

**EMPLEO Y DISCAPACIDAD:  
LOS DEPARTAMENTOS DE RECURSOS  
HUMANOS ANTE LOS NUEVOS RETOS PARA  
LA INTEGRACIÓN DE PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD FÍSICA**



2004

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>5</b>
<b>1.1. Objetivos</b> .....	<b>6</b>
<b>1.2. Metodología</b> .....	<b>8</b>
<b>2. CONCEPTO DE DISCAPACIDAD</b> .....	<b>10</b>
<b>2.1. Definición de deficiencia, discapacidad y minusvalía</b> .....	<b>10</b>
<b>2.2. Legislación en materia de discapacidad</b> .....	<b>12</b>
<b>2.3. Discapacidad e integración en el mercado laboral</b> .....	<b>18</b>
<b>2.4. Género y discapacidad</b> .....	<b>24</b>
<b>2.5. Discapacidad e integración</b> .....	<b>27</b>
<b>2.6. Incentivos la contratación laboral de trabajadores con discapacidad</b> .....	<b>29</b>
<b>3. LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL</b> .....	<b>44</b>
<b>3.1. Industrialización y desarrollo económico</b> .....	<b>45</b>
<b>3.2. El mercado de trabajo</b> .....	<b>47</b>
<b>3.3. El trabajo</b> .....	<b>49</b>
<b>3.4. La Organización</b> .....	<b>50</b>
<b>3.5. Términos claves de este estudio</b> .....	<b>54</b>
<b>4. LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS</b> .....	<b>57</b>
<b>4.1. Los Recursos Humanos y la Gestión de Competencias</b> .....	<b>60</b>
<b>4.2. Clima laboral</b> .....	<b>61</b>
<b>4.3. La organización del trabajo</b> .....	<b>63</b>
<b>4.4. Flexibilización de los mercados de trabajo</b> .....	<b>64</b>
<b>5. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PERFILES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA</b> .....	<b>67</b>
<b>5.1. Discapacidad física. Perfiles de las personas discapacitadas</b> .....	<b>67</b>
<b>5.2. Relación entre las variables género y cursos de formación realizados</b> .....	<b>68</b>
<b>5.3. Resultados como consecuencia de la relación por sexo, edad, y realización de cursos de formación ocupacional</b> .....	<b>74</b>
<b>5.4. Relación entre el nivel de formación, trabajo y grado de discapacidad</b> .....	<b>98</b>
<b>5.5. Grado de discapacidad y nivel de estudios</b> .....	<b>105</b>

5.6. Nivel de estudios y situación de empleo .....	109
5.7. Nivel de estudios, grado de discapacidad y sentimientos ante la integración laboral.....	110
5.8. Nivel formativo y deseos de trabajar en lo que les gusta.....	113
5.9. Relación entre los deseos de trabajar en lo que les gustaría, por grado de discapacidad .....	115
5.10. Relación entre nivel de estudio, trabajo y conocimiento de otros idiomas ...	117
5.11. Conocimientos sobre nuevas tecnologías .....	124
5.12. Pensiones, tipo y relación con el grado de discapacidad, situación laboral y nivel de estudios .....	130
5.13. Tipos de pensión percibida por las personas con discapacidad.....	134
5.14. Grado de discapacidad, nivel de formación y situación laboral.....	138
5.15. Los factores de capacidad con relación al trabajo .....	140
5.16. El factor deambulación en las personas con discapacidad.....	143
5.17. Deambulación y trabajo .....	147
5.18. Deambulación y grado de discapacidad.....	149
5.19. Posición a adoptar para el desarrollo laboral en función del nivel de estudios, situación laboral y grado de discapacidad. ....	150
5.20. Relación entre género, nivel de estudios y grado de discapacidad .....	155
5.21. Ramas de conocimiento en que las personas con discapacidad se sienten más cualificados/as, nivel de formación, situación laboral y grado de discapacidad .....	157
<b>6. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS EN FUNCIÓN DE LOS DATOS APORTADO POR LOS DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS ANTE EL RETO DE LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA.....</b>	<b>163</b>
6.1. Los perfiles técnico profesionales que son más necesarias en las labores que desarrollan sus trabajadores .....	166
6.2. Relación entre las empresas en las que las personas con discapacidad física podrían desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales, las que cuentan con adaptación en el puesto de trabajo, el entorno físico de sus	

<b>empresas no tiene barreras arquitectónicas y cuentan con conocimientos y asesoramiento en materia de discapacidad .....</b>	<b>177</b>
<b>6.3. Criterios de aplicación más necesarios y relación con la posibilidad de que las personas discapacitadas puedan desempeñar puestos de trabajo en sus empresas, adaptación al puesto de trabajo, barreras arquitectónicas y asesoramiento en materia de discapacidad .....</b>	<b>178</b>
<b>6.4. Conocimiento de subvenciones y exenciones, y su relación con adaptación al puesto de trabajo.....</b>	<b>180</b>
<b>6.5. El Coaching y su relación con posibilidad de que las personas con discapacidad física puedan desarrollar actividades profesionales, la adaptación al puesto de trabajo, el tener barreras arquitectónicas y el contar con asesoramiento en materia de discapacidad.....</b>	<b>184</b>
<b>6.6. El Outsourcing y su relación con posibilidad de que las personas con discapacidad física puedan desarrollar actividades profesionales, la adaptación al puesto de trabajo, el tener barreras arquitectónicas y el contar con asesoramiento en materia de discapacidad.....</b>	<b>185</b>
<b>6.7. Experiencia en la contratación de personas con discapacidad, visión sobre la capacidad de que puedan desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales, barreras arquitectónicas y asesoramiento en la materia.....</b>	<b>191</b>
<b>6.8. Conocimiento sobre materia de exenciones y subvenciones, y su relación con las variables del estudio .....</b>	<b>193</b>
<b>6.9. Resultado como consecuencia del cruce de variables, sobre absentismo, rentabilidad productividad, cultura organizacional, y si estas personas cumplieran con las características y exigencias para un puesto demandado, serían contratadas en igualdad de condiciones que el resto de los candidatos .....</b>	<b>202</b>
<b>6.10. Resultados de la relación entre la contratación a tiempo parcial, las estrategias de formación, y las estrategias de valoración .....</b>	<b>211</b>
<b>6.11. Resultados como consecuencia de la relación entre las empresas que aplican coaching, realizan outsourcing, y las que verían viable el outsourcing con un proveedor compuesto de personas con discapacidad.....</b>	<b>219</b>

<b>6.12. Resultados como consecuencia de la relación entre los factores de capacidad más demandados por las empresas a la hora de la contratación, y la capacidad de deambular de las personas con discapacidad.....</b>	<b>227</b>
<b>7. CONCLUSIONES. ....</b>	<b>233</b>
<b>7.1. Conclusión de la situación y perfil de las personas con discapacidad física participantes en este estudio.....</b>	<b>233</b>
<b>7.2. Conclusiones sobre el posicionamiento de los departamentos de recursos humanos ante el reto de la integración laboral de personas con discapacidad física. ....</b>	<b>245</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>255</b>

## **1. INTRODUCCIÓN**

Abordar los retos que esta sociedad tiene en relación a la adecuada integración del colectivo discapacitado en el mercado laboral resulta apasionante. Intentaré acercar una propuesta atrayente para todos los actores involucrados en este maravilloso reto.

La discapacidad poco a poco va perdiendo la perspectiva de limitación física o psíquica. Con relación a la integración del colectivo en el mercado laboral, no se busca que se integren personas a través de las discapacidades, sino todo lo contrario, que se integren las personas por medio de la potencialidad de todas sus capacidades.

Este estudio, entre otros objetivos que posteriormente detallaré, trata de abordar los diferentes perfiles de las personas con deficiencias físicas para su adecuada integración en el mercado laboral “normalizado”, pretende decir a los responsables de recursos humanos de empresas que no se trata de contratar discapacidades, sino todo lo contrario, capacidades.

La discapacidad se ha abordado desde diferentes ámbitos. En épocas anteriores se abordaba la discapacidad desde la beneficencia, que honraba a quien la practicaba, pero no generaba ni creaba derechos en los discapacitados, en la actualidad la discapacidad se aborda desde el marco de los derechos humanos, civiles, sociales, económicos y culturales.

El punto de partida de los derechos de las personas con discapacidad en nuestro país lo estableció la Constitución del año 1978, en la que, en su artículo 14, se dice que “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, y en el artículo 9, 9.2 “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Presta nuestra Constitución específica atención a los discapacitados en su artículo 49, “Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este título otorga a todos los ciudadanos”. Posteriormente, y con el fin de dar cumplimiento al mandato constitucional se han elaborado leyes y otras medidas que con posterioridad desgranaré.

### **1.1. Objetivos**

La integración de las personas con discapacidad en el mundo laboral supone en la actualidad uno de los retos a alcanzar por lo que medidas, como la de alcanzar un 5% de personal discapacitado contratado en la Administración del Estado, nos indican las pautas que se deberían seguir para conseguir la total integración de las personas con discapacidad. Este tipo de medidas se van a llevar a cabo a través de lo que se ha dado en llamar discriminación positiva, es decir, se van a desarrollar las normas que primen la contratación de este tipo de personas, en algunos casos con un cierto margen de facilidades con relación a las personas sin discapacidad, con esto se pretende alcanzar unas cifras de empleo en las personas con discapacidad, más acordes con el concepto de igualdad que debe reinar entre los ciudadanos de un Estado, que se define como social y democrático de derecho.

El reto no obstante para la adecuada integración del colectivo discapacitado, sigue siendo la empresa normalizada. Se están produciendo notables avances en dicha consecución: las diferentes leyes que se elaboran desde el Estado, así como las diferentes medidas que se están desarrollando desde las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos, están acercando al mundo empresarial atractivas medidas de apoyo, tanto en lo que se refiere a la adaptación, subvenciones a la contratación de personas con discapacidad, como a otras muchas que esperamos puedan potenciar dicha contratación. Del mismo modo las legislaciones que se están elaborando desde la Unión Europea siguen el mismo camino, requieren a los Estados miembros que se

cumplan las medidas establecidas y prestan ayudas económicas de alto calado para la consecución de la plena integración del colectivo discapacitado.

Como decíamos con anterioridad el reto fundamental para la consecución de la integración laboral del colectivo radica en la empresa normalizada, esto no quiere decir que se requiera al mundo de la empresa que supla servicios que deben prestar los estamentos públicos encargados de velar por la plena integración de las personas con discapacidad.

Es por esto que los objetivos de este estudio se dirigen a conocer las dificultades que se pueden estar planteando los diferentes departamentos de recursos humanos, así como las personas con discapacidad física para su adecuada integración en el mercado laboral.

Se pretende conocer los diferentes perfiles técnico profesionales que podrían ser más demandados en el mercado laboral para, de esta forma, poder adaptar las necesidades de formación que se proponen a las personas con discapacidad.

Pretendemos conocer la cualificación que las personas con discapacidad tienen en relación con las nuevas tecnologías para su adaptación a las necesidades reales que el mundo de la empresa dedicada, o que hace una alta utilización de estas, requiere.

Asimismo pretendemos generar una información sobre la situación real de las personas con discapacidad, así como los incentivos, subvenciones, ayudas y otras prestaciones que se prestan al mundo empresarial, con el fin de alcanzar las cuotas necesarias para que se pueda completar el deseo de igualdad para todos los ciudadanos, sin distinción de ningún tipo.

Esta información pretende a su vez ser un soporte desde el cual poder elaborar actividades de formación más acordes con las necesidades de los empresarios y posibilidades reales de las personas con discapacidad.

## **1.2. Metodología**

- a. Análisis bibliográfico: se revisaron y analizaron multitud de informes y trabajos realizados sobre la materia de “integración laboral”, “recursos humanos” y “discapacidad”. La búsqueda se realizó por medio de una inspección bibliográfica en Instituciones, Organizaciones e Internet y, que estuvieran relacionadas con las personas discapacitadas, así como con el mundo de la empresa, prestando especial atención a las empresas tecnológicas, del mismo modo se prestó especial atención a la bibliografía relacionada con los departamentos de recursos humanos.
- b. Elaboración y diseño de cuestionarios a validar para los diferentes departamentos de recursos humanos, así como las personas discapacitadas físicas participantes en el estudio.
- c. Análisis cualitativo para responsables de departamentos de recursos humanos: se realizaron dos entrevistas en profundidad a directores de departamentos de recursos humanos de empresas tecnológicas, estas se han desarrollado en una sesión de una duración de una hora cada una de ellas, las fechas de realización se produjeron entre los días 10 al 15 de junio de 2004, con ellas se pretendía por una parte profundizar en el tema y validar el cuestionario que posteriormente se pasarían a los diferentes responsables de los departamentos de recursos humanos participantes en el estudio. Para el adecuado desarrollo de las mismas se utilizó un cuestionario semiestructurado que contemplaba algunas de las cuestiones que posteriormente pasaron a engrosar el cuestionario final, se mantuvo posteriormente durante quince minutos una entrevista en la que los responsables de dichos departamentos pudieran cuestionar el contenido de las mismas, así como las medidas públicas que se estaban tomando, y a su vez las medidas más oportunas que sus propias empresas deberían tomar para la adecuada integración del colectivo discapacitado.
- d. Análisis cualitativo para colectivo discapacitado físico: para el adecuado desarrollo del mismo, se eligieron personas discapacitadas de ambos sexos, y con diferentes grados de discapacidad. Se realizó dicho análisis, por medio de dos sesiones, con la participación de cinco personas discapacitadas y una duración de una hora treinta

minutos cada una de ellas, los primeros quince minutos se dedicaron a explicar los fines y contenidos de la misma, los siguientes cuarenta y cinco minutos a la contestación del cuestionario que se les presentaba, y finalizadas estas durante los treinta minutos restantes se estableció un coloquio abierto donde se pudiera profundizar en el tema que se trataba de forma abierta y sin trabas. Estas reuniones se realizaron los días 2 y 8 de junio de 2004 en los locales que dispone la Coordinadora de Discapacitados físicos de Madrid.

- e. Análisis cuantitativo: Analizados los resultados de las entrevistas mantenidas y diseñadas y validadas las encuestas a pasar a los diferentes actores intervinientes en el estudio, se pasaron estas a cincuenta responsables de departamentos de recursos humanos de diferentes empresas de todo el territorio nacional que se ajustaran a los campos de actividad del sector tecnológico, y a doscientos discapacitados físicos (hombres y mujeres) en edad laboral.
  
- f. Analizadas dichas entrevistas, así como las encuestas contestadas y tabuladas, se elaboraron las conclusiones que de ellas se extrajeron y que como consecuencia dan una valoración desde los diferentes actores intervinientes en la misma (Departamentos de recursos humanos y discapacitados).

## **2. CONCEPTO DE DISCAPACIDAD**

La discapacidad es una circunstancia personal y un hecho social resultante de la interacción de un entorno inadecuado pensado para el parámetro de persona “normal”, con la diferencia que presentan algunas personas. Es una manifestación más de la diversidad humana, que una sociedad inclusiva y abierta ha de acoger como elemento enriquecedor que ensancha la humanidad y agrega valor (Congreso número 640, 2003).

Según datos aportados por Encuesta sobre Discapacitados, Deficiencias y Estado de Salud, de 1999. la discapacidad más frecuente es la dificultad para desplazarse fuera del hogar, que afecta a un 60% de las personas con discapacidades mayores de 6 años, seguida de la discapacidad para realizar tareas del hogar, y de otras discapacidades relacionadas con la motricidad, como desplazarse dentro de la casa o utilizar brazos y manos, en un segundo grupo se encuentran las discapacidades para ver y oír, ambas con una tasa de prevalencia similar, cercanas ambas al 27 por mil. Las discapacidades de autocuidado, aprendizaje, relación y comunicación tienen una tasa de prevalencia sensiblemente menor.

Las deficiencias mentales y el grupo de “otras deficiencias” múltiples y las no clasificadas en otros apartados, originan cada una de ellas, alrededor del 11% de las discapacidades, una menor incidencia tienen las deficiencias viscerales que causan el 7% de las discapacidades, las relacionadas con el sistema nervioso producen un 6%, y las relacionadas con el lenguaje, habla y voz, sobre un 1%., todo esto produce que más de un millón y medio de personas con alguna discapacidad necesitan ayuda de otra persona en la forma de apoyos directos para la realización de la vida diaria. (EDES-1999)

### **2.1. Definición de deficiencia, discapacidad y minusvalía**

La Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM) de la OMS en 1.980 define la Deficiencia como “toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica” y Discapacidad como

“toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”.

En mayo de 2.001 la OMS aprobó una nueva Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF), en la que se define la deficiencia como: “Problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida”. En esta nueva clasificación los conceptos de discapacidad y minusvalía se corresponden aproximadamente y en su conjunto, con los de limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, conceptos estos que son definidos como: Limitaciones en la actividad, “Todas las dificultades que un individuo puede tener en el desempeño y realización de actividades”, y Restricciones en la Participación, “Los problemas que un individuo puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales”.

Por otra parte la CIDDMM define minusvalía como: “Una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia, o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales)”.

En las diferentes intervenciones que sobre el colectivo discapacitado se realizan, y desde los diferentes ámbitos de intervención, se deberían superar las definiciones sobre discapacitados y centrarnos en la discapacidad, para así reducir las definiciones a la situación que las mismas producen sobre el individuo. El ser humano con sus especiales características y a los discapacitados como “sólo” seres humanos.

Una definición más ajustada a los intereses de este trabajo, y en función del tema de empleo en las personas con discapacidad, es la que realiza la Encuesta sobre Deficiencias, Discapacidades y Estado de Salud, realizada en 1.999 (EDDES-1.999) y antes que ella, la EDDM-1.986 (Encuesta sobre Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de 1.986).

En la EDDDES-1.999, se define la discapacidad, como “toda limitación grave que afecta o se espera que vaya afectar, durante más de un año la actividad del que la padece, y que a su vez tenga origen en una deficiencia”. Se considera que la persona tiene una discapacidad aún estando superada con el uso de ayudas técnicas externas, y cómo deficiencia se entiende cualquier pérdida o anomalía de un órgano (o de la función propia de ese órgano) que haya dado lugar a una o varias discapacidades.

Esta definición posibilita que se pueda clasificar a alguien como discapacitado y a la vez ocupe un puesto de trabajo y del mismo modo habilita la posibilidad de que elementos técnicos, e instrumentales puedan anular por completo los efectos de la discapacidad.

## **2.2. Legislación en materia de discapacidad**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue aprobada el 10 de diciembre de 1948 y asumida, en su momento, por la mayoría de los países democráticos, los cuales se comprometieron a su aplicación. Específicamente en la discapacidad, y como eventos importantes, cabe destacar:

- La Declaración de los Derechos del Deficiente Mental de la ONU (1971)
- La Declaración de los Derechos del Minusválido (1975)
- La Carta de los 80, de Rehabilitación Internacional
- El Programa de Acción Mundial para las personas con Discapacidad de la ONU (1982)
- Las Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad ONU (1996).

La finalidad de esta última, es la de garantizar que las personas con discapacidad tengan los mismos derechos y obligaciones que los demás. Con tal fin se establecen los requisitos de igualdad y participación y del mismo modo la mayor toma de conciencia de los estados y la sociedad, atención médica, rehabilitación y servicios de apoyo. También se recoge el acceso a la educación, empleo, mantenimiento de ingresos, vida

en familia, cultura, deporte y ocio. Se impulsan además medidas de información e investigación, de planificación, legislación política y económica, coordinación de trabajos, supervisión, evaluación y cooperación.

La pretensión última, en todas y cada una de las medidas que con relación a la discapacidad se toman, es la total integración del colectivo discapacitado en las estructuras sociales actuales y del mismo modo dar contestación a los preceptos que nuestra Constitución en su artículo 14 establece, y que dice: “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, en el artículo 9, 9.2 “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Presta nuestra Constitución específica atención a los discapacitados en su artículo 49 “Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este título otorga a todos los ciudadanos”.

Las personas con discapacidad constituyen un sector importante de la población española pero muy heterogénea, según la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999 (EDDES-99), el número total de discapacitados en España en el año 1999 alcanza la cifra de 3.528.221 personas lo que representa el 9% del total de la población. Por franjas de edad 49.577 tienen menos de seis años, 1.405.992 entre seis y sesenta y cuatro años, y 2.072.652 más de sesenta y cinco años.

Con anterioridad no existía una conciencia unitaria de colectivo, por el contrario esta se encontraba totalmente fragmentada en colectivos que conformaban unidades relacionadas exclusivamente con su discapacidad (sordos, ciegos, parálíticos, enfermos

mentales, etc). Cada grupo vivía su identidad como propia y generaban por sí mismos, con la ayuda de estamentos públicos y privados, servicios especializados para atender sus propias necesidades y que a su vez consideraban singulares.

El tratamiento de la discapacidad estaba encaminado a conseguir la rehabilitación de la persona con el fin de alcanzar una mayor y mejor adaptación a la sociedad. Es, sin embargo, en la actualidad, y gracias a los esfuerzos para acercar esta comprensión a toda la sociedad en su conjunto, cuando se comienza a entender y a atender a las personas con discapacidad, no desde la esfera de los déficits y limitaciones, sino de las carencias, obstáculos y barreras que existen en el entorno social. Se entiende y se concibe en la actualidad la discapacidad como las sumas de desventajas que estos tienen a la hora de participar en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos, y esto es así, como resultante de sus déficits y limitaciones y como obstáculos restrictivos del entorno.

En el Programa de Acción Mundial para Personas con Discapacidad (PAMPD, 1982) de la Organización de Naciones Unidas (ONU), se dice: que para lograr la participación e igualdad plenas de las personas con discapacidad, no bastan las medidas de rehabilitación orientadas hacia estas personas, y que la experiencia había demostrado que es en gran medida el medio, el que determina el efecto de una deficiencia o incapacidad sobre la vida diaria de la persona.

Del mismo modo la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), establece que los poderes públicos prestarán todos los recursos necesarios para el ejercicio de los derechos a que se refiere en su artículo primero, constituyendo una obligación del Estado la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la rehabilitación adecuada, la educación, la orientación, la integración laboral, la garantía de unos derechos económicos, jurídicos sociales mínimos y la seguridad social. Entiende que el amparo especial y las medidas de equiparación de los derechos de las personas con discapacidad consisten básicamente, en reconocer como derechos: los apoyos complementarios, ayudas técnicas y servicios especializados que favorecieran vivir lo

más normalmente posible tanto en sus hogares como en la comunidad a las personas con discapacidad.

La acción protectora de la Seguridad Social que se establece en la LISMI y en relación a las acciones específicas establece:

- Asistencia sanitaria y prestación farmacéutica.
- Subsidio de garantía de ingresos mínimos.
- Subsidio de ayuda a tercera persona.
- Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte.
- Recuperación profesional.
- Rehabilitación médico funcional.

Estas medidas conllevan la elaboración de estrategias de lucha contra la discriminación y accesibilidad universal como grandes panaceas para la consecución de la total equiparación de derechos de las personas con discapacidad.

El enfoque de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad como lo estamos viendo, se introduce a partir del artículo 13 del Tratado de Ámsterdam, constitutivo de la Comunidad Europea, que se desarrolla con posterioridad en una serie de Directivas contra la discriminación. Del mismo modo, en España la Ley 51/2003 de 2 de diciembre, desarrolla este enfoque por medio de medidas contra la discriminación y medidas de acción positivas, medidas sobre la igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

De la misma forma que se formula la Ley 51/2003, el II Plan de Acción 2003-2007, articula una serie de medidas y elabora una serie de principios como son:

- Promoción de derechos.
- Autonomía y vida independiente.
- Integración y normalización.
- Accesibilidad universal y diseño para todos.

- Respeto por la diversidad y perspectiva de género.
- Calidad de vida.
- Participación y diálogo social.

La integración de las personas discapacitadas es una necesidad básica que se regula, como estamos viendo, desde el Gobierno Central y en algunos casos por las Comunidades Autónomas cuando estas tengan transferidas las competencias en dichos campos.

Entre las leyes más importantes en lo relacionado a la discapacidad y la orientación al empleo de las personas con discapacidad, destacamos:

- Ley 16/90, de 20 de diciembre, donde se establecen las prestaciones no contributivas.
- El Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. En dicho Real Decreto se especifican los baremos con los que se calificaran las minusvalías, que serán clasificadas en:
  - Baremos referidos a factores médicos.
  - Baremos referidos a factores de tipo social, tomando en cuenta aspectos como el entorno familiar, situación laboral y profesional, nivel educativo y cultural, así como otras situaciones del entorno habitual de las personas con discapacidad.

En algunas de las entrevistas realizadas, para el adecuado cumplimiento y desarrollo de este estudio, relacionando esto con los factores de tipo social que contempla este Real Decreto, se apunta por los entrevistados, el sentido discrecional de tal baremo, y por el contrario, la objetividad de los referidos a factores médicos.

En muchas ocasiones los factores sociales pueden determinar que se pueda alcanzar el mínimo necesario para percibir las pensiones no contributivas, pero al mismo tiempo

pueden alejar de la misma. Supone según los datos aportados por las personas estudiadas una forma de regular los gastos sociales de los estamentos públicos. Del mismo modo, refieren que en función de la siniestralidad del tráfico y el producido en el medio laboral cada día, se hacen más necesarias ayudas económicas para las personas que sufren de ellas. Si tenemos en cuenta que las discapacidades y la posibilidad de percibir una pensión no contributiva como consecuencia de ello, se produce a partir de la superación de un 65% de grado de discapacidad, se podría decir que lo que se denominan factores sociales, en muchos casos podrían ser utilizados como mecanismo de regulación para otorgar dichas prestaciones. Esto hace que cada día se haga más necesaria una regulación más objetiva con relación a los factores sociales y la posible discrecionalidad de los mismos.

Ley 1451/1983, de 11 de mayo, donde se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos.

Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, en el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo.

Ley 66/1997, de 30 de diciembre, sobre medidas fiscales, administrativas y del orden social, donde se establecen unas cuotas de reserva para las personas discapacitadas.

Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, en el que se establecen las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de los trabajadores discapacitados en empresas de 50 a más trabajadores.

Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/85 y en el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en Centros Especiales de Empleo.

### **2.3. Discapacidad e integración en el mercado laboral**

Los sistemas de protección social, constituyen un ámbito de seguridad para los ciudadanos que en el transcurso de sus ciclos vitales, se encuentran frente a situaciones de precariedad de oportunidades vitales que imposibilitan el desarrollo de un modo integral y participativo de los ciudadanos que los sufren (Moreno, 2000).

En el sector público ha predominado históricamente la pauta de exclusión de las personas con deficiencias. En nuestro país se ha venido manteniendo como requisito de admisión para los aspirantes a funcionarios un criterio razonable: “No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones” (Art. 24.3 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, articulada por Decreto 315/64, de 7 de febrero). Cabe suponer que estas medidas de exclusión obedecieron, en muchos casos, a la identificación o confusión entre la deficiencia y la discapacidad; se da por sentado que ciertas limitaciones físicas o psíquicas conllevan necesariamente determinadas mermas funcionales. No hay que descartar que tales exclusiones se inspiren en el celo por las imágenes corporativas (Casado, D., 2000, 14,15).

En el plano internacional y en nuestro país se está produciendo un esfuerzo sostenido en la dirección de la integración laboral de las personas con discapacidad, se han arbitrado cuatro fórmulas principales como son:

- Empleo normalizado
- Empleo reservado
- Enclaves
- Empleo especial

En la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio de 1983, en el Convenio nº 159 sobre readaptación profesional y empleo de personas inválidas, y que fue complementado por la Recomendación nº 168, se refleja “ la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona invalida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la

reintegración de estas personas en la sociedad”, diferentes medidas y recomendaciones en el mismo sentido ha tenido la Unión Europea en materia de integración laboral de las personas con discapacidad.

Entre las medidas de fomento de empleo, además de las medidas coactivas (cuotas), las legislaciones nacionales han establecido una serie de medidas dirigidas a fomentar el empleo de trabajadores discapacitados.

Entre las diversas modalidades en que se concretan estas medidas una de las más usuales es la concesión de subvenciones destinadas a facilitar la integración en el medio ordinario de trabajo. Estas subvenciones a parte de concederse por la propia contratación (España), se dirigen a muy diversas finalidades, como son el acondicionamiento del lugar de trabajo (Dinamarca; España; Finlandia; Francia; Grecia; Irlanda; Luxemburgo; Países Bajos; Portugal; Reino Unido); la adaptación del puesto de trabajo (así, Bélgica, donde se financia la diferenciación de coste entre el equipamiento estándar y el adaptado; Dinamarca; España; Francia; Grecia; Luxemburgo; Portugal; Reino Unido); la dotación de medios de protección personas (España); la financiación del salario, bien totalmente, bien de forma parcial (Alemania; Bélgica; Dinamarca; Grecia; Italia; Luxemburgo; Países Bajos; Reino Unido; Suecia); la adquisición de instrumentos (Bélgica; Dinamarca) o de ropa de trabajo (Bélgica); el desplazamiento hasta y desde el lugar de trabajo (Alemania; Bélgica; Francia; Irlanda; Reino Unido); los servicios de un asistente personal (Bélgica; Dinamarca; Finlandia; Países Bajos; Reino Unido); y la financiación de las cargas sociales (Bélgica), (Aznar López, M, 2000).

Veremos con más amplitud las subvenciones y ayudas prestadas en nuestro país.

Persisten otras diferentes medidas de ayuda para la integración laboral del colectivo discapacitado, como son: Autorización al empresario para abonar un salario menor al establecido, en proporción al menor rendimiento garantizándosele al trabajador un determinado nivel de ingresos.

Otra medida que se toma, es la de primar a las empresas que sobrepasen el cupo de empleo establecido por Ley.

Potenciación del establecimiento de las personas con discapacidad como trabajadores autónomos, por medio de subvenciones, préstamos, garantía de préstamos, créditos preferentes, financiación de intereses de préstamos, exenciones o bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, la capitalización de la prestación por desempleo, contratos de aprendizaje y de rehabilitación profesional, contratos de formación o rehabilitación profesional de personas con discapacidad en empresas, y el empleo protegido, en este caso, las personas que desarrollan actividades en ellos tienen estatus de trabajadores, es decir esta regulado como relación laboral de carácter especial.

En nuestro País y dentro de la integración de personas con discapacidad se han desarrollado diferentes actividades, de entre ellas se encuentra: El Plan de Acción para las personas con Discapacidad 1997-2002 (IMSERSO, 1996), que tiene como pilares básicos la promoción de la salud y la prevención de las discapacidades, el cuidado y la rehabilitación, la educación especial, la integración en la comunidad y el mantenimiento de la vida independiente. Para este Plan el fin a conseguir es la plena integración económica y la participación en el mundo del trabajo, del mismo modo, los principios para alcanzar dichos objetivos, son:

Garantizar la igualdad de oportunidades, asegurar la adecuación de las habilidades personales y profesionales a las necesidades del mercado de trabajo, asegurando la integración social y no sólo económica.

El año 2003 fue declarado por el Consejo de la Unión Europea como “año Europeo de las personas con discapacidad”, con tal motivo se pusieron en marcha en nuestro país importantes iniciativas de política social, entre las que se puede destacar la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAN) y la trasposición de la Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Esta Ley en su preámbulo plantea un renovado impulso de las políticas de superación de oportunidades, mediante la incorporación de nuevos enfoques y estrategias, fundamentalmente las de la lucha contra la discriminación y de accesibilidad universal.

La ley 51/2003, de 2 de diciembre, establece nuevas garantías para hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades, estas garantías son de dos tipos:

### ***Medidas contra la discriminación***

- Medidas de acción positiva
  - Las primeras se concretan en:
    - Prohibición del acoso.
    - Prohibición de tratos de exclusión.
    - Exigencias de accesibilidad y no discriminación.
    - Reajuste razonable sobre lo existente.
  - Las segundas:
    - Tratos más favorables.
    - Apoyos complementarios.

El desarrollo de esta Ley se ha planteado como un proceso gradual en el tiempo, y el alcance y contenido de las disposiciones, en un calendario determinado. Con el fin de administrar esta gradualidad, se disponen dos Planes: Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012, y el II Plan de Acción para las personas con discapacidad 2003-2007, que fue aprobado el Consejo de Ministros en su reunión de 5 de diciembre de 2003.

El II Plan de Acción para las personas con discapacidad 2003-2007, en materia de empleo asume las estrategias del I Plan Nacional de Accesibilidad, concreta las directrices y las adecua a las necesidades específicas de las personas con discapacidad y en ocasiones las complementa con propuestas surgidas en otros contextos.

Dicho plan se organiza en cuatro grandes Áreas:

- Atención a personas con graves discapacidades.
- Políticas activas de inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Promoción de la accesibilidad de entornos, productos y servicios.
- Cohesión de los Servicios Sociales para personas con discapacidad.

Del mismo modo el II Plan de Acción 2003-2007, modula las atenciones bajo un conjunto de principios que subyacen y dan sentido a las propuestas, los principios son:

- Autonomía y vida independiente.
- Integración y normalización.
- Accesibilidad universal y diseño para todos.
- Respeto por la diversidad y perspectiva de género.
- Calidad de vida.
- Participación y diálogo civil.

Para una adecuada integración en las estructuras sociales de las cuales nos hemos dotado en occidente, el mercado laboral es uno de los espacios, posiblemente el principal, en el cual podemos alcanzar esa integración y, de este modo, alcanzar el fin último, que es aumentar la calidad de vida de los mismos, acercándolos a la del resto de los ciudadanos con los que comparten vida y sociedad.

Siguiendo a Verdugo Alonso, M. A. y Vicent Ramis, C. (2004), y con respecto a la calidad de vida, dicen que esta ha sido interpretada de diferentes maneras, y por diferentes autores, citando entre ellos a Taylor y Bogdan, (1996) que la interpreta como “sentido interno”, Edgerton, (1996), como un correlato del temperamento o personalidad, R.J. Brown, (2000), como un constructo sensible a influencias antropológicas, sociológicas y psicológicas, y como un producto de la interacción entre la persona y el ambiente (Rapley, 2000).

La calidad de vida no es el eje central de este artículo, pero sí me parece importante como punto de partida. Schalock y Verdugo (2002), no definen el concepto, sino que proponen un modelo compuesto por dimensiones e indicadores de calidad, establecen los principios para entender esta calidad de vida. Schalock refiere ocho dimensiones de calidad de vida, como son:

- Bienestar emocional
- Relaciones interpersonales
- Bienestar material
- Desarrollo personal
- Bienestar físico
- Autodeterminación
- Inclusión social
- Derechos

Estas ocho dimensiones no se podrían entender sin una adecuada integración laboral.

El trabajo no sólo nos hace libres sino que nos hace independientes con capacidad de producir y consumir, eleva nuestro desarrollo personal y, como consecuencia de ello, nuestro bienestar físico y emocional, nos incluye en la sociedad de la que formamos parte y da fe de los derechos que nos corresponden, no por simplista esta explicación deja de ser explícita de cómo la calidad de vida puede afectar a los individuos cuando se sienten a la par que el resto de los ciudadanos de su entorno. La mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad se debe enmarcar tanto en la defensa de sus derechos, como en la solidaridad y la ética social.

España en relación con la discapacidad y el empleo de personas discapacitadas muestra una clara evolución desde la política sobre discapacitados centrada en la transferencia de rentas, subsidios y el empleo protegido, hacia una política de empleo que enuncia a este, como el principal instrumento de integración social del colectivo. Desde la plena integración de España en la Unión Europea, se están realizando Planes Nacionales de Acción para el Empleo que promueve la Unión Europea y Planes Nacionales de

Empleo por parte de España, que tratan de articular una estructura coherente y unas estrategias acordes sobre empleo, poniendo un gran énfasis en las medidas antidiscriminatorias y de promoción del empleo de colectivos que se encuentran en situación de desventaja en el mercado laboral, como es el caso de las personas con discapacidad. Del mismo modo persiste otro gran reto que superar, como son las diferencias que se producen en función del género.

#### **2.4. Género y discapacidad**

La dedicación femenina al trabajo de la reproducción no es natural o innata sino resultado de una construcción social. La consecuencia es que las mujeres están orientadas principalmente al trabajo de la reproducción, que en el caso de las mujeres con discapacidad están mucho más mediatizadas no sólo por las consecuencias que para ellas tuvieron, sino por su propio entorno familiar y social. Actividad ésta que no tiene reconocimiento social o económico al tratarse de una actividad no remunerada mediante salario. El valor no mercantil del trabajo reproductivo le confiere, además, un estatus de invisibilidad. No se trata únicamente de personas inactivas sino que, además, éstas no son conscientes de que están llevando a cabo unas actividades que son trabajo necesario para el funcionamiento de la sociedad. (Torns 1994).

El modelo de organización del trabajo asalariado en el que el hombre realiza las tareas de ganar el pan, y las mujeres las tareas reproductivas, va cambiando. El acceso permanente de la mujer al mercado laboral se produce en un contexto en el que aumentan las desigualdades entre trabajos masculinos y femeninos, reforzándose así las fronteras entre los espacios laborales segmentados por género y, simultáneamente, una creciente diferencia entre las propias mujeres. Diferenciación que se manifiesta en forma de polarización entre la fuerza de trabajo femenina que se concreta en: la existencia de un grupo reducido de mujeres con un alto nivel de estudios y cualificación, que se integran en trabajos estables y de prestigio social, trabajando a jornada completa en el sector público o en empresas fuertemente sindicalizadas. En el otro extremo, se localiza a la mayoría de las mujeres, que desde un régimen de doble presencia, disfrutan de unas condiciones de trabajo más vulnerables debido a un menor

y más débil poder de negociación, con empleos de poca cualificación, temporales y/o a tiempo parcial, en empresas pequeñas del sector privado y/o en ocupaciones consideradas socialmente como femeninas. (Carrasco 1998).

En las últimas décadas se han producido adelantos y cambios claros en la equiparación e igualdad entre los géneros. La participación de la mujer como fuerza de trabajo ha aumentado de forma considerable, el acceso a la educación y a la formación las han dado las cualificaciones necesarias para poder aspirar a puestos de trabajo de dirección, pero aún persisten múltiples problemas de desigualdad por razón de género, persisten los obstáculos de acceso a determinados puestos de trabajo y desarrollo profesional, persiste de igual forma la segregación ocupacional por razón de género, así como políticas sociales que se basan en un modelo tradicional de la familia con un hombre como cabeza de familia.

Una de las principales fuentes de discriminación, proviene de las actitudes fuertemente mantenidas frente al papel social y al comportamiento de hombres y mujeres. Entre las consecuencias de las desigualdades de género se incluye que las mujeres se agrupan en una estrecha gama de ocupaciones que ofrecen menos responsabilidades y menos remuneración, o bien tienen que trabajar a tiempo parcial, lo cual supone menos oportunidades para progresar.

La promulgación y el cumplimiento de las leyes de igualdad de género, no sólo han reducido la discriminación por parte de las instituciones, sino, que también han tenido un efecto importante en la concienciación de las personas.

Las mujeres han pasado a formar parte de muchas profesiones anteriormente reservadas a los hombres y sus sueldos se han convertido en una parte esencial de los ingresos de la unidad familiar. (Wirth, 2002).

El género abarca todos los rasgos que la cultura atribuye e inculca a hombres y mujeres, es decir, el género se refiere a la construcción cultural de las características masculinas y femeninas. “La naturaleza biológica de hombres y mujeres debería ser

vista no como un estrecho recinto limitador del organismo humano, sino, más bien como una amplia base sobre la que puede construirse toda una variedad de estructuras” (Friedl, 1975;.6).

El factor género en la mujer con discapacidad se hace en muchos de los casos no sólo evidente sino más acentuado, la utilización de las mujeres en la atención a mayores, y tareas del hogar en el mundo de la discapacidad, las dificultades de acceso al mercado laboral, no solo como mujer, sino como mujer discapacitada, y así un largo etc, produce un marco de desigualdad más acentuado en la mujer discapacitada que en el resto de las mujeres, lo cual nos lleva a poder decir, que son discriminadas entre las discriminadas.

Un factor que manifiesta directamente la discriminación a la que está sometida la mujer con discapacidad es el que se relaciona con el aspecto, con la imagen, con la moda; son personas a las que las modas, incluso la imagen “corporativa” de la mujer, abandona al más intenso de los ostracismos. ¿Han visto en alguna ocasión desfilan en una pasarela de modas a alguna persona con discapacidad?. Vivimos en la era de la imagen, ¿que imagen tenemos de las mujeres con discapacidad?. Se pueden ver desfilan tallas más o menos grandes, en función de lo que se “lleva”, pero jamás se han visto personas sentadas en sillas de ruedas, ¿quizás es que no se visten?, ¿quizás, es que no tienen poder adquisitivo suficiente como para poder invertir sus ahorros en ropa de “moda”?, podríamos seguir haciéndonos preguntas, pero no es asunto de este trabajo.

Tenemos una imagen única para las personas con discapacidad, (puesto que todo lo que no se ve no existe y todo lo que no aparece en los medios de comunicación no existe) y va asociada a nuestro desconocimiento. Realmente no sabemos y vemos a personas con discapacidad en los medios de comunicación con más asiduidad últimamente dadas las reivindicaciones que se están produciendo, sobre todo en función de la movilidad), e incluso de la actualidad puntual habiéndose adaptado las estancias del Congreso de los Diputados, para poder acceder al mismo el único diputado, que representa al los ciudadanos, que usa la silla de ruedas y que trabaja allí.

Se tienen imágenes prejuizadas de la discapacidad, posiblemente estas desaparezcan cuando en realidad se conozca al colectivo, cuando se tenga una visión amplia del mismo, y se miren las capacidades (que por cierto son muchas) y no todo lo contrario, es difícil creer que se puede determinar por medio de la vista, la capacidad o incapacidad de una persona, limpia, aseada, etc., y que esté sentada, da lo mismo en silla con ruedas que sin ellas, sería tanto como al final pedir que los aspirantes de cualquier puesto de trabajo, donde no se requieran destrezas de movimiento, se levanten para determinar si se les concede o no un puesto de trabajo. Este ejemplo, se podría en muchos casos extender a las demás discapacidades, nunca entendería, que se solicitara al mundo empresarial contrataciones de personal como “favor instrumental” a la sociedad, del mismo modo que no entendería que se pusiera a un médico a realizar tareas de un ingeniero, a una persona que instala antenas en los tejados con deficiencias en los miembros superiores e inferiores. Los puestos de trabajo, deben ocuparse por personas capaces de producir de forma equivalente al resto de los individuos, evidentemente, sin que se menoscabe su integridad personal.

### **2.5. Discapacidad e integración**

Las personas con discapacidad, hombres y mujeres, para poder alcanzar la estima de la sociedad en la que viven y así mismo la confirmación a todos los esfuerzos realizados para alcanzar su valía personal, necesitan del mercado laboral para confirmar lo anterior y lograr, la total y adecuada integración social. Tarea esta en la que en la actualidad no están solos, se realizan esfuerzos por parte de los estamentos públicos, organizaciones propias y ajenas, empresas y empresarios, y esperemos que con una adecuada información a la sociedad, nos incorporemos dentro de poco tiempo, el resto de los ciudadanos.

Es por esto necesario que, para una adecuada integración del colectivo discapacitado, y para una ajustada normalización de la vida de millones de personas, debemos dotar a la sociedad en su conjunto, y a los agentes sociales en particular, de los conocimientos necesarios para que puedan desde sus respectivos puestos en las estructuras sociales,

elaborar medidas que ajusten de forma eficaz, los diferentes perfiles de las personas con discapacidad a los medios de producción.

No es necesario, y posiblemente eficaz para muchos de ellos / as, una integración en el mercado laboral sin los adecuados conocimientos y habilidades para el conveniente desarrollo productivo, del mismo modo no se puede solicitar a los agentes productivos, que dejen de producir riqueza de forma competitiva.

Se hace necesaria, como estamos diciendo de forma constante, la adecuada integración del colectivo en el mercado laboral, pero no a costa de la producción, se puede y se debe incluso con los mecanismos y recursos existentes de ayuda al empleo, por medio de talleres ocupacionales, centros especiales de empleo, etc, y los que se puedan ir desarrollando a lo largo del tiempo por medio de la experiencia y evaluación de resultados, desarrollar perfiles ajustados a los recursos y las personas, para así no utilizar a estos, como “aparcapersonas”.

De esta forma podremos conseguir que los resultados en los ámbitos productivos sean adecuados a lo esperado y deseado por los empresarios, y del mismo modo evalúen con criterios de igualdad a las personas con discapacidad. Se logre inhibir actitudes de rechazo en la contratación de estas personas, se logre ver la discapacidad no como una merma y si como una situación diferencial de las personas, que a su vez no imposibilita el adecuado desarrollo integral de estos como ciudadanos iguales al resto de los individuos, y del mismo modo y no por ello menos importante que se cumpla la Ley de la que nos hemos dotado todos los ciudadanos después de las múltiples conquistas que contra la discriminación se han y están produciendo.

Millones de personas están demandando que se cumpla la Ley. Miles todos los años (por medio de la siniestralidad del trafico, laboral, y condiciones de vida) solicitan que se les vea como individuos en igualdad de derechos, con los adecuados conocimientos y habilidades para lograr la plena integración como individuos, capaces de producir lo necesario para mantenerse en esta sociedad actual en el que el mercado laboral.

Se hace necesario para sentirse personas libres e iguales al resto de los ciudadanos que comparten con ellos cultura y sociedad, que el mercado laboral ajuste sus necesidades a los perfiles de las personas con discapacidad, no nos podemos permitir perder más capacidad productiva y capital humano capaz en el momento actual, y del mismo modo se debe aprovechar toda la inversión que entre todos, por medio de los estamentos públicos estamos haciendo para la plena integración de todos y todas en la sociedad en la que compartimos historia, vida y destino.

## **2.6. Incentivos la contratación laboral de trabajadores con discapacidad**

Uno de los factores que pueden facilitar la integración de las personas con discapacidad en el mercado labora son los Incentivos a la contratación laboral de trabajadores con discapacidad que se están produciendo, con el fin de hacer un detalle de ellos, pasaremos a definir cada tipo de programa y contrato, así como otros factores de importancia en ellos.

### **Fomento de la contratación indefinida**

#### **A. Legislación**

Las regulaciones con respecto a este tipo de Fomento a la contratación indefinida se encuentran reguladas en:

- Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE del 10-7-2001)
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, modificada por Real Decreto 4/1999, de 8 de enero (BOE del 26-1-1999) y por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero (BOE del 31-1-2004)
- Ley 24/2001, de 27 de diciembre (BOE del 31-12-2001)
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre (BOE del 13-12-2002)
- Ley 43/1995, de 27 de diciembre

A partir de esta legislación:

### **B. Características**

Las características de estos contratos son:

- Sólo se puede concertar con desempleados
- Jóvenes de 16 a 30 años
- Mujeres (ocupaciones menor empleo femenino)
- Mayores de 45 años
- Más de seis meses desempleados
- Minusválidos

También se puede concertar con trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad a diciembre de 2003.

En caso de despido objetivo, declarado improcedente, la cuantía de la indemnización será de 33 días por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades.

No podrá concertarlo la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo, salvo que haya sido acordada con los representantes de los trabajadores. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Obligación de mantener la estabilidad en el empleo al trabajador minusválido contratado durante al menos tres años (salvo cese voluntario). Si hay despido, debe ser sustituido por otro trabajador minusválido, beneficiándose sólo de la bonificación de la cuota de Seguridad Social.

### **C. Incentivos**

Los incentivos para la contratación de minusválidos en este tipo de contrato son:

- Bonificación de cuota empresarial total
- 90% para mayores de 45 años y 100% si son mujeres
- 70% menores de 45 años y 90% si son mujeres
- Las bonificaciones se aplicaran durante toda la vida del contrato, con independencia de si son a tiempo completo o parcial
- Subvención de 3.907 €, al comienzo del contrato. Se modulará para los contratos indefinidos a tiempo parcial, en función de la jornada.
- 4.808,10€ de deducción en el Impuesto de Sociedades, por una sola vez.
- Hasta 901,52€ por adaptación de puesto de trabajo.

### **D. Duración**

- Duración del contrato: Indefinido, a tiempo completo o parcial

### **E. Exclusiones**

Exclusiones incentivos:

- Contrataciones realizadas con trabajadores que, en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicio en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato indefinido. Lo dispuesto en el párrafo precedente será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que el solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previo a la formalización del contrato.

## **Indefinido ordinario**

### **A. Legislación**

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29-3-1995)
- Real Decreto 145/1983, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 4/1999, de 8 de enero (BOE del 26-1-1999) y por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero (BOE del 31-1-2004).
- Ley 24/2001, de 27 de diciembre (BOE del 31-12-2001)
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre (BOE del 13-12-2002)

A partir de esta legislación:

### **B. Características**

- Se puede concertar con cualquier trabajador de al menos 16 años.
- La indemnización por despido disciplinario u objetivo, calificado como improcedente, es de 45 días de salario por un año de servicio, y hasta un máximo de 42 mensualidades.

### **C. Incentivos por la contratación de minusválidos**

- Bonificación de cuota empresarial total.
- 90% para mayores de 45 años y 100% si son mujeres.
- 70% menores de 45 años y 90% si son mujeres.
- Las bonificaciones se aplicaran durante toda la vida del contrato, con independencia de si son a tiempo completo o parcial.
- Subvención de 3.907 €, al comienzo del contrato. Se modulará para los contratos indefinidos a tiempo parcial, en función de la jornada.
- 4.808,10€ de deducción en el Impuesto de Sociedades, por una sola vez.
- Hasta 901,52€ por adaptación de puesto de trabajo.

### **D. Duración del Contrato: Indefinido, a tiempo completo o parcial**

## **E. Exclusiones incentivos**

Contrataciones realizadas con trabajadores que, en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicio en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato indefinido. Lo dispuesto en el párrafo precedente será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que el solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previo a la formalización del contrato.

### **Temporal de fomento de empleo**

#### **A. Legislación**

- Ley 24/2001, de 27 de diciembre (BOE del 31-12-2001)
- Ley 42/1994, de 30 de diciembre (BOE del 31-12-1994)
- Ley 13/1996, de 30 de diciembre (BOE del 31-12-1994)
- Ley 36/2003, de 11 de noviembre (BOE del 12-11-2003)

A partir de esta legislación:

#### **B. Características**

Contratos temporales para la realización de actividades de la empresa, cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas.

No exigible el requisito previo de ser beneficiarios de las prestaciones por desempleo ni estar previamente inscrito durante un periodo determinado como demandante de empleo.

A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por un año de servicio.

No podrán contratar temporalmente al amparo de la presente disposición las empresas que hayan amortizado puestos de trabajo por despido declarado improcedente, expediente de regulación de empleo o por causa prevista en el apartado c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores con posterioridad al 1 de enero de 2001 (para contratos suscritos en el 2002).

### **C. Incentivos por la contratación de minusválidos**

1. Reducción de la cuota empresarial a Seguridad Social por contingencias comunes:

- 100% si es el primer trabajador de la empresa.
- 75% para el resto.
- 90% si es mujeres en edad igual o superior a 45 años.
- 80% si es mujeres de edad inferior a 45 años.

La reducción de cuotas se aplica durante toda la vida del contrato.

Para beneficiarse de la misma el contrato tiene que ser a jornada completa.

Los contratos temporales de fomento del empleo podrán transformarse en indefinidos gozando de los incentivos para este tipo de contratación.

### **D. Duración del contrato: de 12 meses a 3 años a tiempo completo o tiempo parcial**

#### **E. Exclusiones incentivos:**

Trabajadores que hubiesen estado contratados con posterioridad a 1-1-2003 (para contratos suscritos en el 2004).

Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedades.

## **Contrato para la formación**

### **A. Legislación**

- Artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29-3-1995), modificado por Ley 12/2001 de 9 de julio (BOE del 10-7-2001)
- Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo (BOE del 9-4-1998)
- Ley 45/2002 de 12 de diciembre (BOE del 13-12-2002)

### **B. Características**

Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera determinado nivel de calificación.

Prohibición de contratación por más del periodo máximo de contratación en la misma o distinta empresa.

Prohibición de contratación para un puesto de trabajo que hubiese sido desempeñado por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses.

No hay límite de edad para los trabajadores minusválidos.

No hay límite en cuanto al número de contratos para empresa si son para trabajadores minusválidos y estos no computan para el límite máximo de estos contratos en la empresa de cara a aplicar esta modalidad contractual a trabajadores minusválidos

Retribución: La fijada en convenio. No inferior al SMI en función del trabajo efectivo. Trabajador menor de 18 años no inferior al 85% del SMI.

### **C. Incentivos por la contratación de minusválidos:**

Reducción del 50% de la cuota empresarial prevista para este contrato.

#### **D. Duración del contrato**

De seis meses a dos años (ampliables a tres por convenio) a tiempo completo. Para trabajadores minusválidos la duración máxima será de cuatro años.

Hasta seis años para trabajadores minusválidos en los Centros Especiales de Empleo.

Jornada a tiempo completo (trabajo efectivo más formación teórica). El tiempo dedicado a formación teórica no podrá ser inferior al 15%. Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.

Formación teórica: ha de recibirse fuera del puesto de trabajo y dentro de la jornada laboral.

#### **E. Exclusiones de incentivos:**

No hay.

### **Contrato en prácticas**

#### **A. Legislación**

- Artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29-3-1995), modificado por Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE del 9-4-2001)
- Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo (BOE del 9-4-1998)

#### **B. Características**

Puede concertarse con quienes estén en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años

inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. Para trabajadores minusválidos el plazo será de seis años.

Prohibición de contratación en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años por la misma titulación.

Retribución: Fijada por Convenio. En su defecto no inferior al 60% o 75% del salario de convenio (primer o segundo año de vigencia del contrato). En ningún caso inferior al SMI.

### **C. Incentivos por la contratación de minusválidos**

Reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes si se celebra a tiempo completo.

### **D. Duración del contrato**

No podrá ser inferior a seis meses ni superar los dos años, salvo lo dispuesto en Convenio. A tiempo completo o parcial.

### **E. Exclusiones de incentivos:**

No hay.

## **Integración en Cooperativas y Sociedades Laborales**

### **A. Legislación**

Orden de 29 de Diciembre de 1998 (BOE del 14-1-1998)

### **B. Características**

- Incorporación de trabajadores minusválidos desempleados como socios trabajadores o de trabajo en Cooperativas o SAIES.
- La incorporación debe suponer aumento neto de plantilla.

### **C. Incentivos por la contratación de minusválidos**

- 9.015,18€ por cada minusválido que se incorpore.
- El tipo mínimo de pertenencia es de tres años, si fuere inferior deberá ser sustituido por otro trabajador minusválido.

### **D. Duración de contrato**

Como socio trabajador o de trabajo, a jornada completa.

### **E. Exclusión de incentivos**

No podrá concederse esta ayuda cuando se trate de incorporación de socios trabajadores o de trabajo que hubieran ostentado con anterioridad tal condición en la misma empresa.

## **Relación laboral especial de trabajadores en Centros Especiales de Empleo (CEE)**

### **A. Legislación**

- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, modificado por Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo (BOE 26-03-99)
- Artículos 41 a 45 de la Ley 13/1982, de 7 de abril (BOE del 30-4-1982)
- Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998 (BOE 21-11-1998)
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre (BOE del 9-12-1985)
- Artículo 6, decimosexto, de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre (BOE del 31-12-1997) que modifica el artículo 104 apartado dos de Ley 37/1992 de 28 de diciembre (IVA)

### **B. Características**

Es requisito previo contar con la autorización administrativa e inscripción en un Registro Oficial del INEM o de la CA, con competencias en la materia.

Se permite cualquier modalidad contractual, pero en todo caso se formalizará por escrito.

Para contratos de trabajo a domicilio (ajustado al Art. 13 del ET) se caracteriza por:

- No se pueden realizar con personas con minusvalía psíquica.
- El equipo Multiprofesional deberá informar previamente a la realización del contrato y realizará su seguimiento.
- El contrato deberá recoger la necesidad técnica, puesto y las medidas de ajuste personal y social.
- El porcentaje mínimo de trabajadores discapacitados es del 70% no computándose a esos efectos el personal no minusválido dedicado a tareas de ajuste de personal y social.

En cuanto a tiempo de trabajo, se estará a lo dispuesto en la sección quinta del capítulo segundo del Título 1 del ET, con las siguientes particularidades:

- Están prohibidas las horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
- Las ausencias del trabajador para tratamientos de rehabilitación médico profesional, formación, orientación y readaptación profesional serán retribuidas, siempre que no excedan de diez días al semestre.

### **C. Incentivos por la contratación de minusválidos**

Ayudas a la contratación:

- Subvención de 12.020,24€ por cada puesto creado para un trabajador minusválido, si estos representan más del 90% de la plantilla.
- Subvención para inversión de 9.015,18 € por cada puesto de trabajo creado para un trabajador minusválido, si estos representan entre el 70 y el 90% de la plantilla.

#### **Ayudas al mantenimiento:**

- Bonificación del 100% de la cuota empresarial total a la Seguridad Social.
- Subvención mensual, por cada trabajador minusválido de hasta el 50% del SMI.
- Subvención para adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas por una cuantía n o superior a 1.803,04 €.

- Los Centros Especiales de Empleo están exentos del pago del IVA en las subvenciones públicas (regla de porrata).

#### **D. Duración del contrato**

Será indefinida, temporal o por duración determinada en los supuestos previstos en el Art. 15 del ET.

#### **E. Exclusión de incentivos**

No hay

### **Enclaves laborales**

#### **A. Legislación**

- Real Decreto 200/2004, de 20 de febrero (BOE del 21-2-2004)

#### **B. Características**

Se entiende por enclave laboral el contrato mercantil entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo, calificado como tal, cuyo objeto es la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

El contrato de enclave laboral debe reunir un contenido mínimo (identificación de las partes, determinación de la obra o servicio objeto del contrato, del centro de trabajo, duración, número de trabajadores y precio convenido).

Forman parte trabajadores con discapacidad pertenecientes a un centro especial de empleo.

El 60% como mínimo de los trabajadores del enclave deberá presentar especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, en concreto:

Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%. Este grupo podrá alcanzar hasta un 50% del total del enclave.

Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

Los demás trabajadores del enclave deberán ser trabajadores con discapacidad con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

El 75% como mínimo, de los trabajadores del enclave deberá tener una antigüedad mínima de tres meses en el centro especial de empleo.

Finalizado el contrato de enclave, todos los trabajadores con discapacidad seguirán manteniendo su relación laboral con el centro especial de empleo, salvo aquellos que hubieran sido contratados para trabajar en el enclave bajo modalidad de obra o servicio determinado o aquellos que se incorporen a la empresa colaboradora.

El trabajador al ingresar en la empresa colaboradora, pasará a la situación de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo en las condiciones que establezca el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, el artículo 46.2 y 5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### **C. Incentivos por la contratación de personas con discapacidad**

Las empresas colaboradoras que contraten con carácter indefinido a un trabajador del enclave con discapacidad que presente especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, tal como se define anteriormente recibirán:

- Subvención de 7.814 € por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada. Esta subvención podrá ser destinada por la empresa colaboradora, total o parcialmente, a servicios de apoyo del trabajador.
- Bonificación del 100% en todas las cuotas empresariales de la Seguridad Social, durante toda la vigencia del contrato.
- Subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

En los restantes casos, la empresa colaboradora tendrá derecho al régimen general de ayudas a la contratación indefinida de trabajadores minusválidos.

### **D. Duración del enclave laboral**

Duración mínima de tres meses y máxima de tres años.

Podrá prorrogarse hasta un máximo de seis años cuando se acredite la contratación indefinida por la empresa colaboradora u otra empresa ordinaria de un trabajador con discapacidad del enclave (en empresas de hasta 20 trabajadores) y de dos (cuando la empresa tenga más de 20 trabajadores).

Transcurrido este periodo máximo de seis años, el contrato de enclave finaliza, lo que no impide que el centro especial de empleo y la empresa colaboradora suscriban un nuevo contrato de enclave con otra actividad.

### **E. Exclusión de incentivos**

Mismo régimen sobre exclusiones, así como obligaciones, incluida la de mantenimiento de la estabilidad en el empleo de los trabajadores, que el de ayudas reguladas en el capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

No se aplicará la exclusión por finalización en los últimos tres meses de la relación laboral de carácter indefinido del trabajador con discapacidad con el centro especial de empleo.

Con las ayudas hasta ahora vistas se pretende por parte de la Administración Pública favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad, dichas ayudas representan un gran apoyo para las empresas ordinarias, incluso pueden suplir en algunos casos los porcentajes que hasta el momento no se están cumpliendo de contratar a personas con discapacidad.

Como defendemos en este estudio, no se pretende en ningún caso, que las empresas suplan las obligaciones de los estados públicos, todo lo contrario, que cuenten con incentivos suficientes como para iniciar la incorporación de personas, que reconocidas sus minusvalías, no suponen en ninguno de los casos, incapacidad para poder desarrollar plenamente actividades profesionales laborales, ni su identidad como ser humano.

No sólo los derechos de los ciudadanos harán que se normalice la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral, es necesario a todas luces el compromiso y las miras amplias de las personas que con iniciativa y riesgo generan riqueza en este y demás países. Repetiremos hasta la saciedad que no se pretende contratar incapacidad, todo lo contrario, por medio del conocimiento del colectivo, veremos que se puede y se debe contratar capacidad.

### **3. LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL**

Se podría definir la organización empresarial, como el conjunto de bienes materiales y humanos que se orientan a la producción de bienes y servicios con el fin de obtener beneficios y que a su vez se introducen en el mercado, que es el lugar donde se realizan por medio de ofertantes y demandantes un intercambio de carácter voluntario de bienes y servicios, estos se traducen en precios, que a su vez son consecuencia de factores externos, y que se determinan por la relación que se produce entre la oferta y la demanda.

Desde el trueque hasta la actualidad, los orígenes de la empresa se podrían situar en el nacimiento de los gremios medievales. Se comienza a gestar tal como la conocemos en las últimas décadas del siglo XIX, que a su vez es el momento que se ha dado en llamar la segunda Revolución Industrial.

La primera Revolución industrial se produce a finales del siglo XVIII y principios del XIX en Inglaterra, al ponerse en marcha los primeros modelos de organización, basados estos en la división del trabajo y la racionalización de los procesos de producción. La segunda Revolución Industrial a la que con anterioridad hacíamos mención se produce en EE.UU. a finales del siglo XIX y principios del XX, partiendo de la estandarización y los procesos de producción en serie, lo cual produce un menor coste. Estos factores también a su vez condujeron a la aparición de la sociedad de consumo, tal y como la conocemos en la actualidad.

Para la aparición de la nueva empresa se produjeron a su vez factores que se pueden agrupar en:

Factores económicos. De entre estos se podría señalar la gran acumulación de capital que se produjo como consecuencia de la estandarización, bajo coste de los productos y la sociedad de consumo con un mayor y constante demanda. Otro de los factores fundamentales fueron las inversiones de grandes corporaciones financieras y bancarias, que a partir de inversiones monetarias en diversas sociedades obtienen cuantiosos

beneficios, que a su vez son reinvertidos. Aparece a su vez como determinante y dentro de los factores económicos, la separación que se produce entre la propiedad y la administración de las mismas.

Factores tecnológicos. Factores que tienen que ver a su vez con el cambio que se produce en el uso de materias primas y como consecuencia el paso del hierro al acero. Del mismo modo el reemplazo que se produce en la energía que se utiliza, pasando del vapor al petróleo, situación que a su vez genera una profunda transformación en los transportes y comunicaciones, sin olvidarnos en este caso de la aparición de medios de comunicación trasatlánticos que a su vez favorecieron la aparición de mercados más amplios y globalizados. Del mismo modo se produce un aumento de la investigación científica en las empresas industriales. Se comienzan a su vez a racionalizar y aplicar nuevas técnicas de producción adaptadas a dichos cambios.

Factores ideológicos. El liberalismo que propugnaba el principio de absoluta libertad en la actividad económica y privada y del mismo modo la eliminación de toda intervención del Estado. El contrapunto a esta corriente de pensamiento se sitúa en el comunismo, la confrontación entre estas diferentes visiones de la realidad, hicieron que se desarrollaran cambios estructurales en la visión de la producción y trato con los obreros.

Factores de competencia entre bloques y países. Derivados de todo lo anterior se producen mercados más amplios, diferentes formas de entender la producción de bienes y servicios, un mayor nivel de competencia en la oferta y a su vez en la demanda de productos, y un largo etcétera en el que no profundizaremos.

### **3.1. Industrialización y desarrollo económico**

Se podría definir la industrialización como “la búsqueda de una productividad siempre creciente del trabajo, mediante la innovación técnica y la organización racional de la mano de obra”. Del mismo modo se define el desarrollo económico como “la utilización de los diversos factores económicos con miras a elevar la renta nacional,

mejorar el nivel de vida general de la población de un país o de una región y favorecer el bienestar general” (Guy Rocher, 1985).

El desarrollo económico, supone el paso de una sociedad con una economía de subsistencia a otra industrial. La industrialización a su vez, exige:

- a. Una transferencia de capitales, que a su vez deben ser invertidos en el equipamiento técnico necesario para la producción industrial, así como en las comunicaciones, transportes, comercio y servicios.
- b. Unas intensas y amplias inversiones económicas.
- c. Transferencia de mano de obra.
- d. Reclutamiento de mano de obra cualificada en relación con la instrucción y la preparación técnica.
- e. El uso del crédito.

La implicación del poder político, en la instrucción general de la población, así como en todas y cada unas de las medidas que faciliten tanto los movimientos de capital como los humanos, favorecer las comunicaciones y medios de transporte, habilitar adecuados servicios de salud, etc.

Una atractiva forma de entender la actualidad y con esto la modernidad y la sociedad la encontramos en Touraine, que dice, “en su forma más ambiciosa, la idea de modernidad fue la afirmación de que el hombre es lo que hace, que, por tanto, debe existir una correspondencia cada vez más estrecha entre la producción, mejorada en su eficiencia por la técnica, la tecnología o la administración y la organización de la sociedad regulada por la ley y la vida personal, animada por el interés, pero también por liberarse de todas las coacciones” (Touraine, 1993, p.13). Esta cita es uno de los pilares que anima este trabajo y creo que una de las mejores formas de explicar lo que

entendemos como industrialización y desarrollo económico, relacionando estos conceptos con el posiblemente más amplio de modernidad.

### **3.2. El mercado de trabajo**

En relación con el mercado de trabajo, para la Teoría neoclásica las herramientas básicas para analizar los problemas relacionados con este serían: analizar la oferta y demanda de trabajo y la interacción entre ambas, con el fin de obtener el equilibrio entre nivel de empleo y salario.

En lo referente al factor demanda. Para esta teoría la demanda de trabajo es un factor más de producción. La producción marginal del trabajo depende de la tecnología y de la técnica concreta de producción utilizada, que son factores externos respecto al mercado de trabajo. La demanda de trabajo no tiene características específicas que las distinga de cualquier otro factor de producción. En ella se hace abstracción de todo lo que pueda acontecer en el interior de las empresas.

Un ejemplo de esto, se produce en lo que respecta a un factor fundamental como es la tecnología. “La tecnología no se desarrolla de forma lineal; siempre existe una gama de posibilidades o alternativas que quedan delimitadas en el tiempo –al ser unas seleccionadas y otras rechazadas– por decisiones sociales de los que tienen el poder de elegir, elecciones que reflejan sus intenciones, ideología posición social y relaciones con los demás personas de la sociedad” (Noble, 1979, p.18).

En relación a la oferta de trabajo, la teoría neoclásica “la enmarca en el contexto de la teoría de la elección del consumidor en lo que se refiere a la asignación de su tiempo. Para ello parte del supuesto de que la decisión del trabajador de si trabaja o no, y cuanto, es una elección entre el ocio que le reporte no trabajar y la renta que consigue trabajando. Es decir el trabajo es considerado únicamente como un medio para obtener un fin (renta), pero es intrínsecamente un mal” (Fina Sanglas, LL., 2001, p.21)

Respecto a esta teoría y su relación con la integración de la discapacidad en el mercado laboral, deberíamos señalar que para las personas con discapacidad el factor trabajo, no es solo en muchos casos, una forma de alcanzar un fin como es la renta, es una forma de sentirse integrados, capaces y válidos en una sociedad que les invalida para el desarrollo de actividades productivas, que enriquezcan a la sociedad donde viven y les facilite a ellos mismos la capacidad de ser independientes en una sociedad interdependiente y en la que se necesita un cierto nivel de ingresos para mantener su vida y no sentirse marginados con respecto a los demás ciudadanos con los que comparten vida, factores estos, que escapan a lo que con anterioridad hacíamos mención de que era referencial para la teoría neoclásica.

Del mismo modo y como decía (Noble, 1979) con relación a la tecnología y ahora nosotros con relación a la elección de los trabajadores por factores sólo relacionados con la oferta y la demanda, nos encontraríamos con posicionamientos que están ampliamente superados por los derechos que todos los ciudadanos/as tenemos en relación al trabajo, y de los cuales se han dotado en la actualidad todos y cada uno de los países democráticos.

La ideología, la posición social y las relaciones con las demás personas que componemos estas sociedades, de las personas que deciden respecto al mercado de trabajo, están o deberían estar sometidas al imperio de la ley y de los derechos humanos, y no sólo a factores de producción, no obstante y si el factor de producción, se adecua única y exclusivamente a los factores como la oferta y demanda, que no nos separen de la consecución de esos objetivos, estereotipos respecto a la capacidad o no de personas, a los que ni siquiera se les da la oportunidad de demostrar de lo que son capaces en relación al mercado de trabajo.

Siguiendo a Fina Sanglas, y en lo que respecta a un enfoque alternativo a esta concepción teórica, en la que dice que: la relación mercantil es sobre todo una relación social entre el empleador y su empleado, así como entre los diferentes empleados. La existencia de dichas relaciones es lo que diferencia y distingue el intercambio laboral de la compraventa de cualquier otro servicio. Lo que se contrata en el mercado laboral

es la capacidad para trabajar del empleado, mientras que lo que realmente se necesita para llevar a cabo la producción, es el trabajo efectivamente realizado por el individuo.

Es este último factor, uno de los más importantes cuando defendemos la plena integración de las personas con discapacidad, defensa que se realiza en este caso, de integración no indiscriminada, todo lo contrario, basada según nuestra defensa en criterios objetivos, que tienen que ver con la capacidad de producción y el trabajo efectivo que realicen si se les da esa posibilidad. Nos encontraríamos si esto fuera así, con personas con discapacidad, que por decisión propia y referida a factores individuales, no se integrarían en el mercado laboral, y de otros que tendrían la posibilidad de sentirse individuos con los mismos derechos que sus conciudadanos y se integrarían con las mismas posibilidades de adecuarse, si las elecciones de medios y fines que con respecto a ellos se toman, se ajustan a sus perfiles socio profesionales.

### **3.3. El trabajo**

Se podría definir el trabajo siguiendo la definición que de ella hace Gorz, como: una actividad desarrollada en la esfera “pública”, considerada útil por y para otros y remunerada, (Gorz, 1995). En un congreso celebrado en Lyon a finales de 1992, Alain Cottureau (1994) realiza un ensayo sobre las síntesis de las diversas significaciones que del termino trabajo se han realizado, llegando a realizar sobre el mismo catorce diferentes accesiones (Santos Ortega, J.A, 1995).

- a. El trabajo como deber, profesión-vocación
- b. El trabajo asalariado industrial
- c. Cualquier actividad asalariada
- d. Obra
- e. Creación de utilidad social
- f. Función social
- g. Como valor
- h. Dominio del hombre sobre la naturaleza
- i. Apropiación cooperativa, colectiva de la naturaleza

- j. Alineación del hombre
- k. Acción industrial
- l. Trabajo científico e informacional
- m. Actividades profesionales sometidas a sistemas sociales
- n. Como crítica desde la filosofía de la acción a la idea de trabajo
- o. El trabajo como actividad del hombre animal laborans
- p. El trabajo como producción de objetos perdurables -homo faber
- q. Producción de actos políticos

Actualmente en nuestra sociedad la acepción más divulgada del trabajo, es la que lo vincula con una actividad asalariada, y que en nuestro caso, supone la adecuada integración del individuo en la sociedad, consiguiendo a través del mismo, no sólo una plena integración, sino inclusive su pleno desarrollo como persona.

### **3.4. La Organización**

Nuestra sociedad contemporánea suele denominarse sociedad industrial, sociedad democrática de masas, sociedad capitalista avanzada o sociedad de previsión. Igualmente podrá llamársele sociedad organizada, ya que se caracteriza por su organización multifacética y por el número elevado de formaciones sociales complejas, conscientes de sus fines y racionalmente construidas (Mayntz, R, 1987, 11).

A todas estas formaciones sociales orientadas hacia fines concretos, es a lo que nosotros vamos a llamar Organizaciones. En la sociedad industrial intensamente diferenciada y orientada hacia el rendimiento, las organizaciones son un medio de ordenación racional y necesario, la cooperación para alcanzar un fin predeterminado o no, las hace necesarias.

La empresa moderna a diferencia de las artesanales, tiene una relación directa con la forma social de los grupos de trabajo, con frecuencia condicionada por la técnica y no tanto con que se utilicen o no máquinas y aparatos altamente desarrollados. Con relación a la Organización numerosos autores han teorizado sobre ella, de entre los

clásicos en el área de la sociología nos encontramos, entre otros, a Herbert Spencer, que apunta que la organización está basada en la división de trabajo y en el principio de las relaciones contractuales, racionales e impersonales que caracterizan a lo que el llamó sociedad industrial en contraposición a la sociedad militar. Emile Durkheim estima que las organizaciones caracterizan a la solidaridad orgánica, frente a lo que el denomina solidaridad mecánica. Del mismo modo Ferdinand Tönnies relaciona las organizaciones con lo que el denomina sociedad en contraposición a lo que llama comunidad.

Como definición del término Organización podríamos decir que es: la formación social que esté orientada hacia fines específicos y ser entes organizados.

Entre otros autores que profundizaron en sus trabajos sobre la Organización, nos encontramos con Taylor y su concepción sobre la dirección científica. Este autor investigó sobre la interacción de los seres humanos en las organizaciones industriales. La dirección científica del trabajo dio como consecuencia, una precisión de medición en la organización de las actividades de producción del empleado, y especificó las actividades involucradas en las tareas de producción (March, J.G y Simon, H.A 1987), estudio entre otras:

- a. La capacidad, como el límite superior del ritmo de producción que el organismo humano puede llevar a cabo y la utilización racional de la misma.
- b. Velocidad, estudios de tiempo de producción relacionándolos con los grados de destreza.
- c. Resistencia, relacionando esta con la fatiga muscular.
- d. Coste, centrándose en dos de los elementos fundamentales como son: el tiempo y el dinero.

Las principales prescripciones de este autor se centraron en:

- a. Utilizar estudios de métodos y tiempos para encontrar el mejor medio para realizar un trabajo y obtener el mayor nivel de producción.

- b. Proporcionar al trabajador un incentivo para alcanzar dicho nivel de producción.
- c. Utilizar expertos especializados para establecer las condiciones relacionadas con el factor trabajo.

La organización es un sistema social integrado por procesos bien estructurados, en los que intervienen personas que trabajan en tareas diferentes, con el fin de lograr un objetivo en común, que a su vez se compone de diferentes subsistemas (Stephen, R., 1992), como:

- a. Estructurales
- b. Normativos
- c. De objetivos
- d. De tecnología
- e. Social humano

Un proceso de cambio en cualquiera de ellos, produciría de inmediato un cambio en la organización. Esto indica la necesidad de que ante cualquier adaptación a una nueva situación que se pueda producir, se hace necesaria la readaptación de todos y cada uno de los subsistemas antes relacionados. Los procesos de cambios tecnológicos hacen que en función de los mismos y su integración en la organización, se deban producir adaptaciones en la misma.

Tomando la cultura organizacional como el conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos, y grado de desarrollo en un grupo social, vemos que ésta juega un papel fundamental en las organizaciones, dado que identifica y facilita los compromisos entre los actores de la misma, refuerza la estabilidad del sistema social, y del mismo modo marca límites.

La cultura organizacional mantiene componentes formales e informales, los primeros se encuentran dentro de los procedimientos, normas y políticas escritas y establecidas por las empresas, con respecto a los segundos, no están establecidos y en ellos juega un papel fundamental los trabajadores en su implementación, y son estos posiblemente los

que mayor impacto puedan tener en la organización, tenemos que tener en cuenta que todos los miembros de la organización cuentan con un rol cultural establecido que fue transmitido cuando se integró en la misma, y que esta se pudo producir por medio de los sistemas gerenciales de recursos humanos o por la interacción humana entre los diferentes miembros que la componen.

Otros autores definen la cultura organizacional, como: “conjunto de sistemas formales e informales que se practican en una organización; en otras palabras, es una forma de vida de una organización (Münch, 1998), “conjunto de supuestos, convicciones, valores y normas que comparten los miembros de una organización (Davis y Newstrom, 1998).

Para comprender la cultura de una empresa, por lo menos, hay que considerar tres niveles que son: la cultura del entorno en el que opera, la cultura de la empresa tomada como entidad y las subculturas de la empresa (García, 1999). Este mismo autor analiza la cultura organizacional de la empresa desde cinco enfoques diferentes, que son:

- a. La cultura organizacional como lo que los integrantes comparten (valores, creencias), de los cuales se genera una particular forma de trabajo colectivo.
- b. La cultura genera normas de acción y reglas.
- c. Los fundadores y directivos como generadores y guías de la cultura.
- d. La cultura como influencia inconsciente de la forma de comportamiento del grupo.
- e. La cultura como software o lógica, que sirve como patrón mental que constituye y legitima las actividades de la organización.

Tanto Münch (1998), como García (1999) sostienen que la cultura organizacional esta compuesta por una serie de manifestaciones, como son:

- a. Manifestaciones conceptuales o simbólicas
- b. Manifestaciones estructurales
- c. Manifestaciones conductuales
- d. Manifestaciones materiales

### **3.5. Términos claves de este estudio**

**Motivación:** Las motivaciones difieren de un individuo a otro, evolucionan y pueden cambiar con el transcurso de los años y de las épocas. Las condiciones de trabajo, el entorno, el trato que recibe de los superiores, el respeto y reconocimiento de los directivos por el trabajo de cada uno, la calidad de vida en el trabajo, el ambiente, etc., son factores de satisfacción importantes y por lo tanto motivadores para que una persona dé lo mejor de si misma (López, 2002).

Existen cuatro niveles de motivación, Davis y Newstrom (1999):

- a. Motivación de logro, que es el impulso que poseen algunas personas de perseguir y alcanzar metas.
- b. Motivación afiliativa, como el impulso a relacionarse socialmente con los demás.
- c. Motivación hacia la competencia, impulso a ser bueno en algo, lo que permite al individuo a desempeñar un trabajo de alta calidad.
- d. Motivación por el poder, impulso de influir en los demás y modificar situaciones.

**Afiliación, involucramiento y compromiso organizacional:** En la actualidad el trabajador es considerado más como un colaborador, que como un empleado, es decir más como un factor humano, y no como un recurso.

El compromiso organizacional se podría definir como “un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros” (Robbins, 1999), del mismo modo y utilizando el término como sinónimo de “lealtad de los empleados”, se puede a su vez definir como “el grado el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando en ella” (Davis y Newstrom, 1999).

Como decíamos con anterioridad, el compromiso organizacional es cada día más importante entre las medidas que se toman en recursos humanos de las empresas, se utiliza como sinónimo el termino “empowerment” que supondría la necesidad del

concurso y participación de todos para alcanzar unos objetivos de calidad prefijados con anterioridad. Para algunos autores empowerment quiere decir potenciación o cesión-delegación de poder y autoridad a los subordinados y así conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo.

Las características de las empresas que han utilizado el empowerment como técnica, (Jonson, 2002), son:

- a. El puesto pertenece a cada persona.
- b. La personas tiene la responsabilidad, no el jefe o el supervisor, u otro departamento
- c. Los puestos generan valor, debido a la persona que esta en ellos.
- d. La gente sabe donde esta parada en cada momento.
- e. La gente tiene el poder sobre la forma en que se hacen las cosas.
- f. El puesto es parte de lo que la persona es.
- g. La persona tiene el control sobre su trabajo.

**Valores:** como principios o pautas de conducta que orientan la actuación de los individuos, tanto en la sociedad como en el trabajo, (Alvarado, 2002) considera que los principios básicos para el manejo de una empresa son:

- a. Valores hacia los clientes
- b. Valores hacia los empleados
- c. Valores hacia los proveedores
- d. Valores hacia los competidores
- e. Valores hacia el gobierno
- f. Valores hacia la sociedad

**Polivalencia:** como capacidad del trabajador en el desarrollo de diferentes actividades dentro de una organización o empresa. En las empresas actuales, en un ambiente de competencia constante, en la que los medios tecnológicos están en constante cambio, cada día se hace más necesaria que la capacidad de los empleados se pueda adaptar a diferentes tareas dentro de un mismo departamento o actividad.

**Flexibilidad:** existen diferentes tipos de flexibilidad: numérica, funcional, espacial y salarial. La flexibilidad, tal y como se ha planteado en el debate por parte de los empresarios, es la posibilidad de estos de ajustar la fuerza de trabajo a las fluctuaciones de los mandatos del trabajo.

El concepto de flexibilidad se propaga desde la organización de la producción a la aplicación de las tecnologías o la gestión de la fuerza de trabajo, en este estudio, tomamos la flexibilidad como: la adaptación mediante el uso flexible, de todos los recursos con vistas a una mejora de la eficacia de la empresa.

**Logro:** la motivación por el logro es el impulso por vencer los desafíos, avanzar y crecer de los trabajadores.

**Competencia:** la motivación por la competencia es el intento por parte de los empresarios para que la consecución de actividades laborales y productivas sean lo más satisfactorias posibles en sus empleados.

**Coaching:** Es un proceso, un tipo de relación que se establece entre dos o más personas, con el fin de ayudar a que una o más personas, consigan el éxito en los objetivos que previamente una de ellas ha predeterminado.

Al tipo de relación, se la denomina coaching, a la persona que marca las estrategias y ayuda a la personas o personas, se le llama coach a las personas, las personas que son ayudadas a conseguir el éxito en los objetivos marcados se les llama coach.

**Outsourcing:** Se le denomina a su vez como externalización de servicios, se ha convertido en un sistema habitual en las empresas, y que se aplican a determinados procesos y áreas de la producción.

#### **4. LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS**

Las empresas en la actualidad con el fin de optimizar sus resultados necesitan de los departamentos de Recursos Humanos por lo que, dado que la mayor partida de costos en las mismas son la de los trabajadores, la necesidad de gestionarlos de forma eficaz teniendo en cuenta la presión que se ejerce desde el entorno y la posición relativa de la empresa frente a sus competidores, hace cada vez más necesaria su configuración.

La intervención en la toma de decisiones de las empresas por parte de los departamentos de Recursos Humanos pasa por tres procesos básicos:

- a. Un mayor nivel de participación en el Comité de Dirección.
- b. Elaboración y desarrollo de un sistema fiable de canales y procedimientos con el fin de asegurar la correcta transmisión de datos ente los distintos departamentos y niveles de la organización.
- c. Una formación amplia y variada sobre todos los procesos en los que están inmersos.

Una de las áreas estratégicas que condicionan de forma crucial la marcha y el destino de las organizaciones es el factor de personal, no sólo por los costes que de ellos se derivan, sino también por la necesidad de aprovechar todas la potencialidades que de el se puedan producir.

Dentro de las empresas los departamentos de Recursos Humanos tienen que tener los cauces adecuados para una comunicación al servicio de las mismas, así como una relación directa con la dirección, del mismo modo esta comunicación se debe producir entre los diferentes departamentos, deben conocer los planes de futuro de las empresas y la situación actual de la plantilla. Su situación dentro del organigrama de la empresa debe ser tal, como para poder disponer de la información necesaria para la realización de sus funciones, así como la de tener el estatus necesario para poder desarrollar y poner en práctica sus proyectos.

Del mismo modo, tomando en cuenta la situación e información aportada por el resto de los órganos de dirección de la empresa, debería elaborar, las recomendaciones, así como hacer proyecciones, sobre las áreas de:

- a. Retribución
- b. Empleo
- c. Formación
- d. Seguridad e higiene
- e. Relaciones laborales
- f. Selección de personal
- g. Estudios de puestos de trabajo
- h. Comunicación interna

El diseño de una adecuada comunicación interna es una de las medidas fundamentales que pueden potenciar y generar el clima laboral idóneo capaz de producir el rendimiento esperado de todos los componentes de la misma. La comunicación debe ser un canal abierto, algunos de los canales de comunicación que en la actualidad se están utilizando por los departamentos de Recursos Humanos son:

- a. Publicaciones
- b. Boletines de personal
- c. Buzones de sugerencias
- d. Tablón de anuncios
- e. Elaboración, diseño, y análisis de resultados de encuestas de opinión de los trabajadores
- f. Buzón de quejas y reclamaciones

Con la información recogida, tanto de ámbito interno como externo, desde el deseo de conseguir una adecuada cuota de mercado con la que poder alcanzar los objetivos prefijados en su constitución, se hace necesaria la elaboración de una estrategia en la que estén inmersos todos y cada uno de las personas que componen la organización, esta estrategia se podría definir como: El conjunto de criterios para tomar decisiones y

actuar, dirigida a orientar las actividades y configuración de la empresa. Desde esta óptica el plan estratégico se consigna y se asignan los recursos necesarios para alcanzar dicho fin.

La estrategia tiene como fin:

- a. Orientar el futuro de la empresa
- b. Configurar las relaciones tanto internas como externas
- c. Estructurar las decisiones y acciones
- d. Implicar a los recursos humanos que la componen

Es fundamental contar con la implicación de todos los actores en la implantación del proyecto empresarial, con el fin de poder alcanzar las metas y resultados esperados.

Como vimos con anterioridad, una de las medidas a través de la que alcanzar los objetivos es la aplicación de un alto grado de flexibilidad. Se hace necesaria una adecuada información y motivación de las personas implicadas, así como la creación de una visión compartida sobre el proyecto, del mismo modo es necesario evitar la inseguridad de los trabajadores, factor este que en el momento actual se convierte en una premisa complicada de alcanzar, por lo que el reforzamiento de las actitudes y comportamientos favorables al desarrollo de dicho proyecto así como una adecuada información y comunicación entre los miembros que componen la empresa, forman parte imprescindible del desarrollo de la misma.

Con posterioridad a la adecuada recogida y análisis de la información sobre las personas, puestos y planes de futuro de la empresa; al diseño de trayectorias profesionales y planes individualizados; así como la información sobre los colectivos implicados, se puede desarrollar y elaborar un adecuado “plan de carrera” que a su vez es la herramienta más apropiada para la retención y desarrollo de las personas en el mundo empresarial, con este Plan de Carrera lo que se pretende es:

- a. Retener a las personas claves de la organización.
- b. Definir el desarrollo profesional.
- c. Prever el cuando y donde se les promoverán.

#### **4.1. Los Recursos Humanos y la Gestión de Competencias**

En el mundo actual se están viviendo unos procesos de globalización y competencia de mercados donde el factor producción es ampliamente competitivo, y se hace cada vez más necesaria una adecuada estrategia dirigida a paliar los desajustes y competencia que se están produciendo, para así poder alcanzar espacios donde crecer y competir, por lo que el factor tecnológico es uno de los factores que pueden facilitar dicha situación, aunque no obstante se hace necesaria una adecuada estrategia dirigida al cambio que se ha producido o se pueda producir, para ello es necesario:

- a. Un estudio detallado del mercado donde se va a intervenir, por medio de un profundo análisis del mismo.
- b. Toma adecuada de decisiones para tal fin.
- c. Acción encaminada a alcanzar los objetivos prefijados.

Estos procesos de continua transformación al que están sujetos en la actualidad el mercado y las empresas, hace que cada día sea más necesaria una constante redefinición de objetivos y estrategias, una adecuación de los mecanismos de gestión y reestructuración del personal, así como un ajuste de las funciones de los mismos y demás componentes.

El trabajo en cantidad y calidad se obtiene directamente del conjunto de competencias individuales que existen en la organización, tomando competencia como el conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes que son necesarias para el desempeño de las actividades laborales, y que se desprenden del análisis de las tareas que requieren los puestos de trabajo, que a su vez pueden ser aplicadas a tareas y funciones similares de otros puestos de trabajo. Son las unidades básicas para la definición de la

cualificación profesional. El trabajo en cantidad y calidad se obtiene directamente del conjunto de competencias individuales que tiene la organización.

Podríamos decir que entre los múltiples factores que pueden hacer que una empresa sea competitiva, uno de ellos se produce cuando sus integrantes individuales disponen de las competencias adecuadas; por tanto la función del responsable de personal gira en torno, entre otras, de las competencias.

Para alcanzar un ajuste adecuado sobre las competencias se hace necesario:

- a. Elaboración de un listado de competencias en y para la organización, que sean coherentes con el negocio y adaptados a la realidad de la empresa; que sean operativos, y de fácil manejo y medición, exhaustivo sobre las mismas.
- b. Diseño del perfil de cada puesto a partir de la información obtenida por medio de la observación del trabajador durante el desarrollo de sus funciones, entrevistas con el mismo y supervisor, así como un análisis de los perfiles profesionales de las personas que hayan ocupado el puesto con excelentes resultados.

El proceso de ajuste de competencias, tienen ventajas y amenazas, entre las primeras podemos decir que existe una mejora en la selección y adecuación al puesto de los trabajadores, se crean equipos de trabajo integrados y equilibrados, se consigue un incremento en la rentabilidad de la formación, así como una cultura organizativa y clima laboral adecuado. Entre las amenazas, se podría apuntar la escasa implicación de la dirección en dicho proceso, los costes de tiempo, la elección subjetiva de competencias, y el excesivo rigor en el seguimiento de los criterios de gestión establecidos en el sistema.

#### **4.2. Clima laboral**

En la actualidad el esfuerzo por conocer e influir para establecer una adecuada relación entre los fines de producción empresariales y la manera de conseguirlos, está produciendo un intenso esfuerzo en la consecución de un adecuado clima laboral que

incentive y motive a los trabajadores, así como a la reducción de los efectos perniciosos que los pudieran limitar.

En los estudios de clima laboral que se están realizando se pretende conocer en positivo y negativo es decir, los efectos que fomentan e inhiben a los trabajadores en la adecuada meta a alcanzar, se pretende conocer que ajustes son necesarios sobre los fines estratégicos y políticos de la empresa en la que desarrollan sus actividades profesionales, el estudio del clima laboral, metas y fines que tiene, etc. Podríamos decir que lo que se pretende a la hora de estudiar el clima laboral es:

- a. El grado de aceptación de las políticas que se están desarrollando por parte de la dirección de la empresa.
- b. Conocer el grado de satisfacción de los trabajadores, así como la mejor forma de poder aumentar la misma.
- c. Mejorar los resultados de la empresa.
- d. Conocer las dificultades en relación con los fines, que se puedan estar produciendo, con el fin de eliminarlas.

Las vivencias cotidianas, las relaciones interpersonales, tanto a nivel individual como grupal, son la base sobre la que se sustenta el clima laboral. En las empresas se relacionan y establecen relaciones en muchos casos, durante más tiempo que el que se establece para las relaciones “sociales” y familiares. Se podría decir que la empresa es un “microcosmos social”.

En las empresas bien estructuradas, se cuenta con los adecuados mecanismos para conocer, interpretar y evaluar los datos técnicos, comerciales y financieros, pero en muchos casos no se dispone de mecanismos para conocer los hechos humanos y sociales que se producen en la misma, factores estos fundamentales para la adecuada marcha de las mismas.

Para el desarrollo adecuado de una metodología eficaz en el estudio y conocimiento del clima laboral, se hace necesaria:

- a. La aplicación de diferentes técnicas contrastadas como son las entrevistas, tanto a nivel individual como grupal, distribuyendo las mismas proporcionalmente por toda la estructura de la empresa.
- b. Estudio detallado de la documentación necesaria como para poder conocer las incidencias que en la marcha de la empresa se están produciendo.
- c. Estudio detallado de los diferentes puestos de trabajo, medidas previas sobre incentivos, motivación, formación, etc.
- d. Análisis de los resultados previos.
- e. Elaboración de cuestionarios, que puedan tener unos resultados cuantificables.
- f. Puesta en común con la dirección de la empresa para un análisis conjunto sobre las medidas y pretensiones.
- g. Cumplimentación del cuestionario por parte de los trabajadores.
- h. Diagnostico de resultados.
- i. Información y discusión de resultados con la dirección.

A partir del análisis de resultados, podemos concluir que disponemos al menos, y en función de la propuesta que realizo datos sobre: las actitudes y dentro de estas de los sentimientos de pertenencia, los sentimientos de seguridad económica, las expectativas frente al trabajo, la percepción de los tiempos, motivación y visión del porvenir. Del mismo modo dispondremos del grado de satisfacción, y dentro de esta del compromiso de los trabajadores con la política empresarial.

#### **4.3. La organización del trabajo**

La necesidad de aumentar la capacidad de adaptación de las empresas ante los cambios del mercado, ha dado lugar a que en la nueva reforma laboral, se ampliaran los márgenes para el establecimiento de la movilidad funcional como una de las medidas para incentivar la creación de empleo.

Entendemos por movilidad funcional, la capacidad que tienen los empresarios de encomendar a un empleado el desarrollo de distintas tareas a las previstas en su contrato de trabajo, y/o en el convenio colectivo. Esto se ha traducido en un nuevo

valor que hemos visto con anterioridad, que es la polivalencia, y que podemos resumir como la capacidad de resolver problemas de distinto tipo. Este factor es importante dado que la tendencia actual de las empresas es considerar como criterio de promoción, los niveles de desempeño, y el índice de potencial de los individuos. Podríamos decir que el trabajador actual, es en gran medida el responsable de su propio desarrollo profesional, del mismo modo que la empresa tiene entre sus atribuciones y fines la capacidad de establecer las líneas de actuación necesarias para que sus trabajadores puedan aprovechar todo su potencial.

Un tema primordial para este trabajo, es la dimensión y cualificación de las plantillas, para un adecuado diseño de puestos de trabajo, los criterios a considerar son:

- a. Nivel de rendimiento adecuado para alcanzar los objetivos de producción.
- b. Cuidar el elemento humano, considerando la capacidad del individuo de opinar y mejorar.
- c. El equilibrio entre los intereses de la empresa e intereses de los trabajadores como fruto de una labor continua.
- d. Consideración permanente de las necesidades de los trabajadores como colectivo social.
- e. Legalidad de los procedimientos diseñados.

Es como decíamos con anterioridad un tema primordial, dado que intentamos con este trabajo acercar la realidad de una serie de potenciales trabajadores, capaces de desarrollar e implicarse en las políticas productivas de las empresas, desarrollar competente y adecuadamente actividades profesionales e implicarse en el crecimiento económico de nuestro país por medio de su desarrollo personal en el medio laboral.

#### **4.4. Flexibilización de los mercados de trabajo**

Hemos visto con anterioridad una breve descripción del factor flexibilidad, en este apartado, quisiera referirme a dicho factor en relación a los salarios, jornadas de trabajo, estabilidad en el empleo y la organización del trabajo, la flexibilización es uno

de los aspectos que en la actualidad más se demandan en lo que respecta al mercado de trabajo.

Flexibilidad en los salarios: las empresas cada vez con más intensidad demandan un mayor grado de flexibilidad en lo que respecta a los salarios, en lo que respecta a la integración de las personas con discapacidad, los estamentos públicos, están cumpliendo con esta demanda en parte, dado que se facilitan las integraciones de dichos colectivos por medio de subvenciones.

Las propuestas que con respecto a la flexibilidad y los salarios se están produciendo podríamos resumirlas en:

- a. Eliminación de los mecanismos que impiden que determinados salarios crezcan por encima de la media para así poder premiar y fomentar la competitividad.
- b. Eliminación de los mecanismos que impiden que determinados salarios crezcan por debajo de la media.
- c. Que los salarios crezcan de acuerdo con la productividad de cada sector o empresa

Las propuestas de flexibilización respecto a la jornada de trabajo, se podría resumir en:

- a. Reducción de la jornada de trabajo por parte sindical con el fin de aumentar el nivel de empleo, factor este que ha conllevado a una mayor flexibilización y variedad de los horarios de trabajo.
- b. Un mayor grado de flexibilidad de horarios permite reducir costes empresariales, dado que se ahorran el mantenimiento e incremento de stocks, y se aumentan los niveles de actividad y de empleo con las mismas dotaciones de capital, y del mismo modo se responde al deseo de los trabajadores.

Respecto a la flexibilización y la estabilidad del empleo.

Nuevas formas más flexibles de relación laboral. En muchos países se han producido cambios legislativos que han dado más facilidades para estas contrataciones atípicas y con ello se ha impulsado el crecimiento del empleo.

Flexibilidad y organización del trabajo:

La flexibilidad en este caso se entiende como la supresión de las barreras que pueden limitar la discrecionalidad empresarial a la hora de decidir que tareas corresponden a cada trabajador.

El factor flexibilidad, es uno de los puntos e hipótesis de partida importantes para este estudio, desde el, intentaremos demostrar que las personas con discapacidad se encuentran no sólo en disposición, sino que supone una de sus demandas a la hora de integrarse en el mercado laboral, si así fuera, se demostraría que son fuerzas de trabajo que se adecuarían de forma apropiada a las demandas que desde el mercado de trabajo se realizan en relación al factor flexibilidad.

## **5. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PERFILES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA**

No pretendemos con este estudio elaborar un perfil ajustado a todas las personas con discapacidad física. La discapacidad física, como el resto de la discapacidad es un amplio abanico de circunstancias, en las que se inscriben una amplia gama de patologías y deficiencias.

### **5.1. Discapacidad física. Perfiles de las personas discapacitadas**

Como vimos con anterioridad sobre las diferentes definiciones que se realizan sobre deficiencias y discapacidades, la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM) de la OMS en 1980 define la deficiencia diciendo que: “Dentro de la experiencia de la salud una deficiencia es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica” y Discapacidad como “Toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”.

En mayo de 2001 la OMS aprobó una nueva Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF) en la que define la deficiencia como “Problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida”. En esta nueva clasificación los conceptos de discapacidad y minusvalía se corresponden aproximadamente, y en su conjunto, con los de limitaciones en la actividad y restricciones en la participación que son definidos como: Limitaciones en la actividad, “Todas las dificultades que un individuo puede tener en el desempeño y realización de actividades, y Restricciones en la Participación, “Los problemas que un individuo puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales”.

Por otra parte el CIDDDM define minusvalía como: “Una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia, o de una discapacidad, que

limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales)”.

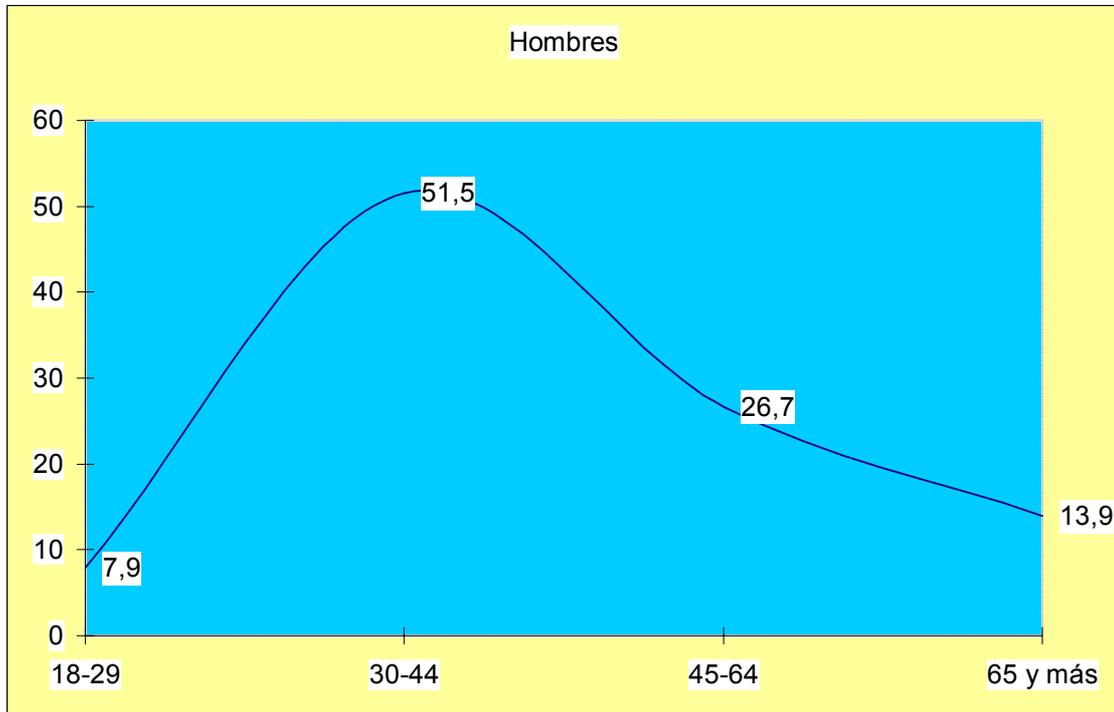
En este estudio participan personas con discapacidad física con diferentes disfunciones y grado de discapacidad, se han tomado de forma aleatoria en función del sexo y no de las discapacidades, puesto que se comienza a determinar a las personas como discapacitadas, a partir del 32%, la media de este estudio está en el 66,69%.

Del mismo modo la descripción de los perfiles de las personas participantes en este estudio se realizará por el cruce de diferentes variables, que se irán detallando a lo largo de la descripción del mismo. A la finalización de la descripción de resultados por el cruce de variables, se elaboraran unas conclusiones que den como resultado una representación de la realidad de las personas con discapacidad física participantes en este estudio.

## **5.2. Relación entre las variables género y cursos de formación realizados**

Hemos seleccionado de la muestra con el fin de gestionar de forma adecuada la encuesta que se ha pasado a las personas con discapacidad, un 50% de hombres y el mismo porcentaje de mujeres, en concreto y como consecuencia de ello, participan, un 50,5% de hombres y un 49,5% de mujeres con diferentes graduaciones de discapacidad.

### Relación entre el género masculino, las franjas de edad

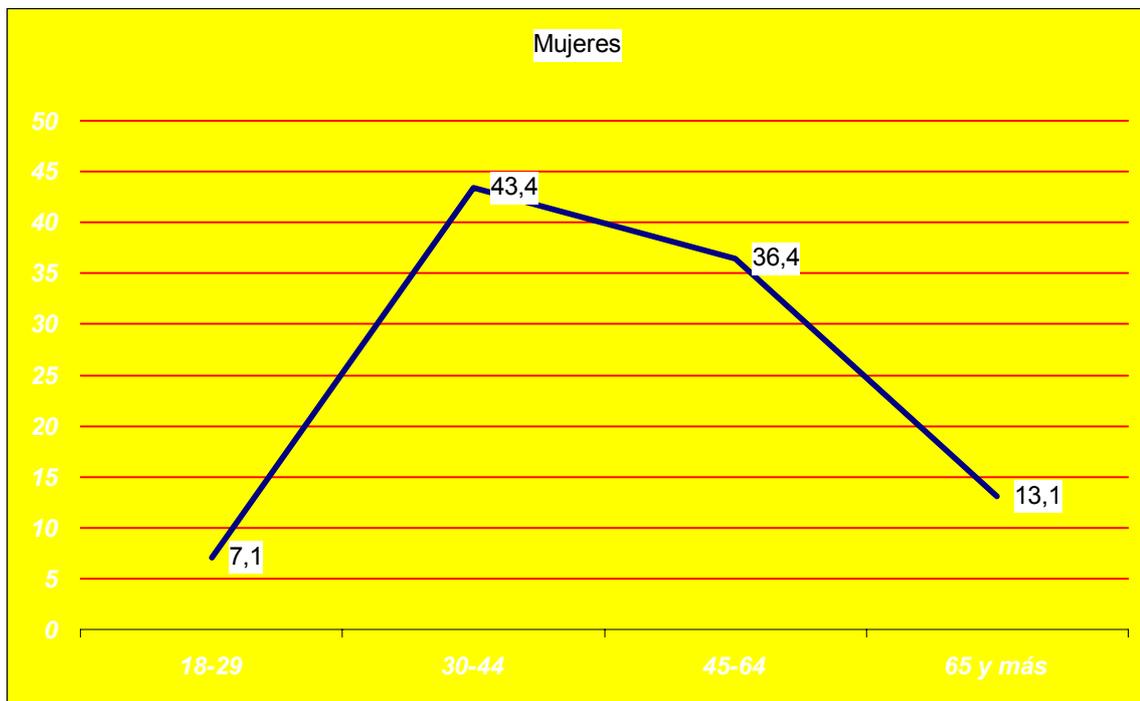


Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Por franjas de edad, vemos que el mayor porcentaje de los hombres, se encuentra entre las franjas de edad de 30 a 44 años, llegando a representar el 51,5% de los casos, el siguiente mayor porcentaje, se encuentra entre los que tienen entre 45 y 64 años que representan en la muestra el 26,7%, el menor de los porcentajes se produce entre los hombres que tienen entre 18 y 29 años con un 7,9%, los hombres con 65 y más años representan el 13,9%. Con estos datos vemos que el 86,1% está en edad laboral.

Estos valores van a ser de suma importancia para este trabajo, dado que nos vamos a encontrar con la visión de personas para las cuales la integración laboral, no sólo va a suponer un modo de ganarse la vida, también una forma de sentirse ciudadanos iguales en derechos y obligaciones.

### Relación entre el género femenino, las franjas de edad

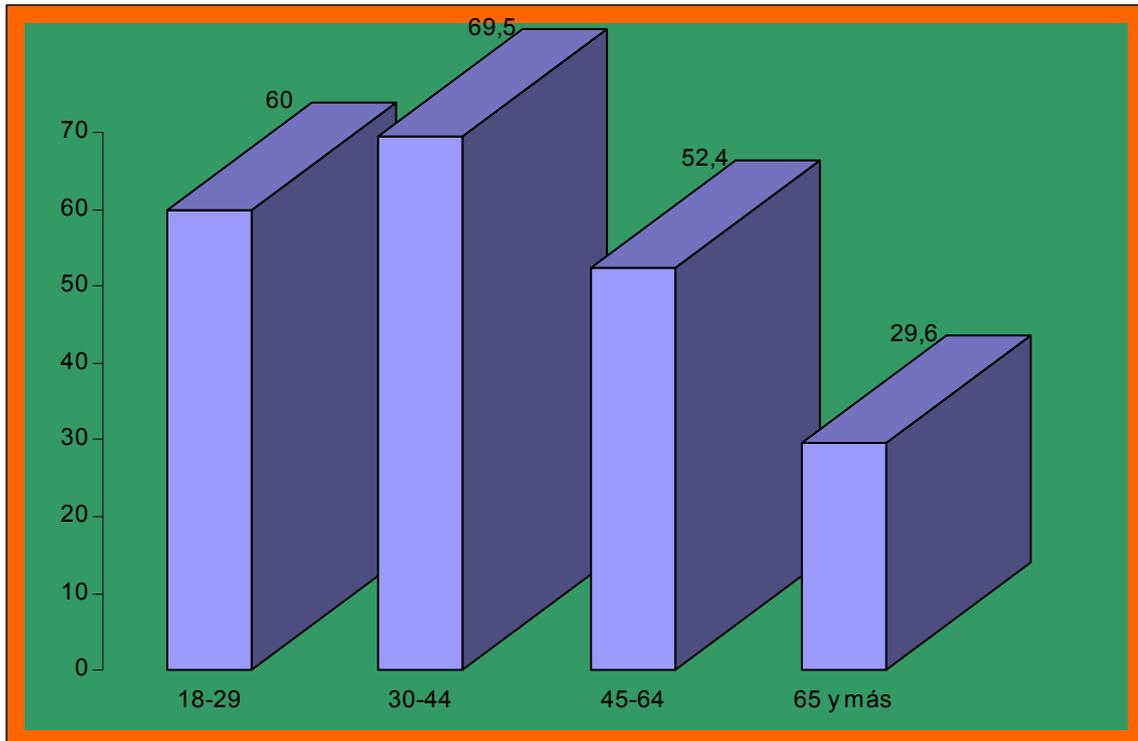


Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Si comparamos el trazado que se produce en los gráficos entre hombres y mujeres, vemos que es semejante, existen pequeñas diferencias, entre las que hay que destacar que en el caso de las mujeres existe una diferencia porcentual respecto a los hombres en la franja de edad 30 a 44 años, de cerca de un 7%. Es en este caso de la muestra, es menor la representación de la mujer en dichas franjas de edad. En las de 19 a 29 años, el porcentaje es similar. Respecto a la franja de edad 45 a 64 años, el porcentaje de mujeres es mayor que el de los hombres, alcanzando en el caso de las mujeres el 36,4%, lo que produce una diferencia con respecto a los hombres de 10,3%.

De la muestra que colabora en este trabajo, la realización de cursos de formación ocupacional, como vimos con anterioridad se produce en mayor porcentaje en mujeres que en hombres. Por franjas de edad y realización de cursos de formación, es tal como lo refleja el gráfico.

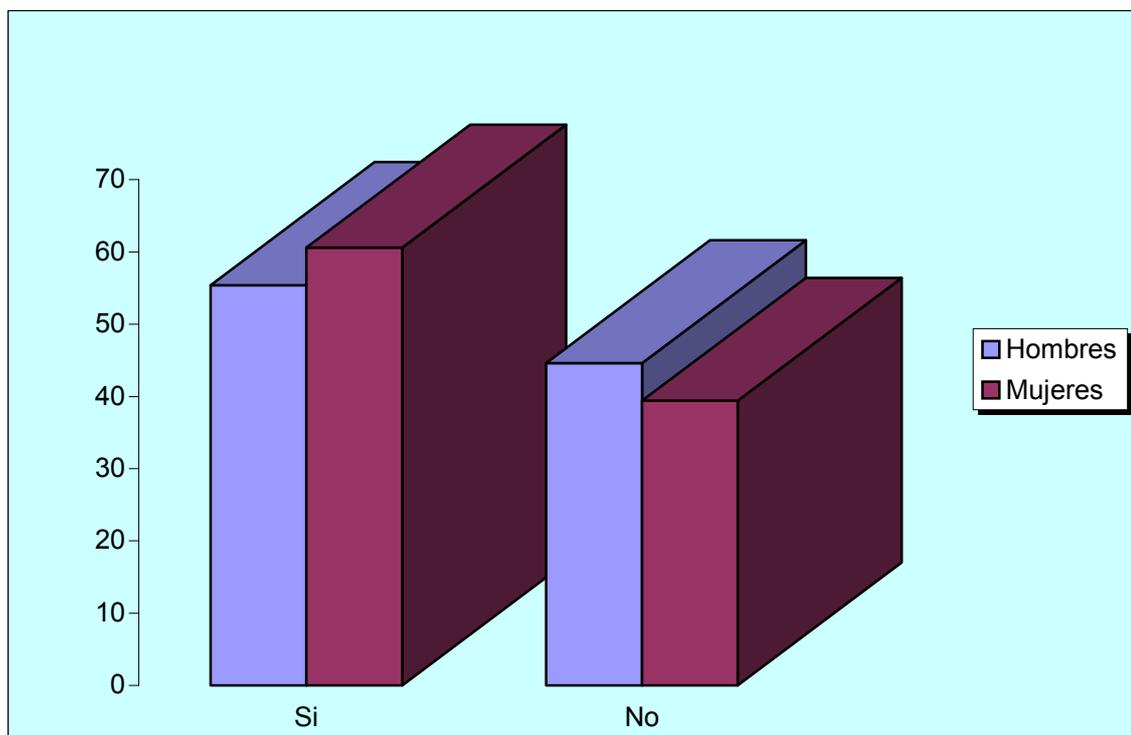
**Relación entre las franjas de edad y la realización de cursos de formación (%)**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Los mayores porcentajes de personas que realizan cursos de formación ocupacional, se aprecian entre las franjas de edad 18 a 29 y 30 a 44 años, no obstante los cursos de formación, no dejan de estar altamente representados en todas las franjas de edad. De las entrevistas en profundidad realizadas para la obtención de estos datos, he podido concluir que en algunos de los casos, esta formación puede significar, una forma de relacionarse con otras personas, así como una forma de abstraerse de su situación personal y familiar, de esto último puede que se refleje en algunos caso, pero lo cierto es que en realidad, el mayor número de personas que realizan este tipo de formación, es con la finalidad de cualificarse en mejores condiciones para la integración y ajuste necesario que demanda el mercado laboral.

### Relación entre el factor género y la realización de cursos de formación ocupacional



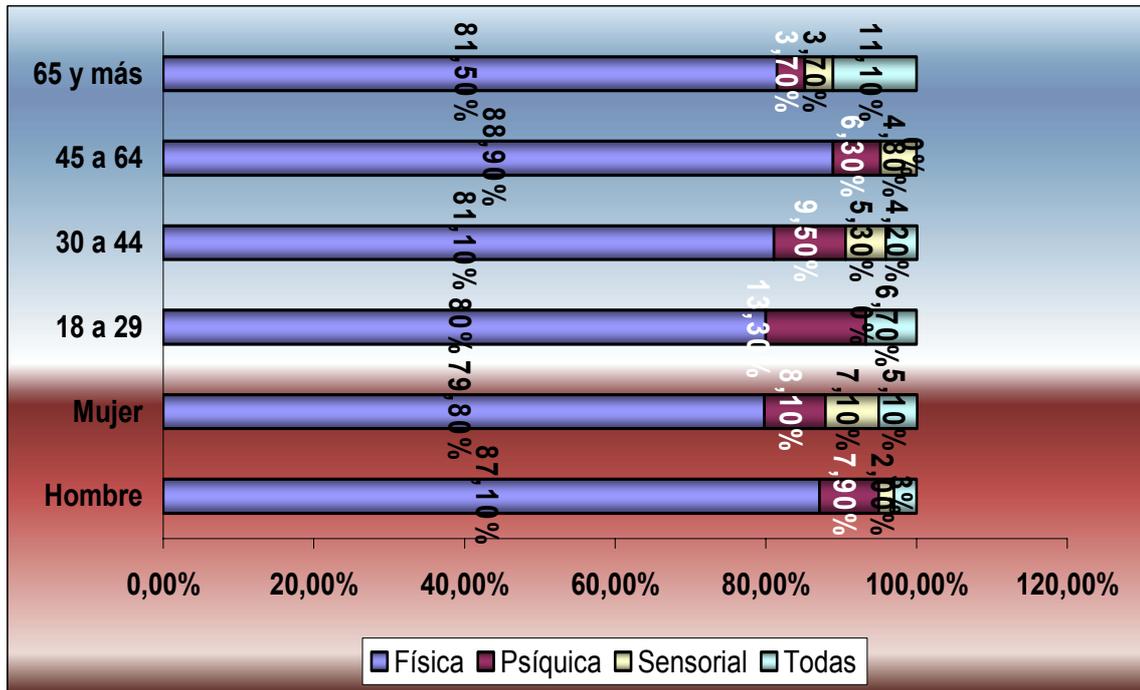
Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

La relación y diferencias que se producen entre hombres y mujeres con discapacidad respecto a la formación ocupacional, es decir sobre la formación que capacita y especializa a las personas para poder afrontar con más posibilidades de éxito su integración laboral, muestran unas claras diferencias.

Como hemos estado viendo hasta el momento, las franjas de edad que más realizan cursos de formación son las comprendidas entre las franjas de edad 18 a 44 años.

Las personas que realizan cursos de formación ocupacional alcanzan en la muestra el 58%, de estos el 55,4% son hombres y el 60,6% mujeres, lo que produce una diferencia del 5,2%. Refleja por lo tanto este dato una mayor dedicación a la formación ocupacional por parte de las mujeres.

**Tipo de discapacidad**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Se refleja un mayor porcentaje de discapacidad física en el hombre con relación a la mujer, y del mismo modo porcentajes mayores en las mujeres con relación a los hombres de otras discapacidades.

De las personas encuestadas el mayor porcentaje, como no podía ser menos, tiene discapacidad física. Estas personas tienen, a su vez, en alguna ocasión otras discapacidades que se les suman a la principal que es física, de estas y sumando porcentajes nos encontramos que el 12,5% de las mismas tienen discapacidades psíquicas y sensoriales, y un cuatro por ciento todas, es decir físicas, psíquicas y sensoriales.

Por franjas de edad las personas de 18 a 29 años no tienen discapacidades sensoriales, y las de 45 a 64 años tienen una sola discapacidad

Persisten en dichas valoraciones por parte de las instituciones públicas encargadas para tal fin factores sociales que escapan, en algunos casos, a la adecuada comprensión de la capacidad de desarrollar actividades laborales por las personas con discapacidad.

### **5.3. Resultados como consecuencia de la relación por sexo, edad, y realización de cursos de formación ocupacional**

En función de estas variables, las personas con discapacidad física participantes en este estudio son: en un 50,5% hombres, y un 49,5% mujeres.

El 7,5% en franjas de edad 18-29 años; el 47,5% 30-44 años; el 31,5% 45-64 años, y un 13,5% en 65 y más años.

Viven mayoritariamente con la familia de origen el 55,4% de hombres y el 53,5% de mujeres. De las personas en esta situación el 72,5% esta en las franjas de edad 18-44 años, es a partir de los 45 años, con el 64,7%, cuando la familia propia conforma el lugar preferente de residencia.

Viven solos / as el 10,5% de las personas siendo mayoritarias levemente con el 12,1% las mujeres frente a los hombres, 8,9%. De estas, las personas que viven solas en franjas de edad 45 a 64 años y de 65 y más, representan el 76,2%, por el contrario en ningún caso viven solos / as las personas con menos de treinta años.

Con relación a los cursos de formación ocupacional, el factor de “con quien vivan” guarda una clara relación, el 57,8% de las personas que viven en la familia de origen realiza cursos de formación, y el 32,8% de los que viven en la propia, solo un 7,8% de los que viven solos / as realizan cursos de formación ocupacional.

Un 31% de las personas encuestadas tiene hijos. De las personas que tienen hijos el 24,2% tiene 30-44 años, el 45,2% de 45-64 años y el 30,6% más de 65 años. El 100% de los/as encuestados/os no tienen hijos hasta llegar a los 30 años.

El tener hijos parece determinante a la hora de realizar cursos de formación, dado que el 70,7% de los casos realizan estos, cuando todavía no tienen hijos.

Con relación al número de cursos, el 54,8% ha realizado cursos de formación ocupacional, el 65,5% de estos han realizado uno, el 41,2% dos, y más de dos, el 32,4%.

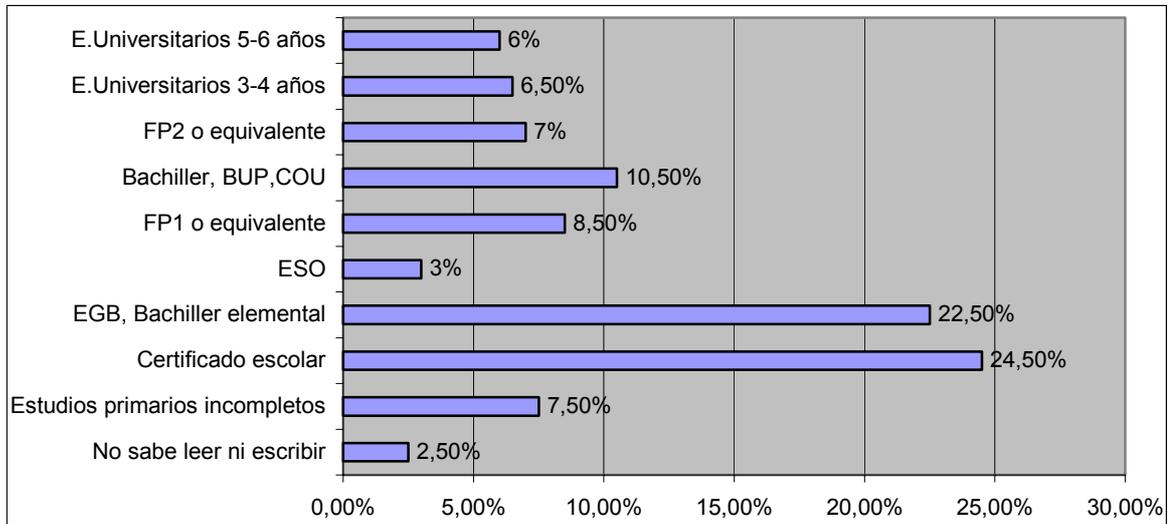
Por sexo es la mujer la que realiza más cursos con el 56,5% y más de dos cursos el 63,6%. De la muestra son el 90,3% las personas con más de 30 años las que han realizado más de dos cursos.

En el caso de la discriminación que manifiestan padecer, dicen sentirse discriminados como Hombre/mujer el 8,9% de los hombres y el 4% de las mujeres; como discapacitado/a el 44,6% de los hombres y el 43,4% de las mujeres, y contestan ambos, es decir como mujer/hombre y discapacitado/a, el 10,9% de los hombres y el 27,3% de las mujeres.

Relacionando lo anterior con las franjas de edad, dicen sentirse discriminados como discapacitado/a el 60% las personas de 18 a 29 años, llegando de forma decreciente a que esta sensación se reduzca al 37% en las personas con mas de 65 años. Como dato relevante sería necesario destacar que el 30,5% de las personas encuestadas parecen decir que no se sienten discriminados en ningún caso, ya que contestan ns/nc a esta pregunta.

Si relacionamos la realización de cursos y la sensación de discriminación, nos encontramos que: el 71,1% de las personas que han realizado más de dos cursos dicen sentirse discriminados como hombre/mujer, y como discapacitado/a el 23,3%, este porcentaje se reduce al 13,1% en caso de no haber realizado ningún curso. Este factor puede estar significando que los cursos de formación en algún caso puedan estar produciendo sensaciones contrarias a lo deseado a la hora de su puesta en marcha, posiblemente esto se relacione, no tanto con las expectativas, como con la planificación y elaboración de perfiles de las personas a las que se dirige.

### Nivel de formación de las personas con discapacidad física (%)



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Según datos aportados por la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999. De la población discapacitada residente en Madrid, el 9,61% del total es analfabeta, por franjas de edad se sitúan el 11,58% entre las franjas de edad de 10 a 44 años; el 4,78% en las de 45 a 64 años, y el 9,93% entre 65 y más años. De todos ellos / as, el 6,66% son hombres y el 12,8% mujeres.

En nuestro estudio, y relacionando el nivel de formación con las variables en estudio, vemos que: un índice del 2% en el caso de los hombres y un 3% en el caso de las mujeres no saben leer ni escribir, resulta llamativo el dato de que el 13,3% de las personas, hombres y mujeres entre 18 y 29 años, sean analfabetas y en el caso de las personas mayores de 30 años lo son en el 6.4% de los casos.

Estos datos en el caso de la población con discapacidad física, que es la población que en este caso estudiamos, se acerca más a los porcentajes que se producen en la población no discapacitada, que alcanza al 1,35% del total de la población residente en la Comunidad de Madrid, al 0,73% de hombres y al 1,96% de mujeres.

En nuestro trabajo, con estudios primarios incompletos y certificado escolar, se encuentran el 31.6% de los hombres y el 32.3% de las mujeres, en esta situación

formativa se encuentran 55.5% de las personas mayores de 65 años. Paulatinamente estos porcentajes decrecen hasta llegar al 20% en la franja de edad 18 a 29 años, el 25,7% de los hombres y el 23,2% de las mujeres tienen estudios primarios completos.

El no saber leer ni escribir y los estudios primarios incompletos, representan el 11.2% de los casos, del mismo modo con estudios primarios completos se encuentran el 26,3% de las personas encuestadas.

Los estudios de EGB, bachiller elemental, Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y FP1 o equivalente suponen el 27,7% de los hombres y el 40,4% de las mujeres. De estos, el 46,7% están en las franjas de edad 18 a 29 años y el 40% en las de 30 a 44 años.

Los estudios de BUP, COU y FP2 o equivalente, conforman la titulación de la que disponen el 20,8% de los hombres y el 14,1% de las mujeres.

Estudios universitarios de 3 a 4 y de 5 a 6 años disponen el 14,8% de los hombres y el 10,2% de las mujeres. Por franjas de edad disponen sólo de estudios universitarios de 3 a 4 años el 13,3% de las personas en franjas de edad 18 a 29 años, frente al 3,2% de las que se encuentran en las franjas de edad 30 a 44 años, el 7,9% de 45 a 64 años y el 11,1% de más de 65 años.

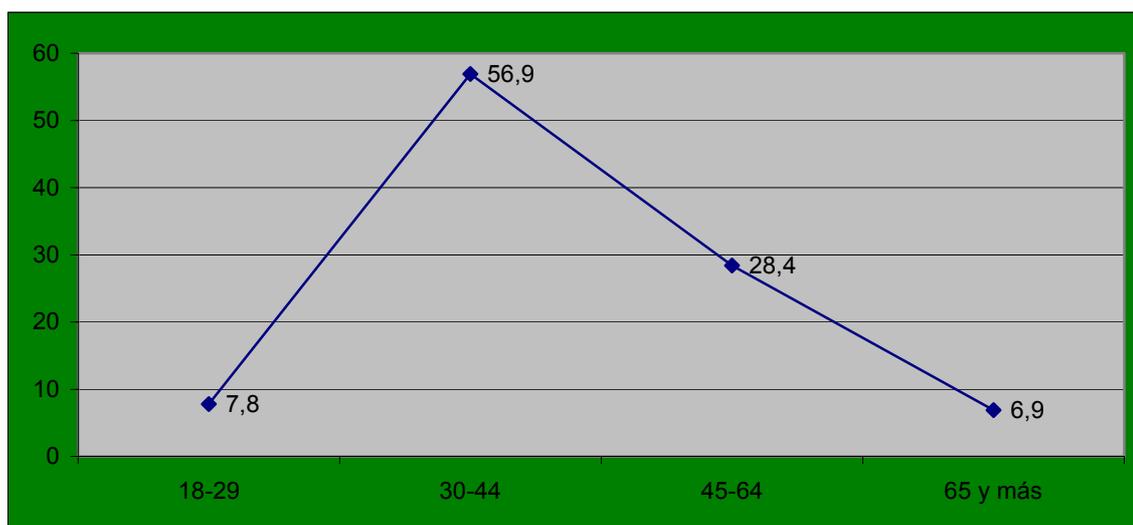
En las personas con estudios universitarios de 5 a 6 años, el 5,3% de las personas con 30 a 44 años, el 6,3% de las de 45 a 64 años, y el 11,1% de más de 65 años disponen de estos estudios, no están representados en este caso las personas de 18 a 29 años.

Un dato significativo es el bajo nivel de estudios de las personas con franjas de edad 18 a 29 años, y el que no estén representados en el nivel de estudios de Bachiller, BUP, COU, FP2 o equivalente y tampoco en el de estudios universitarios de 5 a 6 años. Estos datos parecen confirmar el hecho de las dificultades que estas personas tienen para terminar los estudios. Se debe entender que las dificultades de integración de este colectivo, no se producen únicamente en el medio laboral pues esta sociedad, en su

conjunto, puede resultar hostil para personas con dificultades de acceso y múltiples barreras no sólo arquitectónicas sino también sociales.

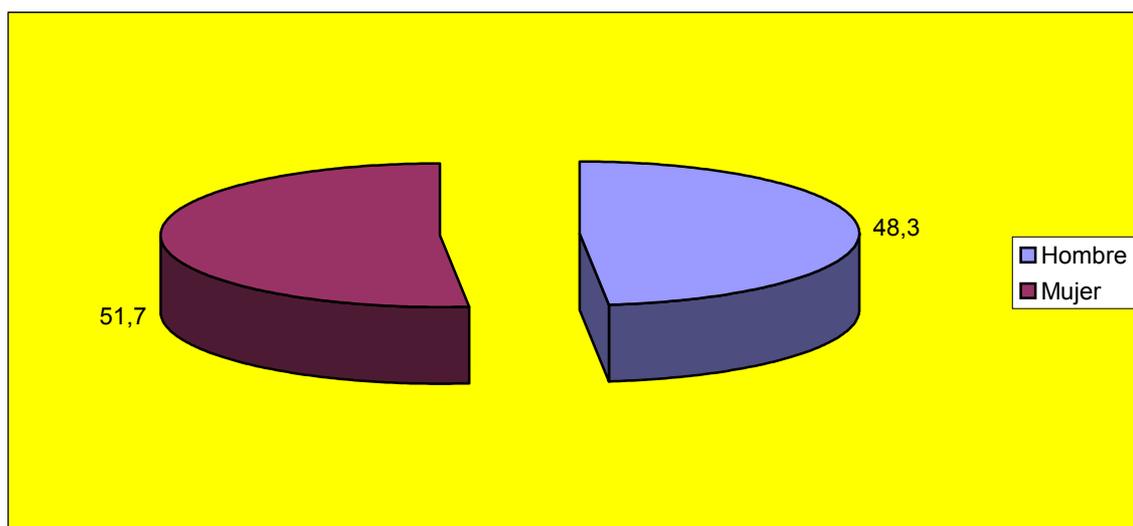
Significativamente el mayor porcentaje de personas que realizan cursos de formación ocupacional se concentra entre las personas que tienen estudios primarios completos, EGB y Bachiller elemental.

### ***Realización de cursos de formación ocupacional en función del grupo de edad***



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

### ***Realización de cursos de formación ocupacional en función del género***



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Como queda reflejado en los gráficos adjuntos, el 51,7% de las mujeres y el 48,3% de los hombres han realizado algún curso de formación ocupacional, de estos el 7,8% tiene de 18 a 29 años, el 56,9% de 30 a 44 años, el 28,4% de 45 a 64 años, y el 6,9% 65 y más años.

Las personas participantes en esta encuesta y que realizan cursos de formación ocupacional, el 30,2% realizan por lo menos un curso de formación ocupacional. De estos, el 26,8% es hombre, y el 33,3% mujer.

Han realizado un curso al menos, por franjas de edad, el 22,2% de las personas de 18 a 29 años, el 19,7% de las de 30 a 44 años, el 45,5% de las de 45 a 64 años, y el 62,5% de 65 y más años.

Han realizado dos, tres, y más de tres cursos de formación ocupacional, el 67,9% de los hombres y el 66,7% de las mujeres, siendo con el 37,5% y 31,7% respectivamente los que han realizado más de tres cursos. Por franjas de edad han realizado más de tres cursos, el 33,3% de las personas discapacitadas entre 18 a 29 años, el 42,4% de las de 30 a 44 años, el 24,2% de las de 45 a 64 años, y el 12,5% de las de 65 y más años.

Estos datos reflejan el esfuerzo que estas personas realizan, para mantener sus conocimientos actualizados y asimismo cualificarse para la integración laboral. No obstante representan sólo el 58% del total de las personas con discapacidad física, dato que necesitaría una mayor ampliación y profundidad para, de ese modo, poder detectar los factores que inciden en que casi la mitad de la población con discapacidad física no asista a este tipo de formación, necesaria a todas luces, para una adecuada integración en mercado laboral.

En esta encuesta en la que una variable fundamental es el nivel de formación, hemos dedicado un gran interés en conocer los estudios y conocimientos técnicos de partida. Del mismo modo pretendemos conocer cuales son los conocimientos en los cuales estas personas se sienten más cualificados, por lo cual dejamos una de las preguntas

abierta, en ella se les preguntaba en qué conocimientos se sentían más cualificados, las conclusiones que de ello entresacamos son:

***Ramas del conocimiento en el que se sienten más cualificados***

	TOTAL	SEXO		EDAD			
		Hombre	Mujer	18 a 29	30 a 44	45 a 64	65 y más
Administrativo	13,5%	8,9%	18,2%	13,3%	12,6%	19,0%	3,7%
Informática	27,0%	30,7%	23,2%	26,7%	31,6%	30,2%	3,7%
Sanitaria	6,0%	1,0%	11,1%		7,4%	4,8%	7,4%
Corte y confección / moda	5,0%	1,0%	9,1%		2,1%	6,3%	14,8%
Contabilidad	2,5%	4,0%	1,0%		4,2%	1,6%	
Derecho	2,0%	3,0%	1,0%	6,7%	2,1%	1,6%	
Diseño gráfico / dibujo	3,5%	5,9%	1,0%	6,7%	6,3%		
Electrónica	2,5%	5,0%			4,2%		3,7%
Jardinería/Floristería/Plantas	1,5%	1,0%	2,0%		2,1%	1,6%	
Idiomas	1,5%		3,0%	6,7%	2,1%		
Jardín de infancia/ pedagogía	2,0%	2,0%	2,0%		4,2%		
Manualidades/Artesanía	5,0%	2,0%	8,1%	6,7%	6,3%	3,2%	3,7%
Teleoperador / telefonía	3,5%	4,0%	3,0%		5,3%	3,2%	
Enseñanza / profesor	1,5%	1,0%	2,0%			3,2%	3,7%
Cultura	1,5%	1,0%	2,0%			3,2%	3,7%
Letras/Literatura/Escritor	3,5%	4,0%	3,0%		1,1%	1,6%	18,5%
Económicas	1,5%	3,0%				1,6%	7,4%
Historia / geografía	1,5%	2,0%	1,0%		3,2%		
Farmacia	1,0%	1,0%	1,0%			3,2%	
Peluquería	1,0%		2,0%			1,6%	3,7%
Otras	13,0%	16,8%	9,1%	6,7%	11,6%	14,3%	18,5%
Un poco de todo / todas	1,5%	2,0%	1,0%		3,2%		
Ninguna	8,0%	8,9%	7,1%	13,3%	4,2%	11,1%	11,1%
NS/NC	13,0%	16,8%	9,1%	20,0%	14,7%	11,1%	7,4%

*Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004*

Como queda explícito en la tabla, las personas encuestadas se encuentran más cualificadas en las ramas del conocimiento relacionadas con la administración. Contestan en ese sentido el 13,5% del total de los encuestados, de estos el 8,9% son hombres y el 18,2% mujeres, de todos ellos el 13,3% tiene entre 18 y 29 años, el 12,6% de 30 a 44 años, el 19% de 45 a 64 años, y baja al 3,7% en las personas con mas de 65 años.

El siguiente y mayor porcentaje, se da en las personas que se sienten más capacitados en el área de la informática, área esta en la que dicen sentirse más cualificados, el 27% de las personas, de estos el 30,7% son hombres, y el 23,2% mujeres, Por franjas de edad el 26,7% están en la franja de edad 18 a 29 años, el 31,6% en las de 30 a 44 años, el 30,2% de 45 a 64 años, y decrece al 3,7% en las de 65 y más años.

Se detecta no obstante un porcentaje significativo de personas que no se sienten cualificados en ninguna rama del conocimiento, dado que el 8% de personas no se sienten así, siendo en este caso, mayor el porcentaje, en el caso de los hombres con un 8,9%, que en el 7,1% en el caso de las mujeres.

La necesidad de formación continua para poder adaptarse al creciente y constante crecimiento de las nuevas tecnologías, y situación del mercado globalizado, y del mismo modo a las situaciones cambiantes de los mercados, hace necesaria una constante ampliación de los conocimientos. La predisposición inicial para ampliar conocimientos en función de alcanzar un puesto de trabajo, es por parte de los encuestados, como sigue:

El 57,4% de los hombres y el 57,6% de las mujeres están dispuestos a ampliar los conocimientos necesarios para alcanzar una adecuada integración laboral.

Por franjas de edad, el 73,3% de las personas se encuentra en franjas de edad 18 a 29 años, el 77,9% entre los 30 y 44 años, el 42,9% de 45 a 64, y el 11,1% de más de 65 años.

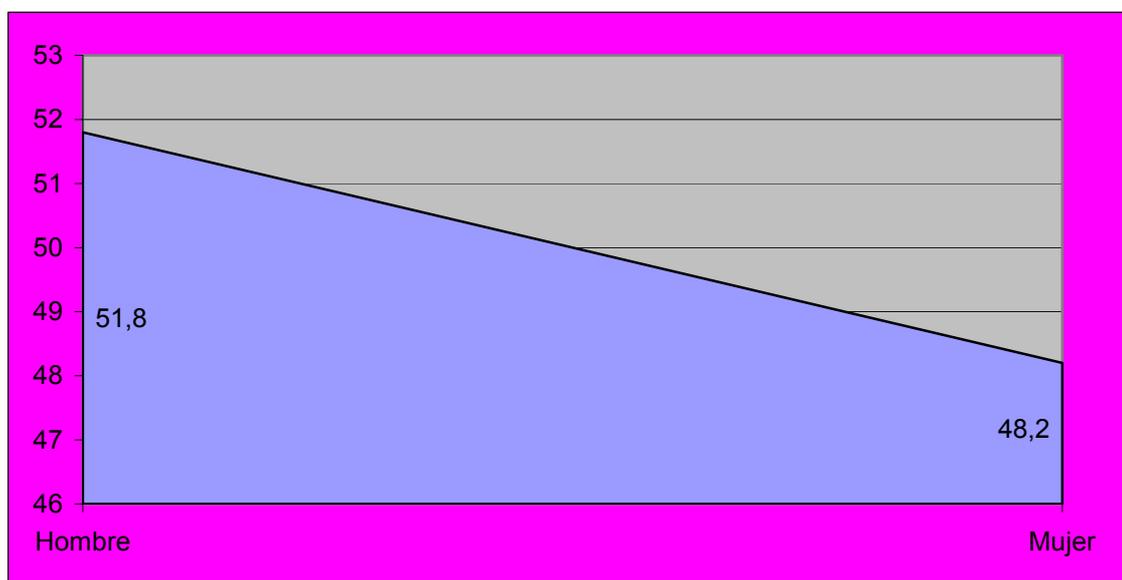
Estos datos siguen reflejando el intenso interés que tienen las personas con discapacidad física en conseguir la integración laboral.

Se tiene desde las esferas públicas, y desde la sociedad en general, la impresión de que existe una dificultad para la consecución de la integración laboral de las personas con discapacidad, situación que parece corroborarse por los propios actores de está

encuesta, cuando afirman el 59,5% de ellos, que sienten tener dificultades de integración en el mercado laboral.

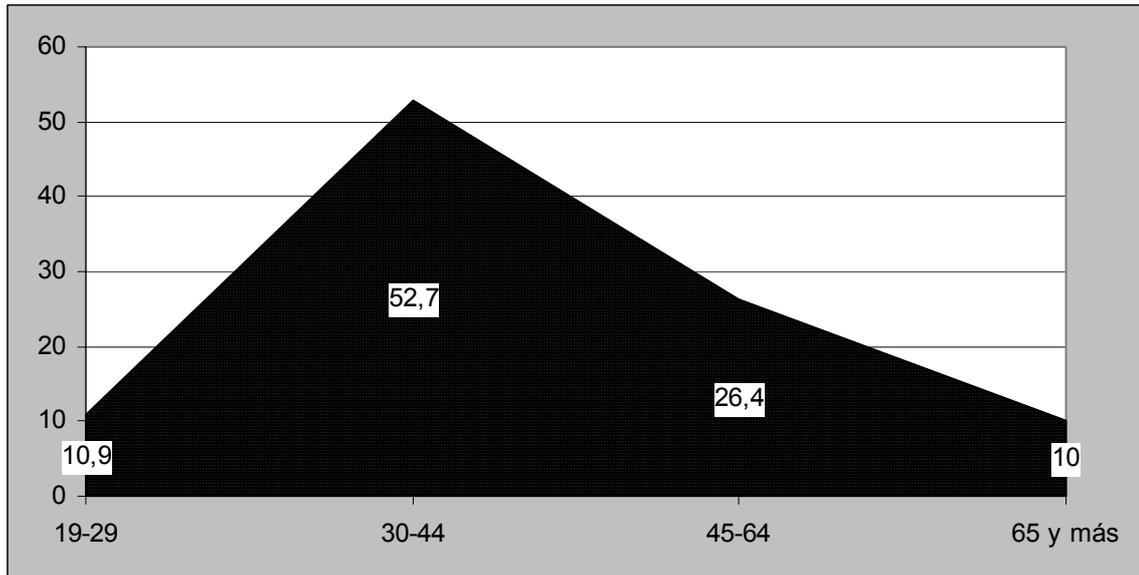
Son los hombres con el 63,4% y las mujeres con el 55,6% los que así lo confirman, por franjas de edad se sienten así el 80% de las personas que se encuentran entre los 18 y 29 años, el 68,4% de las que están entre los 30 y 44 años, el 49,2% entre los 45 a 64 años, y el 40,7% de 65 y más años.

***Sentimiento de dificultad de integración laboral en función de discapacidad***



*Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004*

### *Sentimiento de dificultad de integración laboral por franjas de edad*



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Como vimos con anterioridad el 59,5% de las personas participantes en este estudio, refieren sentir dificultades de integración en el mercado laboral. De ellas el 51,8% es hombre y el 48,2% mujer, el 10,9% de las personas con discapacidad física en franjas de edad 18 a 29 años, 52,7% de 30 a 44 años, el 26,4% de 45 a 64 años, y el 10% de personas de 65 y más años.

De las personas encuestadas, el 19,5% de ellas trabajan, de estas el 48,7% es hombre y el 51,3% mujer, el 7,7% tiene entre 18 y 29 años, el 59% entre 30 a 44 años y el 33,3% de 45 a 64 años, de estos el 66,7% ha realizado cursos de formación ocupacional.

No trabajan, pero están buscando trabajo el 29% de ellos, el 51,7% es hombre y el 48,3% mujer, de estos el 8,6% tiene de 18 a 29 años, el 63,8% de 30 a 44 años, el 24,1% de 45 a 64 años, y el 3,4% de 65 y más años.

Parece lógico que las franjas de edad que están contempladas entre los 18 y 44 años, con el 72,4% de los casos, sean en los que se concentran la mayor actividad en la búsqueda activa de empleo, no lo es tanto el que el 3,4% de ellos este situado entre las

frangas de edad de 65 y más años, esto se puede relacionar con la cuantía de las pensiones recibidas o necesidades mantenidas por los mismos.

Resulta no obstante chocante, que el 51% de las personas no estén trabajando y tampoco lo busquen, en este caso son similares los porcentajes entre hombres y mujeres. Por franjas de edad nos encontramos que el 6,9% de estas personas están en franjas de edad 18 a 29 años, el 34,3% en las de 30 a 44 años y el 24,1% entre los 45 y 64 años. Sin embargo el 41,2% de estos han realizado cursos de formación ocupacional, porcentaje que contrasta con el 81% de las personas que están en búsqueda activa de empleo y que a su vez también han realizado cursos de formación.

Como se puede deducir de estos datos, vemos que un alto porcentaje de personas que realizan cursos de formación ocupacional no encuentra en ellos, tampoco, suficientes incentivos como para integrarse en la búsqueda activa de empleo, factor este que debería hacer que los responsables de la planificación e impartición de dichos cursos se plantearan formas de abordaje e incentivación para la búsqueda de empleo.

Parece explicar lo anterior el hecho de que ante la posibilidad de encontrar trabajo, contesten que se sienten incapaces el 48,1% de las personas encuestadas, de estos, el 53,2% hombres y el 46,8% mujeres.

Por franjas de edad el 6,5% se encuentra entre las franjas de edad 18 a 29 años, el 49,4% de 30 a 44 años, y el 26% de 45 a 64 años.

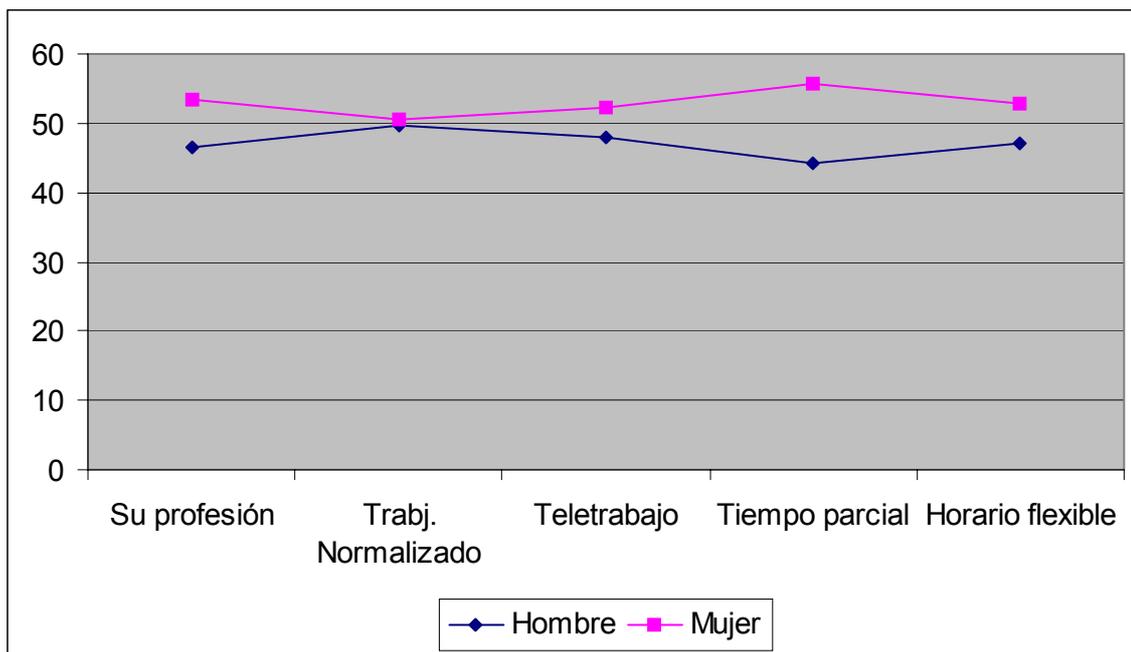
Estos datos parece seguir cuestionando la forma en que se planifican e imparten este tipo de cursos de formación ocupacional, tanto de adaptación a las necesidades reales del mercado como a las capacidades previas de las personas que los reciben, esto a su vez parece reflejarse en que, de las personas que dicen sentirse incapaces ante la posibilidad de encontrar trabajo, el 62,3% de ellas han recibido al menos un curso de formación.

Otro factor fundamental y que puede dar una explicación plausible a esta situación, es que dicen tener falta de estímulos, el 23,8% del total y de entre estos el 42,1% son hombres y el 57,9% mujeres. Otro dato importante que no contempla esta encuesta y que sin embargo es cuestión de discusión entre el colectivo de personas con discapacidad es la pérdida de la pensión que perciben en caso de integración laboral, y del mismo modo la tardanza en volver a recuperarla en caso de no continuar en el puesto de trabajo y no tener el tiempo suficiente como para percibir la cuantía del paro, estos datos han sido aportados en diferentes entrevistas previas a la elaboración de este cuestionario de estudio.

Por el contrario sienten necesidad de encontrar trabajo el 43,1% de ellos / as, sin que sea representativa la diferencia porcentual entre sexos. La mayor necesidad, se da entre las personas que están entre las franjas de edad 30 a 44 años con el 69,6%, y el dato que corrobora esta situación de necesidad y de búsqueda activa de empleo es que el 71% de ellos / as, ha realizado cursos de formación para la búsqueda.

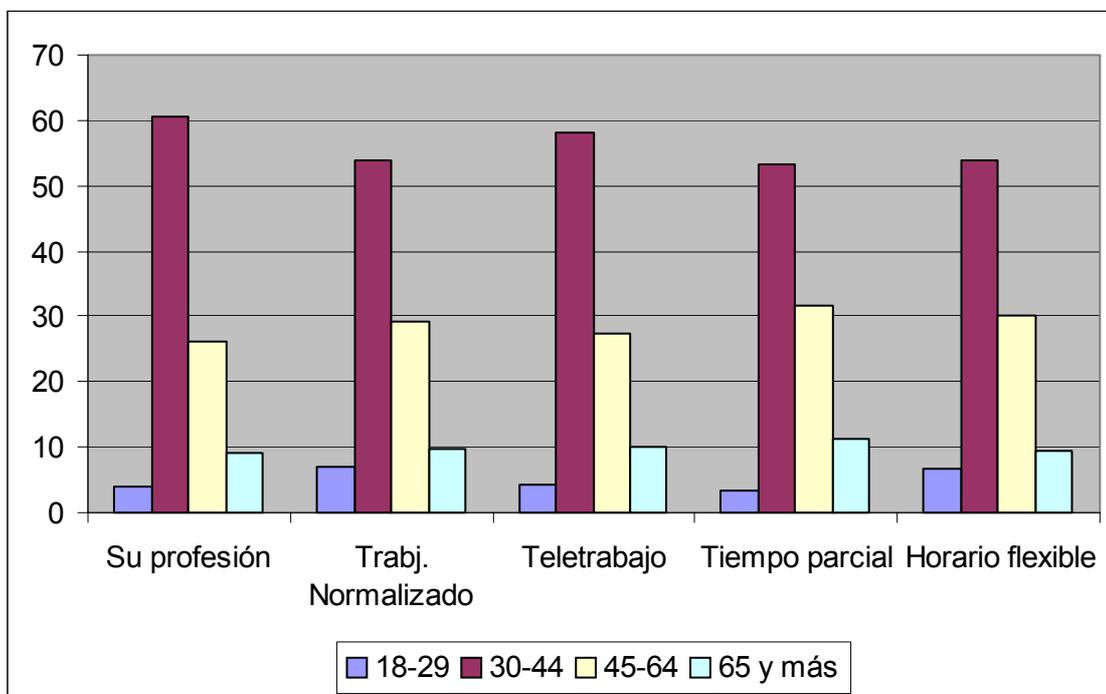
Del mismo modo dicen recibir presiones para la consecución de empleo por parte de las familias, el 15%, y de entre estos el 62,5%, se encuentra entre las franjas de edad 30 a 44 años.

### Preferencias laborales de las personas con discapacidad física



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

### Preferencias laborales de las personas con discapacidad física, por franjas de edad



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recurso humanos y empleo, 2004

Les gustaría trabajar en su profesión al 61,9% de los encuestados / as, de entre estos el 46,5% son hombres y al 53,5% de las mujeres. El 60,6% esta entre las franjas de edad de 30 a 44 años, y como consecuencia de esta situación es que posiblemente refuercen los conocimientos con cursos, el 68,7% de los/as mismos / as.

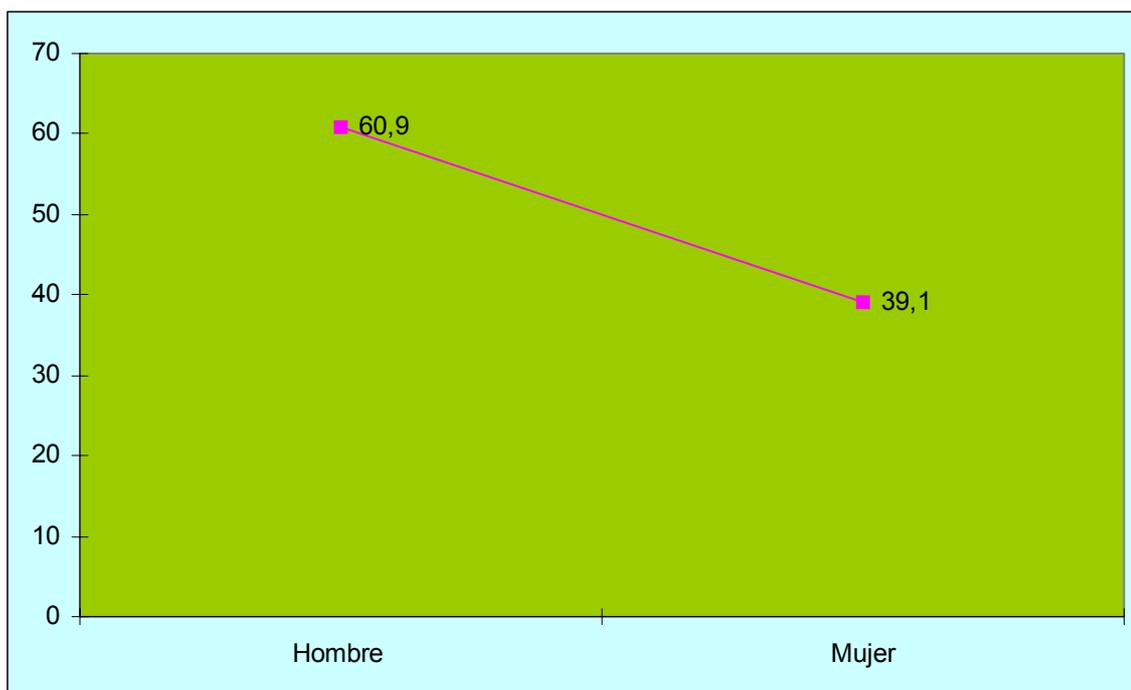
Les gustaría trabajar en un trabajo “normalizado” al 70,6% de ellos / as.

En Telétrabajo al 43,1%, con porcentajes sin diferencias significativas entre hombres y mujeres.

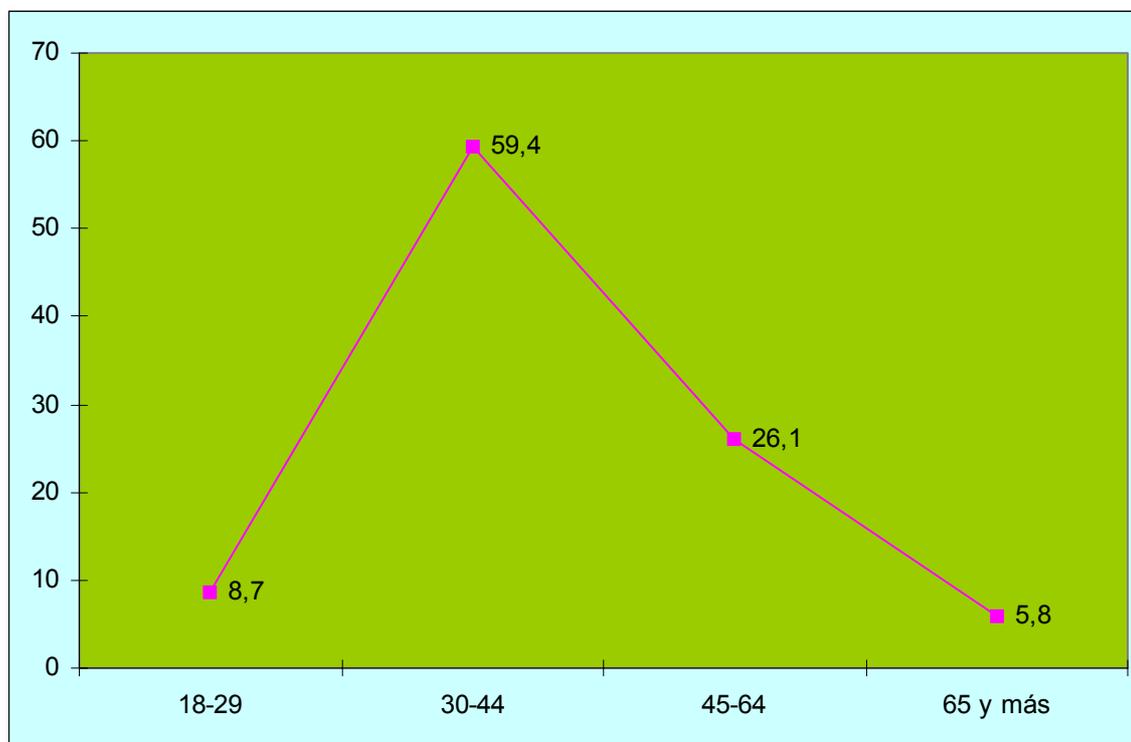
A tiempo parcial al 55%, siendo en este caso la diferencia entre los sexos más acusada, dado que el 55,7% de ellas son mujeres y el 44,3% hombres.

En horario flexible al 66,3%, de estos el 52,8% mujeres y el 42,7% hombres, y en otros trabajos no contemplados en este cuestionario, al 10% de las personas participantes en el mismo.

***Conocimientos de idiomas aparte del castellano de las personas con discapacidad física***



### Conocimientos de idiomas aparte del castellano por franjas de edad



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

El 34,5% de las personas encuestadas conocen otro idioma aparte del castellano, de estas el 69,6% Inglés, el 43,5% Francés, el 5,8% Alemán y el 5,8% Otros idiomas. Como muestra el gráfico los hombres con el 60,9%, y las mujeres con el 39,1%.

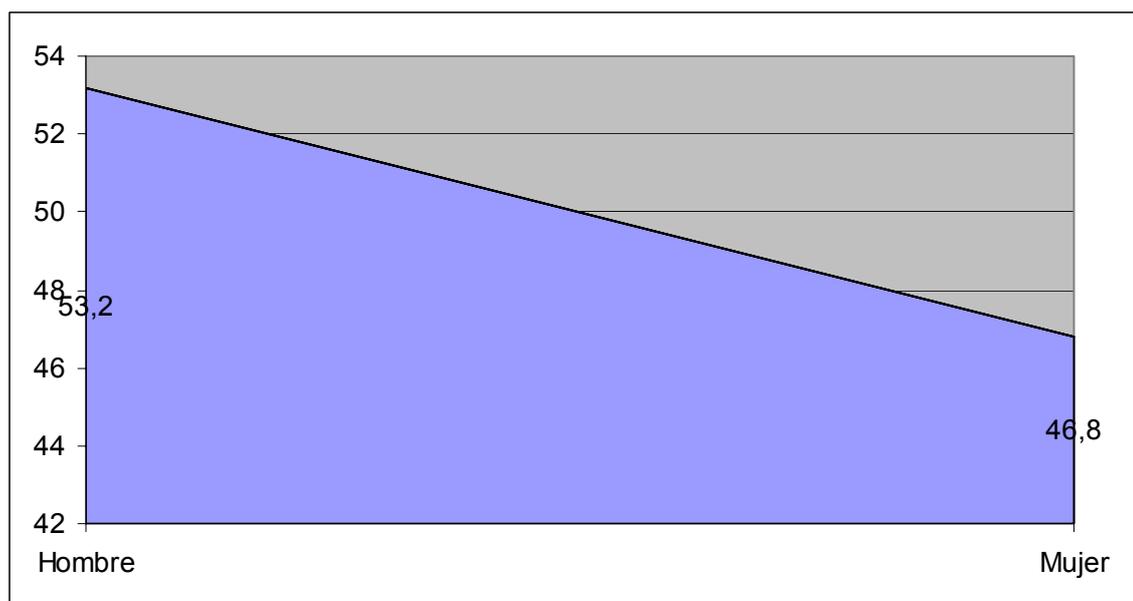
Por franjas de edad de los que conocen otro idioma el 8,7% de las personas están encuadradas entre los 18 a 29 años, el 59,4% entre 30 y 44 años, el 26,1% de las que están entre los 45 y 64 años, y el 5,8% de las que tienen 65 y más años.

De las personas que conocen otros idiomas un altísimo porcentaje, superior en todos los casos al 67%, han realizado cursos de formación ocupacional.

En la actualidad se está realizando por parte de los organismos públicos un gran esfuerzo en la enseñanza de nuevas tecnologías a la población, este esfuerzo se

acrecienta con relación a la población discapacitada, por lo que significa como medio de integración social y por los requerimientos que hace el mundo empresarial para el cumplimiento que desde estas esferas se hace para una adecuada integración en el medio laboral.

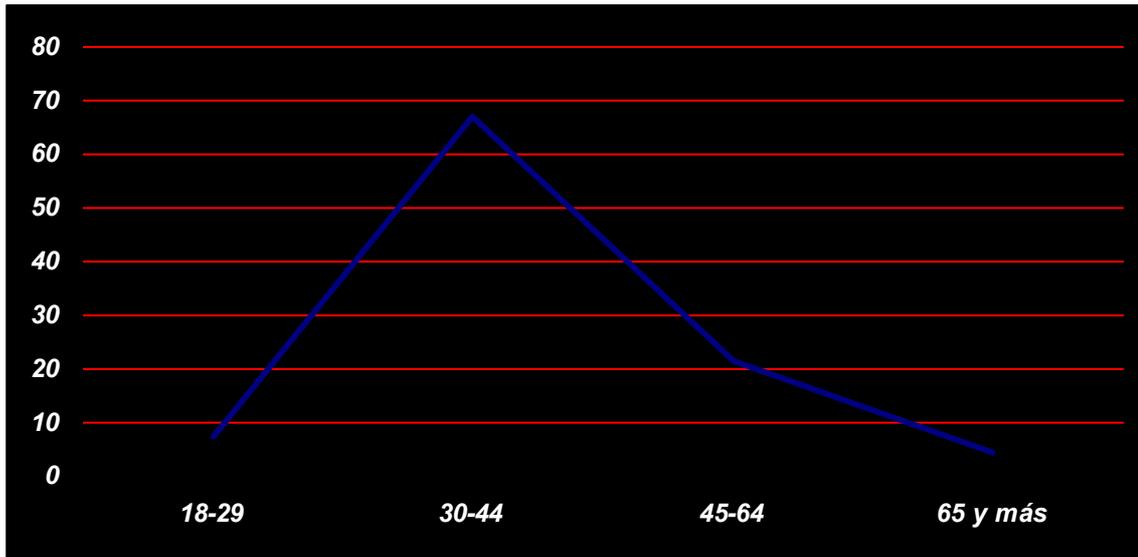
### Conocimientos de nuevas tecnologías



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Como queda reflejado en el gráfico, el 47% de las personas encuestadas tienen conocimientos de nuevas tecnologías, de ellas el 53,2% son hombres y el 46,8% mujeres. Por franjas de edad el mayor porcentaje se da entre las personas que tienen entre 30 a 44 años, con el 67% de las mismas.

### Conocimientos de nuevas tecnologías por franjas de edad

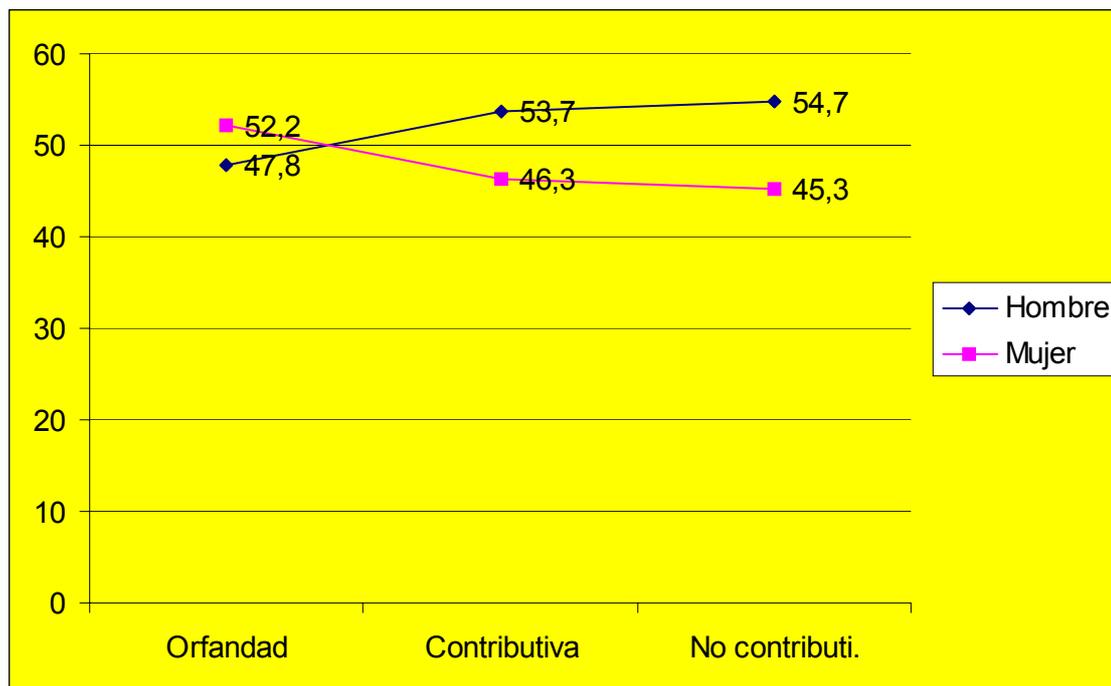


Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Como estamos viendo el 47% tiene conocimientos sobre nuevas tecnologías, de estos el 66% conoce sobre informática, el 25,5% internet, el 10,6% ofimática, el 9,6% Word, el 3,2% contabilidad, el 4,3% Excel, el 4,3% diseño gráfico, el 3,2% diseño de paginas web, el 4,3% sobre Office, el 4,3% sobre Windows, y el 11,7% otros.

Con relación a las pensiones, el 71% de las personas encuestadas perciben algún tipo de pensión, de estas el 52,8% son hombres y el 47,2% mujeres. Por franjas de edad el 8,5% de las personas entre 18 y 29 años, el 45,1% de 30 a 44 años, el 29,6% entre 45 y 64 años, y el 16,9% de 65 y más años. Resulta chocante que el 5,3% de las personas mayores de 65 años, no perciban ningún tipo de pensión.

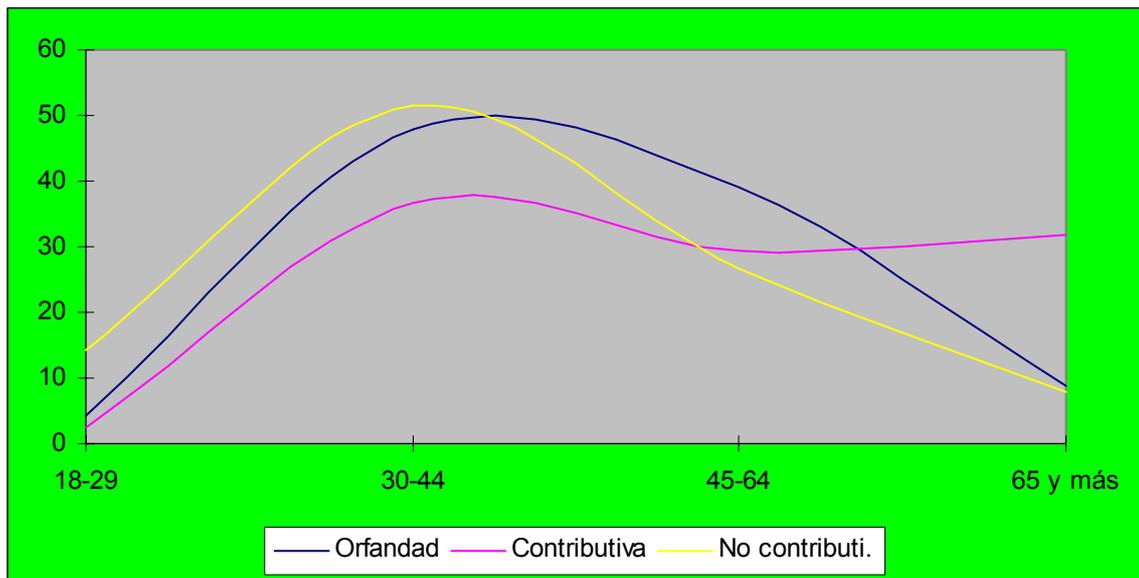
### Tipo de pensión percibida



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

De las personas encuestadas que perciben algún tipo de pensión, el 16,2% percibe pensión de orfandad, y de estas el 52% es mujer y el 48% hombre; el 28,9% contributiva y de estas el 46% es mujer y el 54% hombre; el 45,1% no contributiva y de estas el 45% es mujer y el 55% hombre.

### Tipo de pensión percibida por franjas de edad



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

No existe gran diferencia con relación al tipo de pensión y el sexo de quien las perciben, sí por el contrario en función de la edad y tipo de pensión, esto se ve reflejado con más intensidad en las pensiones no contributivas, es en la franja de edad 18 a 29 años donde más está representada dicha pensión. Estos porcentajes van disminuyendo en función de la edad, siendo el 51,6% en las franjas de 30 a 44 años, el 26,6% en las de 45 a 64 años, y del 7,8% en los de 65 y más años.

Por el contrario las pensiones contributivas las perciben, el 2,4% en las personas de 18 a 29 años; el 36,6% en las de 30 a 44 años; el 29,3% en las de 45 a 64 años, y el 31,7% en las de 65 y más años.

El grado de discapacidad de las personas que participan en este estudio es como sigue, el 12,5% tiene un grado de discapacidad menor de 40%, porcentajes similares entre hombres y mujeres, relacionándolo por franjas de edad, tienen este grado de discapacidad el 6,7% de las personas entre las franjas de edad 18 a 29 años, el 7,4% de las de 30 a 44 años; el 17,5% de las que están entre 45 a 64 años, y el 7,4% de las de 65 y más años.

Tienen un grado de discapacidad entre 41% y 50% el 8% del total, no tienen este grado de discapacidad ninguna persona en franjas de edad 19 a 29 años, la padecen el 11,6% de las personas en franjas de edad 30 a 44 años, el 6,3% de las de 45 a 64 años, y el 3,7% de las personas de 65 y más años.

Tienen un grado de discapacidad entre 51 y 60%, el 9,5% de las personas, no tienen este grado de discapacidad ninguna persona en franjas 18 a 29 años, la padecen el 6,3% de las personas en franjas de edad 30 a 44 años, el 12,7% de las personas entre 45 y 64 años, y el 18,5% de las de 65 y más años.

Padecen un grado de discapacidad entre 61 y 70%, el 20% de las personas en franjas de edad 18 a 29 años, el 23,2% de las que se sitúan entre los 30 y 44 años, el 19% de los que están en franjas de edad 45 a 64 años, y el 18,5% de las que tienen 65 y más años.

Tienen un grado de discapacidad entre 71 y 80% el 20,5% del total, por franjas de edad el 20% de las personas entre 18 y 29 años, el 22,1% de las de entre 30 y 44 años, el 19% de las de 45 a 64 años, y el 18,5% de las de 65 y más años.

Tienen un grado de discapacidad entre 81 y 90% el 14,5% de las personas, por franjas de edad el 26,7% de las personas entre los 18 29 años, el 16,8% entre 30 y 44 años, el 11,1% entre 45 a 64 años, y el 7,4% entre 65 y más años.

Tienen un grado de discapacidad entre 91 y 100% el 7% del total, el 6,7% de las personas en franjas de edad 18 a 29 años, el 5,3% de las de 30 a 44 años, el 9,5% de las de 45 a 64 años, y el 7,4% de las de 65 y más años.

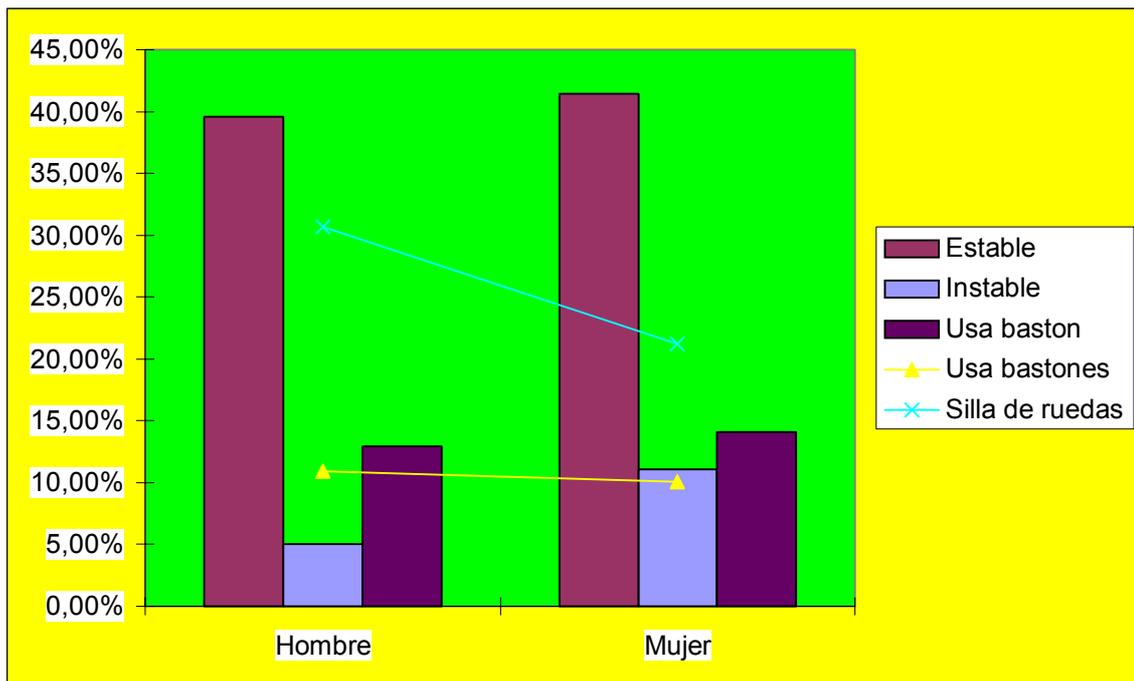
Para el adecuado desarrollo de actividades laborales, se necesitan en todos los casos adecuadas capacidades, en muchos casos estas se relacionan con factores tales como la destreza manual, movilidad, acceso al transporte, esfuerzo, resistencia, etc., con el fin de confirmar estas y otras capacidades, se les ha preguntado por como definen ellos / as, sus propias capacidades con relación al trabajo, de estas se desprende, que las definiciones que de sus capacidades realizan son:

- Manos libres. El 80,5% contestan que si, de estos el 78,2% hombres y el 82,8% mujeres, esto va decreciendo levemente en función de la edad, siendo así en el 86,7% de las personas entre la franja de edad 18 a 29 años, y el 74,1% en las de 65 y más años.
- Destreza manual. Dicen tener mucha destreza manual el 67% de las personas, de estas el 66,3% son hombres y el 67,7% mujeres.
- Destreza mano dominante. Mucha el 69,5% de los/as participantes, de estos el 67,3% hombres y el 71,7% mujeres.
- Destreza mano no dominante. Mucha el 57% y de estos el 55,4% hombres y el 58,6% mujeres.
- Movilidad. Mucha el 46,5% y de estos el 41,6% hombres y el 51,5% mujeres.
- Acceso al transporte. Mucha el 53% del total, y de estos el 50,5% hombres y el 55,6% mujeres.
- Esfuerzo. Mucha el 48%, de estos el 48,5% hombres y el 47,5% mujeres.
- Resistencia. Mucha el 57,5% y de estos el 61,4% hombres y el 53,5% mujeres.
- Autonomía personal. El 68% de estos el 62,4% hombres y el 73,7% mujeres.
- Habilidades sociales. Muchas el 77% y de estos el 78,2% hombres y el 75,8% mujeres.
- Orientación en el desplazamiento. Mucha el 84% y de estos el 86,1% hombres y el 81,8% mujeres.
- Socialización. Mucha el 87,5% del total y de estos el 86,1% de los hombres y el 88,9% de las mujeres.
- Visión. Mucha el 78% del total, y de estos el 85,1% de los hombres y el 70,7% de las mujeres.

- Audición. Mucha el 84,5% del total y de estos el 88,1% de los hombres y el 80,8% de las mujeres.
- Comprensión verbal. Mucha el 92% del total y de estos el 93,1% de los hombres y el 90,9% de las mujeres.
- Expresión oral. Mucha el 82,5% del total, de estos el 78,2% de los hombres y el 86,9% de las mujeres.

Otro de los factores que puede parecer dentro de las personas con discapacidad física importante, es la deambulaci3n. Este factor en la encuesta se ve reflejado en el siguiente gr1fico.

### Deambulaci3n



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

El 40,5% de las personas deambula de forma estable, el 8% inestable, el 13,5% usa un bast3n, el 10,5% dos bast3nes y el 26% usa silla de ruedas.

Las diferencias más significativas entre hombre y mujer se produce, con relación a la inestabilidad, dado que, el 5% de los hombres y el 11,1% de las mujeres dicen tener una movilidad de este tipo, y del mismo modo en el uso de silla de ruedas, en la cual el hombre con el 30,7% y la mujer en 21,1% son los que la usan.

Por franjas de edad deambulan de forma estable, el 26,7% de las personas entre 18 y 29 años, el 48,4% de las personas entre 30 y 44 años, el 41,3% de las de 45 a 64 años, y el 18,5% de las de 65 y más años.

Deambulan de forma inestable el 6,7% de las personas en franjas de edad 18 a 29 años, el 8,4% de las de 30 a 44 años, el 9,5% de las de 45 a 64 años, y el 3,7% de las de 65 y más años.

Utilizan un bastón el 6,3% de las personas en franjas de edad 30 a 44 años, el 17,5% de las de 45 a 64 años y el 37% de las de 65 y más años.

Usan dos bastones, el 13,3% de las personas en franjas de edad 18 a 29 años, el 11,6% de las que se sitúan entre 30 y 44 años, el 9,5% de las que tienen entre 45 y 64 años, y el 7,4% de las que tienen 65 y más años.

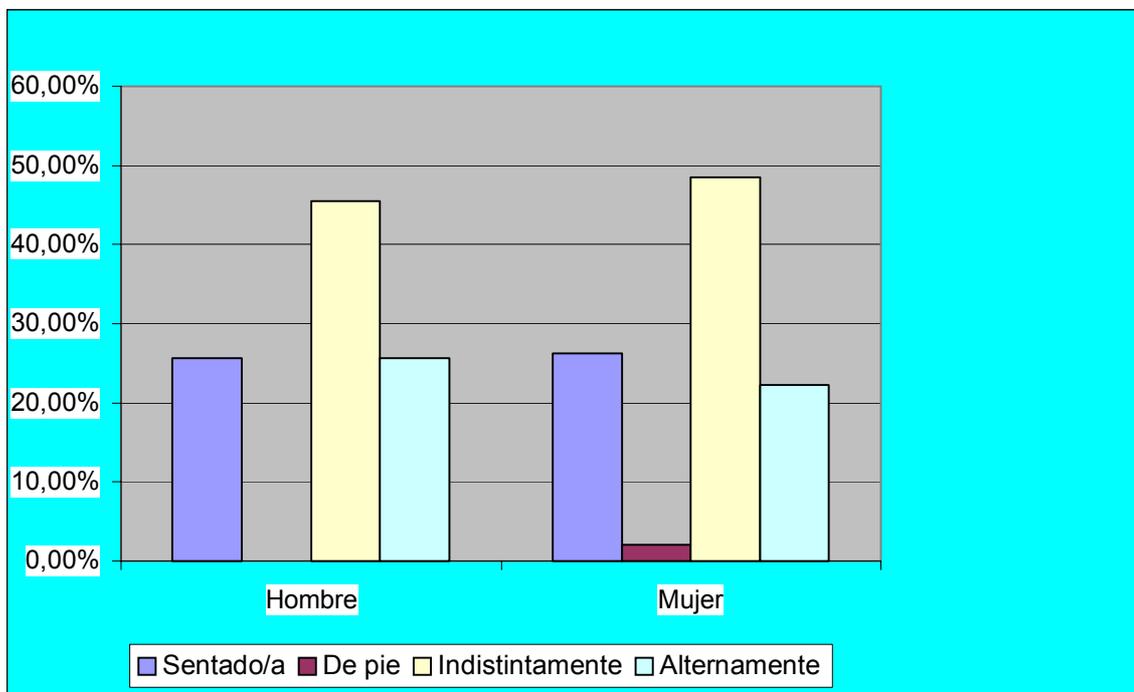
Utilizan silla de ruedas, el 53,3% de las personas en franjas de edad de 18 a 29 años, el 25,3% de las que están entre los 30 y 44 años, el 22,2% de las que tienen entre 45 y 64 años, y el mismo porcentaje de los que tienen 65 y más años.

El factor de deambulación se correlaciona directamente con los medios de transporte y la movilidad, que en muchos casos se requiere en las empresas donde estas personas trabajen. Como ha quedado reflejado en los datos anteriores, altos porcentajes de personas con discapacidad física tienen una deambulación estable, situándose los mayores porcentajes ente las personas en franjas de edad de 30 a 64 años, las franjas de edad 30 a 44 años suponen el 56,8% de las personas que deambulan con estabilidad.

La utilización de silla de ruedas esta más representada en las personas que están situadas entre las franjas de edad 18 a 29 años. Es importante destacar que la utilización de sillas de ruedas supone en muchos casos una alta valoración en el grado de discapacidad y por el contrario, no supone una incapacidad en el mismo grado para el desarrollo de labores de todo tipo. La silla de ruedas supone para las personas que la utilizan una dificultad para el traslado y utilización de algunos de los medios de transporte, en la actualidad se está corrigiendo esta situación, y por supuesto, la necesidad de que se corrijan las barreras arquitectónicas y habiliten los lugares donde desarrollen actividades, para superar esta situación los poderes públicos apoyan con subvenciones tales adaptaciones.

Otro factor determinante en el puesto de trabajo es todo lo que se refiere a la posición en las que las personas pueden cumplir adecuadamente con su labor, esto se muestra en el gráfico a continuación.

### Posición



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

No existen diferencias significativas con relación a la posición entre hombres y mujeres. Como dato relevante en el gráfico vemos que la posición de pie exclusivamente, es en la que menos pueden estar las personas con discapacidad física.

Otra de las diferencias que se producen con más intensidad es la que se da en la franja de edad 19 a 29 años. En las que los mayores porcentajes se producen en las posiciones de sentado/a y alternamente. Por el contrario en la franja de edad 30 a 44 años, es con el 52,6% de los casos la posición indistinta la que prevalece con mayor porcentaje

#### **5.4. Relación entre el nivel de formación, trabajo y grado de discapacidad**

El nivel de formación de las personas con discapacidad física de este estudio es: en un 10% de los casos estudios primarios incompletos, un 26% primarios completos, un 22,5% EGB y bachiller elemental, un 11,5% ESO y FP1, un 17,5% Bachiller Superior, BUP, COU y FP2, y un 12,5% estudios Universitarios.

Con relación al trabajo, el 19,5% trabaja, el 29% no trabaja pero lo esta buscando, y el 51,5% no trabaja y no lo está buscando.

Respecto al grado de discapacidad, el 13,4% tiene menos de un 40% de grado de discapacidad, el 18,8% entre 41 y 60%, el 22,6% entre 61 y 70%, el 22% entre 71 y 80% y el 23,1% más del 80%.

Residen en familia propia el 34%, con la familia de origen el 54,5%, con amigos y compañeros el 1% y solos el 10,5%.

De las personas que residen con la familia de origen, en el total de la muestra el 34% tiene estudios primarios completos e incompletos, el 25,7% EGB o Bachiller elemental; el 12,8% ESO o FP1; 17,4% Bachiller superior, COU o FP2, y el 10,1% Estudios universitarios de tres y cinco años.

Las personas que viven de forma independiente de la familia de origen y con familia propia, representan en la muestra el 34% del total, tiene una formación del 10,3%% estudios primarios incompletos, 29,4% primarios completos, 20,6%% EGB y/o bachiller elemental, 10,3% ESO y FP1, el 13,2% Bachiller superior, BUP, COU y FP2, y el 16,2% estudios Universitarios.

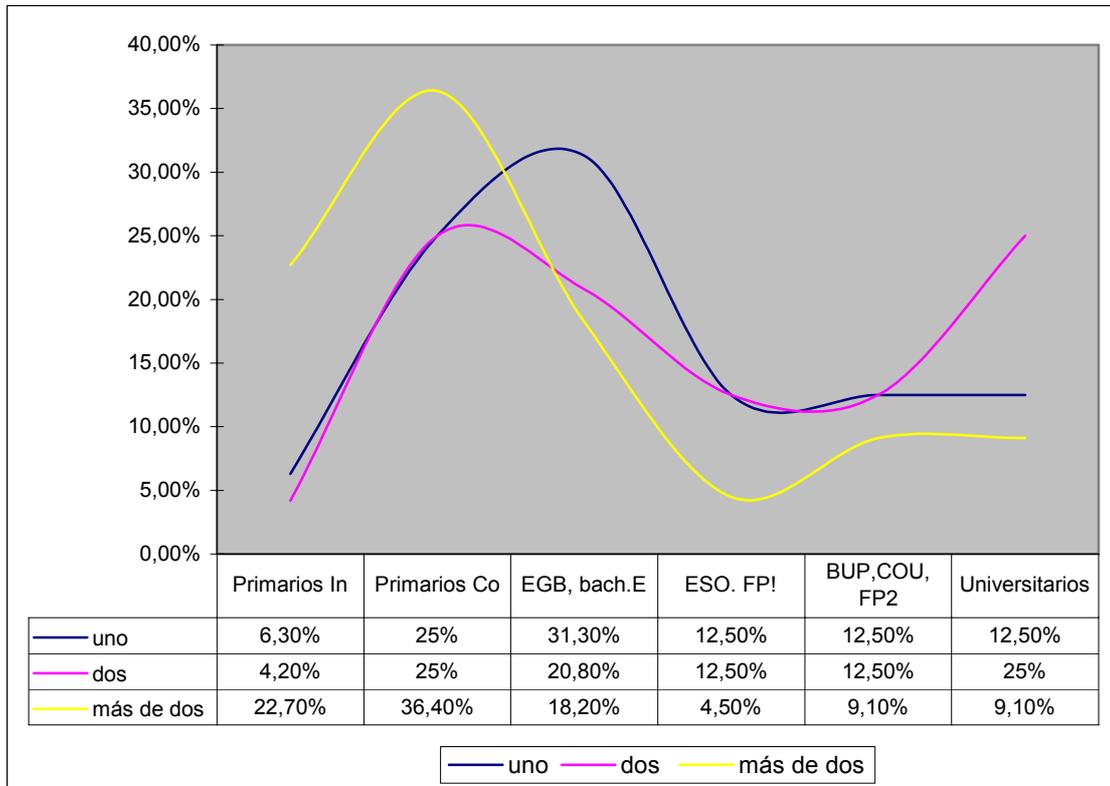
Las personas que viven con amigos y compañeros, no se les considera en la muestra, dado que representan en este caso el 1%.

Las que viven solas/os representan en la muestra el 10,5%, de estas, el 14,3% tiene estudios primarios incompletos, el 23,8% primarios completos; el 14,3% EGB o bachiller elemental; el 4,8% ESO o FP1; el 28,6% bachiller superior, BUP, COU o FP2, y el 14,3% estudios Universitarios de tres y cinco años. Con relación a su situación laboral, el 2,6% trabaja; el 6,9% no trabaja, ni busca empleo.

Por grado de discapacidad, las personas que viven con su propia familia, el 24,6% tiene menos de 40% de discapacidad reconocida; el 29,2% tiene entre 41 y 60%; el 20% entre 61 y 70%; el 16,9% entre 71 y 80% y el 9,2% más de 80%. El 31% tienen hijos, y de estos/as el 17,7% trabaja; el 19,4% no lo hace y está en búsqueda activa de empleo, y el 62,9% no lo tiene ni lo busca, de ellos, el 24,1% tiene un 40% menos de discapacidad reconocida, el 29,3% entre 41% y 60%; el 19%; entre 61 y 70%, el 20,7%; entre 71 y 80%, y el 6,9% más de un 80%.

La relación que se establece entre el número de hijos y el nivel de formación lo veremos reflejado en el gráfico adjunto, y que indica que el mayor número de hijos (más de dos) se produce en las personas con menos formación llegando a ser en el 59,1% de los casos de las personas con estudios primarios incompletos y estudios primarios terminados, esto se relaciona a su vez con el grado de discapacidad, dado que un alto porcentaje está por debajo de la media, el 52,3% de los que tienen más de dos hijos tiene un grado de discapacidad entre menos de 40 y 60%, a su vez son un alto porcentaje también los que no tienen trabajo ni lo buscan con el 72,7%.

**Relación entre número de hijos y nivel de estudios**



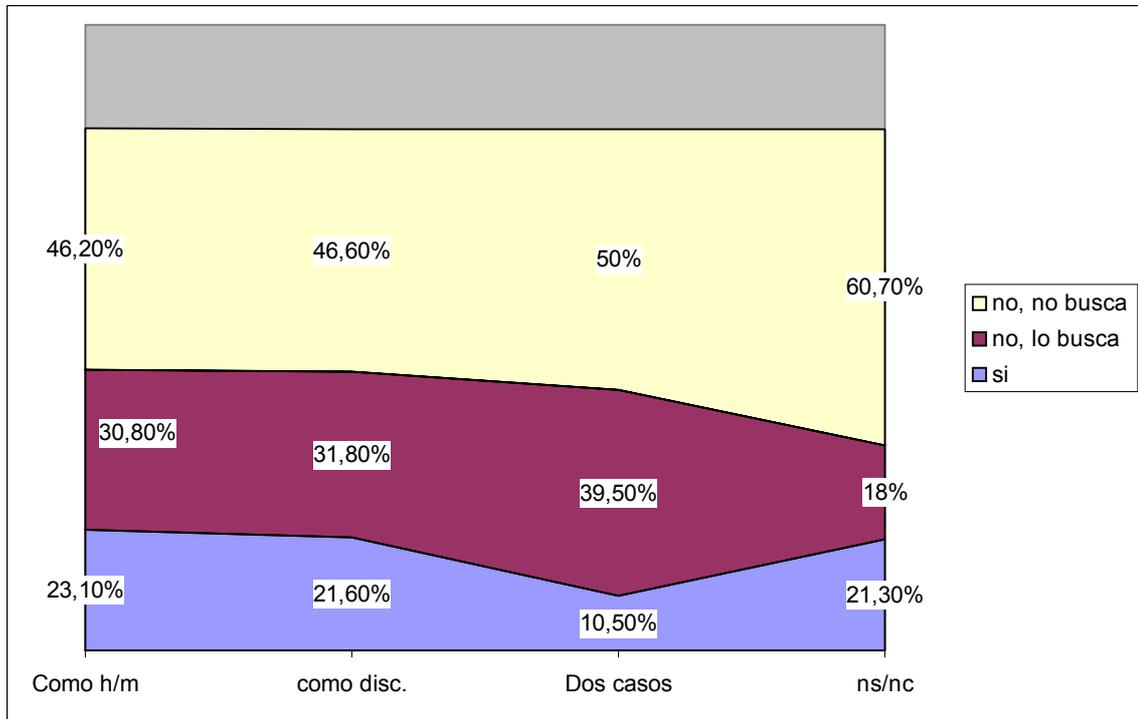
Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Entre las personas con estudios universitarios el mayor porcentaje de los mismos tiene entre uno y dos hijos 37,5% de los mismos, los que tienen un hijo el 68,8% no tiene trabajo ni lo busca, y el que tiene dos hijos, el 50% está en la misma situación.

Se refleja adecuadamente en el gráfico que el mayor número de hijos se da en las personas con menos estudios, reflejándose a su vez un pequeño repunte en las personas con estudios universitarios que tienen dos hijos.

El 69,5% de las personas encuestadas se siente en algún modo discriminada, tanto como hombre/mujer, discapacitado/a y en los dos casos. En esta cuestión que se les plantea un alto número de personas, al contrario que en el resto de las cuestiones que se les plantean a lo largo de la encuesta, no contesta llegando el porcentaje de las mismas al 30,5%.

### Relación entre sentimiento de discriminación y trabajo



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

De las personas que están trabajando el 56,7% se siente en algunos de los casos discriminado/a; el 81,1% de los que no trabajan pero están en búsqueda activa de empleo, y el 64% de los que no buscan ni tienen empleo tienen la misma sensación de discriminación. Tienen la misma sensación el 72% de las personas con estudios universitarios, un porcentaje parecido 71,2% de las personas que no han terminado los estudios primarios, porcentajes semejante de sensación de discriminación se produce en todos los grupos en función del tipo y grado de sus estudios, como no podía ser de otro modo esta sensación se acrecienta en función del porcentaje de discapacidad de las personas encuestadas, a más grado de discapacidad mayor porcentaje que contesta que se siente discriminado de alguna de las formas planteadas.

De las personas que trabajan el mayor porcentaje de las mismas tienen bajo nivel formativo, el 23% de las personas con estudios primarios incompletos, y estudios primarios completos y el 28,9% de las mismas que tienen EGB, porcentajes parecidos están a la búsqueda activa de empleo; en el caso de las personas con estudios

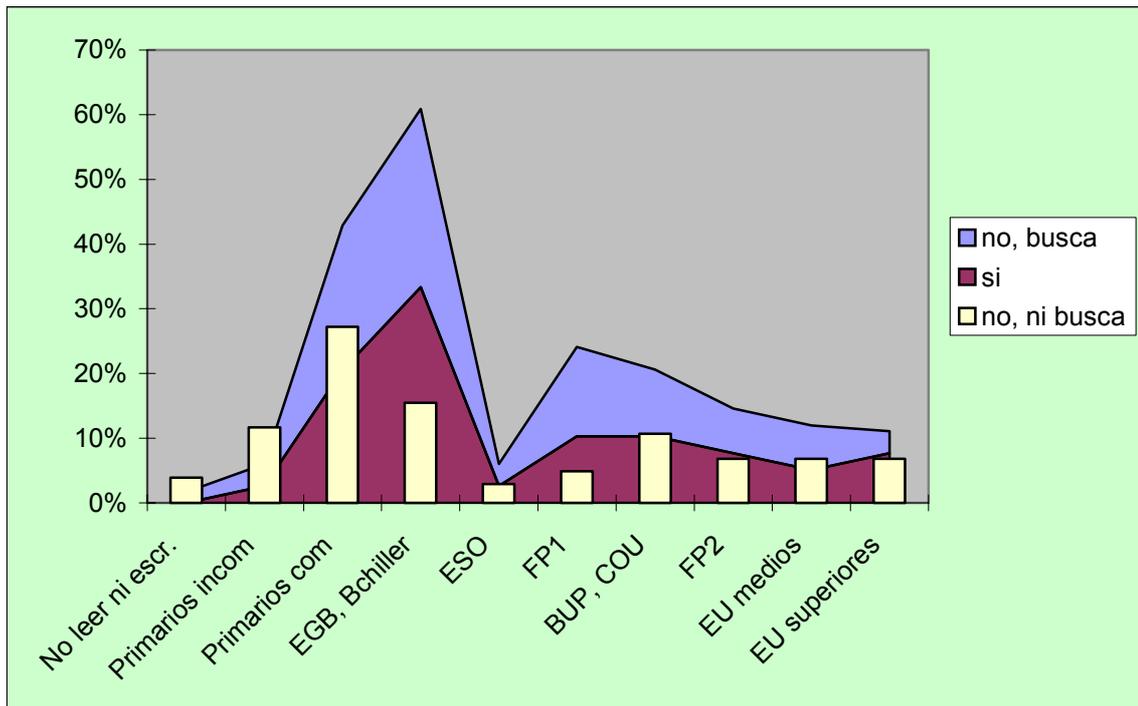
universitarios el 40,4% de los que tienen este nivel de estudios trabaja; y el 47,5%, está en búsqueda activa de empleo.

En este estudio por medio de las entrevistas en profundidad que se han realizado, y la experiencia, me hacen afirmar que: algunas personas con discapacidad, mantienen una sensación de desencanto y desanimo a la hora de competir en el mercado laboral, que a su vez este, puede ser un factor de estudio y reflexión para los estamentos públicos e instituciones sociales, que trabajan para la consecución de la total integración del colectivo discapacitado, este factor de desencanto y total indefensión, queda reflejado en que: un 80% de las personas con estudios primarios incompletos; un 57,1% de los que tienen certificado escolar; un 35,6% de los que tienen EGB; un 50% de los que tienen ESO; 29,4% FP1; 52,4% BUP, COU; 50% FP2; un 53,8% estudios universitarios de grado medio y 58,3% con estudios universitarios superiores, no trabajen ni estén en búsqueda de empleo.

Esto a su vez se puede contrastar en los datos aportados en la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999, en el que se afirma que las probabilidades de trabajar de las mujeres con discapacidad supone el 60% de la de los hombres con discapacidades, siendo ese valor en la población sin discapacidades del 58%.

En la población sin discapacidades, las mujeres tienen una probabilidad de estar paradas casi el doble que la de los hombres. Sin embargo, las mujeres con discapacidad presentan mayor desventaja frente a los hombres, teniendo una probabilidad de estar paradas 2,4 veces superior que los hombres.

### Relación entre estudios y búsqueda de empleo



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Los mayores porcentajes de las personas que no trabajan ni buscan empleo, y las que están en búsqueda activa del mismo, se concentra en las personas con menor nivel de formación, si la ESO la tomamos como punto de inflexión, vemos que a partir de este nivel de estudios unos altos porcentajes de estas personas buscan activamente empleo, menores porcentajes de ellos dejan de buscar trabajo y una gran parte de las personas que trabajan están con estos niveles de formación.

La realización de cursos de formación ocupacional por parte de las personas con discapacidad no facilita el grado de especialización necesaria para la adecuada competencia del mercado laboral. En el caso que nos ocupa, de las personas con discapacidad física que participan en esta encuesta, el 58% ha realizado este tipo de cursos, de estos, el 8,6% de la personas con estudios primarios incompletos ha realizado un solo curso de formación.

Las personas con estudios primarios completos, el 49,6% ha realizado entre uno y dos cursos y el 47,5% entre tres y más de tres cursos.

Las personas con EGB han realizado el 50% entre uno y dos cursos y el mismo porcentaje entre tres y más de tres.

Las personas con ESO y FP1 han realizado el 52,9% entre uno y dos cursos y el 33% entre tres y más cursos.

Las que tienen bachiller superior, BUP, COU y FP2 el 34,1% ha realizado entre uno y dos cursos y el 46,3% tres o más de tres cursos.

Las personas con estudios universitarios medios y superiores el 23,9% ha realizado uno o dos cursos, y el 22,5% tres o más de tres cursos.

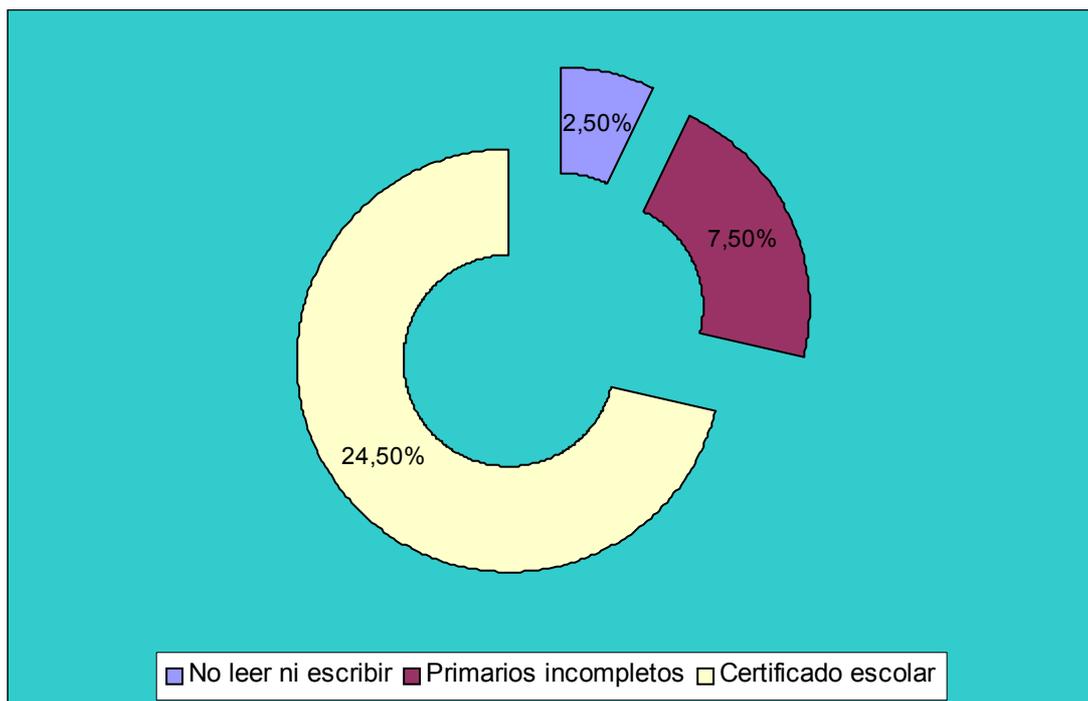
Las personas con discapacidad que han realizado cursos de formación ocupacional representan el 58%, de estos el 22,4% trabaja, el 40,5% está en búsqueda activa de empleo, el 37,1% no busca empleo. Por el contrario, las personas que no han realizado este tipo de cursos, el 15,7% trabaja, el 13,3% esta en búsqueda activa de empleo, y el 71,1% no busca empleo.

De las personas que trabajan el 30,8% ha realizado un curso de formación ocupacional, el 26,9% entre dos y tres cursos, y el 42,3% más de tres. Las personas que no trabajan, pero están en búsqueda activa de empleo, el 19,1% ha realizado un curso de formación ocupacional, el 25,5% dos, el 14,9% tres, y el 40,4% más de tres. Las personas que no buscan empleo, el 41,9% ha realizado un curso de formación ocupacional, el 27,9% entre dos y tres cursos, y el 23,3% más de tres cursos.

### 5.5. Grado de discapacidad y nivel de estudios

Cuando relacionamos el grado de discapacidad con el nivel de estudios, nos encontramos que:

**Grado de discapacidad y estudios 1**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

	40% menos	41-60%	61-70%	71-80%	más de 80%	Total
No leer ni escribir	20			20	60	2,50%
Primarios incompletos	14,3	14,3	7,1	14,3	50	7,50%
Certificado escolar	15,2	30,4	19,6	15,2	19,6	24,50%

Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

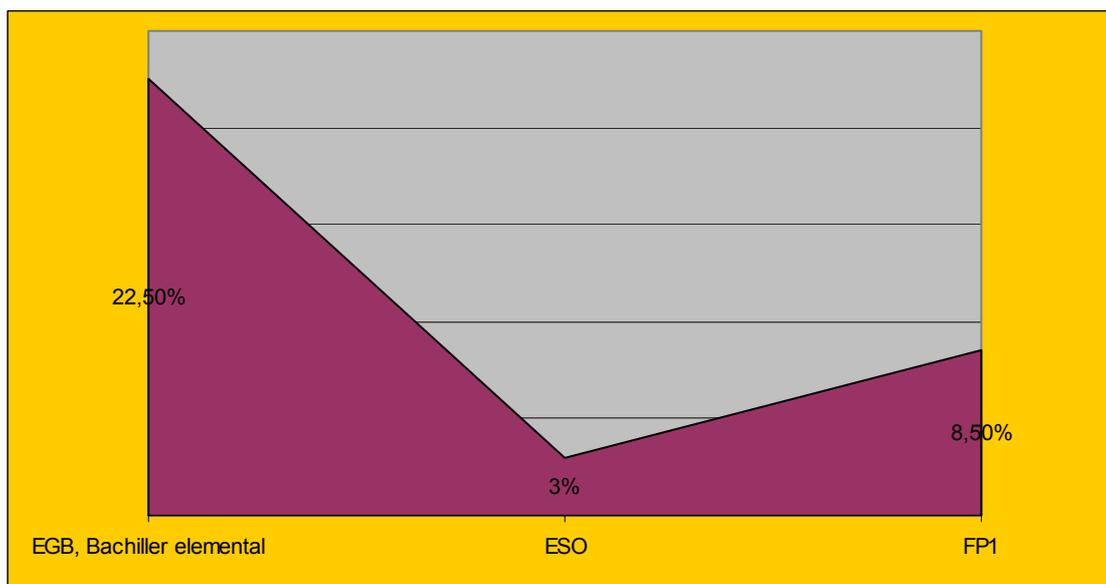
Las personas con discapacidad física, que no saben leer ni escribir, representan en la muestra al 2,5% del total, de estos, el 20% tiene dictaminado un 40% o menos de grado de discapacidad, el 20% una discapacidad entre 71 y 80% y un 60% se encuentra

encuadrada entre el grado de discapacidad más de 80%, lo que nos da un resultado en el que, el 80% de los mismos está por encima del grado de discapacidad del 71%.

De las personas que no saben leer ni escribir, un 80% esta por encima de un grado de discapacidad del 71%. Con estudios primarios incompletos, el 18,6% está por debajo del grado de discapacidad de 60%; el 21,4% de lo mismos entre 61 y 80%, y un 50% por encima del 80% grado de discapacidad, sigue siendo en este nivel de estudio, llamativo el alto nivel de grado de discapacidad.

En las personas con Certificado escolar, encontramos, que del total representan el 24,5%, de ellos, un 15,2% tiene menos de un 40% de grado de discapacidad; el 30,4% tiene entre 41 y 60%; el 34,8% entre 61 y 80%; y un 19,6% más de 80%.

### Grado de discapacidad y estudios 2



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

	40% menos	41-60%	61-70%	71-80%	más de 80%	Total
EGB, Bachiller elemental	11,6	11,6	37,2	20,9	18,6	22,50%
ESO	16,7	16,7		16,7	50	3%
FP1	18,8	31,3	18,8	6,3	25	8,50%

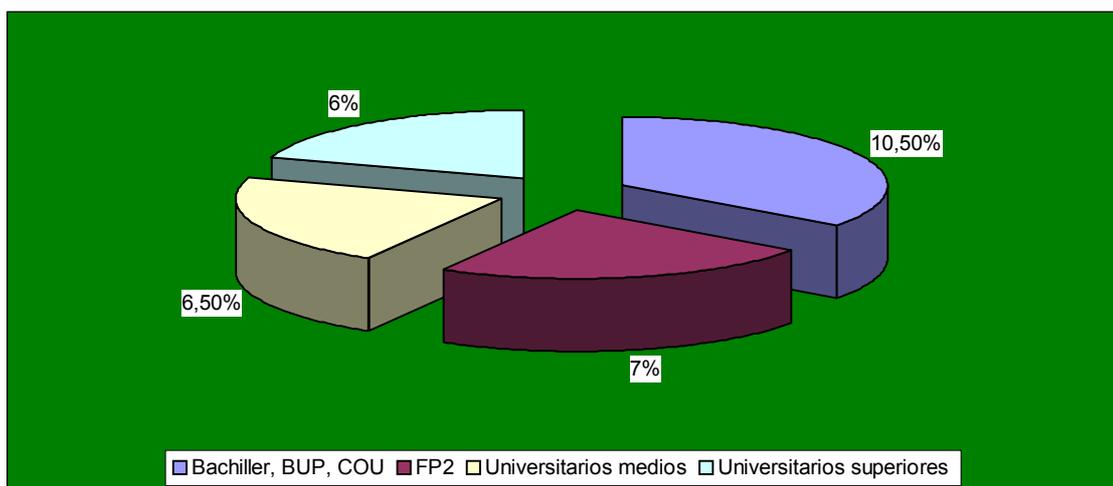
Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Las personas con estudios de EGB y Bachiller Elemental, representan en la muestra el 22,5% del total, de estos, 23,2% tiene un grado de discapacidad de menos de 60%; un 37,2% entre 61 y 70%, y un 39,5% se sitúa por encima del 71%. Las personas con este nivel de estudios, más del 50% de los mismos, está por debajo del grado de discapacidad del 70%.

Las personas con un nivel de estudios de ESO representan en la muestra el 3% del total, de estas un 33,4% se sitúa por debajo del grado de discapacidad 60%, entre los grados 61 y 70% no están representados, y el 66,7% esta por encima del grado de discapacidad del 71%. Esto refleja un alto porcentaje de personas con este nivel de estudios, que se encuentra con alto grado de discapacidad dictaminado.

Las personas con estudios de FP1, representan el 8,5% del total, de estos, el 50,1% esta por debajo del grado de discapacidad 60%, un 25,1% entre el grado de discapacidad 61 y 80%, y un 25% tiene un grado de discapacidad por encima del 80%, reflejan los datos, que en este nivel de estudios, mas del 50% de los mismos está evaluado con un grado de discapacidad menor del 60%.

### **Grado de discapacidad y estudios 3**



*Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004*

	40% menos	41-60%	61-70%	71-80%	más de 80%	Total
Bachiller, BUP, COU	14,3	14,3	28,6	23,8	19	10,50%
FP2	14,3	7,1	21,4	50	7,1	7%
Universitarios medios		18,2	27,3	36,4	18,2	6,50%
Universitarios superiores	11,1	22,2	11,1	44,4	11,1	6%

*Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004*

Un 10,5% del total de personas discapacitadas físicas; tiene Bachiller Superior, BUP, y COU; un 7% FP2, y un 12,5% estudios Universitarios de grado medio o superiores. Refleja la tabla adjunta claramente por medio de porcentajes, que el mayor porcentaje de estos estudios, se producen entre las franjas 71 y 80%, es en estas, donde se sitúan el 23,8% de las personas con estudios de Bachiller Superior, BUP y COU; el 50% de las personas con estudios de FP2; el 36,4% de los que tienen estudios Universitarios de grado medio, y el 44,4% de los que tienen estudios Universitarios Superiores.

Las personas que participan en este estudio, el 59% dicen sentir dificultades de integración en el mercado laboral, de ellas, el 40% de las que tienen estudios primarios incompletos; el 67,3% estudios primarios completos; el 57,8% EGB y/o Bachiller elemental y/o EGB; el 60,9% Bachiller superior, BUP, COU o FP2 y el 62,9% Estudios universitarios medios o superiores. Como vemos, la sensación de sentir dificultades de integración, parece seguir un ritmo en aumento constante, y está en función de un mayor nivel formativo. Las razones de esto, piensan que es por su condición de discapacitado/a el 92,4%. En todos los casos, los porcentajes son semejantes sean cuales sean los tipos de estudios de los que se disponga.

La relación que se produce entre el nivel de trabajo, formación, y el grado de discapacidad (visto con anterioridad) es un factor importante, que nos servirá para determinar el perfil de las personas con discapacidad física y su situación en el mercado laboral, dicho perfil, se puede elaborar a partir de los siguientes datos:

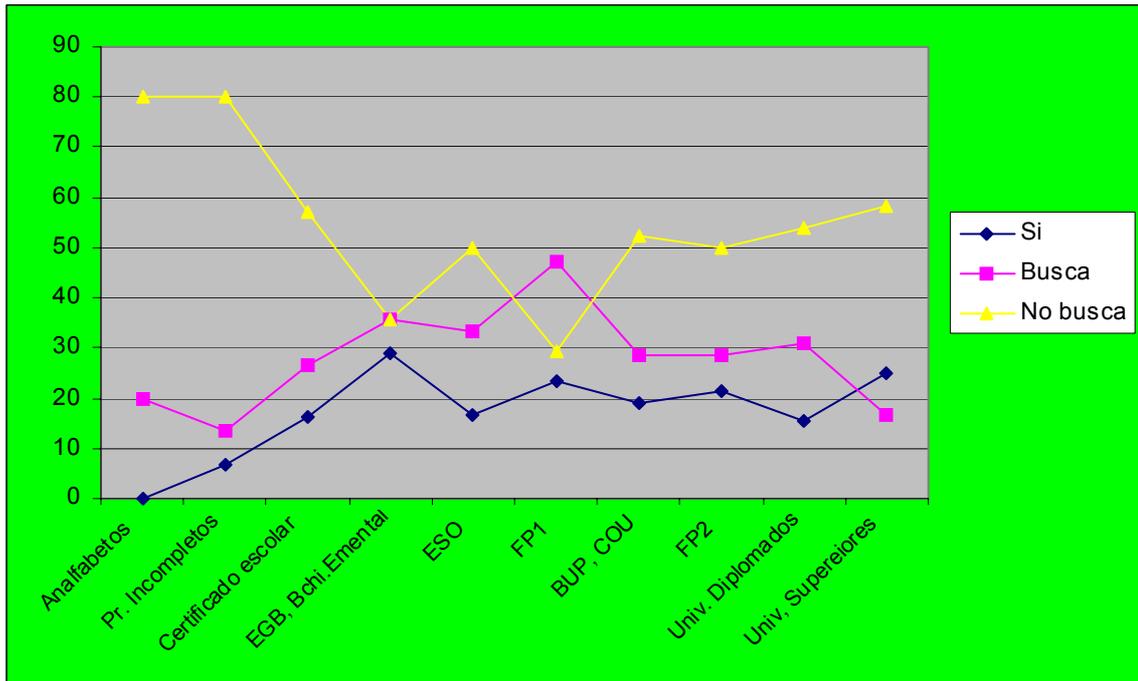
### **5.6. Nivel de estudios y situación de empleo**

De las personas analfabetas, el 20% no trabaja, pero está en búsqueda activa de empleo y un 80% no trabaja ni está buscando trabajo. De las personas con estudios primarios incompletos, el 6,7% trabaja; el 13,3% está en búsqueda activa de empleo, y el 80% no trabaja ni lo busca; las personas con certificado escolar, el 16,3% trabaja, el 26,5% está en búsqueda activa de empleo y el 57,1% no lo buscan; las personas con estudios de EGB y Bachiller Elemental, el 28,9% trabaja, el 35,6% no trabaja pero está en búsqueda activa de empleo, y 15,5% no trabaja ni busca empleo.

De las personas con Educación Secundaria Obligatoria (ESO) el 16,7% trabaja, el 33,3% está en búsqueda activa de empleo, y el 50% no trabaja ni busca empleo. Las personas con formación de FP1 el 23,5% trabaja, 47,1% está en búsqueda activa de empleo, y el 29,4% no trabaja ni busca empleo. Las personas con Bachiller, BUP y COU, el 19% trabaja, el 28,6% está en búsqueda activa de empleo, y el 52,4% no busca empleo. Las personas con FP2 o equivalente, el 21,4% trabaja, el 28,6% está en búsqueda activa, y el 50% no busca empleo.

Personas con Estudios Universitarios de grado medio, el 15,4% trabaja, el 30,8% busca activamente empleo, y el 30,8% no busca empleo. Las personas que tienen estudios Universitarios de grado Superior, el 25% si trabaja, el 16,7% está en búsqueda activa de empleo, y el 53,8% no buscan empleo. Esta situación hasta ahora descrita se verá con detalle en el gráfico siguiente.

### Relación entre nivel de formación y situación de empleo



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Como se ve reflejado en el gráfico, las personas con muy bajo nivel formativo son las que menos buscan empleo, las que se podrían definir como con estudios intermedios son las que con más intensidad buscan empleo, de estas son las personas con estudios comprendidos entre EGB y FP1, las que con más intensidad lo realizan. Esta actividad se va reduciendo a partir de este grado de conocimiento.

Del mismo modo, se refleja claramente, que el nivel de formación, facilita la posibilidad de estar trabajando.

#### 5.7. Nivel de estudios, grado de discapacidad y sentimientos ante la integración laboral

Ante la posibilidad de encontrar trabajo, los sentimientos de las personas que participan en este estudio giran entorno a:

Incapacidad, un 48,1% de los casos, en función de los estudios los que tienen en mayor porcentaje esta sensación son las personas con estudios primarios incompletos y las que tienen los estudios de ESO y FP2 con el 63,2% y el 66,7% respectivamente. En el resto de los casos, los porcentajes con pequeñas oscilaciones son semejantes y están alrededor del 45%. Los porcentajes de individuos con este sentimiento se disparan a partir del grado de discapacidad de más del 40%, llegando al 63% en las personas que tienen entre el 41 y el 60% grado de discapacidad reconocido.

Las personas que dicen tener necesidad de encontrar trabajo alcanzan el 43,1%. De estos el 10% de las personas tienen estudios primarios incompletos, entre el 42,9% y el 35% son personas que han realizado hasta Bachiller superior, BUP, COU, FP2, y los que tienen estudios universitarios medios y superiores, respectivamente, el resto de las personas están entre el 50% en el caso de las personas con estudios de EGB y Bachiller elemental y el 66,7%, en las personas que tienen ESO y FP1. Sigue siendo esta sensación superior entre las personas con un grado de discapacidad reconocido entre 41 y 60%.

Dicen sentir presiones familiares para alcanzar un puesto de trabajo el 15%, los mayores porcentajes de personas que contestan que es esta la sensación que les embarga se encuentran entre las que tienen estudios de ESO y FP1, y los que tienen estudios universitarios con el 27,8 y el 20% respectivamente. Los porcentajes que se reflejan según sea el grado de discapacidad, en relación con la sensación de que reciben presiones familiares para la búsqueda de empleo, muestran que los mayores porcentajes se encuentran entre las personas que tienen menos de un 60% de grado de discapacidad, alcanzando el 37,5% de las mismas y las que se sitúan entre el 61 y 80% de grado de discapacidad, que alcanzan el porcentaje de 41,7%.

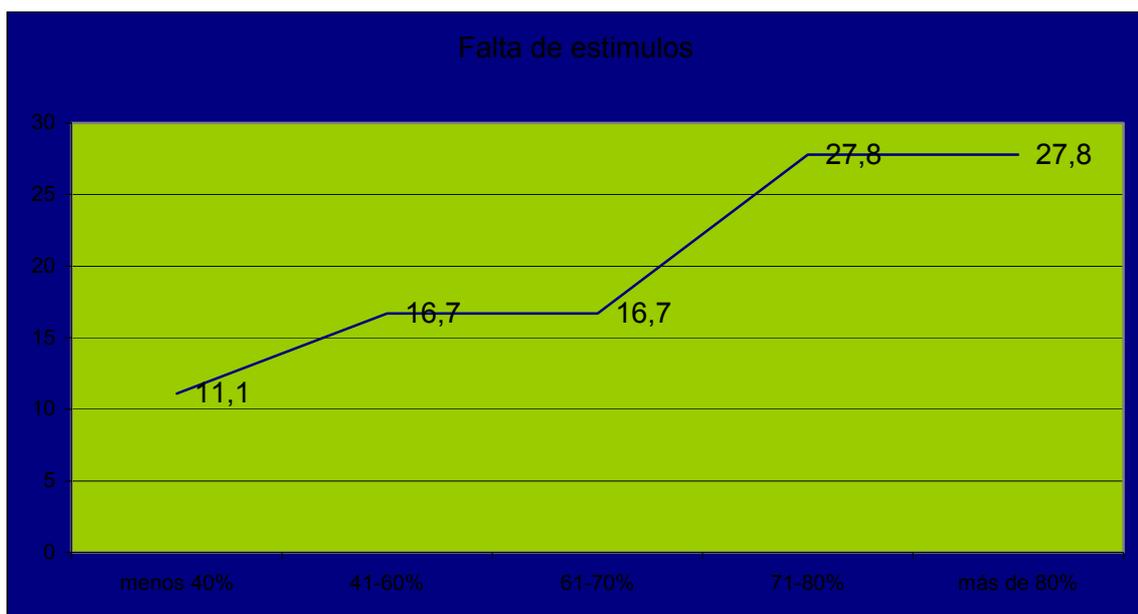
Como vemos por estos datos las presiones familiares en la búsqueda de empleo no se reducen en función del grado de discapacidad. Esto se relaciona con lo que con anterioridad se ha mencionado: el grado de discapacidad, tanto por los actores principales (discapacitados/as) como por sus familiares, no se ven como limitaciones dado que ellos que conviven con sus hijos / as saben que sí son capaces de desarrollar

adecuadamente labores técnico profesionales, del mismo modo el deseo de que sus hijos / as consigan autonomía e independencia en muchos casos fuerza en los padres esta presión sobre los hijos / as.

La falta de estímulos la manifiestan el 23,8% de las personas, el mayor porcentaje se da en función del nivel de estudios, a mayor nivel de estudios mayor nivel de sensación de falta de estímulos, en este caso concreto los porcentajes con esta sensación que se producen en función del grado de discapacidad son semejantes en todos los niveles de estudios. Esto se puede producir por las mayores dificultades que estas personas pueden tener en la integración laboral en puestos de mayor responsabilidad y que requieran un mayor grado de especialización. Los trabajos que requieren menos cualificación y que se sitúan entre los menos remunerados, son los de acceso más sencillo, tal vez esta sea una de las razones de la contratación **os poco** cualificados de las personas con discapacidad.

Este factor puede ser un claro determinante que se puede relacionar con el grado de discapacidad, podría significar que a mayor grado de discapacidad mayor nivel de falta de estímulos ante la integración laboral.

### ***Falta de estímulos ante el trabajo y grado de discapacidad***



*Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004*

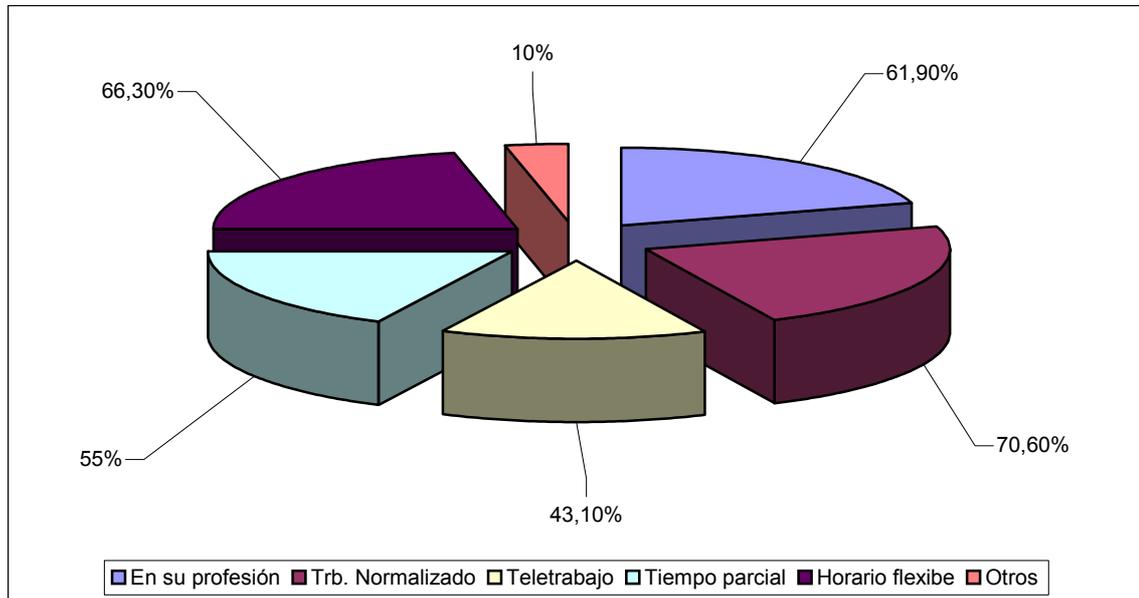
En el gráfico los valores que se muestran, se deben entender en porcentajes. Por lo que, y como queda claramente reflejado, la hipótesis de partida parece demostrarse a mayor grado de discapacidad, mayor sensación de falta de estímulos ante el trabajo.

Esta sensación, en la entrevistas en profundidad realizadas se manifestó desde diferentes ópticas, por un lado todos confirmaban que si el grado de discapacidad se valoraba en “incapacidad” era lógico que la sensación se produjera, pero como no en todos los casos esta sensación se correspondía con ello, no se puede concluir que el grado de discapacidad hace que las personas que la sufren tengan mayor incapacidad para el desarrollo de tareas en el mercado laboral. Se argüía como ejemplo de ello, el de las personas discapacitadas en sillas de ruedas, todas ellas con un alto grado de discapacidad y sin embargo con todas las capacidades para desarrollar adecuadamente un trabajo para el que estuvieran cualificados.

#### **5.8. Nivel formativo y deseos de trabajar en lo que les gusta**

En muchos casos el trabajo no solo es una necesidad sino que es también una forma crecer como persona, alcanzar un grado de independencia deseado, desarrollarse como individuo en sociedad, y un largo etcétera. Es una forma, como vimos con anterioridad, de alcanzar una cuotas de calidad de vida acordes con la sociedad donde se vive.

**Les gustaría trabajar en:**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Por nivel formativo, les gustaría trabajar en su profesión al 61,9% de las personas encuestadas. De estas el mayor porcentaje se encuentra entre las personas que tienen estudios primarios completos con el 25,3% de las mismas, y el 24,2% de las personas con estudios de Bachiller superior, BUP, COU y FP2.

Quieren trabajar en un trabajo “normalizado” el 70,6% de las personas, de entre estas se encuentran porcentualmente reflejadas las que tienen estudios primarios incompletos con el 26,3%, las que tienen estudios primarios completos con el 67,4%, las que tienen estudios de EGB y bachiller elemental con el 84,4%, las que tienen Bachiller superior, BUP, COU y FP2 con el 85,7%, y las que tienen estudios universitarios con el 60%.

Las personas a las que les gustaría trabajar en Teletrabajo representan el 43,1%, de estos, el 15,8% tiene estudios primarios incompletos, el 48,8% primarios completos, el 56,3% EGB y Bachiller Elemental, el 22,2% de las personas con eso y FP1, el 75% de las personas con Bachiller superior, BUP, COU y FP2, y el 10% de las personas con estudios Universitarios.

A tiempo parcial quisieran trabajar el 55% de las personas, de estas porcentajes superiores al 60% en todos los niveles de estudios, bajando hasta el 26% de las personas con estudios Primarios incompletos, y el 30% de las personas con estudios Universitarios.

En horario flexible quisieran trabajar el 66,3% de las personas encuestadas, de estas los menores porcentajes se producen en las personas con estudios Primarios Incompletos, con el 26,3% las personas, y con estudios Universitarios el 45%. Las personas con estudios Primarios Completos elegirían esta opción el 60,5% de ellas; de las que tienen estudios de EGB y Bachiller Elemental el 84%, las que cuentan con estudios de ESO y FP1 el 77,6%, y las personas con estudios de Bachiller Superior, BUP, COU y FP2 el 89,3%.

### **5.9. Relación entre los deseos de trabajar en lo que les gustaría, por grado de discapacidad**

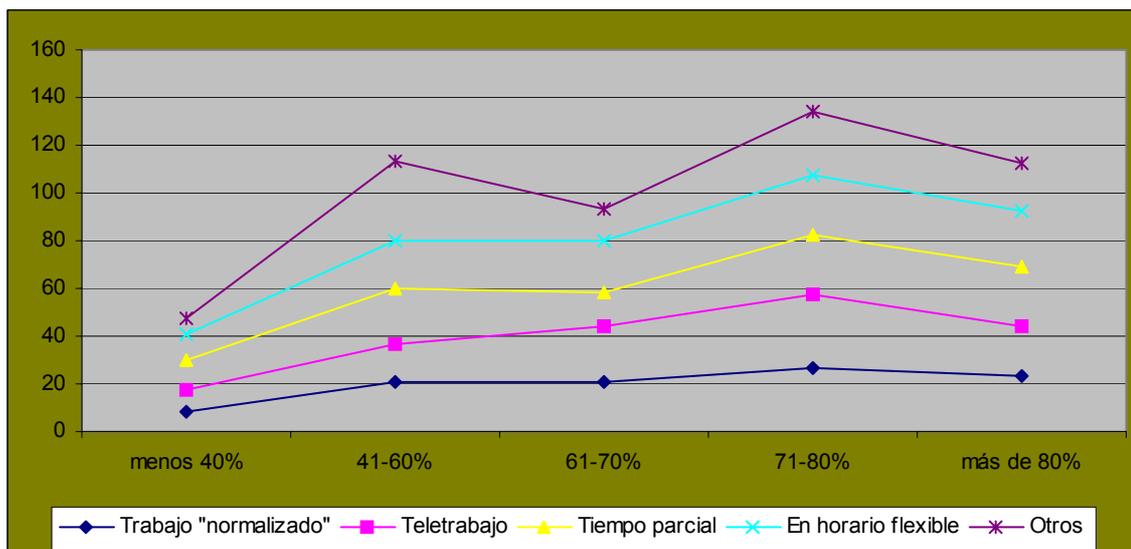
Hemos visto donde les gustaría trabajar en función del nivel de estudios. Si lo relacionamos con el grado de discapacidad vemos que las personas que desean trabajar en un “trabajo normalizado”, el 29,3%, tiene un grado de discapacidad menor del 60%; el 20,8% está entre el 61 y el 70% de grado de discapacidad y un 50% en más del 71% de grado de discapacidad. Antes de seguir en el desarrollo de donde les gustaría trabajar en función del grado de discapacidad veamos esto en forma de tabla y gráfica y en conjunto.

#### ***Les gustaría trabajar, relación con el grado de discapacidad***

	menos 40%	41-60%	61-70%	71-80%	más de 80%
Trabajo "normalizado"	8,5	20,8	20,8	26,4	23,6
Teletrabajo	9,4	15,6	23,4	31,3	20,3
Tiempo parcial	11,9	23,8	14,3	25	25
En horario flexible	10,8	19,6	21,6	24,5	23,5
Otros	6,7	33,3	13,3	26,7	20

*Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004*

### Les gustaría trabajar, relación con el grado de discapacidad



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Les gustaría trabajar en Telétrabajo: el 25% de las personas con un grado de discapacidad menor de 60%; el 54,7% de las personas entre 61 y 80%, y el 20,3% de las personas con más de un 80% de grado de discapacidad.

Las personas a las que les gustaría trabajar a "Tiempo parcial": el 24,9% de las personas con tiene menos de un 60% de grado de discapacidad; el 29,3% entre 61 y 80%, y un 25% más de un 80% de discapacidad.

En horario flexible quisieran trabajar el 30,4% de las personas con menos de un 60% de grado de discapacidad; el 46,1% de las personas entre un 61 y 80%, y un 23,5% de las personas con más de 80% de grado de discapacidad.

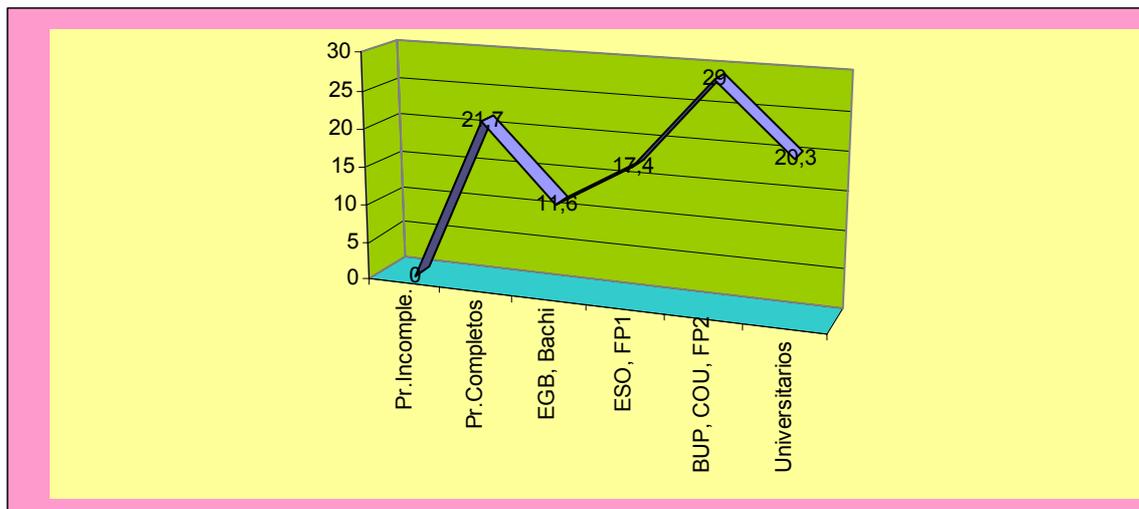
Les gustaría trabajar en "otros" trabajos que no contempla la encuesta: el 40% de las personas con menos de un 60% de grado de discapacidad; un 40% de las que están entre un 61 y 80% de discapacidad, y el 20% de las personas que tiene más de un 80% de discapacidad.

En el gráfico y tablas adjuntas puede verse con claridad que: los mayores deseos de trabajar en cualquiera de los trabajos que se les plantea, son manifestados con mayor intensidad por las personas con mayor grado de discapacidad, los datos numéricos, como las barras del gráfico dejan muy a las claras este deseo. Esto se relaciona con lo que venimos diciendo sobre el grado de discapacidad, que no solo no aminora el deseo de integración laboral sino que hace que los deseos se acrecienten, esto se puede relacionar también, como no podía ser de otro modo, con el deseo de sentirse útiles, deseo que se corresponde con el deseo de todos nosotros, (personas que no estamos valorados con ningún grado de “discapacidad”), así como la clara demostración de que el mayor grado de discapacidad tampoco impide sentir la necesidad de estar adecuadamente integrado como ciudadano en nuestro país.

#### **5.10. Relación entre nivel de estudio, trabajo y conocimiento de otros idiomas**

Un 34,5% de las personas con discapacidad física conocen otro idioma aparte del castellano. De estas un 17,4% son las que tienen estudios de ESO y FP1, un 29% las que tienen estudios de Bachiller Superior, BUP, COU y FP2, y un 20,3% las personas con estudios Universitarios, un 11,6% las personas con estudios de EGB y Bachiller Elemental, un 21,7% las que tienen estudios Primarios Completos. No conocen ningún otro idioma las personas con estudios Primarios incompletos, como vemos en el siguiente gráfico.

### Conocimiento de idiomas y nivel de formación



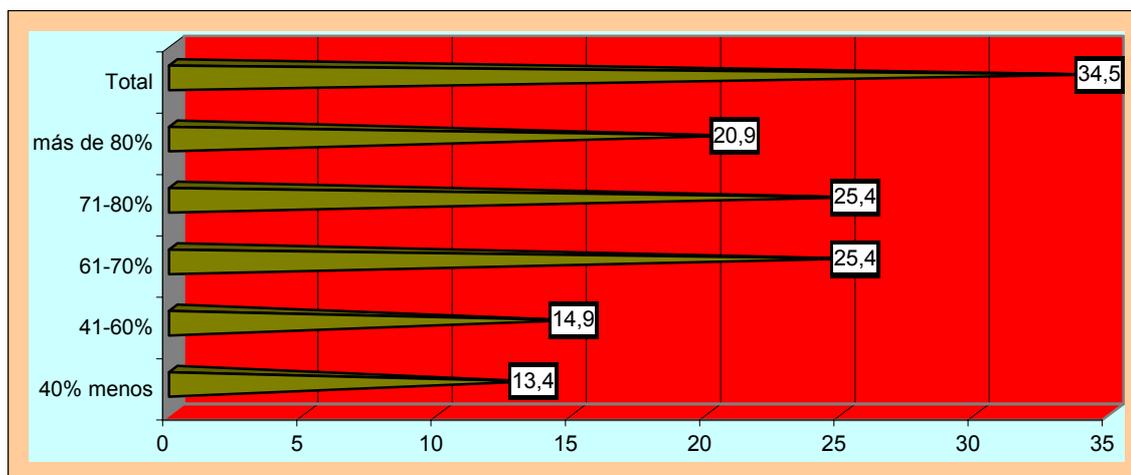
Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Queda claro que el conocimiento de otro idioma aparte del castellano, aumenta en función del mayor nivel de estudios, baja relativamente en el nivel de estudios universitarios, como se refleja en el gráfico, y es en los niveles de estudios de BUP, COU y FP2, donde se da mayor porcentaje de personas que conoce otro idioma aparte del castellano.

La relación que se produce entre el conocimiento de otro idioma y el estar trabajando, es: De las personas que están trabajando el 41% conoce otro idioma, de las personas que no están trabajando y a su vez están en búsqueda activa de empleo, conoce otro idioma el 41,4%, y de las personas que no trabajan y tampoco buscan empleo lo conoce el 28,2%.

Si la relación la establecemos entre el conocimiento de otro idioma y el grado de discapacidad, vemos que, conocen otro idioma aparte del castellano, el 34,5% de las personas con discapacidad física sea cual sea el grado de discapacidad que sufran, el mayor conocimiento de otro idioma se produce entre las personas con un grado de discapacidad del 61 y 70% y el 71 y 80%, de los cuales el 40,5% y el 41,5%, respectivamente, conocen otro idioma. Porcentajes de conocimiento en torno al 30% se producen en las personas con otros grados de discapacidad.

### **Grado de discapacidad y conocimiento de idiomas**



*Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004*

Como vimos con anterioridad, el conocimiento de otros idiomas en las personas con discapacidad física alcanza el 34,5% del total de las personas encuestadas para este trabajo. El idioma que más conocen es el inglés, con el 69,6% de los casos, seguido del francés con el 43,5%, el Alemán con el 5,8%, y otros con el 5,8%.

### **Conocimientos de idiomas por nivel de formación**

	Inglés	Francés	Alemán	Otros
Prm. completos	18,80%	13,30%	25%	25%
EGB, bach. Elem.	14,60%	13,30%		
ESO,FP1	22,90%	10%	25%	25%
BUP, COU, FP2	25%	36,70%		50%
Universitarios	18,80%	26,70%	50%	
Total	69,60%	43,50%	5,80%	5,80%

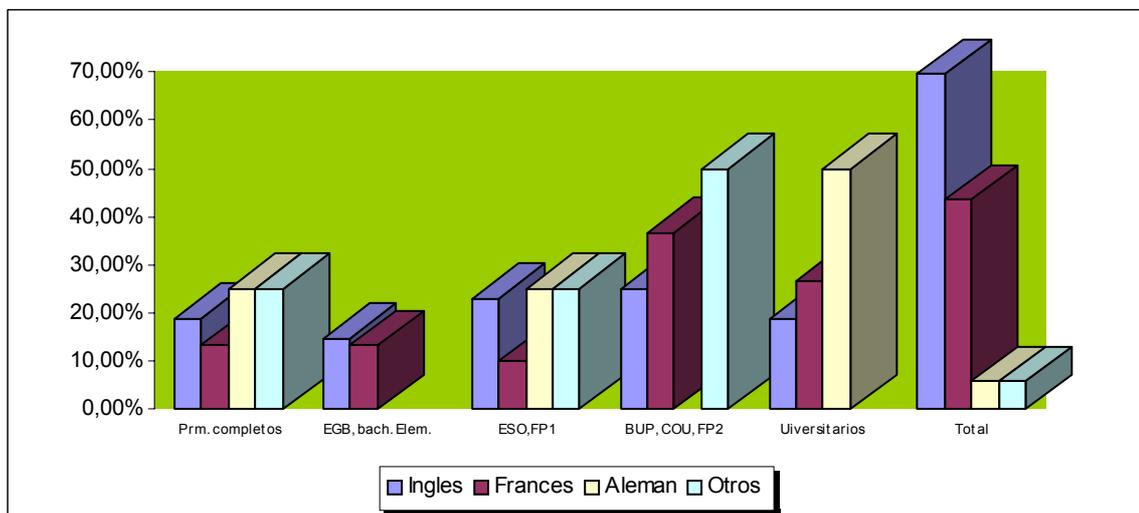
*Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004*

Por nivel de estudios, las personas con conocimientos del idioma inglés representan el 69,6%, siendo sin ninguna duda el idioma más conocido. Dicho conocimiento, en el caso de las personas con estudios de ESO y FP1, se produce en el 22,9%; en el 14,6%

si tienen estudios de EGB y Bachiller Elemental; en el 25% de las personas con estudios de Bachiller Superior, BUP, COU y FP2; y en el 18,8% de las personas con estudios primarios completos, y en el mismo porcentaje las personas con estudios universitarios.

Para una visión de conjunto vemos en el gráfico, a continuación, una perspectiva general del conocimiento de idiomas, por nivel de estudios.

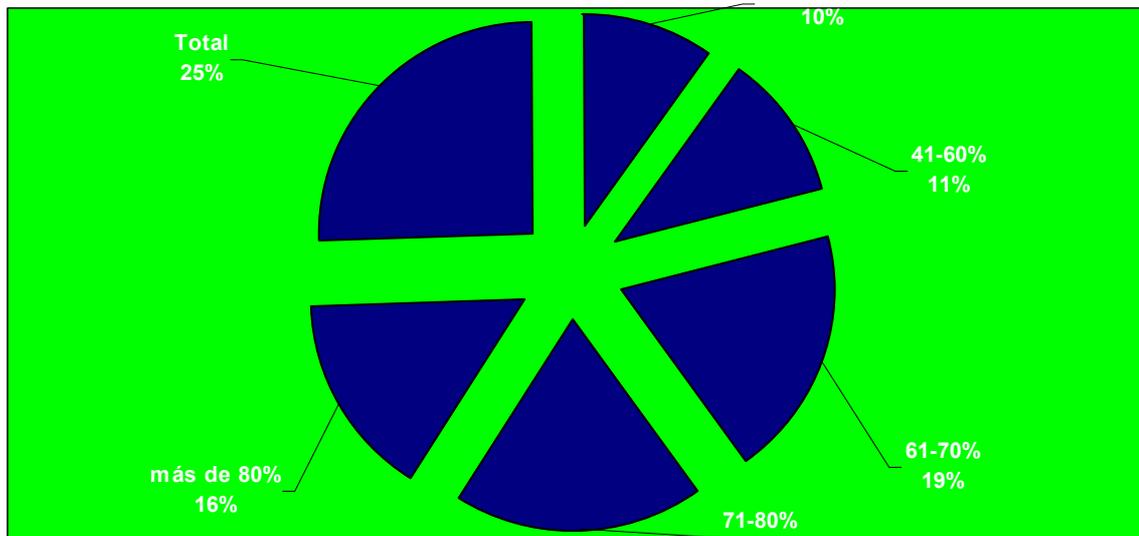
### ***Conocimiento de idiomas en función del nivel de estudios***



*Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004*

Con anterioridad vimos pormenorizadamente la relación que se establecía entre el conocimiento del idioma inglés y el nivel de estudios. En el gráfico podemos ver claramente, la relación que se establece en cualquiera de los niveles de estudios y su conocimiento de idiomas y cuales son éstos. Vemos que el conocimiento de idiomas aumenta en función del nivel de estudios, en el nivel de estudios universitarios baja el conocimiento del idioma inglés, sin embargo aumenta considerablemente el conocimiento del alemán, el conocimiento del idioma francés se mantiene medianamente estable porcentualmente en todos los niveles de formación.

### Grado de discapacidad y conocimiento de idiomas



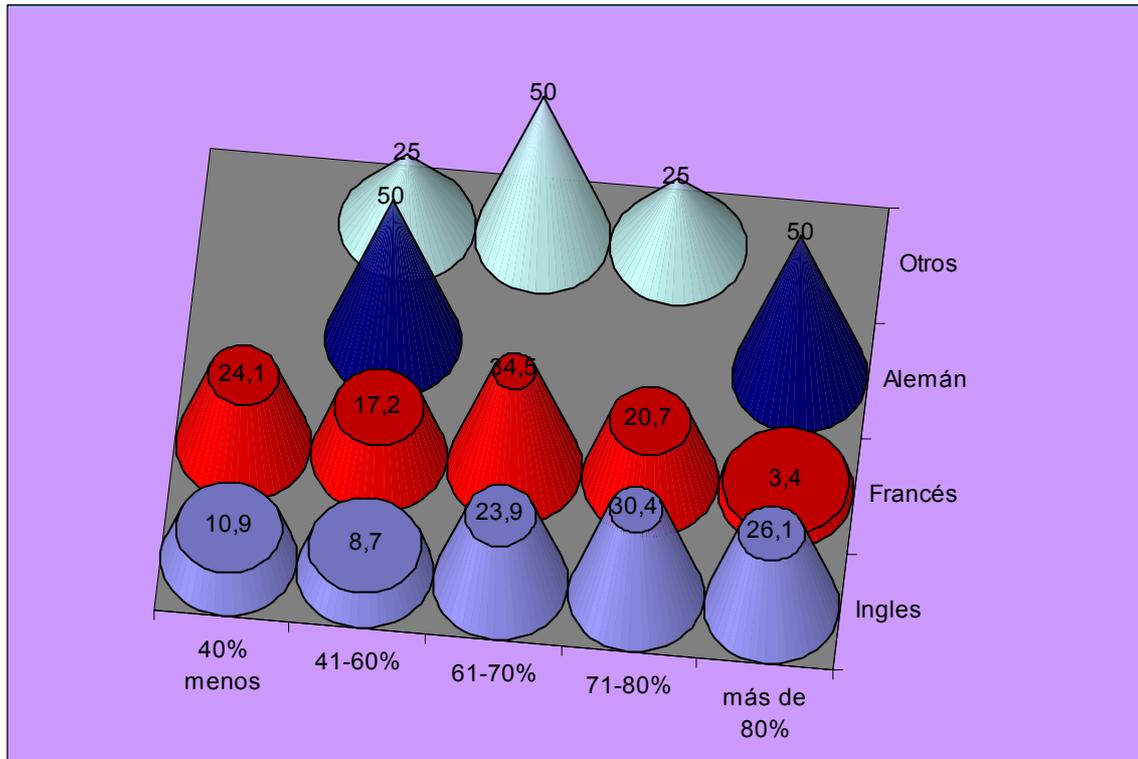
Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Los porcentajes de conocimientos de idiomas quedan claramente reflejados en el gráfico adjunto, no obstante, es de destacar que el conocimiento de idiomas se produce en las personas con un mayor nivel de grado de discapacidad, siendo a partir del un grado de discapacidad superior al 61% cuando más del 25% de las personas conocen otro idioma, baja un poco el porcentaje en relación a estos cuando el grado de discapacidad es superior al 80%.

Debemos tener en cuenta, y dada la importancia de los datos, que en lo que respecta al porcentaje de personas con diferentes grados de discapacidad participantes en este estudio, en los diferentes grados de discapacidad, nos encontramos que el 22,6% de las personas tienen un grado de discapacidad entre 61 y 70%; el 22% un grado entre 71 y 80%, y 23,1% más de un 80% de grado de discapacidad.

De estos últimos datos podemos extraer que el mayor número de personas discapacitadas participantes en este estudio se encuentra con un grado de discapacidad por encima del 61%, y a su vez son las personas con este grado de calificación las que tienen un mayor nivel de conocimientos de idiomas.

**Conocimiento de otros idiomas en función del grado de discapacidad**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Las personas encuadradas en el grado de discapacidad menor de un 40% y que conocen algún idioma aparte del Castellano, representan el 13,4%. De estos un 10,9% forma parte de los que conocen el idioma inglés (el 55,6% de los que tienen dicho grado de discapacidad y conocen algún otro idioma), y el 24,1% conocen el idioma francés, que representan en este grado de discapacidad el 77,8% de los que conocen otro idioma y tienen este grado de discapacidad.

Las personas con un grado de discapacidad entre 41 y 60%, representan el 14,9% de las personas que conocen otro idioma y tienen este grado de discapacidad, de éstas el 8,7% conoce el idioma Inglés, a su vez representan el 40% con ese grado de discapacidad y que conocen algún otro idioma. De las personas que conocen el idioma Francés, representan el 17,2% de las mismas y a su vez representan el 50% de las personas con ese grado de discapacidad que conocen algún otro idioma. De las personas con discapacidad que conocen alemán, las personas con este grado de discapacidad,

representan el 50% de las mismas y a la vez el 20% de las personas que con ese grado de discapacidad conocen algún otro idioma. De los que conocen otros idiomas representan el 25%, y son el 10% de los que en dicho grado de discapacidad conocen otros idiomas.

Las personas con un grado de discapacidad entre 61 y 70% que conocen otro idioma representan el 25,4% del total, de estos el 23,9% conoce el idioma inglés, dentro de este grado de discapacidad representan el 64,7% de los que conocen algún otro idioma. De los que conocen el idioma francés representan el 34,5%, y el 58,8% de los que dentro de este grado de discapacidad conocen algún otro idioma. Del mismo modo, dentro de los que están en este grado de discapacidad y conocen otro idioma representan el 50% de los que conocen otros idiomas y el 11,8% de los que tienen este grado de discapacidad y conocen otro idioma.

Las personas con un grado de discapacidad entre 71 y 80% y que conocen otro idioma representan el 25,4%; de los mismos, el 82,4% conoce el idioma inglés que a su vez representan el 30,4% del total de las personas que tienen dichos conocimientos; conocen el idioma francés el 20,7% de las personas con dicho grado de discapacidad que a su vez representan el 35,3% de las personas con este grado de discapacidad, y el 25,4% del total de personas que conocen al menos un idioma aparte del Español. El 5,9% conoce otros idiomas y a su vez representan el 25% de los que tienen este grado de discapacidad y conocen otro idioma.

Las personas con grados de discapacidad mayores del 80% representan en el total de personas con conocimientos de idiomas el 20,9%; de ellos el 26,1% conoce el inglés, que representan entre el grupo de personas que conocen un idioma el 85,7%. Conocen francés el 7,1% de ellos que representan dentro de las personas que conocen otro idioma y tienen este grado de discapacidad el 3,4%; El 14,3% de estas personas conocen el idioma alemán y representan a su vez el 50 por ciento de las personas que conocen dicho idioma.

### **5.11. Conocimientos sobre nuevas tecnologías**

De las personas que participan en este estudio, el 47% tienen conocimientos sobre nuevas tecnologías. Dada la situación que respecto a las nuevas tecnologías se está produciendo en la actualidad, sobre todo en y para las personas con discapacidad, queda mucho camino por recorrer con el fin de alcanzar el máximo conocimiento de las mismas por el colectivo discapacitado; dicho conocimiento se hace importante para estas personas por variadas razones:

- Facilitar la integración laboral.
- Facilitar la independencia en el hogar.
- Habilitar cauces de comunicación con el exterior.
- Suplir carencias que sus discapacidades les producen.

En relación a la integración laboral, la aplicación de nuevas tecnologías en el mundo laboral cada día se hace más necesaria y real; tanto los medios de producción como las líneas comerciales, sobre todo en este mundo globalizado, hacen más necesarias dichas tecnologías así como el conocimiento de idiomas que hemos estudiado en este caso con anterioridad. La tecnología ocupa en estos momentos un importante factor capaz de facilitar la integración de las personas en el mundo laboral.

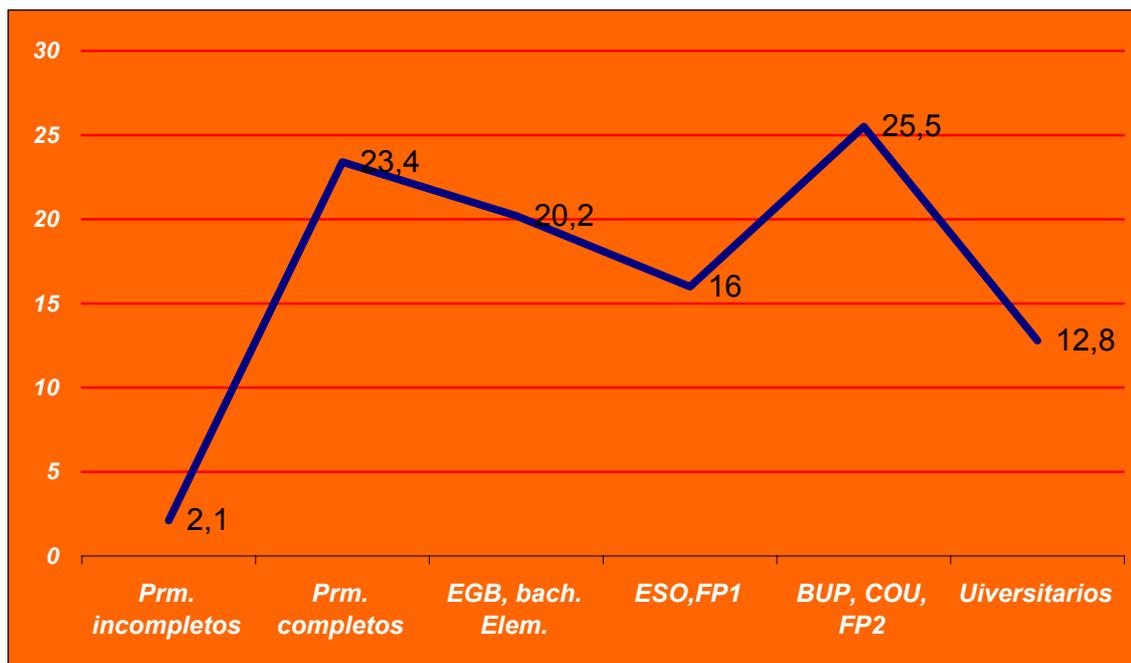
Facilitan la independencia en el hogar, tanto en el instrumental que pueden manejar dichas personas para alcanzar la satisfacción de sus necesidades como en el uso de materiales productores de servicios en el hogar. Pensemos que algunas de estas personas utilizan herramientas tecnológicas para el uso diario, incluso necesarias para su propia integridad física.

Habilitan cauces de comunicación con el exterior tanto en las relaciones personales como en momentos de emergencia por los que puedan pasar, facilitan en palabras de ellos mismos “una ventana por la que mirar al mundo”.

Como decíamos con anterioridad las nuevas tecnologías e incluso las herramientas que las contienen para algunas de estas personas son necesarias, se habla por medio de

teclados de ordenador que traducen en voz lo escrito, por ejemplo. Imaginemos la nueva tecnología aplicada a los teléfonos móviles y ordenadores de nueva generación, instrumentos que en la actualidad se están utilizando por gran cantidad de personas con discapacidad visual.

### ***Conocimientos de nuevas tecnologías por nivel de formación***

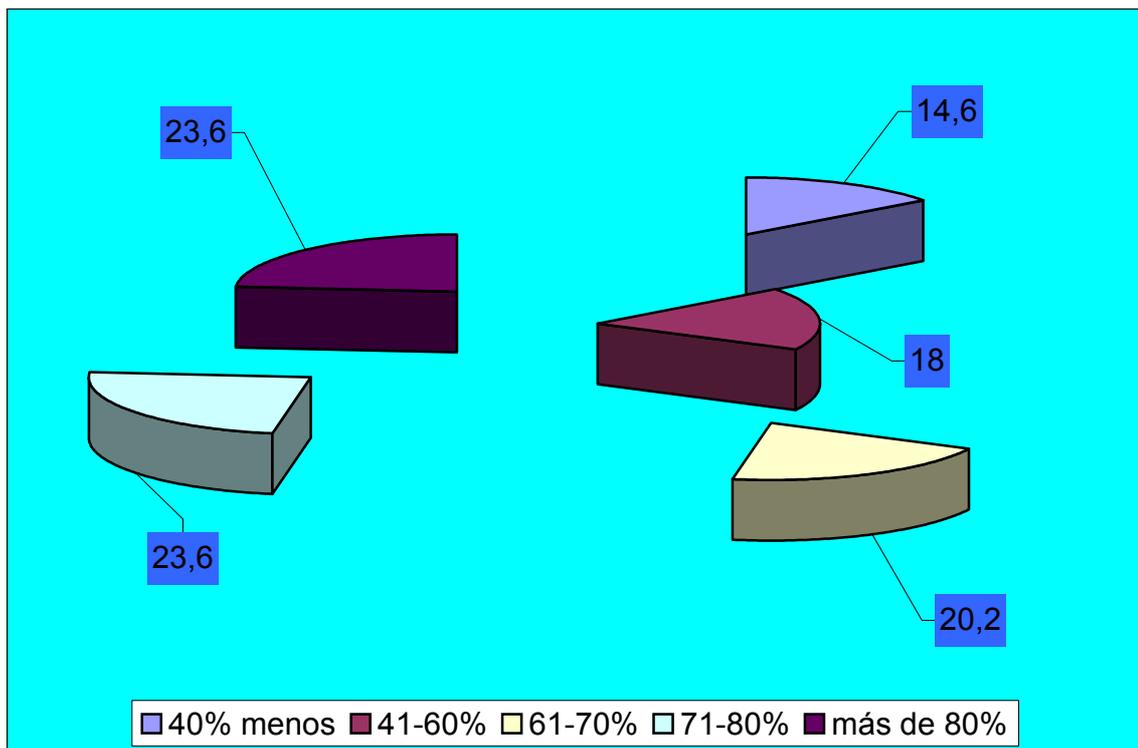


*Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004*

De todas las personas encuestadas, sólo el 47% tiene conocimientos sobre nuevas tecnologías. Los mayores porcentajes de personas con estos conocimientos y en función del nivel de estudios se produce en las personas con estudios primarios completos, con el 23,4% y en las personas con estudios de BUP, COU y FP2, con el 25,5%. El menor nivel de conocimientos en materia tecnológica, como no podía ser menos, se produce en las personas con estudios primarios incompletos, con el 2,1%; las personas con estudios de EGB y Bachiller Elemental alcanzan el 20,2%, y en el caso de las personas con estudios universitarios el 12,8%.

Si el conocimiento de nuevas tecnologías lo relacionamos con el trabajo, vemos que el 24,5% de los que trabajan las conocen, el 38,3% de los que no trabajan pero están en búsqueda activa de empleo y el 37,2% de los que no trabajan ni buscan empleo.

### Conocimientos de nuevas tecnologías por grado de discapacidad



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

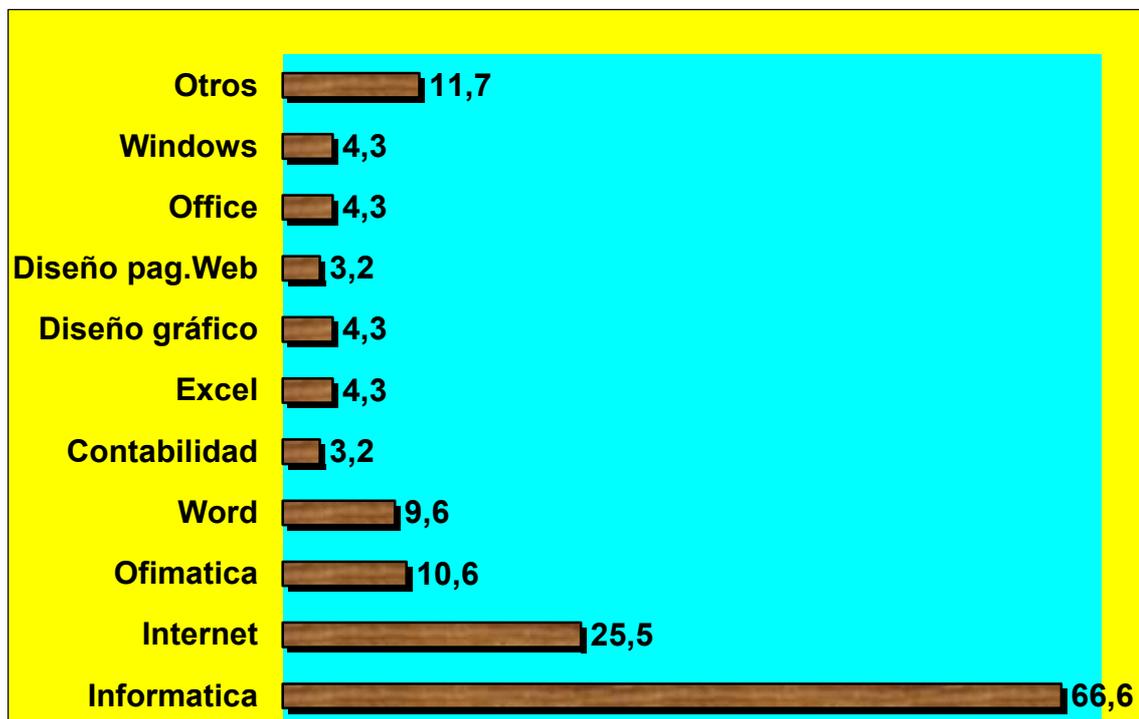
Como vimos con anterioridad el 47% de las personas participantes en este estudio, tienen conocimientos sobre nuevas tecnologías, de ellos, el 52% de las personas que tienen menos de un 40% de grado de discapacidad, el 45,7% de las que tienen entre 41 y 60%, el 42,9% de las que tienen entre 61 y 70% de grado de discapacidad, el 51,2% de las personas con grado de discapacidad 71 y 80%, y el 48,8% de las personas que tienen un grado de discapacidad de más de un 80%.

Si el grado de discapacidad lo relacionamos, porcentualmente, con el número de personas que tienen conocimientos sobre nuevas tecnologías vemos que disponen de este tipo de conocimientos el 14,6% de las personas con menos de un 40% de grado de

discapacidad, el 18% de los que tienen entre 41 y 60%, el 20,2% de los que tienen entre 61 y 70/, el 23,6% de los que tienen entre 71 y 80% y el 23,6% de los que tienen más de un 80% grado de discapacidad, esto queda reflejado en el gráfico anterior.

Los datos anteriores indican que disponen de conocimientos sobre nuevas tecnologías, mayoritariamente, quien mayor grado de discapacidad tiene pues es evidente que, el mayor grado de discapacidad incomunica con más intensidad a quien la padece. Las nuevas tecnologías, a nadie se le escapa, facilitan la comunicación, mantienen al individuo asomado a una ventana desde la cual poder mirar el mundo y comunicarse con él, facilitan la integración, y en muchos casos la vida y las emergencias que en ella se puedan producir.

***Tipo de conocimientos sobre nuevas tecnologías de los que disponen las personas con discapacidad***

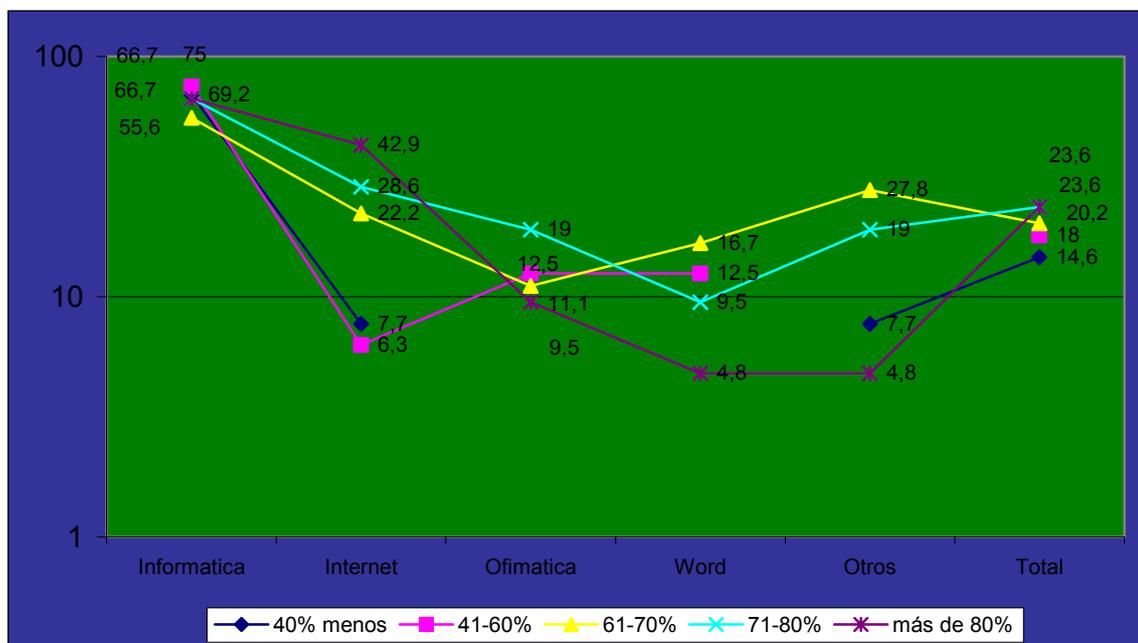


*Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004*

Hemos visto con anterioridad que disponen de conocimientos sobre nuevas tecnologías el 47% de las personas con discapacidad física, como vemos reflejado en el gráfico adjunto. De las personas que tienen estos conocimientos los que los tienen se centran casi exclusivamente en el conocimiento de informática que alcanza el 66,6%, seguido de Internet con el 25,5%, Ofimática con el 10,6%, y Word con el 9,6%, el resto de los conocimientos se encuentra muy poco representado.

Esto indica el gran esfuerzo que se tiene que desarrollar todavía, en torno al conocimiento sobre nuevas tecnologías. Parecen apuntar estos datos que se han generado esfuerzos en la formación en los cursos más sencillos para el uso diario y se ha profundizado muy poco en los campos que puedan estar demandando con más intensidad el mundo de las empresas. Las nuevas tecnologías son instrumentos que facilitan en gran medida el trabajo de los seres humanos, pero cada día se hace más necesaria la especialización, en los diferentes campos que estas tecnologías abren en el mundo de la industria, empresas de servicios y empresas tecnológicas.

**Relación entre los conocimientos tecnológicos más conocidos y el grado de discapacidad**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

De las personas que tienen conocimientos sobre nuevas tecnologías, las personas con un grado de discapacidad de menos de un 40%, representan 14,6%, de estas, el 69,2% tiene conocimientos de Informática, el 7,7% de Internet, y el mismo porcentaje dice tener conocimientos sobre otras materias relacionadas.

Las personas entre un 41 y un 60% de grado de discapacidad y que tienen conocimientos sobre nuevas tecnologías representan el 18%, de éstas, disponen de conocimientos de informática el 75%, el 6,3% de Internet, el 12,5% de Ofimática, y el mismo porcentaje Word.

Las personas con un grado de discapacidad entre 61 y 70%, representan en la muestra de las personas que tienen conocimientos sobre nuevas tecnologías el 20,2%, de estas, el 55,6% tiene conocimientos sobre Informática, el 22,2% sobre Internet, el 11,1% sobre Ofimática, el 16,7% sobre Word, y el 27,8% sobre otros tipos de conocimientos en la materia que tratamos.

Las personas con un grado de discapacidad entre 71 y 70%, representan en la muestra de las personas que tienen conocimientos sobre nuevas tecnologías el 23,6%, de estas, el 66,7% tiene conocimientos sobre Informática, el 28,6% sobre Internet, el 19% sobre Ofimática, el 9,5% sobre Word, y el 19% sobre otros tipos de conocimientos en la materia que tratamos.

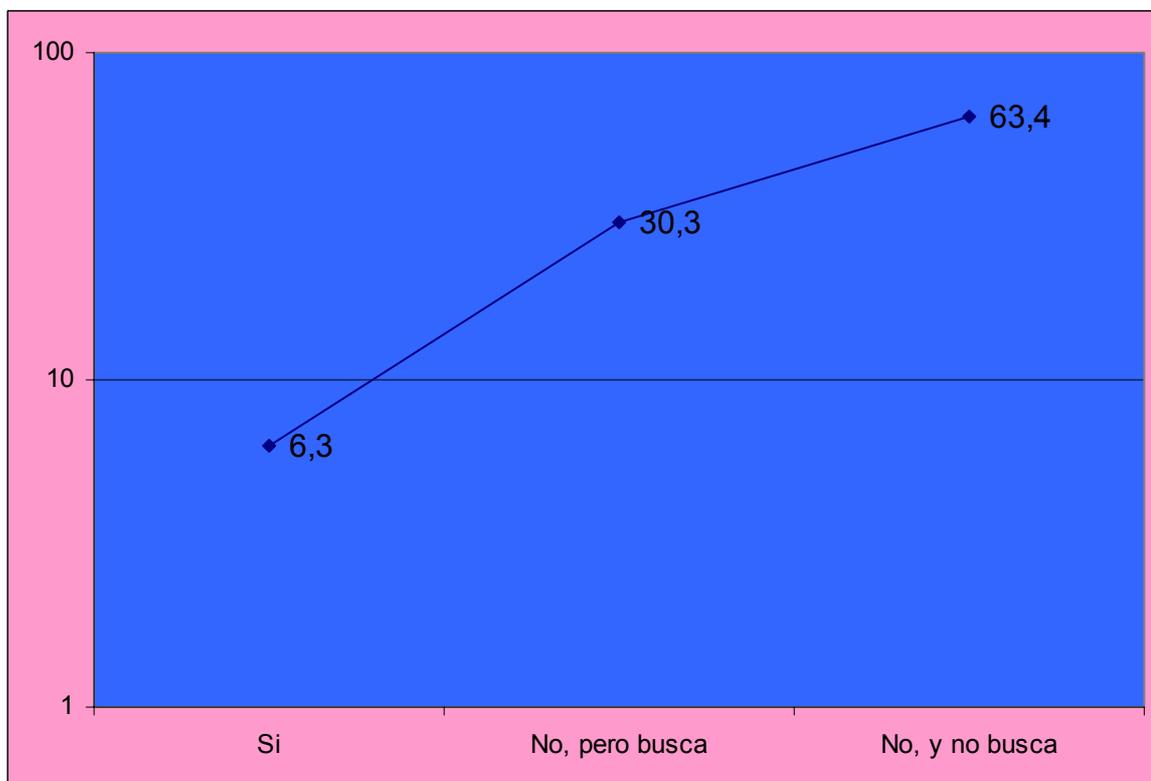
Las personas con un grado de discapacidad de más de un 80%, representan en la muestra de personas que tienen conocimientos sobre nuevas tecnologías el 23,6%, de estas, el 66,7% tiene conocimientos sobre Informática, el 42,9% de Internet, el 9,5% de Ofimática, el 4,8% de Word, y el 4,8% de otros conocimientos relacionados con la materia.

Un dato relevante y relacionado con lo anterior, es que: todos los conocimientos relacionados con las nuevas tecnologías se mantienen con pequeñas variaciones en todas las personas, sean cuales sean los grados de discapacidad de las mismas. Es el conocimiento de Internet donde las diferencias son muy marcadas, esto se refleja en

que a mayor grado de discapacidad mayor conocimiento de Internet, llegando en el caso de las personas con un grado de discapacidad entre el 61 y 70% a que conozcan esta herramienta el 22,2%, el 28,6% de las personas con un grado de discapacidad entre 71 y 80%, y llega hasta el 42,9% en las personas con un grado de discapacidad de más de 80%, esto refrenda y refuerza apuntes anteriores en el sentido de la necesidad de las nuevas tecnologías como vía de comunicación con el exterior, y como lugar donde mirar el mundo y relacionarse con él ante las innumerables barreras a las que les sometemos. Otro dato relevante es, que de las personas que tienen este tipo de conocimientos, el 80,9% lo ha obtenido por medio de cursos; en función del grado de discapacidad, sea cual sea éste, los porcentajes de obtención de conocimientos por medio de cursos es en todos los casos cercano a la media.

### **5.12. Pensiones, tipo y relación con el grado de discapacidad, situación laboral y nivel de estudios**

#### ***Personas que perciben pensión y la relación con su situación laboral***



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

En relación con las pensiones, el 71% de las personas perciben algún tipo de pensión, de estas el 6,3% de las personas que trabajan, el 30,3% de las que no trabajan pero están en búsqueda de empleo, y el 63,4% de las que no trabajan y no buscan empleo.

Esta situación es lógica puesto que en las personas que aún trabajando perciben pensiones hay que considerar que sus ingresos por trabajo son complementarios y un apoyo a las pensiones que pueden percibir, no obstante, es fácil que dicho trabajo no sea remunerado y por eso perciben pensiones. Las personas que buscan trabajo de forma activa saben que cuando comiencen a trabajar perderán las pensiones que perciben, es por esto que: los trabajos a los que pueden acceder han de ser lo suficientemente atractivos, creativos y bien remunerados, como para poder ser capaces de disuadir a las personas en esta situación a abandonar el nivel de ingresos que tienen asegurados.

En las entrevistas en profundidad realizadas hemos podido contrastar que un porcentaje, que no puedo determinar, estaría dispuesto a trabajar por niveles económicos cercanos a las pensiones que perciben, lo harían por sentirse útiles y poder acceder a lo que ellos denominan “relacionarse” con el entorno social, y del mismo modo salir de la rutina en la que están sumidos, las dificultades que refieren para que esto se produzca, son:

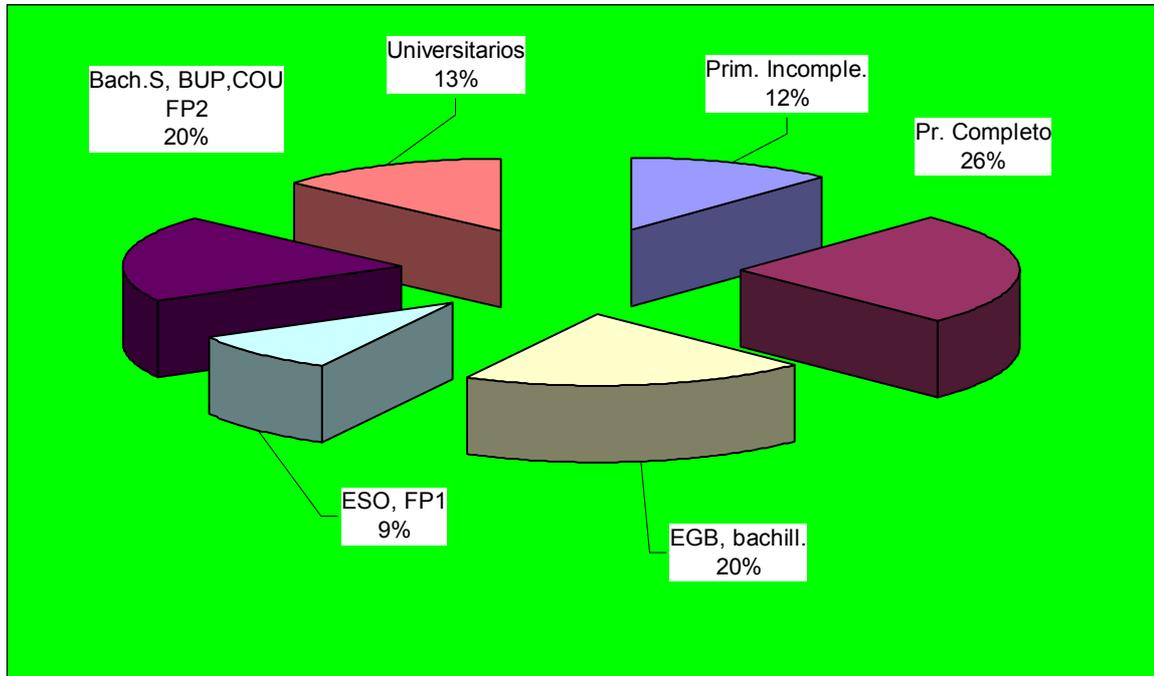
- Dificultades que encuentran en la integración laboral.
- Dificultades de acceso al transporte.
- Dificultades de adaptación en las empresas.
- Tiempo que transcurre, si abandonaran los puestos de trabajo, en volver a percibir sus pensiones, y que les dejaría al descubierto económico durante un largo periodo de tiempo.
- Una visión sesgada sobre la discapacidad en la sociedad, y como consecuencia en sus compañeros/as de trabajo.
- Falta de estímulos en muchos casos por parte de su entorno relacional y afectivo.

- Incertidumbre en sus capacidades. Dado que el ser humano es permeable a los estímulos externos, al final interiorizan los efectos que la discapacidad produce en el entorno.

Si quisiéramos superar estas situaciones y facilitar el acceso de las personas discapacitadas al mundo laboral, uno de los esfuerzos que deberíamos hacer sería el de cambiar las perspectivas que de la discapacidad se tienen en la sociedad en su conjunto, así como estimular positivamente haciendo atractivo y creativo el trabajo a estas personas.

Como decíamos, no podemos asegurar un porcentaje de personas en las situaciones antes descritas, y podemos asegurar que no todos/as piensan del mismo modo. Muchas de ellas refieren el sinsentido que tendría trabajar y ocupar un puesto de trabajo que les indujera a realizar un esfuerzo productivo con un nivel menor de ingresos, esto no quiere decir que las pensiones que perciben sean lo suficientemente amplias como para que puedan vivir con el nivel de comodidad que les aportaría un nivel de ingresos acordes tanto con su trabajo como con su situación personal. Estos ingresos en muchos casos los suplen las familias de las personas discapacitadas y en otros casos, este tipo de pensiones que perciben también suponen un desahogo económico para las familias. Esta situación facilita que en algunas ocasiones los entornos familiares influyan en la desmotivación de estas personas en la búsqueda activa de empleo.

**Relación de personas que perciben alguna pensión relacionada con el nivel de estudios**



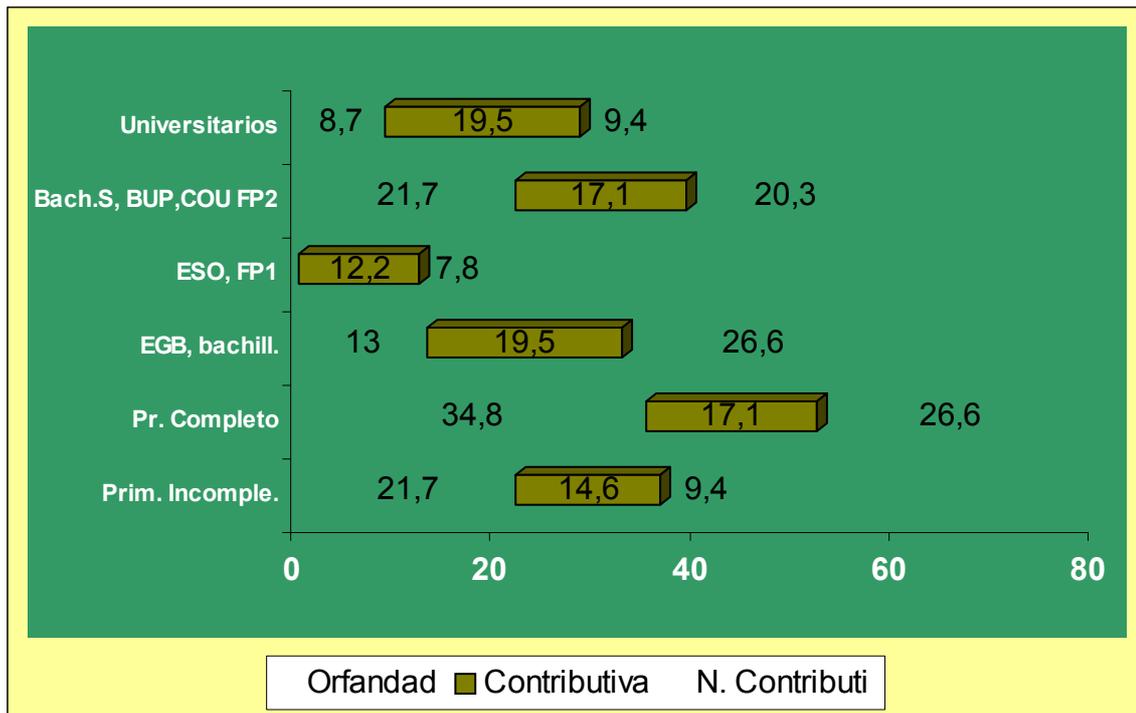
Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Si relacionamos las personas que reciben algún tipo de pensión con el nivel de estudios, nos encontramos que: de estas, el 12% tiene estudios primarios incompletos, y reciben pensión el 85% de las personas con este nivel de estudios; el 25,4% tiene estudios primarios completos y de ellos reciben pensión el 69,2%; el 20,4% EGB y bachiller elemental y de estos reciben pensión el 64,4%; el 9,2% ESO y FP1, y de estos la perciben el 56,5%; el 19,7% Bachiller superior, BUP, COU y FP2, de estos perciben pensión el 80% ; el 13,4% estudios Universitarios y de estos la perciben el 76%.

### 5.13. Tipos de pensión percibida por las personas con discapacidad

El tipo de pensión que perciben son: en el 16,2% orfandad, el 28,9% contributiva, y el 45,1% no contributiva, un porcentaje del 9,9% no sabe no contesta.

#### *Relación entre tipo de pensión y nivel de estudios*



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

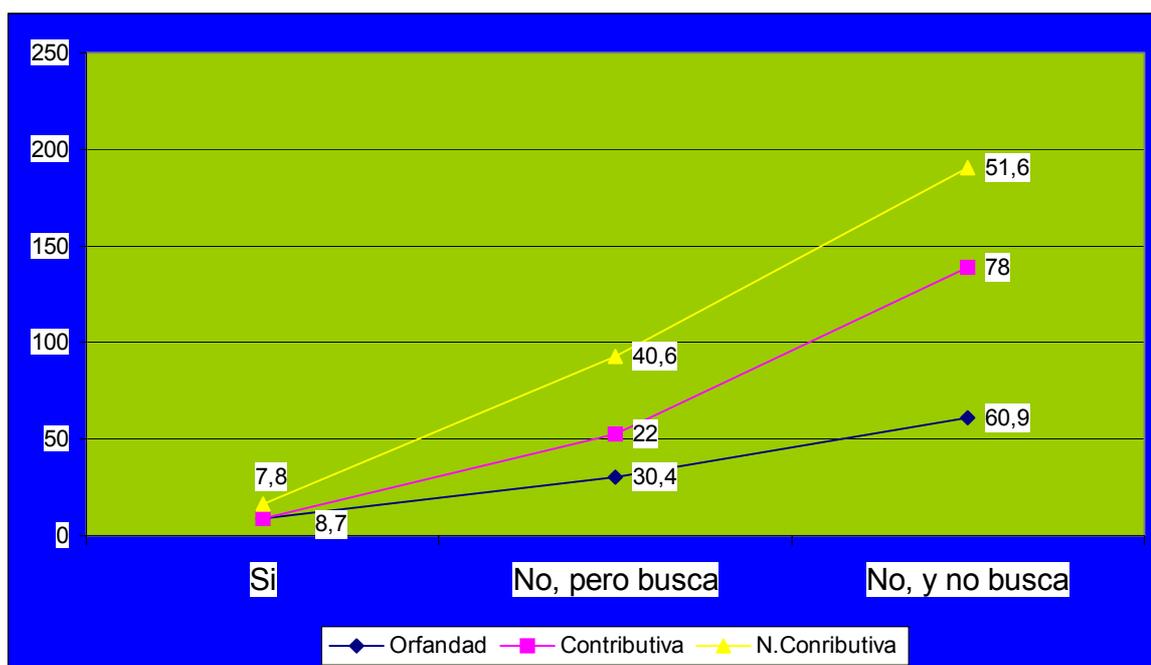
Como vemos reflejado en el gráfico, las pensiones de orfandad se producen mayoritariamente en las personas con más bajo nivel estudios, siendo así en el 21,7% de las personas con estudios Primarios Incompletos, y en el 34,8% de las personas con estudios Primarios completos, el siguiente mayor porcentaje lo encontramos en el 21,7% de las personas con estudios de Bachiller Superior, BUP, COU y FP2; en el caso de las personas con estudios de EGB y Bachiller elemental, perciben este tipo de pensión el 13%, y las personas con estudios Universitarios la perciben el 8,7%.

Reciben pensiones Contributivas, entre el 12 y el 20% de las personas sean cuales sean sus niveles de estudios, los más cercanos al 20% son las personas con estudios de EGB,

Bachiller Elemental y las personas con estudios Universitarios con el 19,5%, las personas con estudios de Primarios Incompletos y Bachiller Superior, BUP, COU y FP2 representan el 17,1%, las personas con estudios Primarios incompletos, y ESO y FP1, las perciben en el 14,8% y el 12,2% de los casos, respectivamente.

Respecto a las pensiones no contributivas, son percibidas por las personas con estudios Primarios Completos, y estudios de EGB y Bachiller Elemental en el 26,6% de los casos, en el 20,3% de los que tienen estudios de Bachiller Superior, BUP, COU y FP2; de las personas con estudios de ESO y FP1 la perciben el 7,8%, y de las personas con estudios Primarios incompletos, y estudios Universitarios la perciben el 9,4%.

### Relación entre tipo de pensión y situación laboral



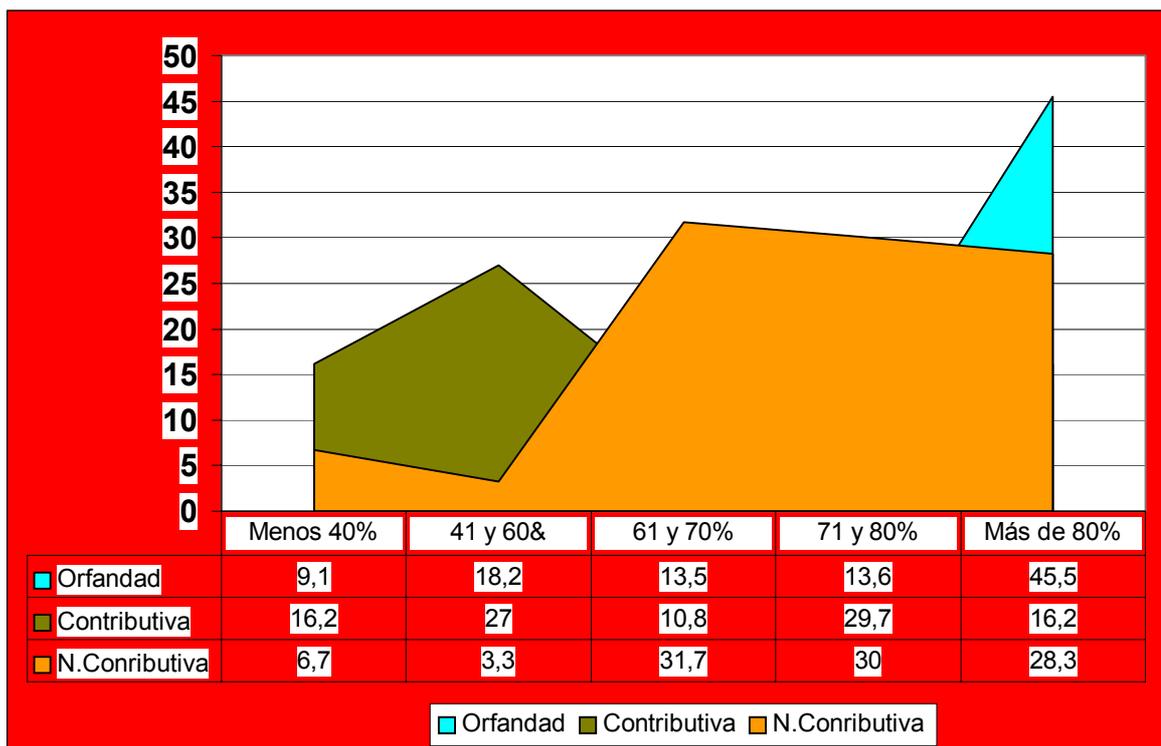
Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

De las personas que perciben pensiones, las de Orfandad la reciben el 8,7% de las personas que trabajan, el 30,4% de los que no trabajan pero están en búsqueda activa de empleo, y el 60,9% de los que no trabajan ni buscan empleo; la pensiones contributivas no las perciben en ningún caso las personas que están trabajando, las perciben el 22% de las personas que no trabajan y buscan empleo, y el 78% de las

personas que no trabajan ni buscan empleo; las pensiones como contributivas son percibidas por el 7,8% de las personas que trabajan, el 40,6% de las personas que no trabajan pero están en búsqueda activa de empleo y el 51,6% de las personas que no trabajan ni buscan empleo.

Como se refleja de estos datos las personas que no trabajan ni buscan empleo, mayoritariamente, reciben pensiones contributivas, seguidas de las de orfandad y contributivas. Las personas que están en búsqueda activa de empleo, mayoritariamente, reciben pensiones no contributivas, seguidas de las de Orfandad y Contributivas. Las personas que trabajan perciben en los mismos porcentajes pensiones de Orfandad y No contributivas.

**Relación entre pensiones percibidas y grado de discapacidad**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

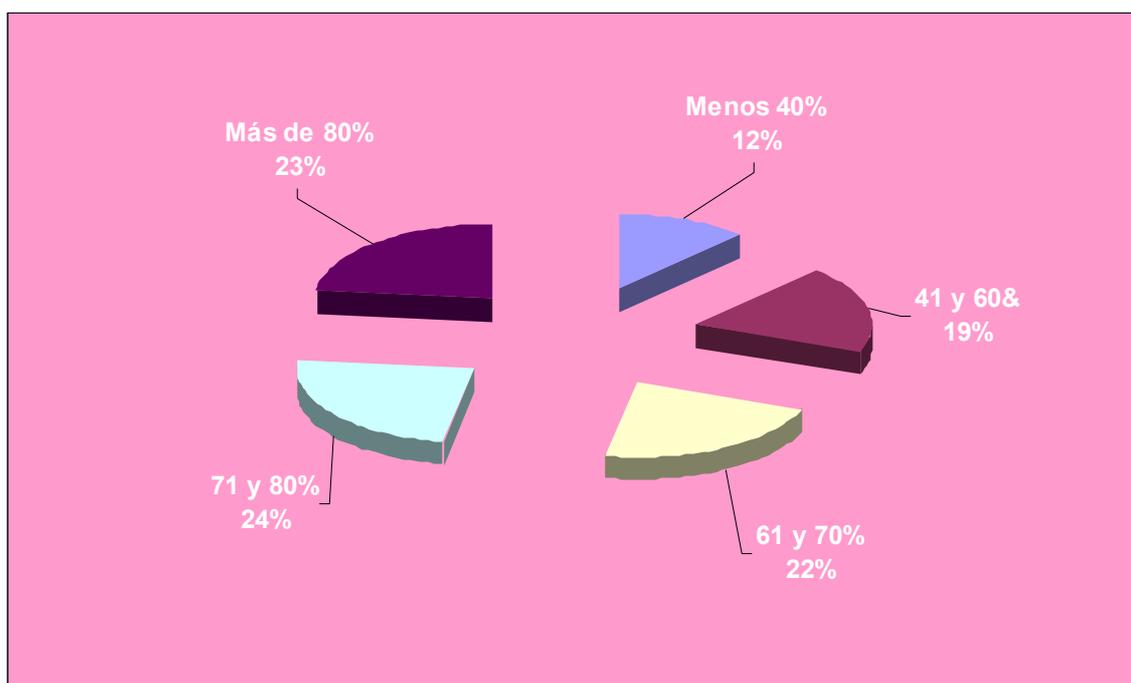
Como queda reflejado en el gráfico adjunto, vemos que las pensiones de Orfandad son recibidas mayoritariamente por las personas con mayor grado de discapacidad, las Contributivas se acrecientan en las personas con grados de discapacidad de 41 y 60% y

las de 71 y 80%, por el contrario las No Contributivas afectan mayoritariamente a las personas a partir del grado de discapacidad mayor de 61%.

Del total de personas encuestadas el 83,5% tienen discapacidad física, el 8% discapacidad psíquica, el 4,8% sensorial y el 4% tiene todos los tipos de discapacidad.

El grado de discapacidad entre las personas encuestadas se refleja de la forma siguiente: en menos del 40% en el 12,5% de los casos; entre 41% y 50% el 8%; entre 51 60% el 9,5%; entre 61 y 70% el 21%; entre 71 y 80% el 20,5%; entre 81 y 90% el 14,5% y entre un 91 y 100% el 7% de los encuestados.

### ***Personas con discapacidad física y grado de discapacidad***



*Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004*

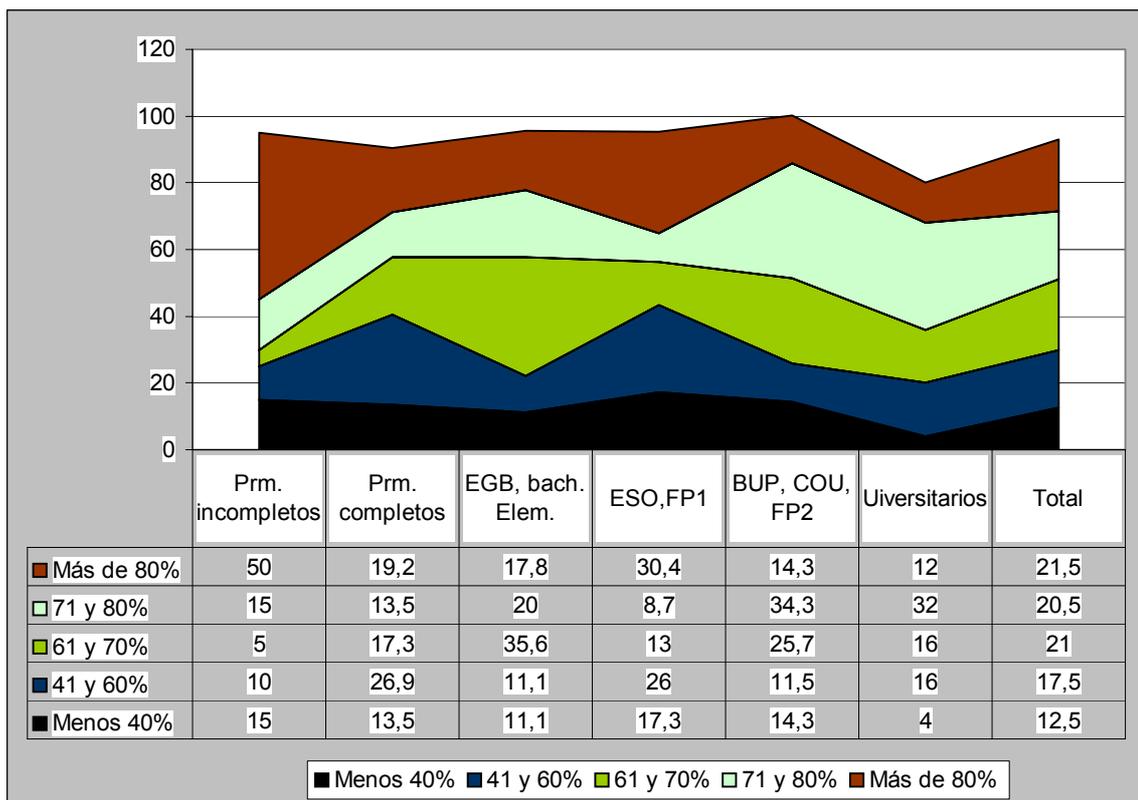
Como hemos referido con anterioridad, el tener discapacidad física no impide a las personas padecer otro tipo de discapacidades, para este estudio el interés fundamental se centra en las personas con discapacidad física. No obstante valoramos la discapacidad física como fundamental y las otras discapacidades como sumas a ella.

Las personas con discapacidad física exclusivamente representan en el estudio el 83,5% de los casos, de estos el 11,9% tiene una discapacidad menor del 40%; el 18,9% la tiene entre el 41 y el 60%; el 22% entre 61 y 70%; el 23,9% entre 71 y 80% y el 23,2% más de un 80% de grado de discapacidad.

#### 5.14. Grado de discapacidad, nivel de formación y situación laboral

Un factor que va a ser fundamental a la hora de determinar las posibilidades de trabajo así como las deficiencias que se puedan estar produciendo en materia formativa, va a estar contemplada en este apartado sobre todo cuando estos los relacionemos con la situación laboral.

#### *Grado de discapacidad y nivel de formación*



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Los datos contenidos en el gráfico adjunto se deben entender en porcentajes. En los diferentes grados de discapacidad que hemos resuelto, vemos que el menor porcentaje de personas tiene un grado de discapacidad menor de un 40% con el 12,5%, a partir de este grado de discapacidad, los restantes grupos, representan aproximadamente cada uno de ellos al 20% de las mismas.

Las personas con un grado de discapacidad menor de 40% tienen un nivel de formación:

De estudios Primarios incompletos el 15%; Primarios completos 13,5%; EGB y Bachiller Elemental el 11,1%; ESO y FP1 el 17,3%; Bachiller Superior, BUP, COU y FP2 el 14,3%, y tienen estudios Universitarios el 4%.

Las personas con un grado de discapacidad entre 41 y 60% disponen de estudios: el 10% estudios Primarios incompletos; el 26,9% Primarios completos; EGB y Bachiller elemental el 11,1%; ESO y FP1 el 26%; Bachiller superior, BUP, COU y FP2 el 11,5%, y tienen estudios Universitarios el 16%.

Las personas con un grado de discapacidad entre 61 y 70% tienen estudios: Primarios incompletos el 5%; Primarios completos el 17,3%; EGB y Bachiller elemental el 35,6%; ESO y FP1 el 13%; Bachiller superior, BUP, COU y FP2 el 25,7%, tienen estudios Universitarios el 16%.

Las personas con un grado de discapacidad entre 71 y 80%, disponen de estudios: Primarios incompletos el 15%; Primarios completos el 13,5%; EGB y Bachiller elemental el 20%; ESO y FP1 el 8,7%; Bachiller superior, BUP, COU y FP2 el 34,3%, y estudios Universitarios el 32%.

Las personas con un grado de discapacidad de más de un 80% disponen de estudios: Primarios incompletos el 50%; estudios Primarios completos el 19,2%; EGB y Bachiller elemental el 17,8%; ESO y FP1 el 30,4%; Bachiller superior, BUP, COU y FP2 el 14,3% y tienen estudios Universitarios el 12%.

Del análisis de estos resultados podemos extraer que el mayor nivel de estudios se produce en las personas con un grado de discapacidad por encima del 60%, a su vez vemos que un alto porcentaje, que llega en este caso al 50%, tiene estudios incompletos y sufre un grado de discapacidad superior al 80%, no obstante en este grado de discapacidad se dan también altos grados de nivel de estudios, comparándolos con los otros grados de discapacidad, sobre todo en los mayor nivel de formación.

### **5.15. Los factores de capacidad con relación al trabajo**

Con relación a la posibilidad de acceder al mercado laboral los factores de capacidad suponen variables de gran importancia. Con el fin de conocer con detalle dichos factores hemos preguntado por su propia valoración sobre los mismos, los factores sobre los que hemos profundizado son: manos libres, destreza manual, destreza mano dominante, destreza mano no dominante, movilidad, acceso al transporte, esfuerzo, resistencia, autonomía personal, habilidades sociales, orientación en el desplazamiento, socialización, visión, audición, comprensión verbal y expresión oral.

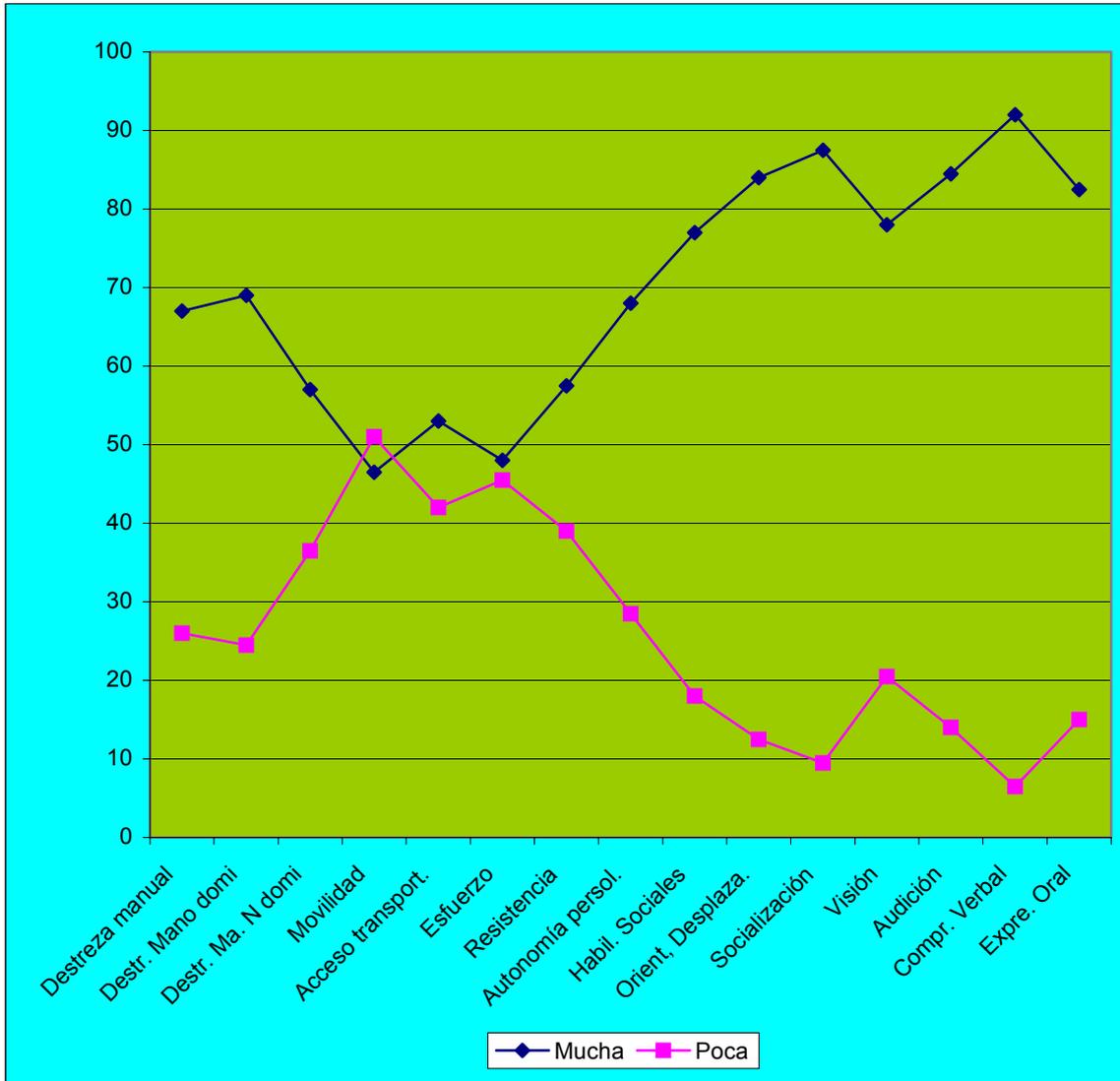
La importancia de estos datos hizo que se solicitara, en las entrevistas a los departamentos de recursos humanos, que contestaran y valoraran la necesidad de que se cumplieran adecuadamente tales factores, datos que veremos con más detalle en la descripción y análisis de resultados en dichos departamentos.

Dicen tener las manos libres para el desarrollo de sus actividades laborales el 80,5% de los mismos / as, siendo así solo en el 50% de las personas que tienen estudios primarios incompletos, porcentajes similares encuadrados en torno a la media en todos los niveles de estudios a excepción de las personas con estudios de ESO y FP1 que alcanzan el 91,3%.

De las personas que trabajan el 94,9% tiene las manos libres, y el 82,8% de las que están en búsqueda activa de empleo.

Las personas hasta con un grado de discapacidad encuadrado entre el mínimo y el 80% tienen un alto porcentaje las manos libres, llegando a superar en todos los casos el 80%, baja este porcentaje de manos libres al 62,8%, en las personas con más de un 80% de grado de discapacidad reconocido.

### Factores de capacidad



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

La alta destreza en la mano dominante se produce en el 69,5% de las personas discapacitadas, con porcentajes similares en todos los niveles de estudios alcanzan el 84,6% y el 77,6% en todas las personas que trabajan o están en búsqueda activa, respectivamente. Baja este porcentaje en las personas que no buscan alcanzando el 59%.

Tienen una alta destreza manual en la mano no dominante el 57% del total, con porcentajes similares en función del nivel de estudios. Un 80% de las personas con menos de un 40% de discapacidad reconocida; se sitúan en la media las personas entre 61 y 80% de grado de discapacidad, un 65,7% de las que están entre un 41 y 60%, y baja hasta el 32% en las personas que tienen más de un 80%.

Con relación a la movilidad dicen tener una alta movilidad el 46,5% de los mismos / as, y los porcentajes tienen diferencias no significativas en todos los niveles de estudios, menos en las personas con niveles de estudios primarios completos que alcanza el 55,8% de los mismos. Porcentajes por encima de la media en la personas con un grado de discapacidad por debajo de 70%, y por debajo de la media las personas con más de un 70% de discapacidad.

Mucha capacidad para un adecuado acceso al transporte el 53% de las personas encuestadas, por encima de la media las personas con estudios primarios completos, y porcentajes similares las personas con un grado de discapacidad de menos de 70%.

Otros factores como es el esfuerzo: dicen tener una alta capacidad el 48% de las mismas, con un porcentaje relativamente más bajo las personas con estudios primarios incompletos, también por debajo de la media las personas que están en búsqueda activa de empleo y las personas con un grado de discapacidad de entre 41 y 60% y más de 80% de grado de discapacidad. En todos los demás casos se sitúan todos / as por encima de la media.

El nivel de mucha resistencia se produce en el 57,5% de los casos, por debajo de la media en las personas con estudios primarios incompletos, las personas que no trabajan

y no buscan empleo y las personas que se sitúan por encima del 71% de grado de discapacidad.

La alta capacidad de autonomía personal se produce en el 68% de las personas, con un menor porcentaje en las personas con estudios primarios incompletos, del mismo modo un menor porcentaje entre las personas que no buscan empleo y las personas con más de un 71% de grado de discapacidad. La misma situación se produce con las habilidades sociales, que dicen tener un alto nivel el 77% de las personas, igual entre los/as que dicen tener mucha orientación en el desplazamiento con el 84% de media.

Con relación a la socialización: el 87,5% dice tener mucha capacidad, y solo se produce un nivel por debajo de la media en las personas con estudios primarios incompletos y las personas con un grado mayor del 80% de discapacidad reconocida.

De todos ellos / as el 40,5% tiene una deambulación estable, el 8% inestable, el 13,5% usa un bastón, el 10,5% dos bastones y el 26% va en silla de ruedas. En lo que respecta a la posición en la que puede estar, el 26% contesta que sentado/a; el 47% indistintamente; el 24% alternamente, y solo 1% puede desarrollar adecuadamente sus actividades laborales manteniéndose de pie.

#### **5.16. El factor deambulación en las personas con discapacidad**

Deambular es un factor importante que se relaciona con la capacidad de desplazamiento en la vida diaria así como la que se pueda requerir en el medio laboral y supone, en caso de déficit, un valor a tener en cuenta en caso de utilizar medios de transporte. En la actualidad muchas empresas cuentan con transporte específico para sus trabajadores por lo que en caso de no disponer del mismo se debería requerir a los municipios donde radiquen las empresas que faciliten los medios adecuados, para que las personas con déficits en la deambulación puedan acceder de forma adecuada a los servicios que se prestan y en este caso al medio laboral donde presten su actividad laboral dichas personas.

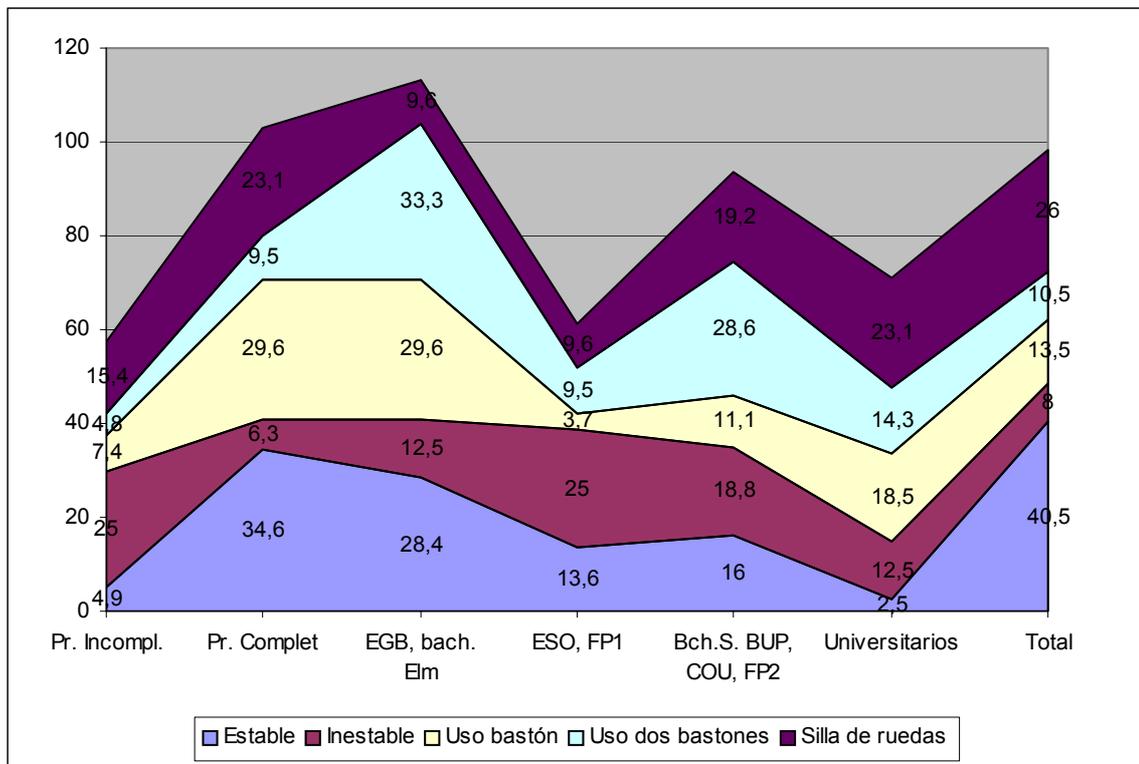
Sobre la deambulaci3n, vamos a estudiar diferentes factores relacionados con ella, como son:

- Deambulaci3n estable
- Deambulaci3n inestable
- Uso de un bast3n
- Uso de dos bastones
- Uso de silla de ruedas

Podemos suponer antes de la descripci3n objetiva de datos, que las personas con m1s dificultades en la deambulaci3n han tenido que realizar mayores esfuerzos para alcanzar cualquier nivel de estudios de los que dispongan y del mismo modo que realizaron estos, podr1n seguir realizando los necesarios para una adecuada integraci3n en el mercado laboral. Como consecuencia de ello vamos a relacionar factores tales como:

- Los niveles de estudios
- El grado de discapacidad
- Trabajo

**Relación entre deambulación y nivel de estudios**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Las personas con una deambulación estable mantienen unos niveles de formación: Primarios incompletos el 4,9%; Primarios completos el 34,6%; EGB y Bachiller elemental el 28,4%; ESO y FP1 el 13,6%; Bachiller superior, BUP, COU y FP2 el 16% y tienen estudios Universitarios el 2,5%. Como vemos en la relación que se establece entre este nivel de movilidad y el nivel de estudios se destacan unos niveles de estudios relativamente bajos.

Personas con deambulación inestable: el 25% tiene estudios Primarios incompletos; el 6,3% Primarios completos; el 12,5% Bachiller elemental y EGB; el 25% estudios de ESO y FP1; el 18,8% estudios de Bachiller superior, BUP, COU y FP2, y el 12,5% estudios Universitarios. En estas personas el 37,5% dispone de estudios muy bajos no obstante, porcentajes relativamente importantes, mantienen estudios que les habilitaría para alcanzar ciertos niveles de habilidad técnica en relación con el mercado laboral.

Personas con deambulaci3n sujeta al uso de un bast3n: el 10% tiene estudios Primarios incompletos; el 15,4% estudios Primarios completos; el 17,8% EGB y Bachiller Elemental; el 4,3% ESO y FP1; el 8,6% Bachiller superior, BUP, COU y FP2, y el 20% tiene estudios Universitarios. Se mantiene en este grupo de personas un relativamente importante porcentaje de personas con bajos niveles de formaci3n, no obstante es de destacar el 20% de personas que tienen estudios Universitarios.

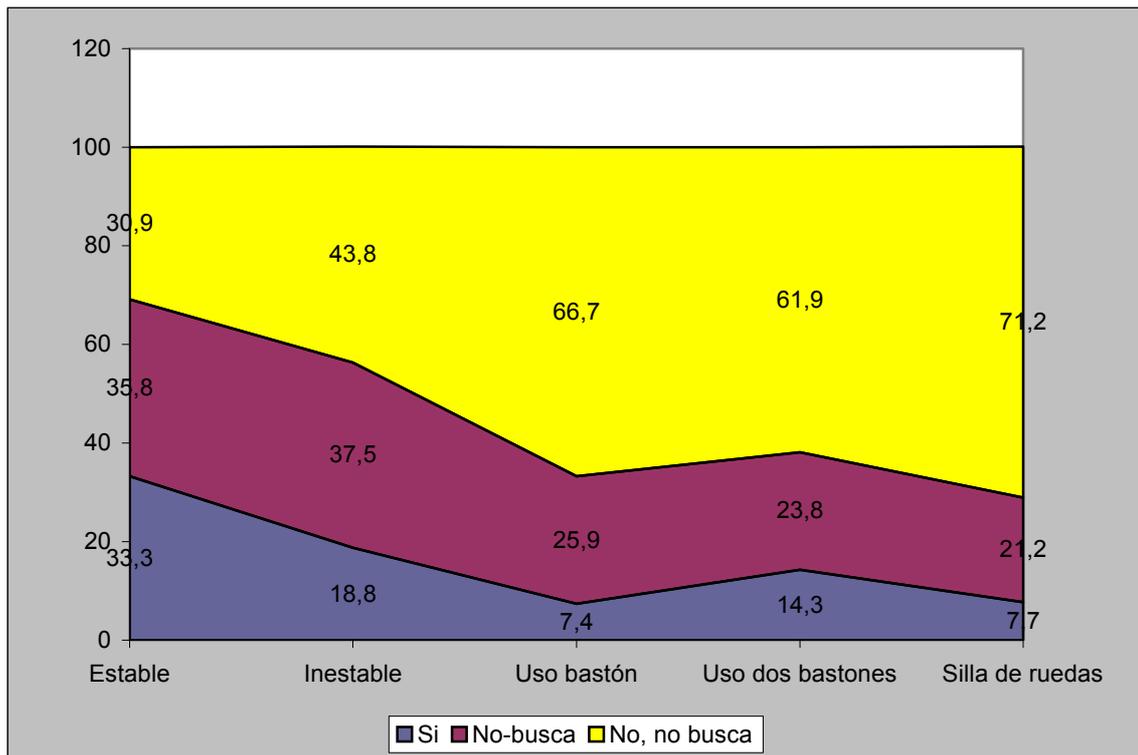
Personas con una deambulaci3n sujeta a dos bastones: es de destacar un menor porcentaje de personas con estudios primarios, tienen estudios Primarios incompletos el 5%; Primarios completos el 3,8%; EGB y Bachiller elemental el 15,6%; ESO y FP1 el 8,7%; Bachiller superior, BUP, COU y FP2 el 17,1% y estudios Universitarios el 12%. Si hacemos una comparaci3n entre las personas que utilizan un bast3n y las que hacen uso de dos, veremos que el uso de dos parece que es m3s apropiado para alcanzar mayores cotas de formaci3n, esto no es as3 en los niveles de estudios Universitarios, donde el nivel de formaci3n es mayor en las personas que hacen uso de uno.

Personas que hacen uso de la silla de ruedas como medio de deambulaci3n: son las personas que teniendo una deambulaci3n inestable, representan el mayor porcentaje de las mismas. Estas personas tienen unos niveles de formaci3n: el 15,4% estudios Primarios incompletos; el 21,1% estudios Primarios completos; el 9,5% EGB y Bachiller elemental; el mismo porcentaje ESO y FP1; el 19,2% Bachiller superior, BUP, COU y FP2, y el 23,1% estudios Universitarios. Dadas las dificultades de transporte y arquitect3nicas anteriores y que intuimos con mejoras en la actualidad, vemos que los niveles de estudios de las personas que hacen uso de la silla de ruedas, en algunos casos, superan a las personas con “mayores” facilidades de acceso a los centros donde se forman los ciudadanos. Esto nos indica a su vez el esfuerzo que estas personas realizan para poder encauzar sus vidas de la forma en que lo hacen las dem3s personas no sujetas a las dificultades que ellas padecen. Este dato parece reflejar el deseo de crecimiento personal que estas personas tienen.

### 5.17. Deambulaci3n y trabajo

En este apartado veremos los diferentes tipos de deambulaci3n, y la relaci3n que se establece entre 3stos y el mercado laboral.

#### *Deambulaci3n y situaci3n laboral*



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

La situaci3n de las personas seg3n su situaci3n laboral y la deambulaci3n a la que est3n sometidos en funci3n de su discapacidad es:

Trabaja y su deambulaci3n es estable el 33,3%; Inestable el 18,8%; Usa bast3n 7,4%; utiliza dos bastones el 14,3% y desarrolla sus actividades profesionales en silla de ruedas el 7,7%.

No trabaja pero está en búsqueda activa de empleo y su deambulacion es estable, el 35,8%; el 37,5% tiene una deambulacion inestable; el 25,9% usa un baston; el 23,8% utiliza dos bastones, y el 21,2% utiliza para su deambulacion silla de ruedas.

No trabaja y no busca empleo, el 30,9% de las personas con deambulacion estable; el 43,8% que la tiene inestable; el 66,7% de las personas que usan un baston; el 61,9% de los que hacen uso de dos bastones, y el 71,2% de los que utilizan para su deambulacion la silla de ruedas.

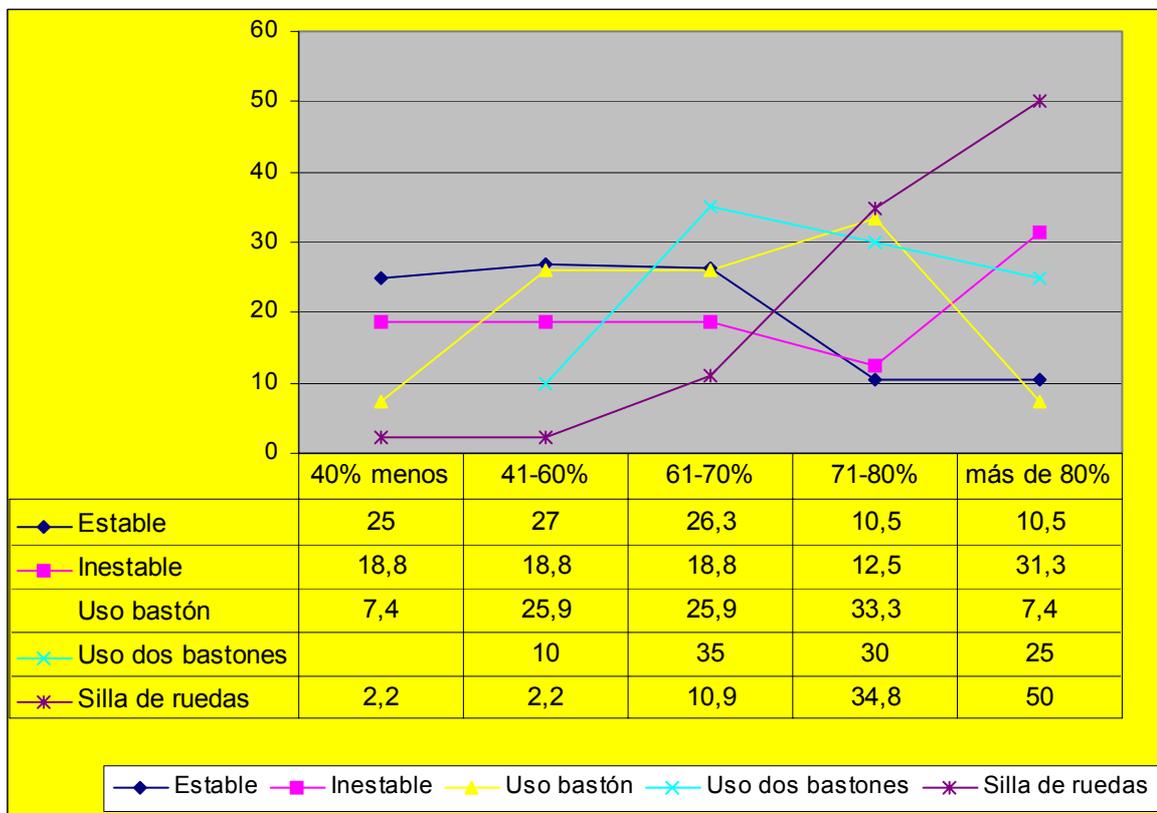
Esta situacion que terminamos de describir nos informa claramente de la relacion que se produce entre la deambulacion y la situacion laboral. Podemos extraer de ella porcentajes elevadissimos de personas con discapacidad, que en funcion de su deambulacion trabajan, quieren acceder, o deciden no hacerlo. Esto deberia hacer recapacitar sobre la mejor forma de facilitar la eliminacion de barreras arquitectonicas y sobre la situacion de los medios de transporte a los responsables que trabajan en la integracion del colectivo discapacitado en el mercado laboral, para asi poder conseguir facilitar el acceso a los recursos sociales y mercado laboral de las personas discapacitadas.

De las entrevistas en profundidad se han entresacado a este respecto innumerables datos que confirman lo anterior junto a factores que con anterioridad hemos visto, como todo lo relacionado con las pensiones que perciben, sumando a ello las dificultades que su deambulacion les produce para poder acceder al mercado laboral. Siendo esto una situacion que evidentemente dificulta el acceso, nos parece todavia mas alarmante cuando afirman que en las entrevistas de seleccion para el acceso al puesto de trabajo nada mas verlos con una situacion diferente a la habitual, de estabilidad en los movimientos, son rechazados o se les pone excusas como que no disponen de la adaptacion adecuada para su integracion.

### 5.18. Deambulaci3n y grado de discapacidad

Hemos visto por los datos hasta el momento aportados, que la estabilidad es un factor facilitador par la consecuci3n de un puesto de trabajo en las personas con discapacidad, esto se deduce de que el mayor grado de personas que siendo discapacitadas est3n en una situaci3n activa de empleo son las personas con una deambulaci3n estable.

**Deambulaci3n y grado de discapacidad**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Debemos entender los datos num3ricos que contiene el gr3fico adjunto en porcentajes, se refleja claramente que las personas con una deambulaci3n estable mantienen, al igual que el resto de personas con otros tipos de deambulaci3n, porcentajes similares en lo que respecta al grado de discapacidad. La diferencia m3s significativa se produce en las personas que tienen una deambulaci3n sujeta a silla de ruedas, con respecto a esto quisiera recordar que la silla de ruedas por s3 misma, es uno de los factores que hacen que se determine con un mayor grado de discapacidad a quien solicita

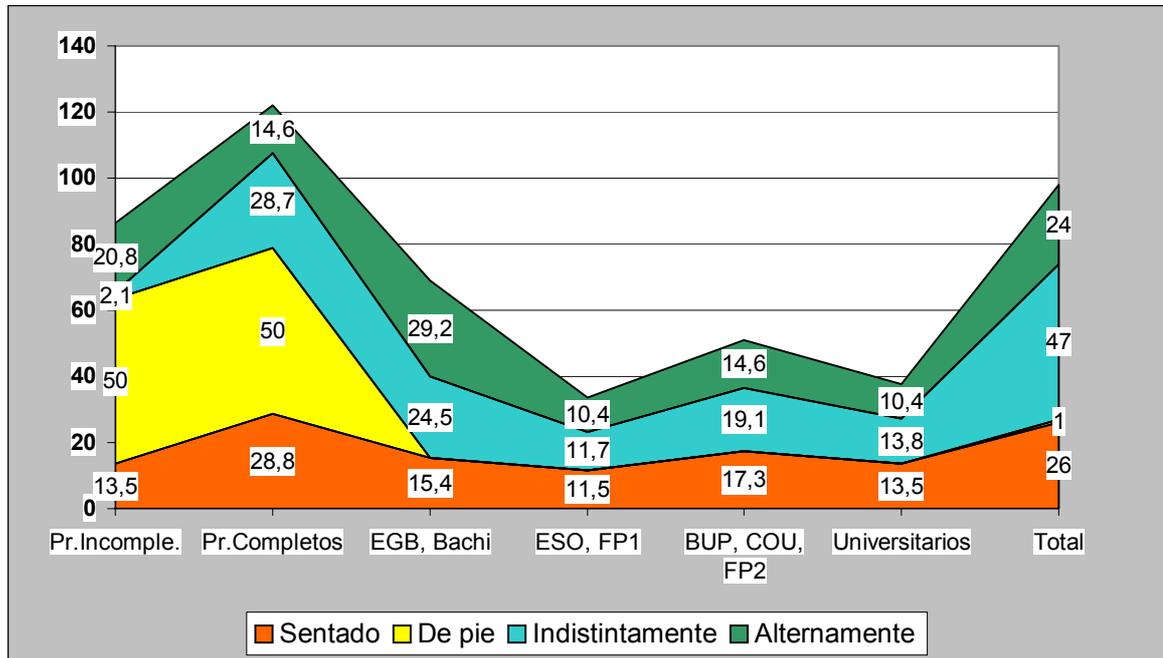
evaluación de discapacidad, del mismo modo es también un factor facilitador como consecuencia de esto, de que sean las personas que con más facilidad pueden acceder a las pensiones relacionadas con la discapacidad. Evidentemente la utilización de silla de ruedas supone restricciones en el movimiento de las personas que están en ellas, pero este factor como hemos visto también con anterioridad, no les supone un menor conocimiento, ni menor capacidad para acceder al mercado de los mismos, por medio de formación reglada como no.

A todas las personas con cualquier grado de discapacidad posiblemente les “cuesta” individualmente más esfuerzo acceder al mercado laboral dado que persisten todavía innumerables barreras arquitectónicas, déficits en los medios de transporte, etc., pero lo grave sería que entre estas barreras se encontraran sólo su condición de discapacitado. Creo que persisten en la actualidad factores de exclusión relacionados con los prejuicios y el desconocimiento de estas personas. Este trabajo pretende, de algún modo, acercar lo más objetivamente posible a una visión real de estas personas, con el fin de que no sean los prejuicios los que más puedan estar influyendo en la adecuada integración laboral del colectivo.

#### **5.19. Posición a adoptar para el desarrollo laboral en función del nivel de estudios, situación laboral y grado de discapacidad.**

Un factor que se relaciona con lo que estamos viendo es la posición que pueden adoptar en el medio laboral, para el adecuado desarrollo de actividades laborales y profesionales, respecto a esto, veremos esta situación en función del nivel de estudios, situación laboral y grado de discapacidad.

**Posición que adoptar en función del nivel de estudios que disponen**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Pueden estar en la posición de sentado, el 13,5% de las personas con estudios Primarios incompletos; el 28,8% de las personas con estudios Primarios completos; el 15,4% de los que tienen estudios de EGB y Bachiller elemental; el 11,5% de las personas con ESO y FP1; el 17,3% de los que tienen Bachiller superior, BUP, COY y FP2, y el 13,5% de los que disponen de estudios Universitarios.

Respecto a la posición de pie, vemos que sólo el 50% de las personas con estudios Primarios incompletos, y el mismo porcentaje con estudios Primarios completos, pueden adoptar esta posición. No pueden adoptar la misma ninguna otra persona sea cual sea su situación formativa.

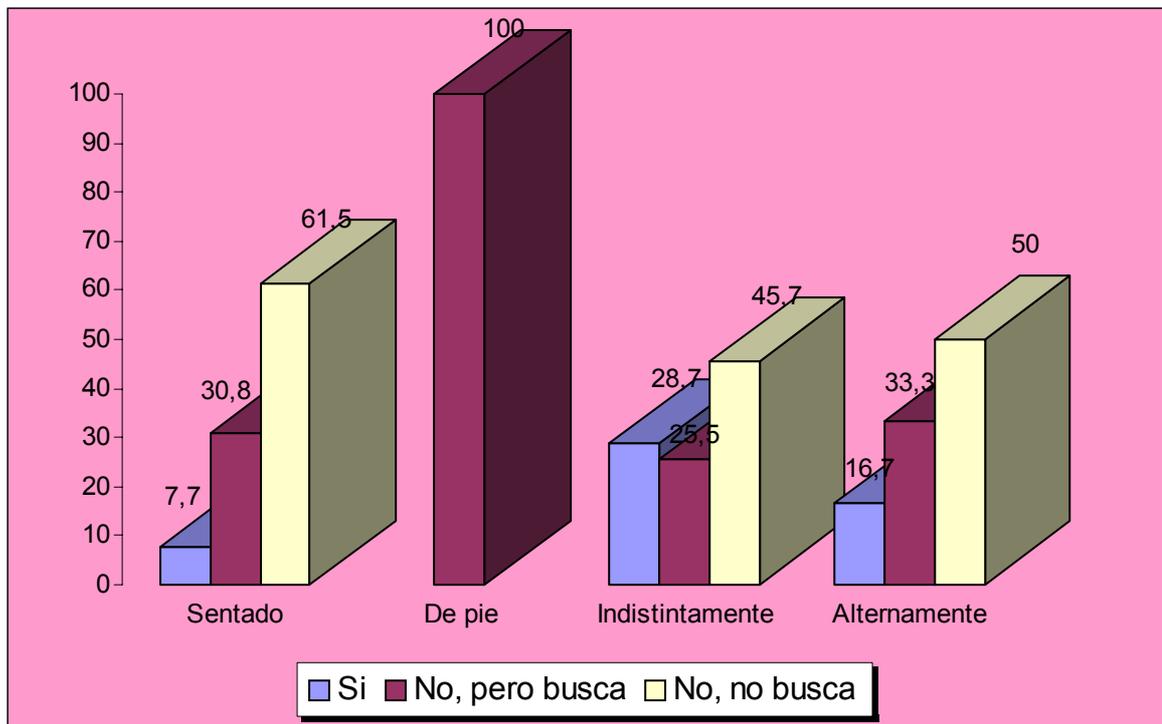
Pueden adoptar una posición indistinta, el 2,1% de las personas con estudios Primarios incompletos; el 28,7% de las persona con estudios Primarios completos; el 24,5% de las personas que disponen de estudios de EGB y Bachiller elemental; el 11,7% de los que tienen estudios de ESO y FP1; el 19,1% de los que tienen estudios de Bachiller

superior, BUP, COU y FP2, y el 13,8% de las personas que disponen de estudios Universitarios.

Pueden adoptar una posición alternamente, el 20,8% de las personas con estudios Primarios incompletos; el 14,8% de los que disponen de estudios Primarios completos; el 29,2% de los que tienen EGB y Bachiller elemental; el 10,4% con estudios de ESO y FP1; el 14,6% de los que tienen Bachiller superior, BUP, COU y FP2, y el 10,4% de los que tienen estudios Universitarios.

Vemos con estos datos que la posición que menos pueden adoptar en función del nivel de estudios las personas con discapacidad, es la de “de pie”. Estos datos quieren reflejar el tipo de posición que las personas con discapacidad física pueden adoptar en relación con el desarrollo de actividades laborales y su nivel de formación; evidentemente el nivel de estudios no tiene nada que ver con la capacidad o no de adoptar posición alguna, queremos simplemente informar de que en caso de integración laboral en función de nivel de estudios, los responsables de ello deben saber que si requieren a personas con estudios de algún tipo se encontraran a estas personas con diferentes posibilidades de adoptar distintas posiciones en su puesto de trabajo.

### Posición que pueden adoptar y situación con respecto al trabajo



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

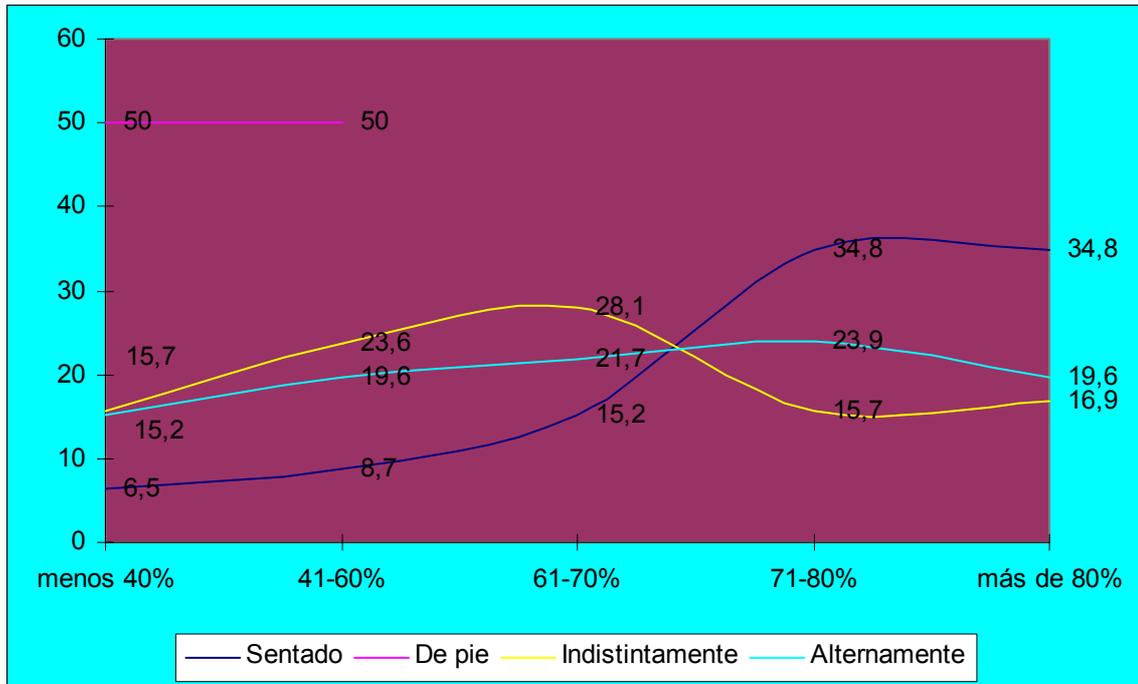
Queda reflejado en el gráfico adjunto, que la posición “de pie” es la que menos pueden adoptar las personas con discapacidad física; son las personas con estudios primarios, completos e incompletos, las que exclusivamente podrían adoptar dicha posición en relación al trabajo a desarrollar.

Las personas que están trabajando, un 7,7% desarrolla sus actividades sentado/a; ninguna lo realiza estando “de pie”; el 28,7% realiza el trabajo en posición indistinta, y el 16,7% alternamente.

Las personas que no trabajan, pero están en búsqueda activa de empleo, podrían desarrollar adecuadamente actividades profesionales, en posición sentado/a el 30,8%; el 100% en posición “de pie” (sólo las personas con estudios Primarios completos e incompleto); el 25% podrías adoptar posiciones indistintas, y el 33,3% alternamente.

Las personas que no trabajan, buscan empleo, el 61,5% podría desarrollar actividades sentados/as; en ningún caso “de pie”; el 45,7% indistintamente, y el 50% alternamente.

### Grado de discapacidad y posición a adoptar en el medio laboral



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Las personas con un grado de discapacidad menor de un 40% pueden adoptar posiciones con relación al puesto de trabajo: sentadas/os el 6,5%; un 50% “de pie”; 15,7% indistintamente, y un 15,2% alternamente.

Las personas con grados de discapacidad encuadrados entre un 41 y 60%, pueden adoptar posiciones: el 8,7% sentado/a; el 50% “de pie”; el 23,6% indistintamente, y el 19,6% alternamente.

Las personas con grados de discapacidad entre 61 y 70%, pueden adoptar posturas de sentado/a el 15,2%; en ningún caso “de pie”; indistintamente el 28,1% y 21,7% alternamente.

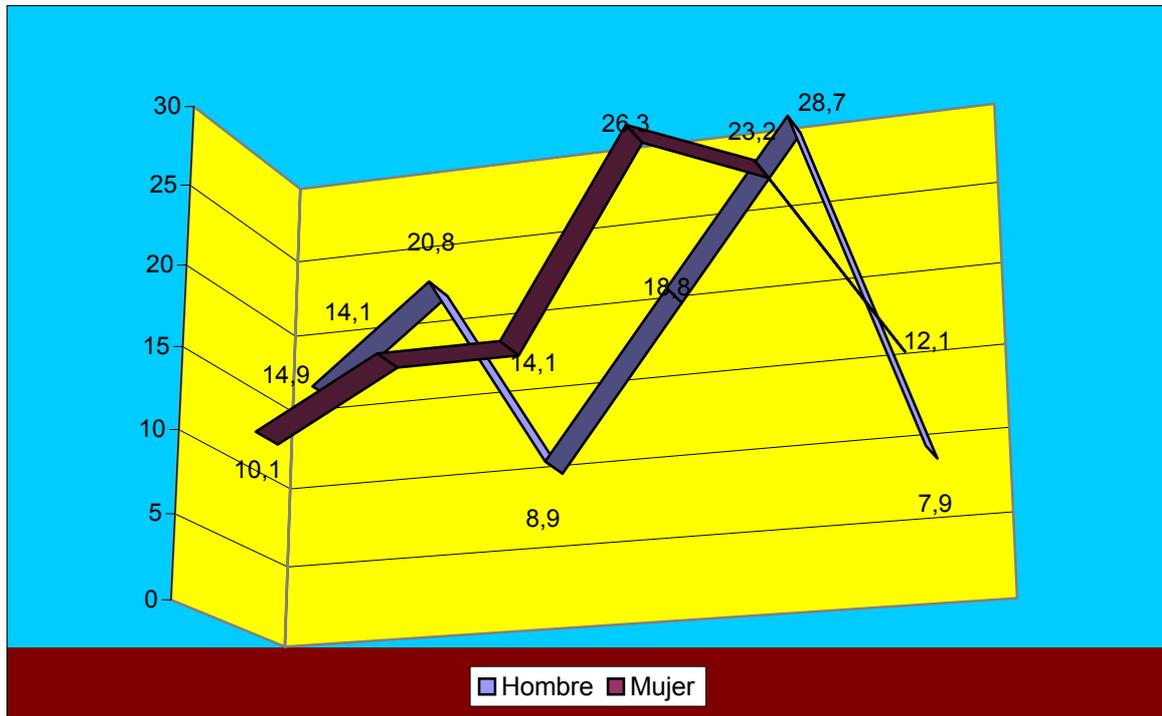
Las personas con un grado de discapacidad entre 71 y 80%, pueden adoptar posturas: sentado/a el 15,2%; en ningún caso “de pie”; indistintamente el 15,7%, y alternamente el 23,9%.

Las personas con más de un 80% de grado de discapacidad, pueden adoptar: el 34,8% actividades sentados/as; en ningún caso “de pie”; el 16,9% indistintamente, y el 19,6% alternamente. Estos datos nos indican que a mayor grado de discapacidad, las personas pueden adoptar posturas de sentado/a, les siguen las posturas de alternamente, y las que menos pueden adoptar es indistintamente, y en ningún caso la “de pie”, esta postura como hemos visto sólo se produce en las personas con estudios primarios completo o no, en las personas que están en búsqueda activa de empleo y que tienen un grado de discapacidad menor de 60%.

#### **5.20. Relación entre género, nivel de estudios y grado de discapacidad**

Hemos relacionado con anterioridad el factor género con el lugar de residencia y los cursos de formación realizados, en este apartado veremos el género relacionado con los niveles de estudios y el grado de discapacidad.

### Género y nivel de formación



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

El hombre representa como hemos dicho con anterioridad el 50,5% de la muestra. Estos disponen de un mayor nivel de estudios, el 7,9% tiene estudios Primarios incompletos; el 28,7% Primarios completos; el 18,8% EGB y Bachiller elemental; el 8,9% ESO y FP1; el 20,8% Bachiller superior, BUP, COU y FP2; y el 14,9% estudios Universitarios.

La mujer dispone de estudios Primarios incompletos el 12,1%; Primarios completos el 23,2%; EGB y Bachiller elemental el 26,3%; el 14,1% ESO y FP1; el mismo porcentaje anterior Bachiller superior, BUP, COU y FP2, el 10,1% dispone de estudios Universitarios. Como reflejan los datos, la mujer comienza a poseer menos nivel de estudios a partir de los niveles que las podrían acercar a un mayor nivel técnico y por lo tanto a una mayor cualificación profesional. Estos datos a su vez, indican los esfuerzos que se deben realizar todavía por acercar a las mujeres discapacitadas a los instrumentos formativos adecuados para que puedan acceder al igual que los hombres a puestos de trabajo con mayor cualificación y, derivado de ello, una mayor

remuneración por sus actividades laborales. Por lo relevante de estos datos, y aunque me repita, debo recordar, que la mujer discapacitada está discriminada entre los hombres con discapacidad y discriminada incluso con las mujeres no discriminadas.

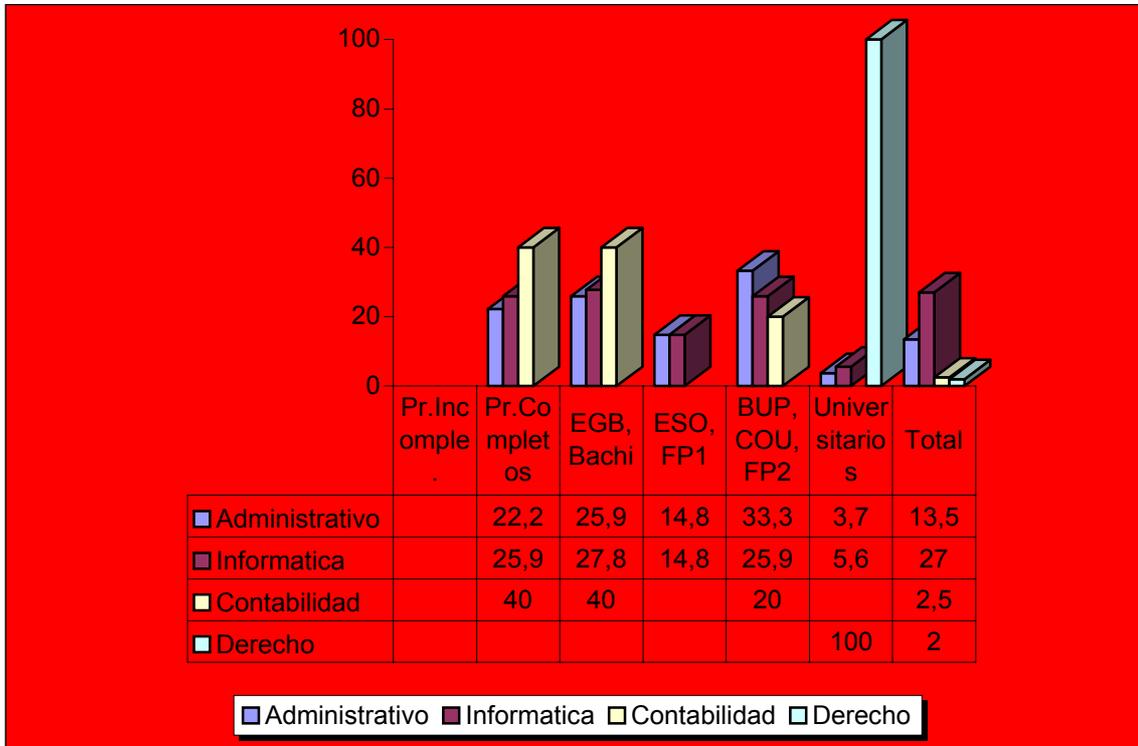
**5.21. Ramas de conocimiento en que las personas con discapacidad se sienten más cualificados/as, nivel de formación, situación laboral y grado de discapacidad**

Nos ha parecido de gran importancia saber a que ramas del conocimiento se sienten más cercanas las personas discapacitadas físicas que participan en este estudio. Para el adecuado conocimiento del mismo hemos dejado que esta pregunta fuera contestada de forma abierta en la entrevista en profundidad, esto nos ha dado, en consecuencia, un elevado número de variables muchas de ellas no relacionadas con las empresas que también son objeto de estudio (tecnológicas), es por esto que haré una referencia particular a todas las respuestas que se recogen y que con posterioridad trataré con más detenimiento las que se puedan relacionar con el campo de actividad de las empresas consultadas.

Dicen sentirse más cualificados/as en las ramas de conocimiento (totales):

Administrativo el 13,5%; Informática el 27%; Sanitaria (Auxiliar de clínica, Auxiliar en geriatría, cuidado a mayores) el 6%; Corte y confección y moda el 5%; Contabilidad el 2,5%; Derecho el 2%; Diseño gráfico y dibujo el 3,5%; Electrónica el 2,5%; Jardinería, Floristería y Plantas el 1,5%; Jardín de infancia y Pedagogía el 2%; Manualidades y artesanía el 5%; Teleoperador/a y Telefonía el 3,5%; Enseñanza, Profesor el 1,5%; Cultura el 1,5%, Letras, literatura y escritor el 3,5%; Económicas el 1,5%; Historia y Geografía el 1,5%; Farmacia el 1%; Peluquería el 1%; Otras el 13%; un poco todo/as el 1,5% y Ninguna el 8%. Esta última la trataremos, por su significación, con especial atención posteriormente.

**1. Relación entre las ramas de conocimiento en las que se sienten más cualificados, y el nivel de estudios de las personas con discapacidad física**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Tomaremos en cuenta en el estudio de estos factores sólo las actividades que guarden una cierta relación con las que se podrían desarrollar en las empresas estudiadas (tecnológicas), del mismo modo relacionaremos estos con el nivel de estudios con los que cuentan las personas con discapacidad física participantes.

Del total de las personas discapacitadas, dicen sentirse cualificadas para:

- Administrativo el 13,5%
- Informática el 27%
- Contabilidad el 2,5%
- Derecho el 2,5%

De las personas que contestan sentirse cualificados en alguna rama del conocimiento, por niveles de formación dicen sentirse cualificados: como Administrativos / as un 22,2% de las personas que tienen estudios Primarios completos; un 25,9% de las personas con estudios de EGB y Bachiller elemental; un 14,8% de las personas con FP1 y ESO; el 33,3% de las personas con estudios de Bachiller superior, BUP, COU y FP2, y un 3,7% de las personas con estudios Universitarios.

De las que se sienten cualificados para la informática: un 25,9% de las personas con estudios Primarios completos; un 27,8% de las personas con estudios de EGB y Bachiller elemental; un 14,8% de las que tienen estudios de ESO y FP1; un 25,9% de las que disponen de estudios de Bachiller superior, BUP, COU y FP2, y un 5,6% de las personas con estudios Universitarios.

Las que se sienten más cualificados para la Contabilidad, un 40% de las personas con estudios Primarios completos; un 40% con estudios de Bachiller elemental y EGB, y un 20% de las que disponen de Bachiller superior, BUP, COU y FP2, en los restantes niveles de estudios ninguna persona se siente cualificada para esta rama de las actividades profesionales.

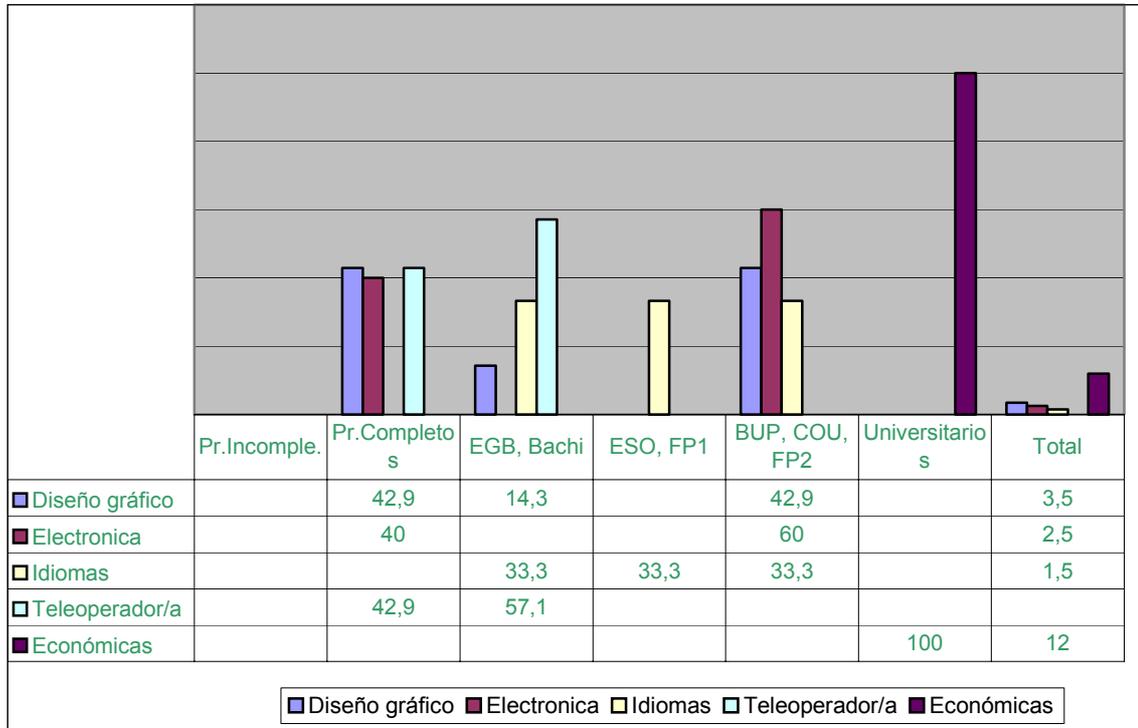
De las que se sienten cualificados para el Derecho, exclusivamente un 100% de personas con estudios Universitarios.

Dicen sentirse cualificadas para:

- Diseño gráfico y dibujo el 3,5%
- Electrónica el 2,5%
- Idiomas el 1,5%
- Teleoperador/a el 3,5%
- Económicas el 1,5%

De estas y en función del nivel de estudios, vemos como refleja el gráfico que:

**2. Relación entre las ramas de conocimiento en las que se sienten más cualificados, y el nivel de estudios de las personas con discapacidad física**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Realizando una descripción amplia vemos: que de las personas que dicen estar cualificadas en el Diseño gráfico, el 42,9% tiene estudios Primarios completos; el 14,3% estudios de EGB y Bachiller elemental, y el 42,9% Bachiller superior, BUP, COU y FP2, no estando representadas personas con otros niveles de formación.

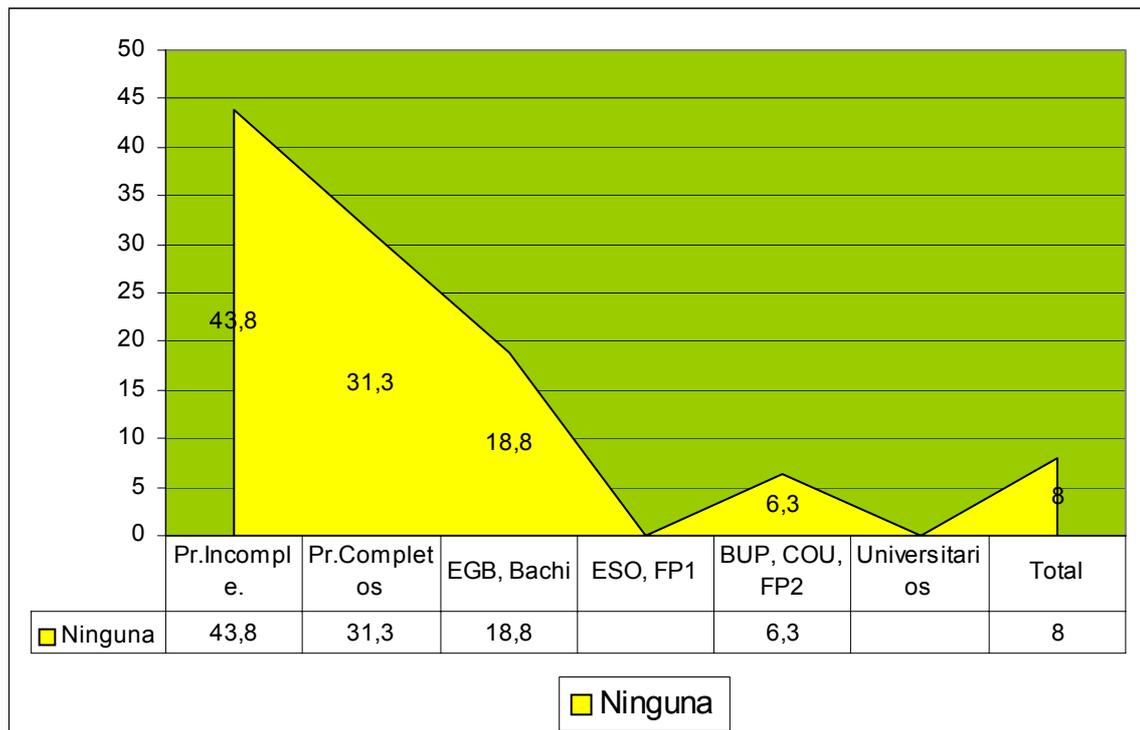
De las personas que dicen sentirse cualificadas para la electrónica, el 40% tiene estudios Primarios completos y el 60% tiene estudios de Bachiller superior, BUP, COU y FP2.

De las personas que dicen sentirse cualificados para los idiomas, un 33,3% de personas tienen estudios EGB y Bachiller elemental; un 33,3% de personas con estudios de ESO y FP1, y un 33,3% de personas con estudios de Bachiller superior, BUP, COU y FP2.

De las personas que dicen sentirse cualificadas para Teleoperador/a, el 42,9% tiene estudios Primarios completos y el 57,1% EGB y Bachiller elemental.

De las que dicen sentirse cualificadas el 100% tiene estudios Universitarios.

**3. Relación entre las ramas de conocimiento en las que se sienten más cualificados, y el nivel de estudios de las personas con discapacidad física**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Por el valor representativo y la importancia del dato, vemos que un 8% del total de las personas con discapacidad física dice no sentirse cualificadas en ningún conocimiento. Este dato evidentemente se podría relacionar con los porcentajes de analfabetismo con los que cuentan el colectivo de personas con discapacidad, pero vemos que esto no es así dado que aunque el 43,8% tiene estudios Primarios incompletos, un 31,3% tiene estudios Primarios completos, el 18,8% Bachiller elemental y BUP, y un 6,3% estudios de Bachiller superior, BUP, COU y FP2. Posiblemente este dato nos esté informando de determinadas carencias en la orientación profesional que se está realizando con los

estudiantes discapacitados, y con la necesidad de motivación que a los mismos deberían ofrecérseles para su adecuada orientación e integración en el mercado laboral.

De los datos aportados en relación con las ramas de conocimiento en los que se sienten más cualificados, vemos claramente que un 40,5% de todas las personas discapacitadas se sienten más hábiles en las tareas relacionadas con la administración y la informática, posiblemente el mayor esfuerzo que se debería realizar en este caso, sería reforzar estos conocimientos, con especializaciones ajustadas a las necesidades del mercado laboral y los cambios que se están produciendo en el campo de las nuevas tecnologías y administración de las empresas.

## **6. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS EN FUNCIÓN DE LOS DATOS APORTADO POR LOS DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS ANTE EL RETO DE LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA**

Los departamentos de recursos humanos constituyen una de las bazas fundamentales en la adecuada marcha de las empresas, es a ellos a quien corresponde, entre otras actividades, elaborar los perfiles más adecuados y ajustados a los requerimientos de la producción de bienes y servicios en las empresas de las cuales forman parte, del mismo modo es a estos servicios empresariales, a los que les corresponde definir la forma en que se estipule la contratación de personal y en el caso que nos ocupa tienen un papel en muchos casos determinante, para la posible integración de un colectivo de personas discapacitadas, que desde el desconocimiento se les aparta de la posibilidad de integrarse en el mundo laboral.

Las empresas deben producir bienes y servicios desde posiciones competitivas para esto, requieren de personal cualificado y competitivo. No es al mundo empresarial, desde la óptica del beneficio, a quien corresponde suplir a los estamentos públicos en materia de integración de colectivos desfavorecidos.

Desde este estudio pretendemos acercar al mundo de la empresa, y como no podía ser menos a quien esta encargado de la contratación de personal, una visión de un colectivo que se denomina discapacitado que lo puede ser y lo es en algún caso para otras actividades de la vida diaria del ser humano, pero no para la adecuada producción rentable de bienes y servicios.

No les deberíamos condicionar desde los prejuicios a sentirse incapaces en materias y actividades para las cuales, en muchos casos, tienen la misma o incluso más alta capacidad, que las personas sin discapacidad.

Si se pretende ser competitivo en un mundo globalizado, en el que la producción de bienes y servicios tiene que competir en calidad y precios, se necesitan personas capaces y con los condicionamientos apropiados para el puesto de trabajo que

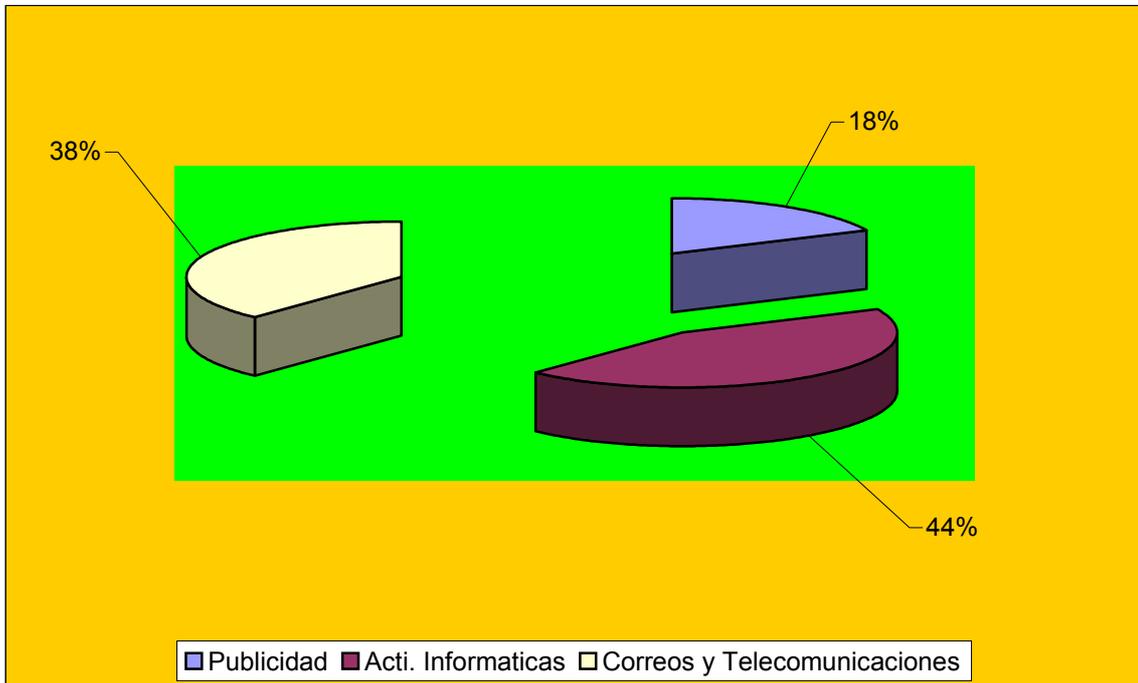
desempeñan, y que puesto que se ajustan a las necesidades de producción en muchos casos estas funciones las pueden desarrollar adecuadamente personas que tienen evaluado y valorado su grado de discapacidad, puesto que es apropiado recordar que este grado de discapacidad no va en consonancia con la mayor o menor capacidad de desarrollo de actividades.

Como hemos referido con anterioridad la discapacidad no supone incapacidad, supone en algunos casos determinados limitaciones en la vida diaria de las personas. A nadie se le escapa la existencia de personas con discapacidad que están situados en la cúspide de las ramas del conocimiento y la producción de bienes y servicios.

Si de lo que se trata es de generar riqueza y cumplir los requerimientos legales de los que se dota nuestro estado social y democrático, podemos comenzar por dotar a los puestos laborales de las personas más capaces, esto es lo que pretende de algún modo este estudio acercar los perfiles de personas capaces al desarrollo de actividades de producción, obviando los perjuicios que de ellos se puedan tener. Pretende, a su vez, decir al mundo de la empresa que no se les pide en este caso la integración y la suplencia de los estamentos públicos sino todo lo contrario, pretendemos acercar el conocimiento y la información necesaria de una fuerza de trabajo capaz y formada.

Para este estudio se nos hace necesario el conocimiento de los requisitos y necesidades que los departamentos de recursos humanos de las empresas, en este caso tecnológicas, tienen en la contratación de personal.

### Sector empresarial



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

### Ubicación de las empresas por Comunidades Autónomas

Este estudio con relación al mundo de la empresa ha intentado cubrir, en la medida de lo posible, los ámbitos donde se asientan las mismas, los mayores porcentajes se asientan en las Comunidades Autónomas de Madrid y Cataluña

Andalucía	6%
Aragón	2%
Asturias	2%
Baleares	2%
Canarias	2%
Castilla la Mancha	2%
Cataluña	14%
Comunidad Valenciana	4%
Galicia	2%
Madrid	60%
Navarra	2%
País Vasco	2%

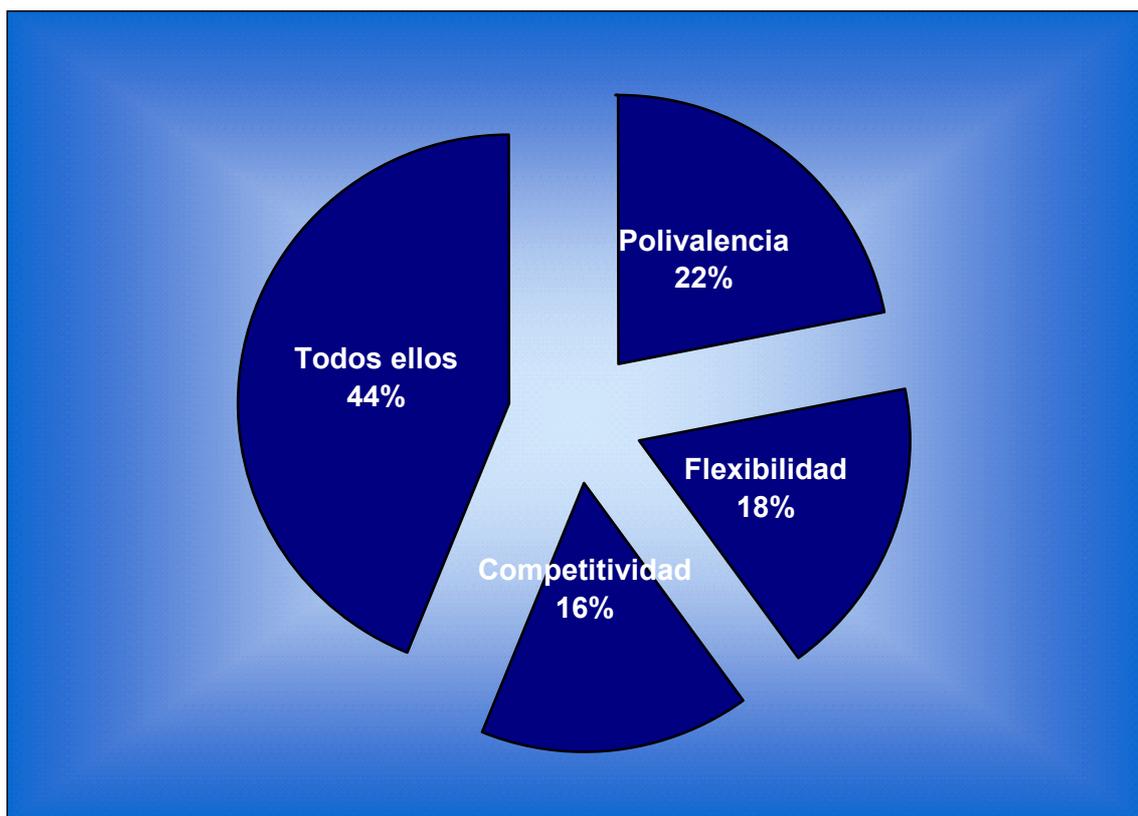
Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

### **6.1. Los perfiles técnico profesionales que son más necesarias en las labores que desarrollan sus trabajadores**

Los perfiles técnico profesionales que se definen y ajustan en relación con los empleados de las empresas no siguen en muchos casos pautas uniformes, ni siquiera son unitarios, pueden ser variados y diferentes, del mismo modo, están en muchos casos relacionados en función de la producción de bienes y servicios que la empresa en cuestión desarrolle.

En nuestro caso se pregunta sobre tres factores que nos parecen importantes, como son: Polivalencia, Flexibilidad y Competitividad.

#### ***Crterios más necesarios en las labores que desarrollan sus trabajadores***

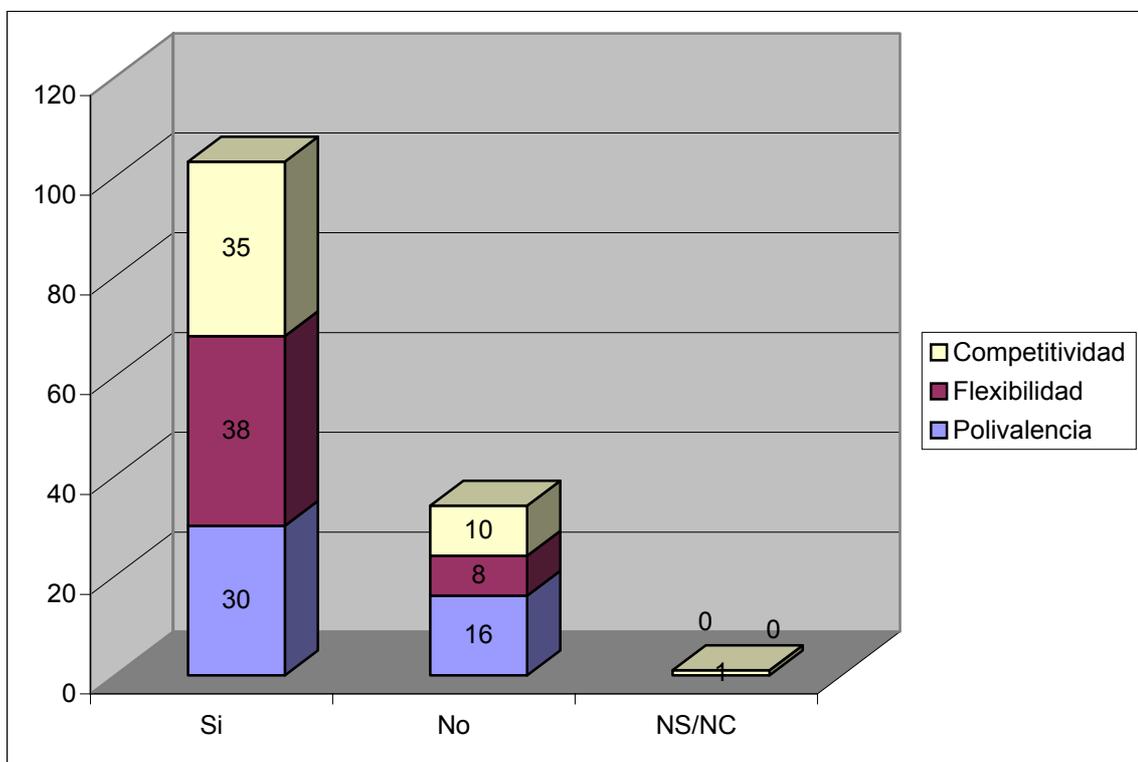


Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Como queda reflejado en el gráfico, el 44% contesta que todos ellos, tratándolos de forma individual, la característica más apreciada en función de los factores establecidos por los departamentos de recursos humanos es la polivalencia con el 22%, seguido por la flexibilidad con el 18% y la competitividad con el 16%.

Las empresas ajustan su política de recursos humanos en función de la polivalencia, en el 66% de los casos, de la flexibilidad el 80%, y de la competitividad el 78%.

***Opinión en relación a la posibilidad de que las personas con discapacidad física puedan desarrollar de forma adecuada labores técnico profesionales en la empresa***



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Cuando se les pregunta si las personas con discapacidad física pueden desarrollar actividades técnico profesionales de forma adecuada en su empresa, el 92% contesta que sí, el 6% que no y un 2% no contesta.

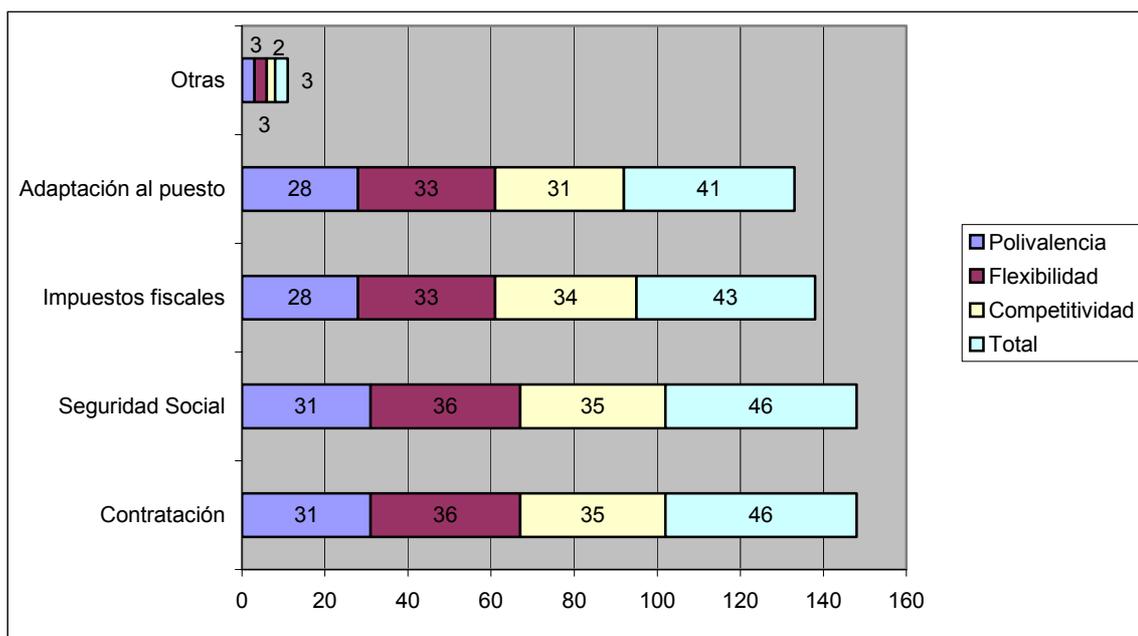
En función de los criterios que aplican en la empresa (en el gráfico en términos absolutos) el 65,52% de las empresas que aplican la polivalencia, dicen que si podrían desarrollar actividades laborales; el 34,8% que no.

Las que aplican la flexibilidad el 82,6% contesta que si y el 17,4% no, del mismo modo las que aplican competitividad el 76,1% contesta que si, el 21,7% que no, y un 2,2% que no sabe no contesta.

Las empresas que cuentan con adaptación en el puesto de trabajo para personas con discapacidad son el 48%, en función de ello y en relación con las empresas que aplican polivalencia, tienen adaptado el puesto de trabajo el 62,5%, el 83,3% de las que aplican flexibilidad, y el 79,2% de las que aplican la competitividad.

Del mismo modo las empresas que aplican la polivalencia tienen barreras arquitectónicas 67,9%, las que aplican flexibilidad 78,6% y las que aplican competitividad el 75%.

**Conocimiento de las diferentes subvenciones y exenciones para las empresas en función de los criterios de ajuste de perfiles técnico profesionales**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Queda reflejado en el gráfico que, del total de los cincuenta responsables de recursos humanos de las empresas estudiadas, el conocimiento no llega en ningún caso al 100%. Las empresas que significativamente menos conocen las diferentes subvenciones y exenciones fiscales son las empresas que aplican como criterio fundamental la polivalencia, las menos conocidas son las ayudas a la adaptación al puesto de trabajo y las exenciones con relación a los impuestos fiscales en todos los casos estudiados.

Del total de empresas participantes en el estudio sólo el 50% cuenta con asesoramiento y conocimiento sobre las secuelas que la discapacidad física tiene sobre los seres humanos. Si relacionamos esto último con los criterios de aplicación, el 54,5% de las que aplican polivalencia, el 45% de las que aplican flexibilidad y el 53,8% de las que aplican competitividad.

Del mismo modo, un 34% de los responsables de recursos humanos, piensan que las discapacidades físicas producen un mayor nivel de absentismo laboral, y por criterios de aplicación piensan así el 39,4% de los que aplican polivalencia, el 30% de los que aplican flexibilidad y un 30,8% competitividad. No obstante sólo el 2% de los encuestados opinan que la rentabilidad productiva esta reñida con la discapacidad.

De los responsables de Recursos Humanos de las empresas estudiadas, el 72% opina que la cultura organizacional de las empresas está adaptada para una adecuada integración laboral de las personas con discapacidad física, y un 26% que no está adaptada pero tendría que hacerse.

El 98% de los departamentos de recursos humanos encuestados dicen que si una persona con discapacidad física cumple con las características o exigencias de un puesto de trabajo demandado por ellos, sería contratado/a en igualdad de condiciones que el resto de los candidatos, el 2% restante dice que sí pero sólo en función de las ayudas recibidas, del mismo modo un 68% de los departamentos de recursos humanos opinan que el contrato a tiempo parcial facilitaría la integración del colectivo discapacitado en el mercado laboral.

Con respecto a las estrategias de formación, la polivalencia es aplicada en el 10% de los casos, la ven como más apropiada en el diseño que para tal fin se realizan en los programas formativos, así opina el 25% las empresas que aplican la competitividad, el 22,2% de los que aplican flexibilidad y el 9,1% competitividad.

Otra de las estrategias de formación es la especialización que aplica el 24%. Opinan de esta forma en función de los criterios de aplicación en sus empresas, y contestan que ambas estrategias el 56% de los encuestados, en este caso contestan así el 72,7% de las que aplican como criterio la polivalencia, el 55,6% de las que aplican flexibilidad y el 12,5% competitividad.

La estrategia con la que los departamentos de recursos humanos evalúan con más intensidad al personal es la de los comportamientos con el 10%, los resultados el 16% y ambos el 74%.

En función de las características más necesarios en las labores que desarrollan sus empleados, los que aplican polivalencia evalúan con el 9,1% los comportamientos, con el mismo porcentaje los resultados y con un 81,8% ambos, los que aplican la flexibilidad evalúan con el 22,2% los comportamientos, con el 11,1% los resultados, y con el 66,7% ambos, los que aplican la competitividad el 12,5% valora los comportamientos, el 37,5% los resultados y con el 50% ambos.

Un campo para nosotros importante a la hora de realizar un adecuado ajuste entre las necesidades del colectivo de discapacitados físicos y las que se pueden producir entre los departamentos de recursos humanos, es el de la motivación de los trabajadores. La importancia que los departamentos de recursos humanos hacen de la motivación, en una escala de 1 a 10, en la que uno es el de menor importancia y 10 el de máxima, así como la importancia que otorgan a ésta para la consecución de objetivos y estrategias de recursos humanos en su empresa, tiene las siguientes variables de motivación:

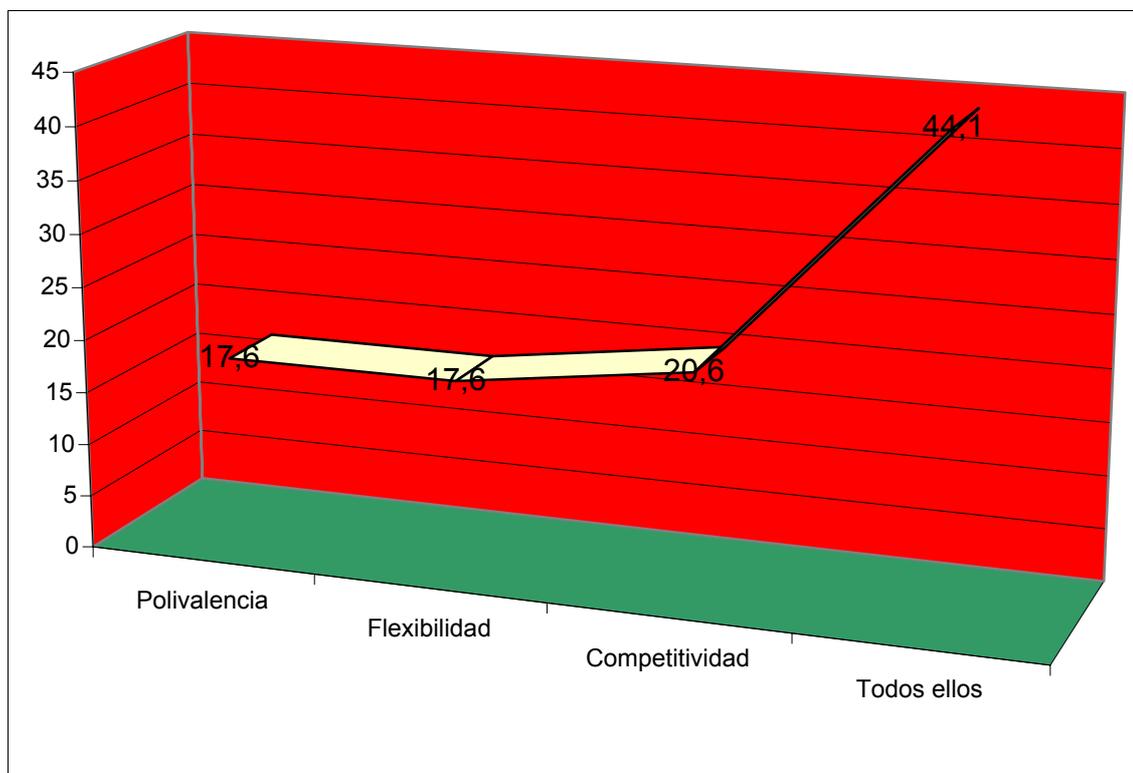
- Logro, lo valoran con un 7,72,
- Competencia, con el 7,42,

- Afiliación con el 5,48,
- Autorrealización con el 7,15
- Poder con el 5,55.

Esta valoración se mantiene invariable, sea cual sea el criterio que ven más necesario las empresas.

El coaching como técnica aplicada en las empresas, es en cierto modo una nueva forma de afrontar los retos que se están produciendo. Se podría definir el coaching como un proceso, un tipo de relación que se establece entre dos o más personas para lograr alcanzar un fin, en la que el coach ayuda a que los coache puedan alcanzar un éxito prefijado de antemano. Esta es una técnica que las empresas, en función de la situación actual y las necesidades de aprendizaje constante, aplican con relativa frecuencia en este momento, como técnica podría ser necesaria dada la nueva coyuntura a la que se ven abocados las personas que interactúan en la consecución de un mismo fin.

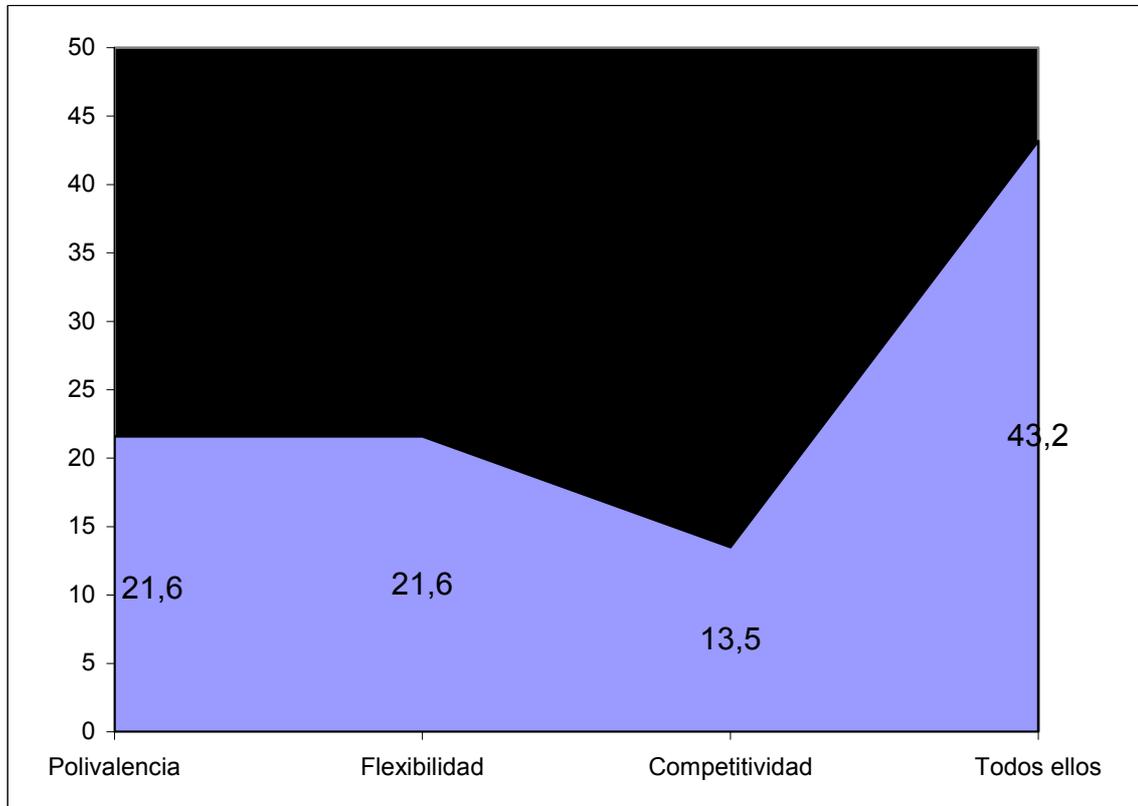
### Aplicación de Coaching en función de criterios más necesarios



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

El coaching en las empresas encuestadas se aplica como técnica de entrenamiento en el 68% de las mismas, siendo porcentualmente más constante su aplicación en las empresas que opinan que el criterio más necesario en las labores que desempeñan sus trabajadores es la competencia con el 20,6%, con un 17,6% las que opinan que la flexibilidad, un 17,6% las que opinan que la polivalencia y un 44,1% las que dicen que todos ellos.

### Externalización de servicios (outsourcing)

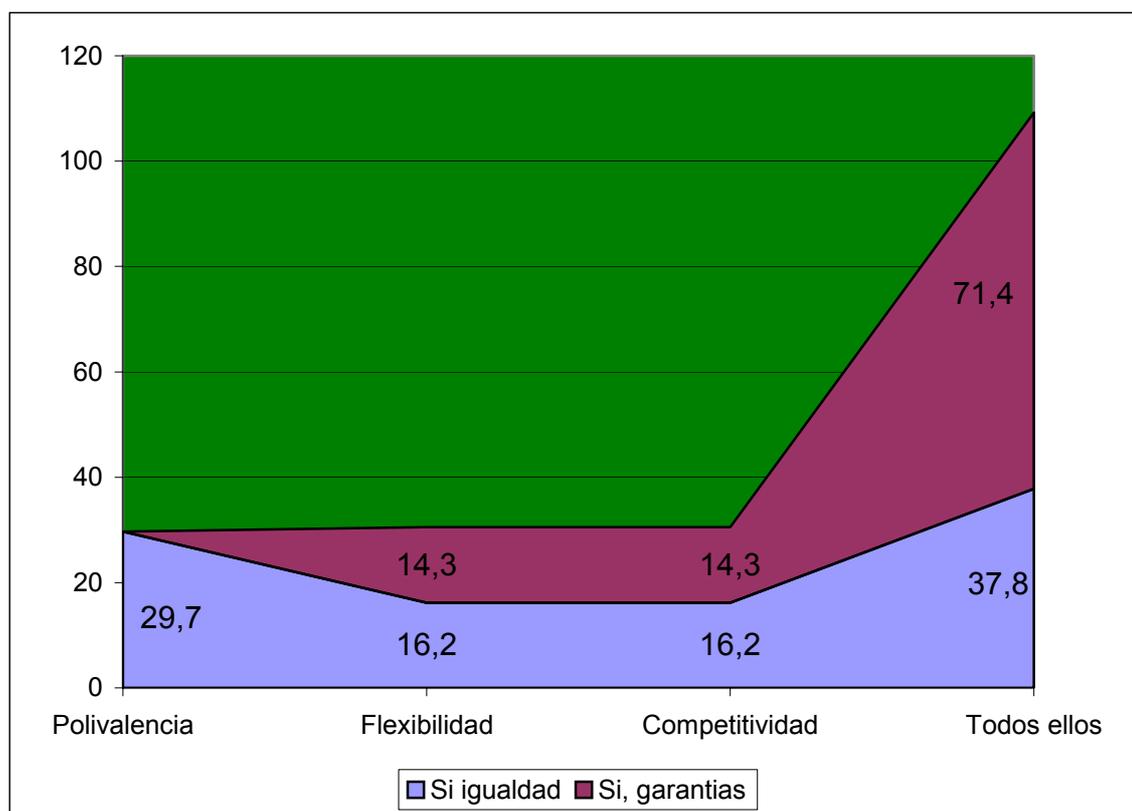


Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

El outsourcing o externalización de servicios lo aplican el 74% de las empresas encuestadas y es porcentualmente más importante en las empresas que como criterio para sus trabajadores tienen la flexibilidad, con el 21,6%, el 21,6% de las que tienen la polivalencia, el 13,5% Competitividad y el 43,2% que dice aplicar todos ellos.

Cuando son preguntados si verían viable el outsourcing con un proveedor compuesto por personas con discapacidad física, dicen que sí en igualdad de condiciones, el 74% de las mismas. En este caso, el 16,2% de las que como criterio aplican la competitividad, el 29,7% polivalencia, el 16,2% flexibilidad y el 37,8% todos ellos. Contestan que sí pero con ciertas garantías el 14% de las empresas, y que no, el 6% de las mismas.

**Relación entre las empresas que verían viable el outsourcing con proveedores compuestos por personas con discapacidad en función de los criterios más necesarios para sus trabajadores**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Hemos visto hasta ahora los datos que nos aportan las empresas que realizarían outsourcing con proveedores compuestos por personas con discapacidad en igualdad de condiciones. En el gráfico adjunto se reflejan esos datos así como las empresas que contestan que sí lo harían pero con ciertas garantías. Cuando relacionamos a estas últimas con los criterios más necesarios de aplicación, vemos que las empresas que como criterio aplican la Polivalencia, en ningún caso contestan; las que aplican la Flexibilidad contestan afirmativamente y solicitan garantías el 14,3%; el mismo porcentaje de los que tienen como criterio la Competitividad y el 71,4% de las que opinan que todos ellos.

Los puestos que consideran adecuados para las personas con discapacidad física, así como las formaciones especializadas más demandadas por parte de estas empresas (dando la posibilidad de que nos indiquen tres de ellas) son los que a continuación se detallan:

***Puestos mas adecuados para las personas con discapacidad física***

<b>Administrativo</b>	<b>54%</b>
<b>Atención telefónica</b>	<b>8%</b>
<b>Contable</b>	<b>8%</b>
<b>Grabador de datos/ codificador</b>	<b>10%</b>
<b>Informático</b>	<b>24%</b>
<b>Programador/ analista</b>	<b>26%</b>
<b>Recepcionista/ atención al cliente</b>	<b>14%</b>
<b>Telefonista/ Teleoperador</b>	<b>26%</b>
<b>Mozo almacén/ clasificador</b>	<b>12%</b>
<b>Técnicos</b>	<b>18%</b>
<b>Recursos humanos</b>	<b>4%</b>
<b>Todo tipo de trabajos</b>	<b>4%</b>
<b>Otros</b>	<b>26%</b>

*Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004*

### **Formaciones más demandadas en estas empresas**

<b>Administrativo</b>	<b>22%</b>
<b>Comercial</b>	<b>14%</b>
<b>Atención telefónica</b>	<b>2%</b>
<b>Informático</b>	<b>40%</b>
<b>Ingeniero telecomunicaciones</b>	<b>20%</b>
<b>Marketing/ Telemarketing</b>	<b>12%</b>
<b>Programador</b>	<b>6%</b>
<b>Responsable administración</b>	<b>8%</b>
<b>Técnico telecomunicación</b>	<b>12%</b>
<b>Economista</b>	<b>6%</b>
<b>Idiomas</b>	<b>6%</b>
<b>Otras ingenierías</b>	<b>14%</b>
<b>Técnicos</b>	<b>14%</b>
<b>Otras</b>	<b>46%</b>

Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Para los puestos de trabajo demandados por las empresas, los factores de capacitación que necesitan que dispongan las personas con discapacidad, son: manos libres el 84%.

Con relación a la disponibilidad requerirían: mucha destreza manual el 78%, mucha destreza en la mano dominante el 80%, mucha destreza en la mano no dominante el 66%, muchas movilidad el 36%, mucha capacidad de acceso al transporte el 58%, mucha capacidad de esfuerzo el 24%, mucha resistencia el 26%, mucha autonomía personal el 86%, muchas habilidades sociales el 68%, mucha orientación en desplazamiento el 66%, mucha socialización el 82%, mucha visión el 92%, mucha audición 60%, mucha comprensión verbal el 88%, muchas expresión verbal el 78%.

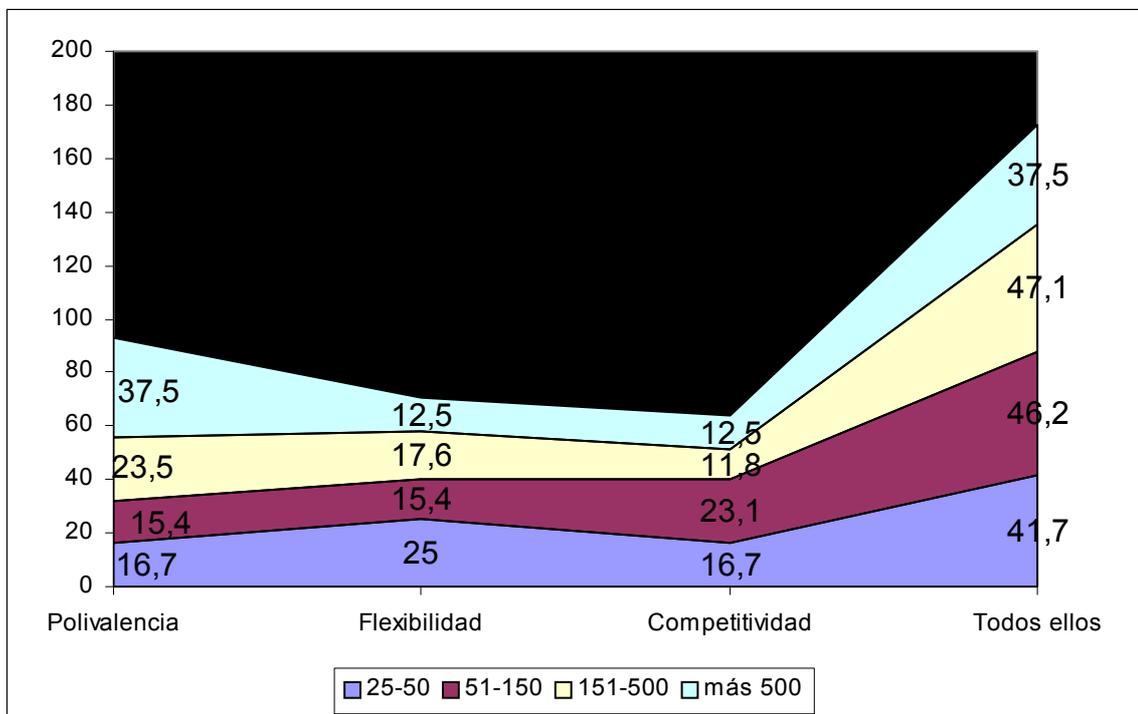
En lo que respecta a la capacidad de deambulación, las variables que podrían ser excluyentes en el momento de la contratación serían: Inestable el 30%, el uso de un bastón el 8%, el uso de dos bastones el 10% y el uso de silla de ruedas el 30%.

Las empresas encuestadas que en estos momentos han tenido y siguen teniendo personas con discapacidad son el 66%; las que han tenido y en estos momentos no tiene representan el 14%, y las que no han tenido ni tienen en estos momentos son el 20%

**6.2. Relación entre las empresas en las que las personas con discapacidad física podrían desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales, las que cuentan con adaptación en el puesto de trabajo, el entorno físico de sus empresas no tiene barreras arquitectónicas y cuentan con conocimientos y asesoramiento en materia de discapacidad**

Si relacionamos el número de trabajadores con los criterios más necesarios en sus empleados, nos encontramos que:

***Relación entre número de trabajadores y criterios más necesarios***



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

En las empresas que tienen entre 25 y 50 trabajadores, los criterios más valorados en sus trabajadores son: el 25% flexibilidad, el 16,7% competitividad, el 16,7% polivalencia y el 41,7% todas ellas.

En las que tienen entre 51 y 150 trabajadores, los criterios son competitividad el 23,1%, flexibilidad el 15,4%, polivalencia el 15,4% y todos ellos el 46,2%.

En las empresas que tienen entre 150 y 500 trabajadores los criterios son: 23,5% polivalencia, 17,6% flexibilidad, 11,8% competitividad y 47,1% todos ellos.

En las empresas con más de 500 empleados, los criterios son: el 37,5% polivalencia, el 12,5% competitividad, el 12,5% flexibilidad y el 37,5% todos ellos.

**6.3. Criterios de aplicación más necesarios y relación con la posibilidad de que las personas discapacitadas puedan desempeñar puestos de trabajo en sus empresas, adaptación al puesto de trabajo, barreras arquitectónicas y asesoramiento en materia de discapacidad**

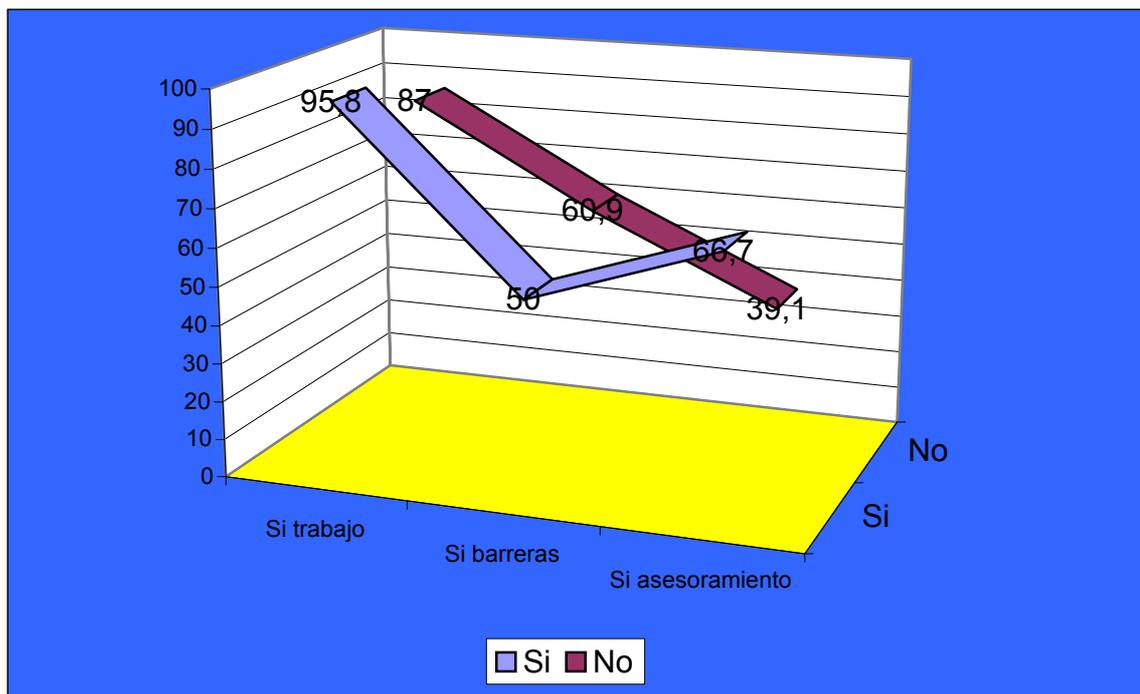
Las empresas que estiman como criterio más necesario en las labores que desarrollan sus trabajadores la polivalencia, aprecian que las personas con discapacidad, sí podrían desempeñar puestos de trabajo en su empresa el 90,9%, de estos el 45,5% cuenta con adaptación al puesto de trabajo, el mismo porcentaje dice que el entorno físico en el que se sitúa su empresa tiene barreras arquitectónicas, y un 36,4% de las mismas cuentan con conocimientos y/o asesoramiento en materia de las diferentes secuelas físicas que la discapacidad produce en los seres humanos.

Las que estiman como criterio la flexibilidad valoran en el 80% de los casos que las personas con discapacidad física sí podrían desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales en sus empresas, el 66,7% que cuentan con adaptación en el puesto de trabajo para las personas con discapacidad, el 55,6% dicen que el entorno físico de su empresa cuenta con barreras arquitectónicas, y el 66,7% tiene conocimiento y asesoramiento sobre las secuelas que añade la discapacidad a las personas.

De las que aplican la competitividad, el 75% estiman que las personas con discapacidad física sí podrían desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales en sus empresas, el 50% cuenta con adaptación al puesto de trabajo para personas con discapacidad, el 37,5% dice que el entorno físico de sus empresas tiene barreras arquitectónicas y el 50% tiene conocimientos y asesoramiento sobre las secuelas de la discapacidad.

De las empresas que estiman que todos los criterios son necesarios, el 95% aprecia que las personas con discapacidad física podría desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales en sus empresas, el 37,5% cuenta con adaptación en el puesto de trabajo, el 53,6% dice que el entorno físico de sus empresas tiene barreras arquitectónicas, y un 44% que cuentan con asesoramiento en materia de discapacidad.

### Adaptación en el puesto de trabajo



Fuente: Encuesta EOI. Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Las empresas que cuentan con adaptación en el puesto de trabajo representan el 48% del total, de éstas el 95,8% cree que las personas con discapacidad física podrían desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales, el 50% afirman que el entorno físico en el que se encuentra la empresa tiene barreras arquitectónicas y el 66,7% cuenta con asesoramiento y conocimientos en materia de secuelas que deja la discapacidad en los seres humanos.

Queda reflejado en el gráfico que un alto porcentaje de las empresas que no disponen de adaptación al puesto de trabajo estiman, también en un alto porcentaje, que las personas con discapacidad física si podría desarrollar actividades profesionales en su empresa, un 60,9% tiene en su entorno barreras arquitectónicas y el 39,1% cuenta con asesoramiento en materia de discapacidad.

Las empresas que en su entorno tienen barreras arquitectónicas representan el 56% del total, de estas el 89,3% opinan que las personas con discapacidad física pueden desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales, el 42,9% cuenta con adaptación al puesto de trabajo, y el 42,9% tiene asesoramiento en materia de discapacidad.

#### **6.4. Conocimiento de subvenciones y exenciones, y su relación con adaptación al puesto de trabajo**

Con relación al conocimiento que las empresas tienen en materia de subvenciones y exenciones por la contratación de personas con discapacidad, el 92% tiene conocimiento de éstas en relación a la contratación, de ellas el 91,3% estiman que las personas con discapacidad pueden desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales, el 50% cuenta con adaptación al puesto de trabajo, el 56,5% opina que el entorno de sus empresas tienen barreras arquitectónicas, y un 54,3% cuenta con asesoramiento en materia de discapacidad.

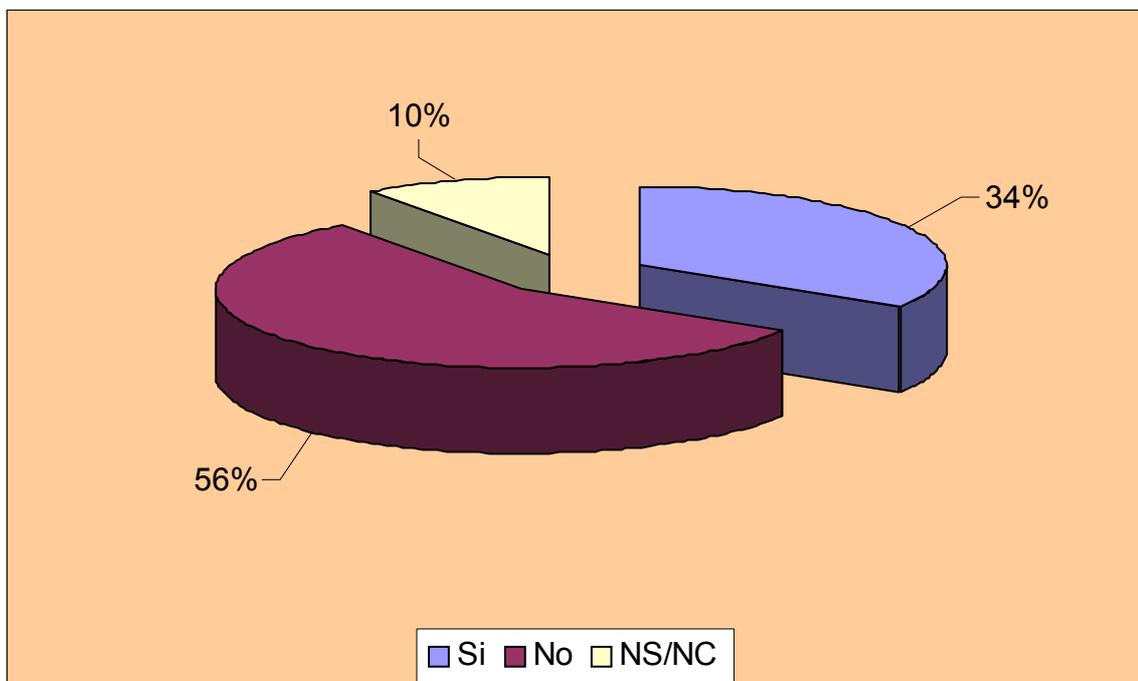
Las que conocen las subvenciones y exenciones en materia de seguridad social representan el 92%, de éstas el 91,3% estima que las personas con discapacidad física

podrían desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales, el 56,5% tiene en el entorno físico de su empresa barreras arquitectónicas, el 50% cuentan con adaptación al puesto de trabajo y un 54,3% cuenta con asesoramiento y conocimientos en materia de discapacidad.

Conocen las subvenciones y exenciones en materia de impuestos fiscales el 86%, de ellas el 93%, opinan que sí pueden desarrollar labores técnico profesionales, el 48,8% cuenta con adaptación al puesto de trabajo, en el 58,1% el entorno de sus empresas tiene barreras arquitectónicas, y el 53,5% cuenta con asesoramiento en materia de discapacidad.

Conocen las ayudas en materia de adaptación al puesto de trabajo el 82% de las empresas, de estas el 92,8% estiman que las personas discapacitadas pueden desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales, el 48,8% cuenta con adaptación al puesto de trabajo, el 58,5% en el entorno físico de sus empresas existen barreras arquitectónicas y el 53,7% tiene conocimientos en materia de discapacidad.

### ***Opinión sobre la relación entre el absentismo y la discapacidad***



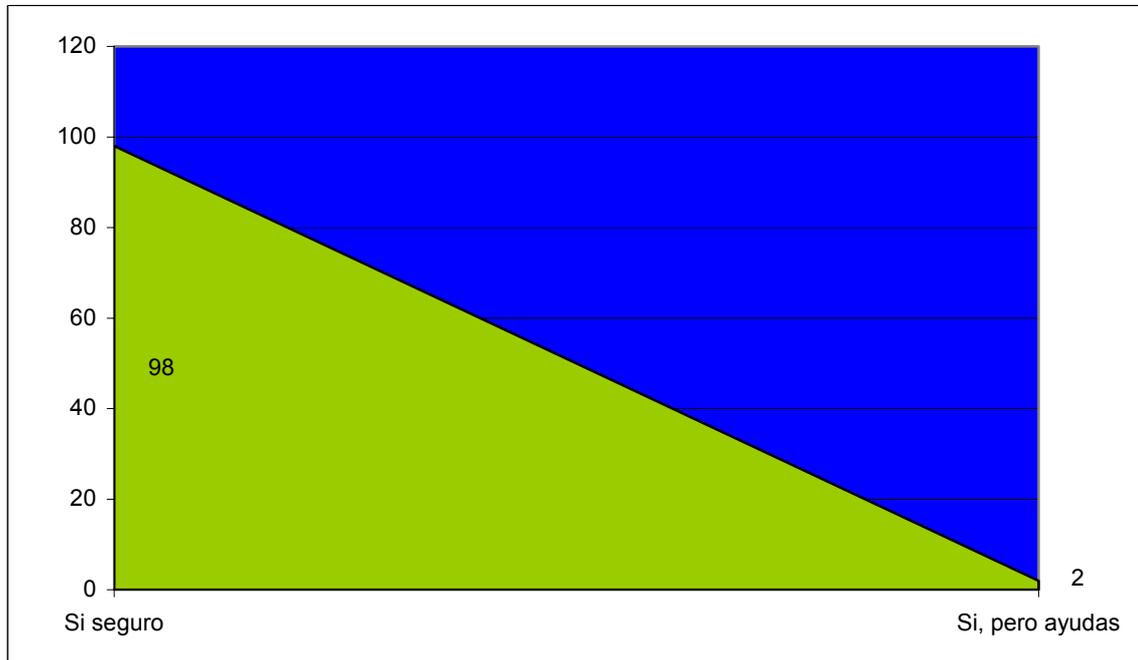
Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

La opinión de las empresas consultadas con relación a si determinadas discapacidades físicas producen un mayor nivel de absentismo, se refleja en el gráfico. Contestan afirmativamente el 34% del total, de éstas el 88,2% estiman, no obstante, que las personas con discapacidad física pueden desarrollar adecuadamente labores profesionales, el 29,4% cuentan con adaptación al puesto de trabajo, el 47,1% el entorno de sus empresas tienen barreras arquitectónicas y el 52,9% cuentan con conocimientos en materia de discapacidad. Del mismo modo sólo el 2% de las empresas estiman que la rentabilidad productiva esta reñida con la discapacidad.

Respecto a la cultura organizacional de sus empresas, y para una ajustada integración laboral de las personas con discapacidad física, dicen que sus empresas la tienen adecuada el 72% de las mismas, de ellas el 97,2% estiman que las personas con discapacidad física pueden desarrollar adecuadamente labores profesionales, el 50% cuentan con adaptación al puesto de trabajo, el 52,8% dicen que su entorno físico cuenta con barreras arquitectónicas, y el 47,2% tiene conocimientos en materia de discapacidad.

El 26% dicen que no cuentan con una cultura organizacional favorecedora de la integración laboral de personas con discapacidad, pero tendrían que adaptarlas, de estas, el 76,9% estiman que las personas con discapacidad física podrían desarrollar adecuadamente labores profesionales en ellas, el 46,2% cuentan con adaptación en el puesto de trabajo, el 69,2% que su entorno físico cuenta con barreras arquitectónicas, y el 61,5% tiene conocimientos en materia de discapacidad.

### Contratación de personas con discapacidad



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Si una persona con discapacidad física cumpliera las características o exigencias demandadas, sería contratada en igualdad de condiciones que el resto de los candidatos / as, contestan que sí, seguro, el 98% de éstas, y del mismo modo, el 91,8% estima que las personas con discapacidad física podrían desarrollar adecuadamente labores profesionales en las mismas, de éstas, el 46,9% cuentan con adaptación al puesto de trabajo, el 57,1% tienen en el entorno de sus empresas barreras arquitectónicas y el 51% cuentan con conocimientos en materia de discapacidad.

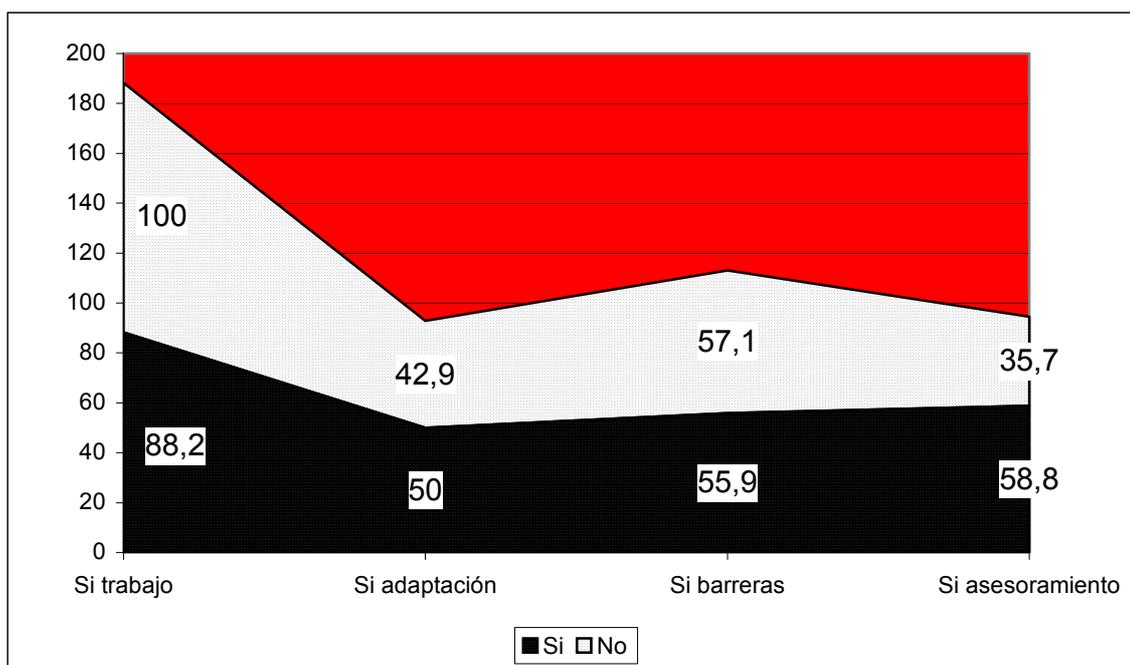
El 68% de las empresas encuestadas opinan que la contratación a tiempo parcial como figura contractual facilitaría la integración del colectivo discapacitado en el mercado laboral, de éstas el 100% opinan que las personas con discapacidad podrían desarrollar adecuadamente labores profesionales en las empresas, el 47,1% cuenta con adaptación al puesto de trabajo, el 52,9% tiene barreras arquitectónicas en su entorno y el 41,2% cuenta con conocimientos y/o asesoramiento en materia de discapacidad.

**6.5. El Coaching y su relación con posibilidad de que las personas con discapacidad física puedan desarrollar actividades profesionales, la adaptación al puesto de trabajo, el tener barreras arquitectónicas y el contar con asesoramiento en materia de discapacidad**

Como hemos visto con anterioridad el coaching resulta una estrategia de entrenamiento importante en el mundo empresarial en la actualidad. Para el mundo de la discapacidad dicha técnica sería de gran utilidad, al igual que para el resto de los integrantes de una plantilla de trabajadores, posiblemente dadas las características de algunos casos especiales de estas personas requerirían una mayor aplicación de la misma.

Un 68% de las empresas aplican como proceso de entrenamiento para sus trabajadores el coaching, y un 28% no lo hacen, de la relación que se produce entre ellas y en función del mismo, el 88,2% de las que aplican la técnica de coaching, opinan que las personas con discapacidad física si podrían desarrollar adecuadamente labores profesionales en sus empresas, de las que, no lo aplican el 100% se pronuncia en el mismo sentido.

***Coaching, trabajo, adaptación, barreras y asesoramiento***



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

De las empresas que aplican coaching, el 50% cuenta con adaptación al puesto de trabajo; el 55% tiene en su entorno barreras arquitectónicas, y el 58,8% cuenta con asesoramiento en materia de discapacidad. De las que no lo aplican el 42,9% cuenta con adaptación al puesto de trabajo; el 57,1% cuenta con barreras arquitectónicas en su entorno, y el 35,7% cuenta con asesoramiento en materia de discapacidad.

Estos datos nos indican que la aplicación de dicha técnica no implica grandes cambios en la visión que tienen sobre la posibilidad de que las personas con discapacidad puedan desarrollar actividades profesionales en sus empresas, ni en la situación de adaptación con la que cuentan en sus empresas, del mismo modo tampoco implica el que cuenten con barreras arquitectónicas en su entorno, ni que se cuente con asesoramiento en materia de discapacidad.

Las diferencias más significativas que se producen entre las empresas que aplican o no dicha técnica, se produce precisamente entre las que las aplican y las que no, las que no lo aplican afirman en el 100% de los casos que las personas con discapacidad física podrían desarrollar adecuadamente labores técnicas en sus empresas. Otra diferencia que se puede destacar también la vemos en las que no aplican dicha técnica, que cuentan porcentualmente con un menor asesoramiento en materia de discapacidad.

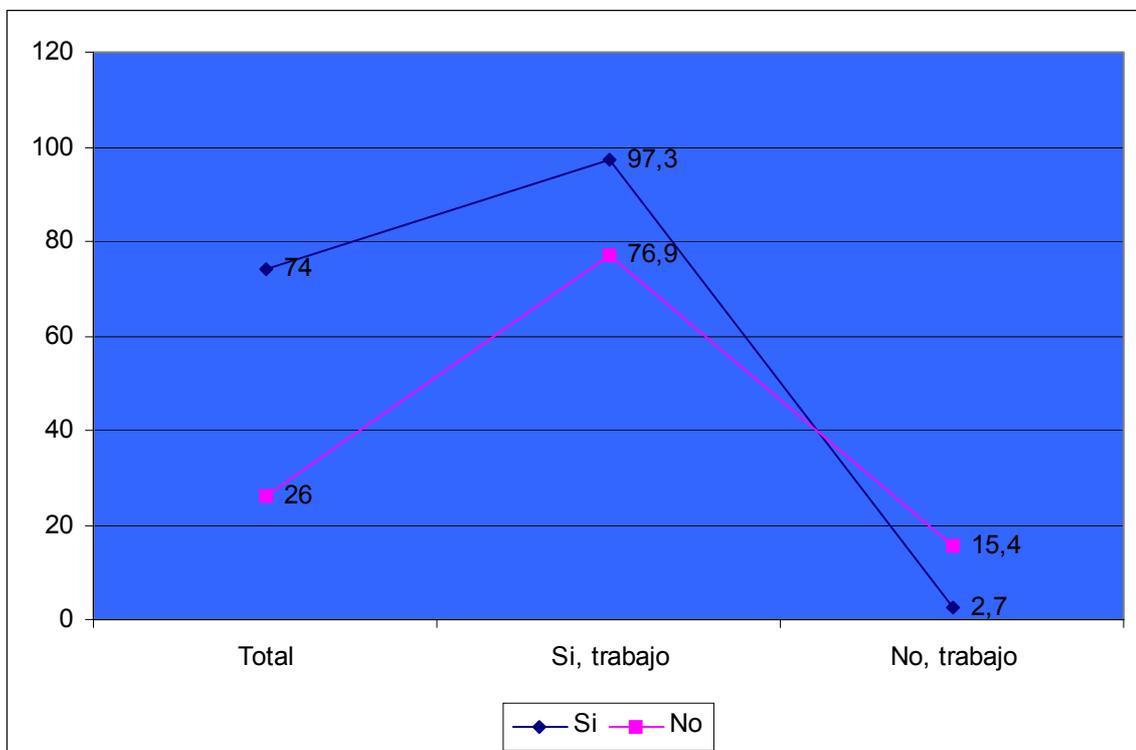
**6.6. *El Outsourcing y su relación con posibilidad de que las personas con discapacidad física puedan desarrollar actividades profesionales, la adaptación al puesto de trabajo, el tener barreras arquitectónicas y el contar con asesoramiento en materia de discapacidad***

La externalización de servicios actualmente es un recurso cada vez es más utilizado en determinadas empresas, dado que encuentran un abaratamiento e incluso un mayor grado de especialización en la producción de un servicio o producto. Desde hace tiempo se están produciendo en relación con la discapacidad innumerables esfuerzos para llegar a materializar empresas que cuenten con respaldo de subvenciones por parte de los estamentos públicos y organizaciones privadas. Un modelo espectacular en esta materia es el que está desarrollando la ONCE (Organización Nacional de Ciegos de

España), con una gran cantidad de empresas compuestas específicamente por personas con discapacidad, del mismo modo se han acrecentado las iniciativas empresariales en formato de Centros Especiales de Empleo, que a su vez están al menos compuestas por un 75% de personas con discapacidad para poder contar con dicha denominación y percibir las ayudas que prestan los Organismos Públicos.

En el caso de nuestro estudio y las empresas que forman parte de él, un 74% de las mismas realizan externalización de servicios, este factor podría ser uno de los que en el presente y futuro más generación de empleo “normalizado” pueda crear. El outsourcing en la actualidad resulta una actividad recurrente en innumerables empresas que necesitan de forma imperiosa aprovechar la especialización de algunas empresas para abaratar sus costes de producción, sería necesario que las empresas constituidas por personas con discapacidad pudieran aprovechar esta situación para actuar en el mercado con precios competitivos, dadas las subvenciones y ayudas que para la composición de sus empresas reciben de fondos públicos.

***Outsourcing y posibilidad de que las personas con discapacidad puedan desarrollar actividades profesionales en sus empresas***



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Como queda reflejado el 74% de las empresas realizan outsourcing, de éstas el 97,3% opina que las personas con discapacidad pueden desarrollar actividades técnico profesionales en sus respectivas empresas; del mismo modo un 43,2% cuenta con adaptación en el puesto de trabajo; el 56,8% tiene barreras arquitectónicas en su entorno, y el 48,6% cuenta a su vez con asesoramiento en materia de discapacidad.

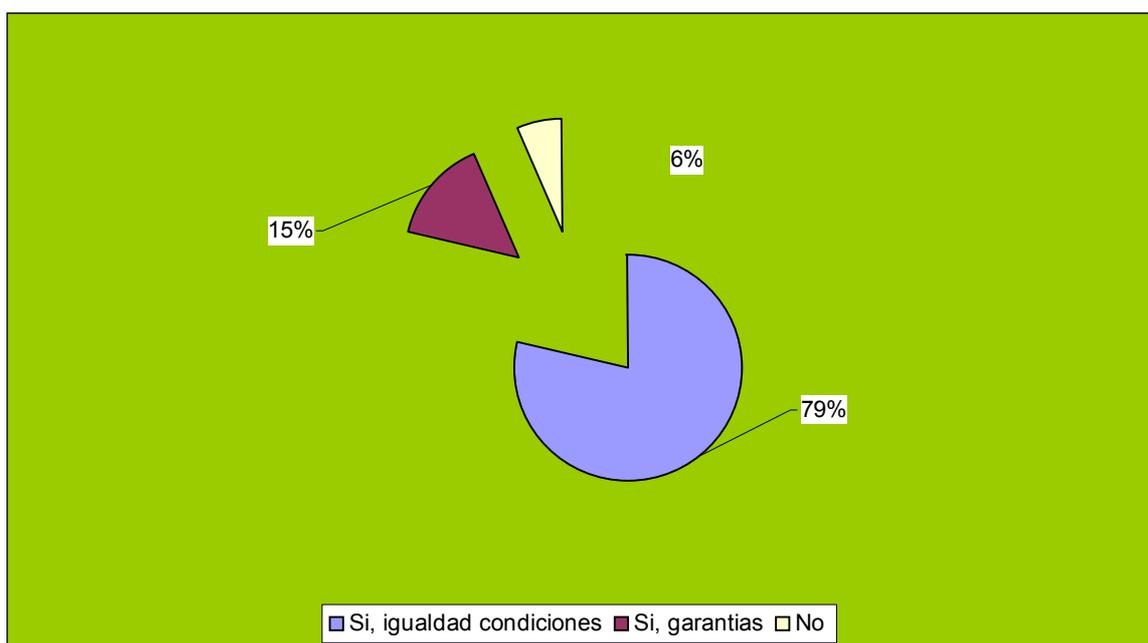
Queda reflejado a su vez en el gráfico que un 26% de las empresas no realiza outsourcing, de estas el 76,9% opina que las personas con discapacidad podrían desarrollar adecuadamente labores profesionales en sus respectivas empresas; del mismo modo el 61,5% cuenta con adaptación en el puesto de trabajo; el 53,8% tiene barreras arquitectónicas en su entorno, y el 53,8% cuenta así mismo con asesoramiento en materia de discapacidad.

Analizados estos datos se puede destacar que con pequeñas diferencias, de las empresas que no realizan outsourcing un menor porcentaje estima que las personas con discapacidad sí pueden desarrollar actividades profesionales en sus empresas; un mayor porcentaje de las mismas cuenta con adaptación en el puesto de trabajo, del mismo modo un menor porcentaje de ellas tiene barreras arquitectónicas, y un mayor porcentaje a su vez cuenta con asesoramiento en materia de discapacidad. Esto nos lleva a pensar y a estimar que se deberían realizar mayores esfuerzos en difundir una información más realista de las posibilidades profesionales de las personas con discapacidad, esperamos que este trabajo suponga un inicio en dicho acercamiento.

En el momento en el que las empresas deciden externalizar alguno de sus servicios tienen que decidir con que tipo de empresas lo realizan, cuando son preguntados si dicho servicio lo realizarían con empresas compuestas por personas con discapacidad las contestación que se produce es: un 74% contesta que sí, en igualdad de condiciones que con el resto de las empresas, de estos el 89,2% estima que las personas con discapacidad podrían desarrollar actividades profesionales en sus empresas; el 48,6% cuenta con adaptación en el puesto de trabajo; el 59,5% tiene barreras arquitectónicas en su entorno, y el 54,1% tiene asesoramiento en materia de discapacidad.

Las empresas que realizarían outsourcing con ciertas garantías representan en la muestra el 14%, de estas el 100% opina que las personas con discapacidad podrían desarrollar adecuadamente actividades profesionales en sus respectivas empresas; el 42,9% cuenta con adaptación en el puesto de trabajo; el 71,4% tiene barreras arquitectónicas en su entorno, y el 42,9% cuenta con asesoramiento en materia de discapacidad.

### ***Outsourcing con proveedores compuestos por personas con discapacidad***



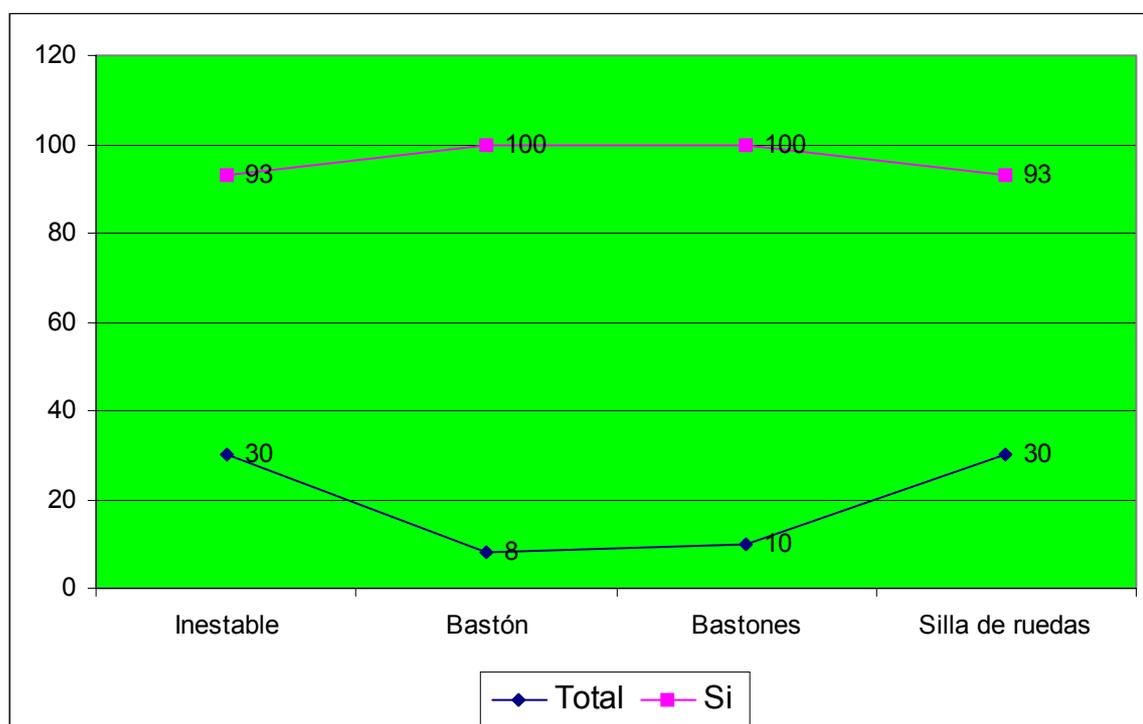
Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

### **Factores de movilidad y su relación con la exclusión en el momento de la contratación**

Estamos estudiando la relación que se produce entre determinadas variables y factores relacionados con la contratación de personas con discapacidad. En este apartado veremos la relación que se produce entre la movilidad, la posibilidad de que las personas con discapacidad puedan desarrollar actividades profesionales en sus empresas, el que las mismas dispongan de adaptación en el puesto de trabajo, el que tengan barreras arquitectónicas en su entorno, y a su vez que dispongan de asesoramiento en materia de discapacidad.

Estas variables las estamos viendo y relacionado de forma constante, en el apartado conclusiones veremos en su conjunto los resultados que se producen con relación a la movilidad, será de gran importancia dado que algunas de diferentes capacidades a este respecto limitan en porcentajes amplios la no contratación de las personas con discapacidad.

### *Variables excluyentes en relación a la movilidad para la contratación*



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Las empresas que estiman que la deambulaci3n inestable puede ser materia de exclusi3n en la contrataci3n son el 30%; de 3stas el 93,3% estima que las personas con discapacidad s3 podr3an desarrollar actividades profesionales en sus empresas; el 53% cuentan con adaptaci3n al puesto de trabajo; el 46,7% en su entorno tiene barreras arquitect3nicas, y un 66,7% cuenta con asesoramiento en materia de discapacidad.

Respecto al uso de un bast3n, el 8% de las empresas consultadas, opinan que dicha deambulaci3n podr3a ser motivo de exclusi3n en el momento de la contrataci3n, sin embargo el 100% estima que las personas con discapacidad podr3an desarrollar

adecuadamente labores técnico profesionales en sus empresas; el 75% cuenta con adaptación en el puesto de trabajo; el 50% tiene barreras arquitectónicas en su entorno, y un 50% cuenta con asesoramiento en materia de discapacidad.

La utilización de dos bastones supondría que el 10% de las empresas consultadas verían como excluyente este factor, no obstante el 100% de las mismas estima que las personas con discapacidad podrían desarrollar adecuadamente labores profesionales en las mismas; el 60% tiene adaptación al puesto de trabajo; el mismo porcentaje tiene barreras arquitectónicas en su entorno y el 40% cuenta con asesoramiento en materia de discapacidad.

El uso de silla de ruedas, el 30% estima que puede ser un factor de exclusión en el momento de la contratación. El 93,3% estima que las personas con discapacidad pueden desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales en las mismas; el 40% cuenta con adaptación al puesto de trabajo; el 80% tiene barreras arquitectónicas en su entorno, y un 46,7% cuenta con asesoramiento o conocimientos en materia de discapacidad.

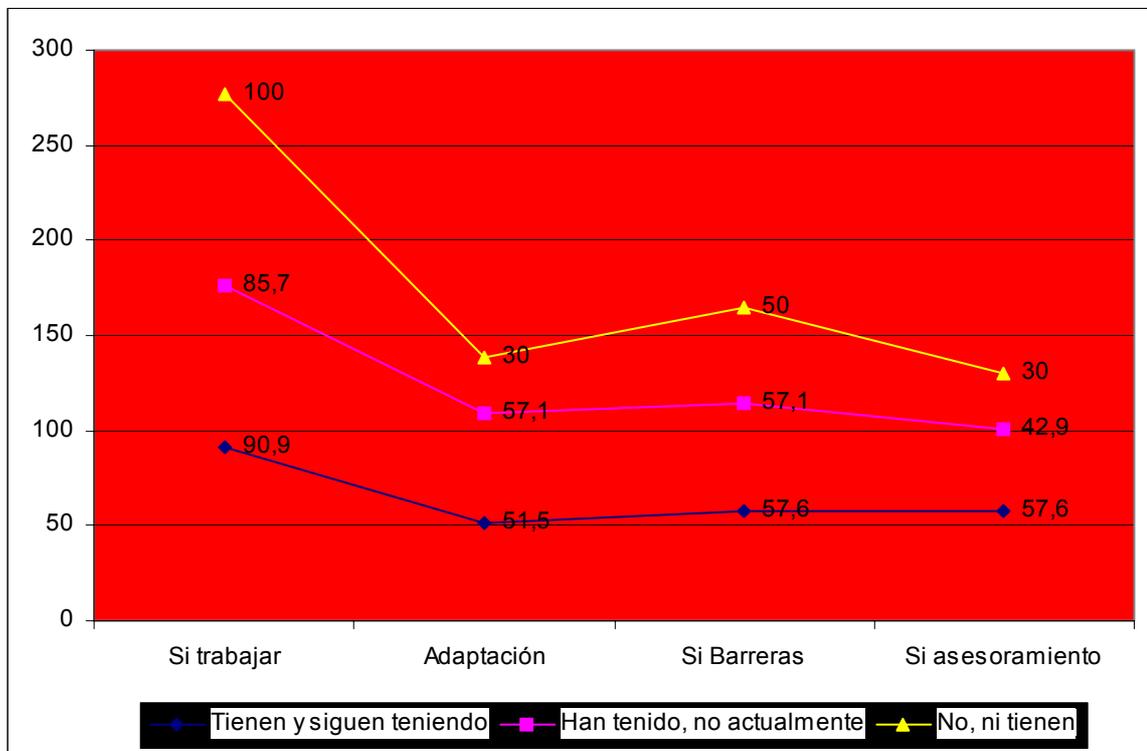
De estas variables de estudio y consecuentemente de sus respuestas podemos extraer que: de los medios de deambulación que pueden ser excluyentes a la hora de contratar a personas con discapacidad, la deambulación inestable y la utilización de ruedas son las que más se pueden tomar en cuenta como motivo de exclusión a la hora de contratar a personas con discapacidad. No obstante todos los factores conllevan algún porcentaje de exclusión. Un dato significativo en la deambulación inestable y el uso de silla de ruedas, que podría a su vez aplicarse al resto de variables estudiadas, es que son porcentajes cercanos en todos los casos al 100% llegando a éste en el caso de la utilización de la silla de ruedas, los que estiman que las personas con discapacidad física pueden desarrollar actividades profesionales y técnicas en sus empresas, por lo cual no podemos concluir que la deambulación inhiba la contratación o sea factor de exclusión en la misma.

Vemos sin embargo que la necesidad de contar con adaptación en el puesto de trabajo sí puede ser uno de los factores que excluyan la contratación de estas personas, dado que en el caso de la deambulaci3n inestable y el uso de silla de ruedas, las empresas cuentan en menor porcentaje con adaptaci3n al puesto, no en la variable de inestabilidad, pero s3 en la de la silla de ruedas, por los datos que hasta el momento hemos aportado, vemos que los entornos f3sicos de las empresas son porcentualmente mas elevados que en el resto de las empresas que contestan en las otras variables de deambulaci3n. La ausencia de conocimiento o asesoramiento en materia de discapacidad puede ser otro de los factores que faciliten que las empresas tomen como excluyentes aspectos como la deambulaci3n, dado que un alto porcentaje de las mismas no cuenta con ello.

**6.7. Experiencia en la contrataci3n de personas con discapacidad, visi3n sobre la capacidad de que puedan desarrollar adecuadamente labores t3cnico profesionales, barreras arquitect3nicas y asesoramiento en la materia.**

Como hemos visto en otros apartados de este estudio, el 66% de las empresas ha tenido y sigue teniendo personas con discapacidad contratadas en sus plantillas; el 14% las ha tenido pero no las tiene en la actualidad, y el 20% no ha tenido ni tiene contratadas a estas personas.

**Presencia de personas discapacitadas en plantilla, y relación con visión de las mismas en el puesto de trabajo, adaptación de las empresas, barreras arquitectónicas en el entorno, y asesoramiento en la materia**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Altos porcentajes de las empresas consultadas como hasta el momento hemos ido viendo, estiman que las personas con discapacidad pueden desarrollar actividades profesionales. Si la relación que se establece es con la experiencia actual o histórica de las mismas en su contratación, vemos que: las empresas que han tenido y siguen teniendo personas con discapacidad en plantilla estiman en un 90,9% que dichas personas pueden desarrollar adecuadamente los trabajos para los que fueron contratadas, de las mismas sólo, o cerca de, un 50% cuenta con adaptación en el puesto de trabajo, del mismo modo porcentajes cercanos al 60% cuentan con barreras arquitectónicas en su entorno y asesoramiento en la materia.

Las empresas que han contado con empleados discapacitados, pero no los tienen en la actualidad, estiman en un 85,7% que las personas con discapacidad física pueden

desarrollar actividades profesionales, este menor porcentaje con relación a esta apreciación puede estar sujeto a innumerables factores, intentaré desgranar algunos de ellos en las conclusiones. Estas empresas cuentan con el mismo porcentaje que las anteriores en materia de adaptación al puesto de trabajo y barreras arquitectónicas en su entorno, un menor porcentaje de asesoramiento en materia de discapacidad.

Las empresas que no han tenido ni tienen en la actualidad contratadas personas con discapacidad, el 100% estima que dichas personas sí podrían desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales en las mismas, cuentan con un menor porcentaje de adaptación al puesto de trabajo, menores porcentajes de barreras arquitectónicas, y un significativo menor porcentaje de asesoramiento en materia de discapacidad. De ello podemos deducir que: dada la opinión que, sobre la posibilidad de desarrollar actividades profesionales, tienen de las personas con discapacidad el posible aumento que se pueda producir en la inversión para la adaptación de los puestos de trabajo, no solo es viable sino esperanzadora la posibilidad de incrementar la contratación de personas con discapacidad en este tipo de empresas, puesto que para ello cuentan con suficientes subvenciones y apoyos económicos de los estamentos públicos, así como un adecuado asesoramiento en materia de discapacidad que pueden encontrar en asociaciones y organizaciones relacionadas con la discapacidad. Por ello se debería aumentar en este caso la divulgación de la información y el conocimiento de la de discapacidad, subvenciones y ayudas para la contratación y adaptación de los puestos de trabajo, y de modo general en todas las empresas, reducción de las barreras arquitectónicas en sus entornos, factor este que facilitaría el acceso de proveedores, clientes y trabajadores con discapacidad.

#### **6.8. Conocimiento sobre materia de exenciones y subvenciones, y su relación con las variables del estudio**

Las empresas que ajustan y definen los perfiles técnico profesionales de sus trabajadores por medio de la polivalencia representan como hemos visto el 66%, de éstas y con respecto al conocimiento de subvenciones y exenciones, conocen las relativas a la contratación el 93,9%; las de la Seguridad Social el mismo porcentaje; las

relativas a los impuestos fiscales, el 84,8%; las relativas a la adaptación al puesto de trabajo el 84,8% y otras el 9%.

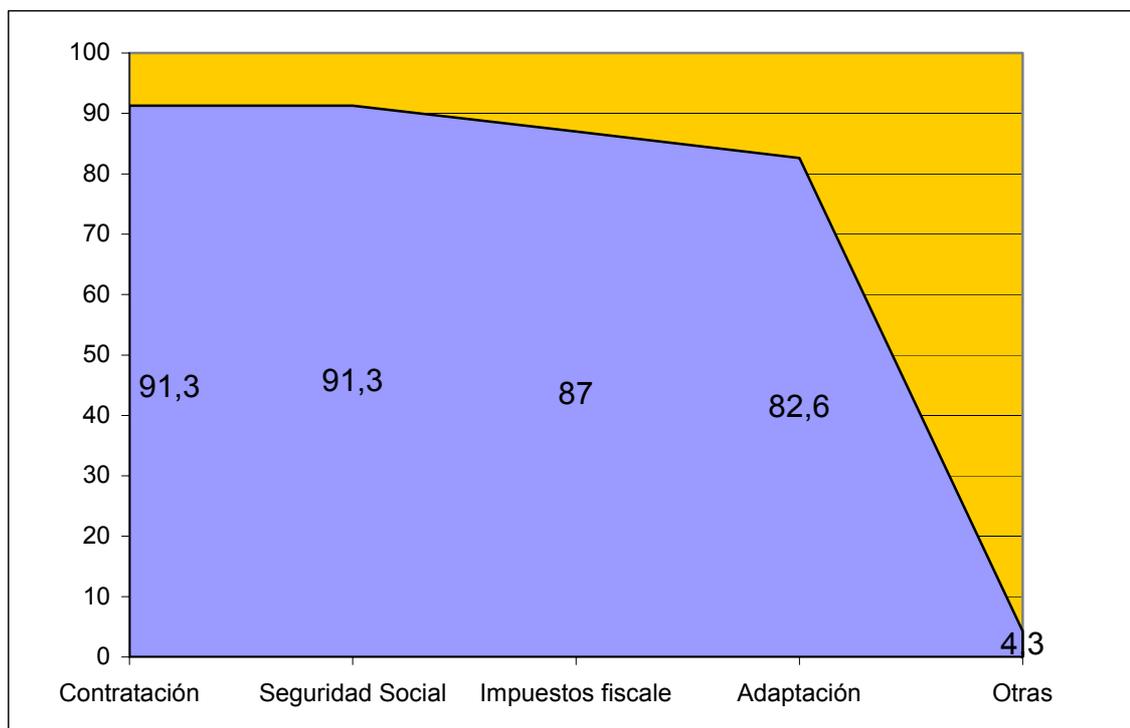
Las empresas que ajustan y definen los perfiles técnico profesionales de sus trabajadores por medio de flexibilidad, representan el 80%, de ellas conocen las subvenciones y exenciones relativas a la contratación el 90%; el mismo porcentaje las relativas a la Seguridad Social; el 82,5% las relativas a los impuestos fiscales; el mismo porcentaje las que se relacionan con la adaptación al puesto de trabajo, y un 7,5% otras.

Las empresas que ajustan los perfiles técnico profesionales de sus trabajadores por medio de la competitividad, representan el 78%, de estas conocen las subvenciones y exenciones relativas a la contratación el 89,7%; el mismo porcentaje las relacionadas con la Seguridad Social; el 87,2% las relativas a los impuestos fiscales; el 79,5% las que se refieren a la adaptación en el puesto de trabajo, y un 5,1% otras.

Hemos visto como el 92% los departamentos de recursos humanos de las empresas participantes en este estudio opinan que las personas con discapacidad podrían desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales en sus empresas. Buscando la relación que se produce entre esta opinión y el conocimiento que sobre las subvenciones y exenciones fiscales se cuenta para facilitar la integración de estas personas, nos encontramos, que:

El 91,3% de las empresas conocen las subvenciones relativas a la contratación; el mismo porcentaje conoce las relativas a la Seguridad Social; el 87% las relacionadas con los impuestos fiscales; el 82,6% las relacionadas con la adaptación al puesto de trabajo, y un 4,3% otras. Para una mejor plasmación de estos datos se reflejan en el gráfico adjunto.

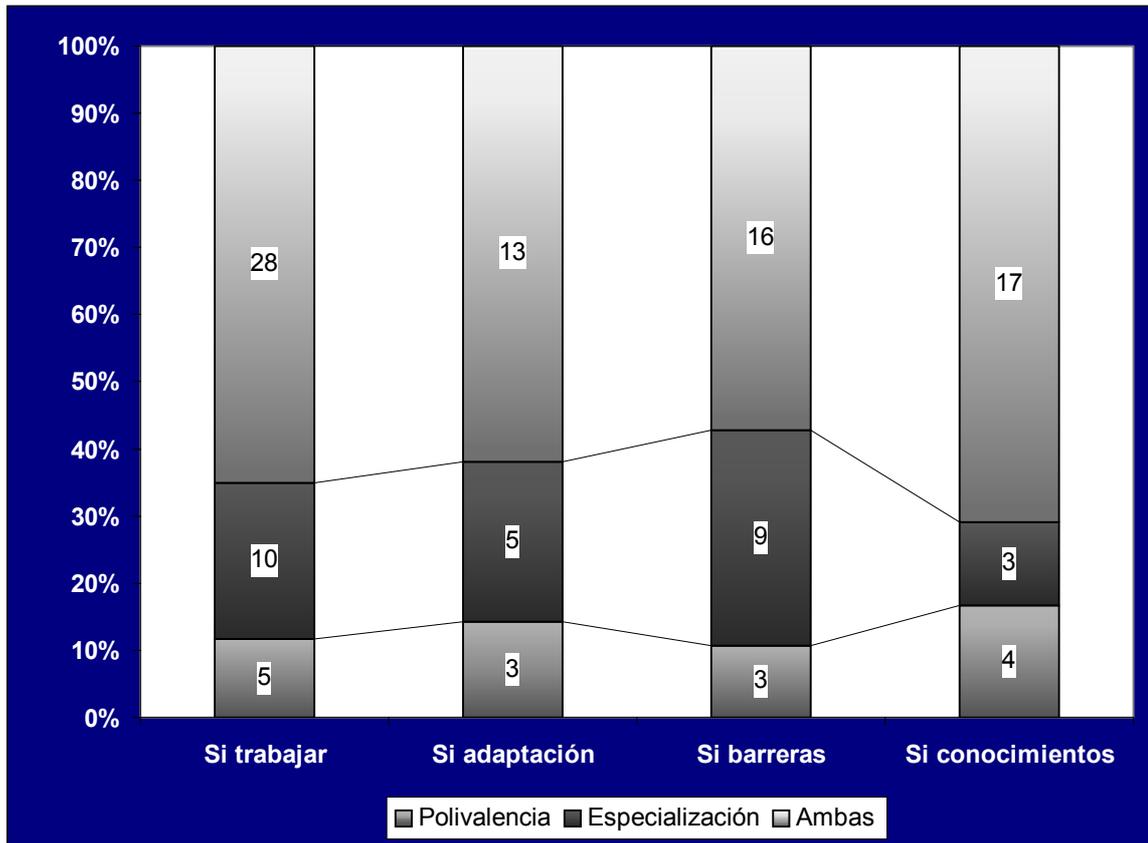
**Opinión sobre si las personas con discapacidad pueden desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales y conocimiento sobre subvenciones y exenciones**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

En las relaciones que estamos analizando respecto al conocimiento que tienen los departamentos de Recursos Humanos de las empresas que participan en este estudio, sea cuales sean las variables con las que las relacionemos, el conocimiento sufre muy pequeñas oscilaciones.

**Relación entre las estrategias de formación, la posibilidad de que las personas con discapacidad física desarrollen adecuadamente labores profesionales, la adaptación al puesto de trabajo, las barreras arquitectónicas y si cuentan con conocimientos en materia de discapacidad**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

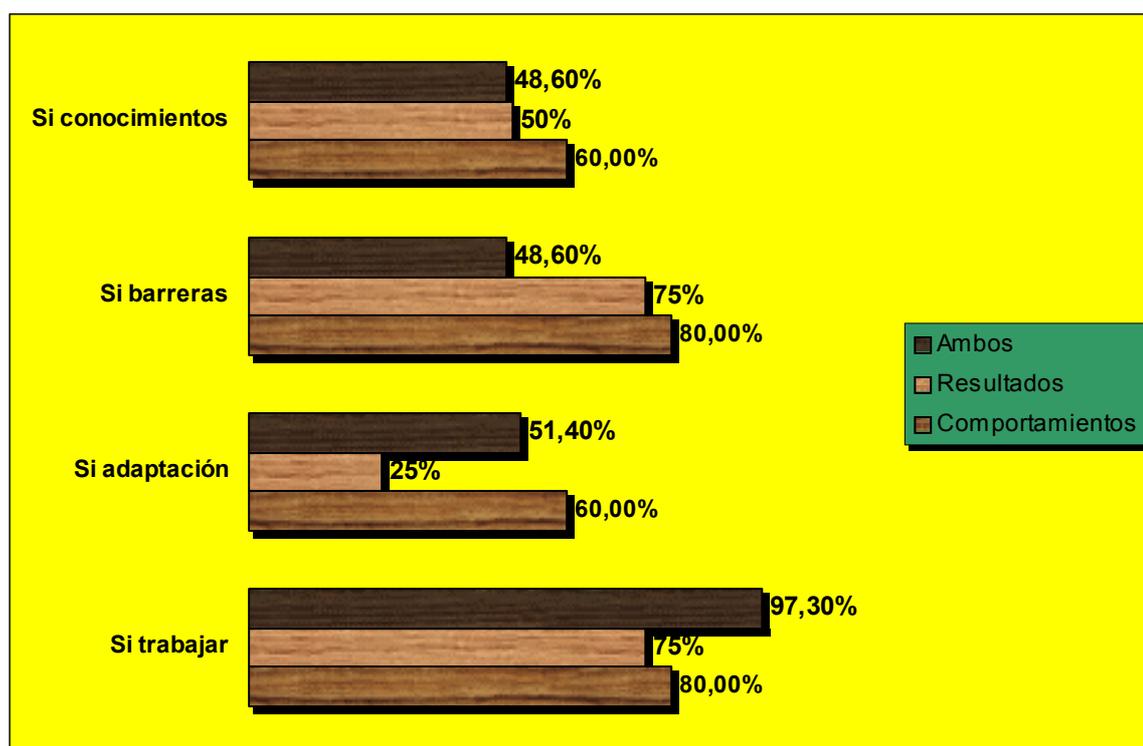
Como queda reflejado en el gráfico, las estrategias de formación se realizan en función de la polivalencia en el 10% de los casos, de éstas el 100% estiman que las personas con discapacidad física podrían desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales, el 60% cuenta con adaptación al puesto de trabajo, el mismo porcentaje tiene barreras arquitectónicas en su entorno y el 80% tiene conocimientos en materia de discapacidad.

Las empresas que eligen la especialización, representan el 24%, de éstas el 83,3% estiman que las personas con discapacidad física sí podrían desarrollar adecuadamente

labores técnico profesionales, el 41,7% cuentan con adaptación al puesto de trabajo, el 75% tiene barreras arquitectónicas en su entorno, y el 25% tiene conocimientos en materia de discapacidad.

Las empresas que diseñan las estrategias de valoración contestando que ambas, es decir polivalencia y especialización representan el 56%, de éstas, el 92,9% estiman que las personas con discapacidad física podrían desarrollar labores técnico profesionales, el 46,4% tiene adaptación al puesto de trabajo, el 57,1% tiene barreras arquitectónicas, y el 60,7% cuenta con asesoramiento en materia de discapacidad.

***Relación entre las estrategias de valoración del personal, la posibilidad de desarrollar por parte de las personas con discapacidad física labores técnico profesionales, las barreras arquitectónicas, la adaptación de los puestos de trabajo y el conocimiento en materia de discapacidad***



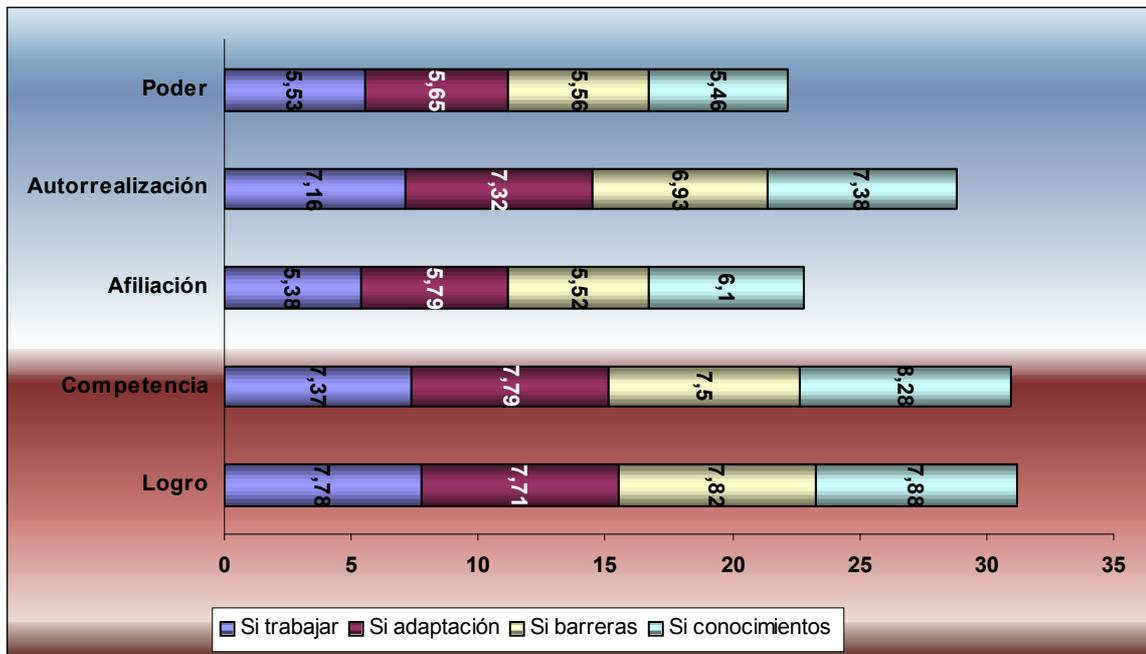
Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Las empresas que como estrategia de formación de sus empleados, evalúan al personal en función de los comportamientos representan el 10%, de éstas, el 80% estima que las personas con discapacidad pueden desarrollar adecuadamente labores técnico profesiones, el 60% cuentan con adaptación en el puesto de trabajo, el 80% en cuanto al entorno físico de sus empresas es de que tienen barreras arquitectónicas, y el 60% cuenta con asesoramiento en materia de discapacidad.

De las empresas que como estrategia tienen los resultados, el 75% estima que las personas con discapacidad pueden desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales, el 25% tiene adaptación en el puesto de trabajo, el 75% en su entorno tiene barreras arquitectónicas, y el 50% cuenta con asesoramiento en materia de discapacidad.

De las empresas que como estrategias toman ambas, es decir, los comportamientos y los resultados, el 97,3% cree que las personas con discapacidad pueden desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales, el 51,4% cuenta con adaptación al puesto de trabajo, el 48,6% tiene barreras arquitectónicas, y el 48,6% tiene a su vez asesoramiento en materia de discapacidad.

**Relación entre las motivaciones para la consecución de objetivos y estrategias de recursos humanos, la posibilidad de trabajar de los discapacitados en sus empresas, si cuentan o no con adaptación al puesto de trabajo, barreras arquitectónicas y conocimientos sobre discapacidad**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

En una escala de 1 a 10 para valorar la importancia, en la que uno es la menor puntuación y diez la máxima, las empresas que para alcanzar sus objetivos y estrategias valoran el logro, la competencia y la autorrealización se sitúan en ella por encima del siete. Las que tienen como estrategia y objetivos, el poder y la afiliación lo hacen por debajo del seis, esto queda reflejado claramente en el gráfico anterior.

De las empresas que aplican coaching, el 88,2% estima que las personas con discapacidad pueden desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales, el 50% tiene adaptación al puesto de trabajo, el 55,9% en su entorno físico tiene barreras arquitectónicas, y el 55,8% cuenta con conocimientos y/o asesoramiento en materia de discapacidad.

Las empresas que no aplican coaching representan el 28% del total, de éstas el 100% considera que las personas con discapacidad pueden desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales en sus empresas.

Las empresas que realizan outsourcing, representan el 74% del total, de éstas el 97,3% estima que las personas con discapacidad pueden desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales, el 43,2% cuenta con adaptación al puesto de trabajo, el 56,8% tiene en su entorno barreras arquitectónicas, y el 48,6% cuenta con conocimientos y/o asesoramiento en materia de discapacidad.

De las empresas encuestadas el 74/% realizarían outsourcing con empresas compuestas por personas con discapacidad, de éstas el 71,7% estiman que las personas con discapacidad física podrían desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales en su empresa, del mismo modo el 14% no contrataría el outsourcing con empresas compuestas por personas con discapacidad, a no ser que contaran con ciertas garantías, y el 6% no contratarían en ningún caso.

Preguntados los departamentos de recursos humanos sobre los tres puestos que estimaban más adecuados en sus empresas, para las personas con discapacidad, la contestación fue:

- Administrativo 54%
- Atención telefónica 8%
- Contable 8%
- Grabador de datos / codificador 10%
- Informático 24%
- Programador / analista 26%
- Recepcionista / atención al cliente 14%
- telefonista / teleoperador 26%
- Mozo / operario de almacén/ clasificador 12%
- Técnicos 18%
- Recursos humanos 4%

- Todo tipo de trabajos 4%
- Otros tipos de trabajo 26%

De a gran mayoría de ellos el 100% estima que las personas con discapacidad pueden desarrollar adecuadamente puestos de trabajo en sus empresas, salvo los que estiman y eligen administrativos pues en este caso un 3,7% dice que no, los que eligen informáticos que dicen que no el 8,3%, los que eligen programadores / analistas que dicen que no el 7,7%, el mismo porcentaje los que eligen telefonista / recepcionista, el 11,1% que eligen técnicos, y el 7,7% de los que eligen otros.

Como vimos con anterioridad las formaciones más demandadas por las empresas encuestadas no repetiremos datos, pero si es importante destacar que, de todas ellas, el 95% estiman que las personas con discapacidad podrían desarrollar labores técnico profesionales. Los que estiman que no, de éstos el 5% como formación demandada tiene la informática, el 10% de los que piden ingeniero en telecomunicaciones, el 14,3% de los que piden otras ingenierías, el 14,3% que piden como formación la de técnicos, y un 13% de las que piden otras formaciones sin más especificaciones.

En lo que a la capacidad de deambular se refiere, los departamentos de recursos humanos participantes, estiman: las personas con deambulación inestable, en lo que se refiere a la posibilidad de desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales, el 6,7% estiman que no. Los/as que usan bastón el 100% que sí, el mismo porcentaje de los que usan dos bastones, y vuelven a decir que no el 6,7% de las personas que utilizan silla de ruedas.

El 66% de las empresas encuestadas han tenido contratadas personas con discapacidad y siguen teniendo, de éstas el 90,9% estima que las personas con discapacidad física pueden desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales.

El 14% de las empresas ha tenido contratadas a personas con discapacidad, pero no en la actualidad, de éstas el 85,7% estima que las personas con discapacidad física sí pueden desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales.

El 20% no ha tenido contratadas personas con discapacidad y de éstas, el 100% estima que sí podrían estas personas desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales.

Por número de empleados, las empresas con un número entre 25 y 50 y las que tienen entre 51 y 150, el 100% estiman que las personas con discapacidad pueden desarrollar adecuadamente labores profesionales. Asimismo las empresas que cuentan con entre 151 y 500, y las que tienen más de 500, el 11,8% las primeras y el 12,5% las segundas, estiman que no las podrían realizar. Los porcentajes en función del número de personas en plantillas son iguales con pequeñas oscilaciones en lo que respecta a las barreras arquitectónicas, adaptación en el puesto de trabajo y conocimientos en lo que respecta a la discapacidad.

**6.9. Resultado como consecuencia del cruce de variables, sobre absentismo, rentabilidad productividad, cultura organizacional, y si estas personas cumplieran con las características y exigencias para un puesto demandado, serían contratadas en igualdad de condiciones que el resto de los candidatos**

En función de los criterios que las empresas ven más necesarios en las labores que desarrollan sus trabajadores, las que eligen como criterio la polivalencia y piensan que determinadas discapacidades producen un mayor nivel de absentismo son el 45,5%, en ningún caso opinan que la rentabilidad esté reñida con la productividad. El 81,8% cree que su empresa no está adaptada para una adecuada integración laboral de las personas con discapacidad, el 18,2% estima que no lo está, y que se tendría que adaptar, y el 100% opina que si una personas con discapacidad física cumpliera las características de un puesto de trabajo demandado por ellos, sería contratada en igualdad de condiciones que el resto de los candidatos.

Las empresas que como criterio tienen la flexibilidad el 22,2% estima que la discapacidad física puede producir un mayor nivel de absentismo laboral, el 88,9% que la rentabilidad productiva no está reñida con la discapacidad, el 77,8% que la cultura organizacional de sus empresas está adaptada para una adecuada integración laboral de la discapacidad, y el 100% que contratarían en igualdad de condiciones que al resto de

los candidatos a las personas con discapacidad si cumplieran las características demandadas para el puesto de trabajo.

Las empresas que como criterio tienen la competitividad opinan: el 25% que la discapacidad física produce un mayor nivel de absentismo laboral, el 12,5% que la rentabilidad productiva está reñida con la discapacidad, el 62,5% que la cultura organizacional de sus empresas están adaptadas para una adecuada integración laboral, y el 87,5% que si una persona con discapacidad física cumpliera los requisitos necesarios para un puesto de trabajo demandado sería contratado en igualdad de condiciones que el resto, y el 12,5% sí pero sólo en función de las ayudas recibidas.

Las empresas que como criterios los tienen todos el 36,4%, piensan que determinadas discapacidades físicas producen un mayor nivel de absentismo laboral, el 100% cree que la rentabilidad productiva no está reñida con la discapacidad, el 68,2% cree que la cultura organizacional de sus empresas están adaptadas para una adecuada integración laboral de las personas con discapacidad, el 31,8% que no lo están, pero tendrían que adaptarla, y el 100% que si una persona con discapacidad física cumpliera las características demandadas para un puesto de trabajo serían contratadas en igualdad de condiciones que el resto de las personas.

De las empresas encuestadas por medio de sus departamentos de recursos humanos, el 92% estima que las personas con discapacidad física podrían desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales. De estos el 32,6% estima que determinadas discapacidades físicas producen un mayor nivel de absentismo laboral, el 95,7% no creen que la rentabilidad productiva esté reñida con la discapacidad, el 76,1% que la cultura organizacional de sus empresas está adaptada para una adecuada integración laboral de las personas con discapacidad, y el 97,8% si una persona con discapacidad cumpliera con los requisitos demandados para ocupar un puesto de trabajo, serían contratados en igualdad de condiciones.

Las empresas que cuentan con adaptación en el puesto de trabajo representan el 48% del total, de éstas el 20,8% estiman que determinadas discapacidades producen un

mayor nivel de absentismo laboral, el 4,2% que la discapacidad está reñida con la productividad, el 75% que la cultura organizacional de sus empresas está adaptada para una adecuada integración laboral del colectivo discapacitado y el 95,8% si las personas con discapacidad cumplieran los requisitos demandados, serían contratados en igualdad de condiciones.

Del mismo modo las empresas que en su entorno tienen barreras arquitectónicas representan el 56% del total, de éstas el 28,6% piensan que determinadas discapacidades físicas están reñidas con la productividad, el 3,6% que la discapacidad física está reñida con la productividad, el 67,9% que la cultura organizacional de sus empresas está adecuada para la integración laboral de las personas con discapacidad, y el 100% que si las personas con discapacidad cumplieran los requisitos demandados, serían contratados en igualdad de condiciones.

Las empresas con conocimientos en materia de discapacidad representan el 50% del total, de éstas el 36% estima que determinadas discapacidades físicas producen un mayor nivel de absentismo laboral, y un 60% que no lo producen, del mismo modo el 100% estima que la rentabilidad productiva no esta reñida con la discapacidad, el 68% que la cultura organizacional de su empresa está adaptada para una adecuada integración laboral, y el 100% que si una persona discapacitada cumpliera las características o exigencias requeridas de un puesto de trabajo, sería contratada en igualdad de condiciones.

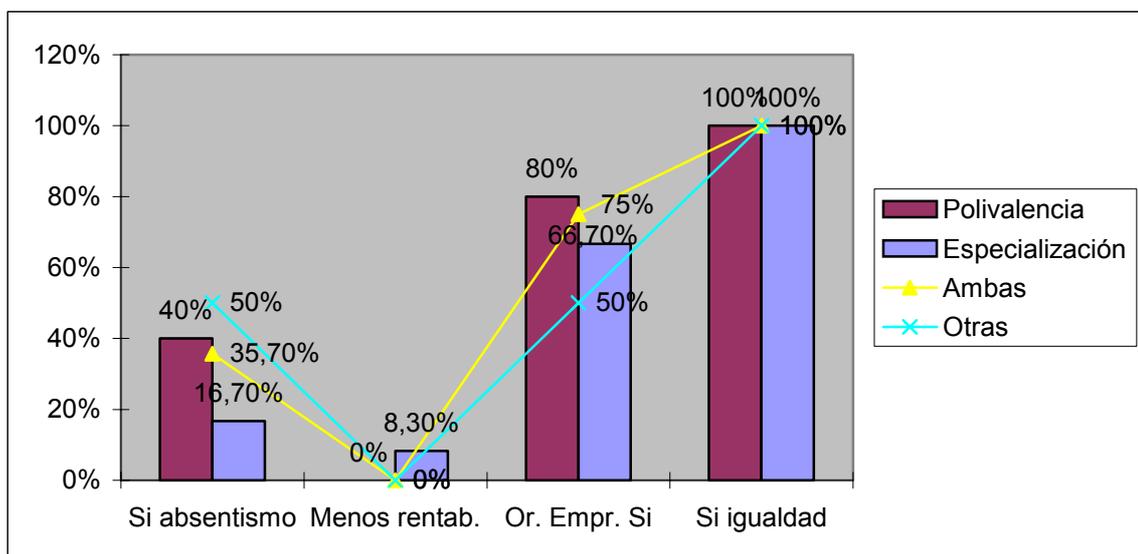
Las empresas que creen que determinadas discapacidades físicas producen un mayor nivel de absentismo laboral, el 100% estima que la discapacidad no está reñida con la productividad, que el 70,6% la cultura organizacional de sus empresas está adaptada para una adecuada integración laboral de las persona con discapacidad, y que el 100% opina que si una persona con discapacidad cumpliera los requisitos demandados en un puesto de trabajo, seria contratada en igualdad de condiciones.

Como vimos con anterioridad el 68% de las empresas creen que la contratación a tiempo parcial seria una adecuada figura contractual que facilitaría la integración del

colectivo discapacitado, de éstas el 29,4% cree que determinadas discapacidades producen un mayor nivel de absentismo laboral, un 2,9% que la rentabilidad productiva está reñida con la discapacidad, un 76,5% que la cultura organizacional de sus empresas está adaptada a la adecuada integración laboral de las personas con discapacidad, y un 97,1% que las personas con discapacidad que cumplieran los requisitos demandados para la contratación serían contratados en igualdad de condiciones que el resto de los candidatos.

Como factor significativo las empresas que contestan que la contratación a tiempo parcial no facilitarían la integración laboral del colectivo discapacitado y que representan un 28%, opinan que determinadas discapacidades producen un mayor nivel de absentismo laboral en el 42,9% de los casos.

***Relación entre las estrategias de formación, la opinión sobre la relación con el mayor nivel de absentismo laboral en las personas con discapacidad, la rentabilidad productiva y la discapacidad, la cultura organizacional y la contratación de personas con discapacidad en igualdad de condiciones***



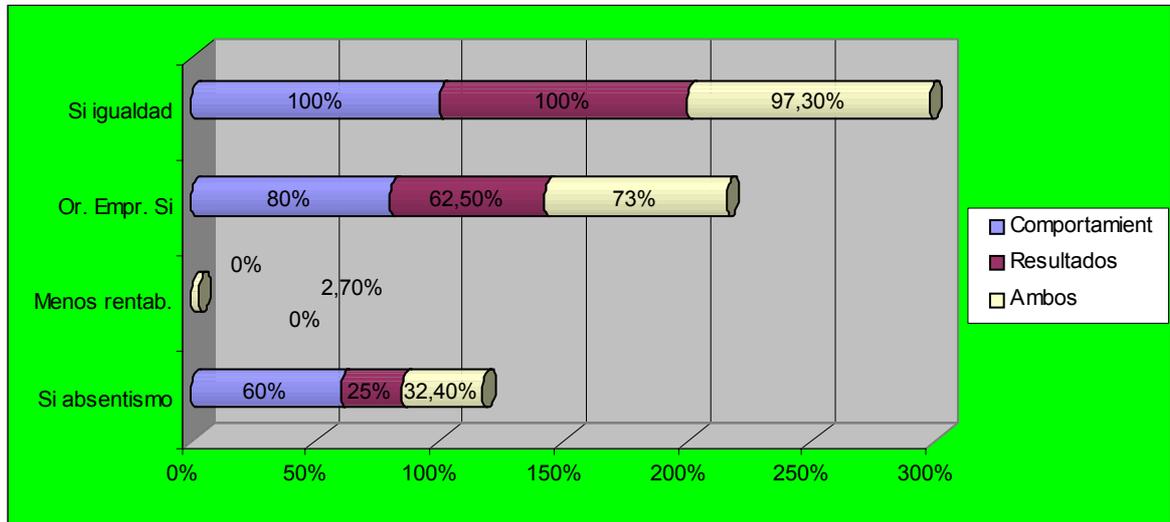
Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Como queda reflejado en el gráfico, el 40% de las empresas que como estrategia formativa elige la polivalencia, opinan que determinadas discapacidades producen un mayor nivel de absentismo laboral, en ningún caso opinan que la rentabilidad productiva esté reñida con la discapacidad, el 80% que la cultura organizacional de sus empresas están adaptadas para una adecuada integración laboral del colectivo discapacitado, y el 100% que las personas con discapacidad que cumplieran los requisitos demandados de un puesto de trabajo serían contratados en igualdad de condiciones que el resto de los candidatos.

Las empresas que como estrategia tienen la especialización, el 16,7% opinan que determinadas discapacidades producen un mayor nivel de absentismo laboral, el 8,3% que la rentabilidad productiva está reñida con la discapacidad, el 100% que serían contratadas en igualdad de condiciones que el resto de los candidatos.

Del mismo modo las empresas que tienen entre sus estrategias de formación ambas, el 58,8% cree, que determinadas discapacidades producen un mayor nivel de absentismo laboral, en ningún caso que la rentabilidad productiva este reñida con la discapacidad, y un 100% que serian contratas las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los candidatos.

**Relación entre las estrategias de valoración de los empleados, la opinión sobre la relación con el mayor nivel de absentismo laboral en las personas con discapacidad, la rentabilidad productiva y la discapacidad, la cultura organizacional y la contratación de personas con discapacidad en igualdad de condiciones**



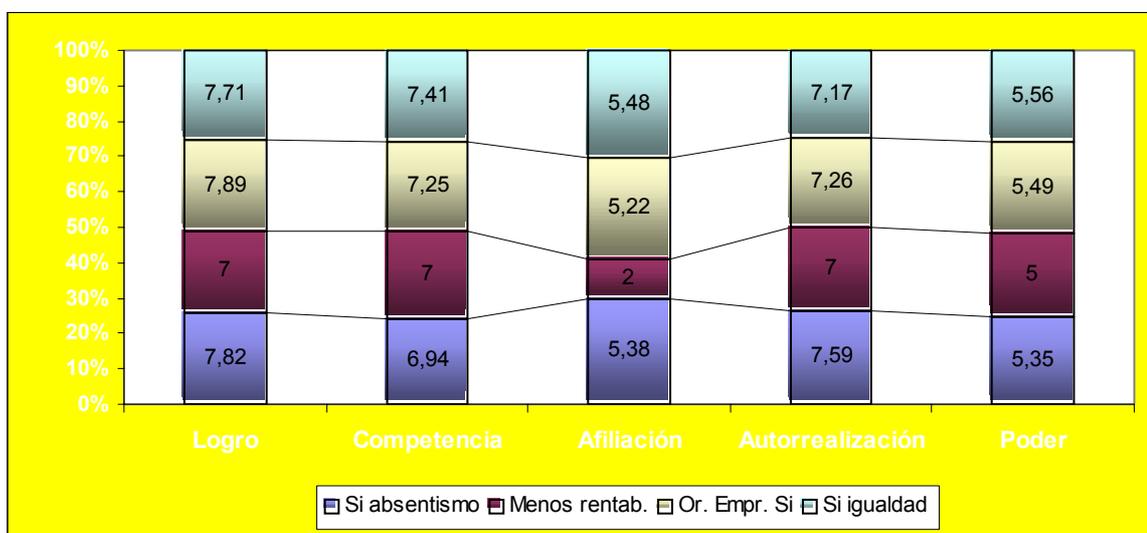
Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Queda reflejado en el gráfico, que de las empresas que tienen como estrategia de valoración los comportamientos, el 60% estiman que determinadas discapacidades físicas producen un mayor nivel de absentismo laboral, en ningún caso que la rentabilidad productiva esté reñida con la discapacidad, el 80% que la cultura organizacional de sus empresas está adaptada para la adecuada integración de las personas con discapacidad, y el 100% que serían contratadas las personas discapacitadas en igualdad de condiciones que el resto de los candidatos.

Las empresas que tienen como estrategia de valoración los resultados, el 25% estima que la discapacidad física conlleva un mayor nivel de absentismo laboral, en ningún caso que la rentabilidad productiva esté reñida con la discapacidad, el 62,5% que la cultura organizacional de sus empresas está adaptada para la adecuada integración laboral de las personas discapacitadas, y el 73,5% que las personas con discapacidad serían contratadas en igualdad de condiciones.

Las que tienen como estrategia de valoración ambas, el 32,4% opina que la discapacidad produce un mayor nivel de absentismo laboral, el 2,7% que la rentabilidad productiva está reñida con la discapacidad, el 73% que la cultura organizacional de sus empresas esta adaptada a la adecuada integración de las personas con discapacidad, y el 97,3% que las personas con discapacidad serían contratadas en igualdad de condiciones que el resto de las personas candidatas.

**Importancia de las motivaciones en función de la relación de variables establecidas**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Como refleja el gráfico, ante los interrogantes planteados y en función de una valoración de 1 a 10, en la que uno es el mínimo valor y 10 el máximo, valoran en dicha escala las que contestan que determinadas discapacidades producen un mayor nivel de absentismo laboral el logro con un 7,82. La competencia con un 6,94. La afiliación con un 5,38. La autorrealización con un 7,15 y el poder con un 5,35.

Las que contestan que sí a que la rentabilidad productiva está reñida con la discapacidad, valoran con un 7,00 el logro, con un 7,00 la competencia, con un 2,00 la afiliación, con un 7,00 la autorrealización, y con un 5,00 el poder.

Las que contestan que sí a que su cultura organizacional está adaptada para la adecuada integración laboral de las personas con discapacidad, valoran con un 7,89 el logro, con un 7,25 la competencia, con un 5,22 la afiliación, con un 7,26 la autorrealización y con un 5,49 el poder.

Las que contestan que sí a que ante la contratación de una persona cumpliera las características demandadas para un puesto de trabajo, estas serían contratadas en igualdad de condiciones, valoran con un 7,71 el logro, con un 7,41 la competencia, con un 5,48 la afiliación, con un 7,17 la autorrealización y con un 5,56 el poder.

Las que contestan que no a los interrogantes planteados, puntúan con una valoración que no difiere significativamente de las que contestan que sí.

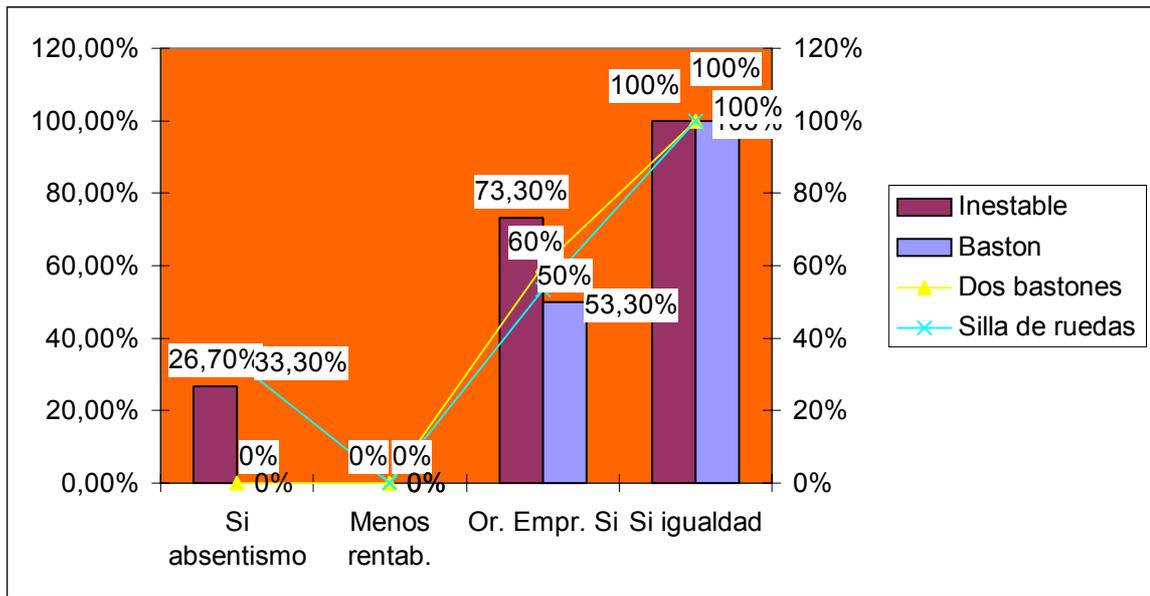
El 68% de las empresas que aplican el coaching en sus empresas, estiman que la discapacidad produce un mayor nivel de absentismo laboral el 38,2%, las que contestan que sí el 97,1% opinan que la rentabilidad productiva no está reñida con la discapacidad, el 66,7% que la organización de sus empresas están adaptadas para la adecuada integración de las personas con discapacidad, y el 97,1% que las personas con discapacidad que cumplieran las características exigidas para la contratación, serían contratadas en igualdad de condiciones que el resto de los/as candidatos / as.

Las empresas que realizan outsourcing o externalización de servicios, representan el 74%, de éstas, el 29,7% estima que determinadas discapacidades producen un mayor nivel de absentismo laboral, el 2,7% que la rentabilidad productiva está reñida con la productividad, el 75,7% que la cultura organizacional de sus empresas está adaptada para la adecuada integración de las personas con discapacidad, y el 97,3% que las personas con discapacidad serían contratadas en igualdad de condiciones si cumplieran los requisitos demandados.

Con relación a la posibilidad de realizar el outsourcing con un proveedor compuesto por personas con discapacidad física y, como vimos con anterioridad, representan el 74%, de estas, el 29,7% estiman que la discapacidad produce un mayor nivel de

absentismo laboral, el 100% que la discapacidad no está reñida con la productividad, el 73% que la cultura organizacional de sus empresas están adaptadas para la adecuada integración del colectivo de personas con discapacidad, y el 97,3% que las personas con discapacidad serian contratadas en igualdad de condiciones que el resto.

**Relación entre la capacidad de deambular, el absentismo, la rentabilidad, la cultura organizacional, y la contratación**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

La capacidad de deambular de las personas con discapacidad física produce, en el caso de que sea inestable, que el 26,7% de las empresas opine que determinadas discapacidades físicas produce un mayor nivel de absentismo laboral, el 100% que la rentabilidad productiva no está reñida con la discapacidad, que el 73,3% la cultura organizacional de sus empresas está adaptada para la adecuada integración del colectivo discapacitado, y el 100% que las personas con discapacidad que cumplieran con las características demandadas, serían contratadas en igualdad de condiciones.

En lo que respecta a la capacidad de deambular con un bastón, el 75% opina que determinadas discapacidades físicas no producen un mayor nivel de absentismo, y el 25% no sabe / no contesta, en este caso ninguna de las empresas encuestadas contestan

afirmativamente a esta cuestión, el 100% opina que la rentabilidad productiva no está reñida con la discapacidad, el 50% que la cultura organizacional de sus empresas está adaptada para una adecuada integración de las personas con discapacidad, y el 100% que las personas con discapacidad serían contratadas en igualdad de condiciones, la contestación, como queda reflejado en el gráfico anterior, no se diferencia significativamente entre la capacidad de deambular con un bastón o dos.

La deambulaci3n con silla de ruedas produce que el 33,3% de las empresas encuestadas opinen que la discapacidad ffsica produce un mayor nivel de absentismo laboral, el 100% que la rentabilidad productiva no est3 reñida con la discapacidad, el 53,3% que la cultura organizacional de sus empresas est3 adaptada para una adecuada integraci3n de las personas con discapacidad ffsica, y el 100% que serfan contratadas en igualdad de condiciones que el resto de las personas.

El 66% de las empresas han tenido y siguen manteniendo contratadas personas con discapacidad, del mismo modo el 14% han tenido y un 20% ni han tenido ni tienen, el 30,3% de las que tienen, el 42,9% de las que han tenido y el 40% de las que no, opinan que la discapacidad ffsica produce un mayor nivel de absentismo laboral. El 100% de las que tienen, el 85,7% de las que han tenido, y el 90% de las que no han tenido ni tienen, opinan que la discapacidad no est3 reñida con la rentabilidad, porcentajes similares opinan sin diferencias significativas, sea cual sea la situaci3n actual o anterior con lo que se refiere a la cultura organizacional de sus empresas, y lo que se refiere a la consecuci3n de una adecuada integraci3n de las personas con discapacidad.

#### **6.10. Resultados de la relaci3n entre la contrataci3n a tiempo parcial, las estrategias de formaci3n, y las estrategias de valoraci3n**

Respecto a los diferentes perfiles profesionales, las empresas consultadas los definen en funci3n de la polivalencia y representan en este caso el 66%, de est3s, el 66,7% piensan que la contrataci3n a tiempo parcial, serfa una figura contractual que facilitarfa la integraci3n de las personas con discapacidad, del mismo modo el 75% de los que como criterio tienen la flexibilidad, y el 71,8% lo que tienen la competitividad. A su

vez las empresas que como criterio tienen la polivalencia, el diseño de sus estrategias de formación el 12,1% las realizan en función de la polivalencia, el 18,2% la especialización, y el 66,7%, del mismo modo y con relación a la valoración, evalúan con más intensidad el 9,1% los comportamientos, el 18,2% los resultados, y el 72,7% ambos.

Las empresas que como criterios para el ajuste de los perfiles técnico profesionales tienen la flexibilidad, las estrategias de formación las realizan en función de la polivalencia el 10%, la especialización el 22,5% y ambas el 57,5. Asimismo como estrategias de valoración, toman como fundamental los comportamientos el 10%, los resultados el 15% y ambos, el 75%.

Las que como criterio tienen la competitividad, la formación la realizan en función de la polivalencia el 10,3%, la especialización el 23,1% y ambas el 53,8%. De la misma forma las estrategias de formación las desarrollan en función de los comportamientos el 10,3%, el 12,8% los resultados, y el 76,9% ambas.

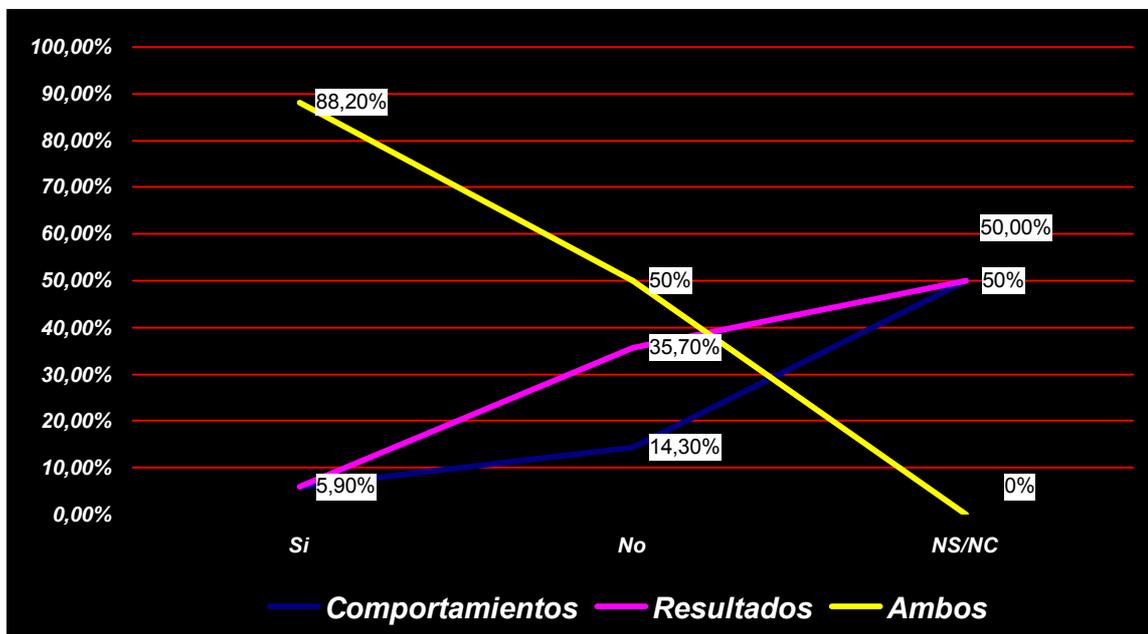
Como con anterioridad se ha especificado, el 92% de las empresas cree que las personas con discapacidad pueden desarrollar adecuadamente tareas técnico profesionales, de estas, el 73,9% estima que la contratación a tiempo parcial sería una figura contractual que facilitaría la integración de las personas con discapacidad, del mismo modo el 10,9% de ellas aplica como criterio de formación la polivalencia, el 21,7% la especialización y el 56,5% ambas, a su vez las estrategias de valoración las realizan en función de los comportamientos, el 8,7%, los resultados, el 13% y el 78,3% ambos.

Las empresas que cuentan con adaptación al puesto de trabajo representan en 48% del total, de éstas el 66,7% estiman que la contratación a tiempo parcial sería una figura contractual que facilitaría la adecuada integración laboral de las personas con discapacidad, del mismo modo opinan con el 64,3% las empresas que tienen barreras arquitectónicas en su entorno. Asimismo, sea cuales sean los conocimientos que tengan respecto a las exenciones y subvenciones respecto a la contratación de personas con

discapacidad, y con pequeñas oscilaciones porcentuales que rondan el 65%, estiman que la contratación a tiempo parcial sería una figura que facilitaría la adecuada integración laboral de las personas con discapacidad.

En función de que las empresas tengan asesoramiento o conocimientos en materia de discapacidad, la opinión al respecto de la contratación parcial es: de que sí facilitaría la contratación en el 56%; del mismo modo el 58,8% de las empresas que opinan que la discapacidad física produce un mayor nivel de absentismo laboral, el 100% de las empresas estiman que la rentabilidad productiva no está reñida con la discapacidad; el 72,2% que su cultura organizacional está adaptada para la adecuada integración de las personas con discapacidad; el 67,3% que en caso de cumplir las exigencias y características demandadas para un puesto de trabajo, las personas con discapacidad serían contratadas en igualdad de condiciones.

**Relación entre la opinión respecto a la contratación a tiempo parcial, y la valoración del personal**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

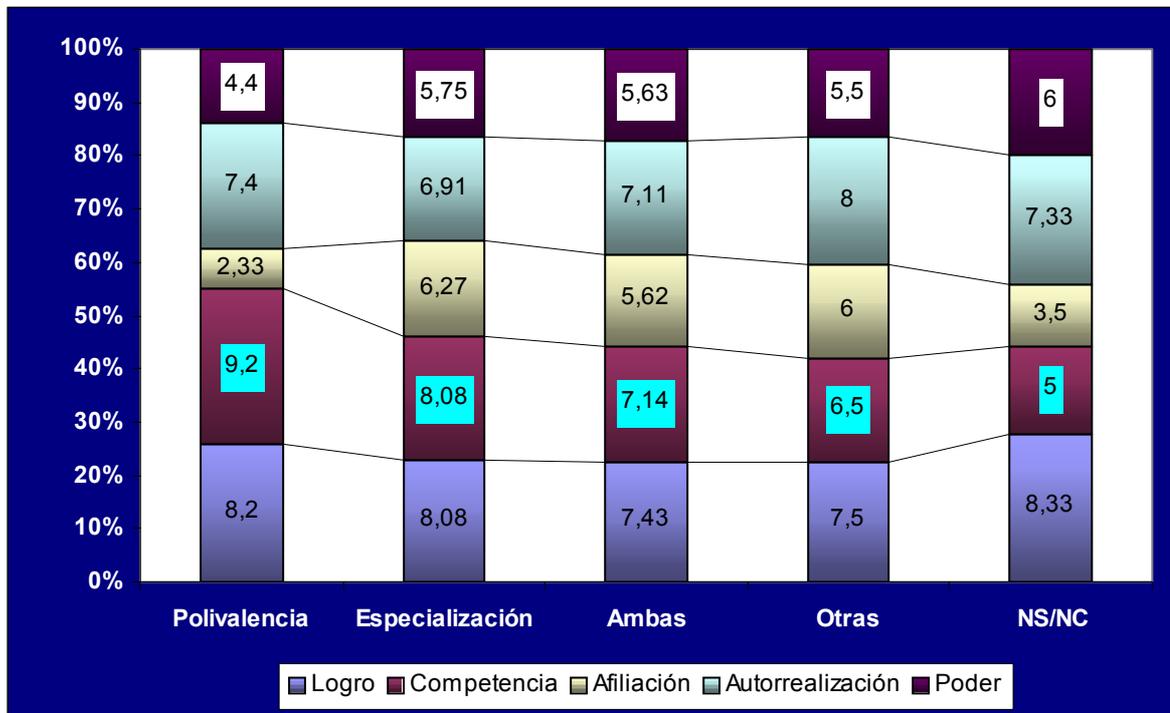
Como queda reflejado en el gráfico, de las empresas que opinan que la contratación a tiempo parcial facilitaría la integración del colectivo discapacitado, el 5,9% evalúan con más intensidad a los empleados en función de los comportamientos, el mismo porcentaje los resultados, y el 88,2% ambos. De las que contestan no a la interrogante planteada, el 14,3% evalúa en función de los comportamientos, el 35,7% en función de los resultados, y el 50% ambos. Los que no contestan, evalúan el 50% en función de los comportamientos, y el mismo porcentaje en función de los resultados.

Con relación a las empresas que como estrategias de formación tiene la polivalencia, contestan que sí, el 8,8%, el 20,6% de los que tienen la especialización y un 55,9% las que tienen ambas.

La importancia que los departamentos de recursos humanos tienen para la consecución de los objetivos y estrategias en el campo de las motivaciones a sus trabajadores en una valoración de 1 a 10, en la que uno es de menor valor, y diez máximo, con relación al logro, puntúan con un 7,65 que la contratación a tiempo parcial sería una figura contractual que facilitaría la adecuada integración laboral del colectivo discapacitado, y con un 8,07 los que opinan que no. Con relación a la competencia, opinan respectivamente, con el 7,26 y el 8,07. Con relación a la afiliación con un 5,41 y un 6,00. Con relación a la autorrealización, con un 7,2 y un 7,07 y con el poder, el 5,61 y el 5,43 respectivamente.

Otro factor para este estudio importante, y con relación al tema que en estos momentos tratamos, es la relación que se establecen entre el campo de las motivaciones y las estrategias de formación que realizan, para esto vamos a relacionar la importancia que con relación a sus trabajadores hacen de la motivación para la consecución de los objetivos y estrategias de recursos humanos, en una valoración en escala de 1 a 10 y las estrategias que en formación tienen tomando como variables la polivalencia, la especialización, ambas, otras, y los que no saben no contestan, esto quedara reflejado en el gráfico a continuación.

**Relación que se establecen entre las motivaciones a los trabajadores y las estrategias de formación**



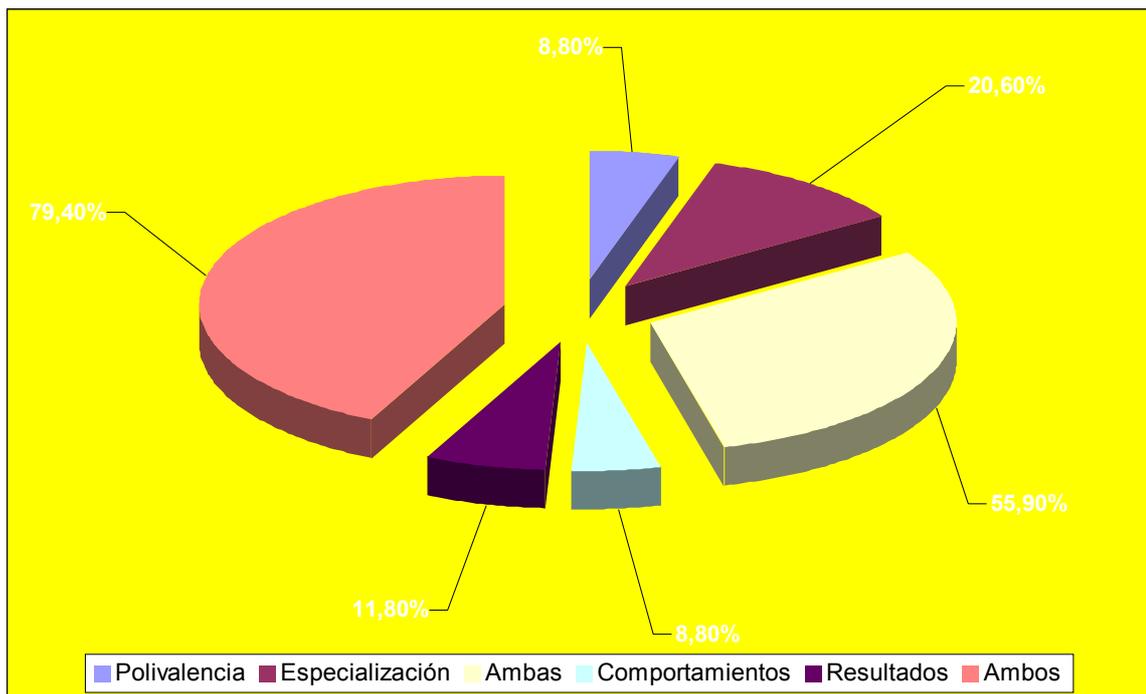
Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Como queda reflejado, los datos más significativos se producen entre las empresas que como motivación a sus trabajadores tienen la afiliación y el poder, ya que en su relación con las estrategias de formación son las que menos puntúan, destacando en lo que se refiere a la polivalencia. Destacan en sentido contrario, las empresas que entre sus motivaciones está la competencia y las empresas que como estrategia de formación tiene la polivalencia, que a su vez son las que con más alta puntuación contestan.

La relación que se establece la podríamos resumir en que, las empresas con estrategias de formación en las que priman la polivalencia y la especialización son las que con mayor número se puntúan, más si estas se relacionan con las motivaciones con el fin de alcanzar el logro, la competencia, y la autorrealización. Quedando con una significativa menor importancia la motivación en la afiliación y el poder.

Como vimos con anterioridad la técnica del coaching la aplican el 68% de las empresas participantes en este estudio, de éstas el 73,5% opinan que la contratación a tiempo parcial sería una figura contractual que facilitaría la adecuada integración de la persona con discapacidad.

***Relación que se establece entre las empresas que aplican coaching, y la aplicación de estrategias de formación y valoración***

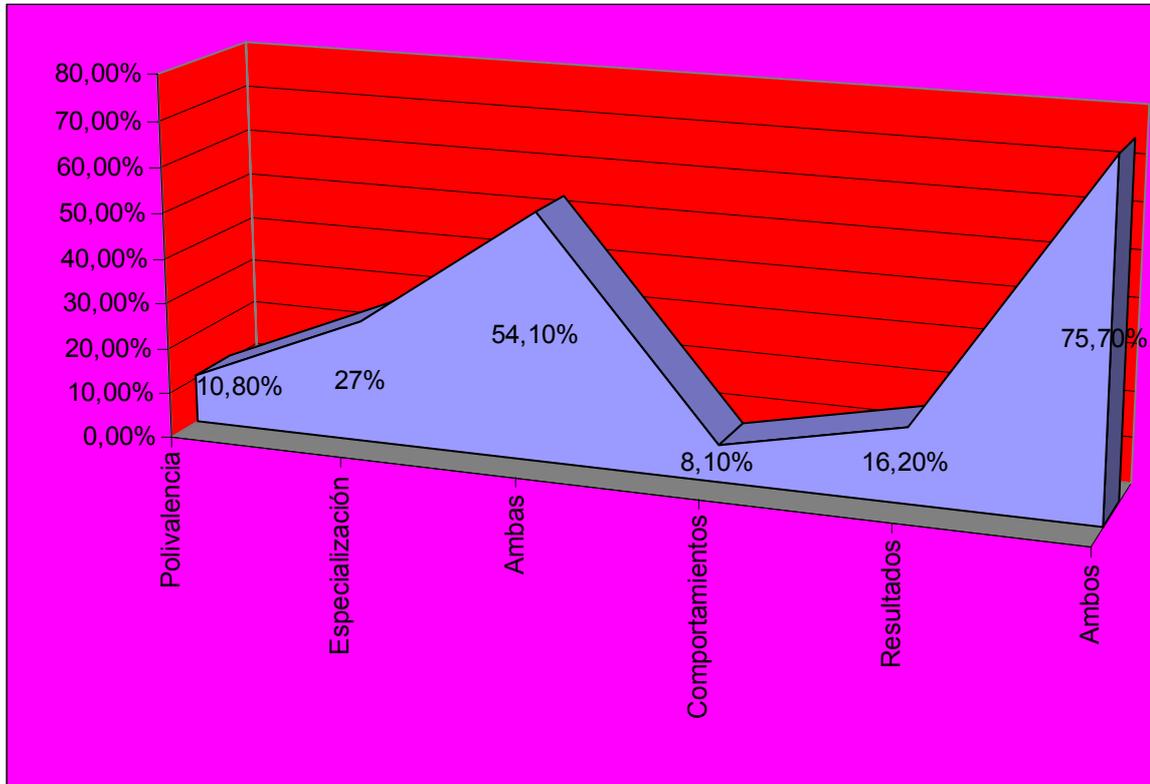


Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Las empresas que aplican coaching, el 8,8% como estrategia de formación tiene la polivalencia, el 20,6% la especialización y el 55,9% ambas, del mismo modo el 8,8% entre sus estrategias de valoración evalúan con más intensidad al personal en función de los comportamientos, el 11,8% en función de los resultados, y el 79,4% en función de ambos.

Otro factor de gran importancia para este trabajo es la realización de outsourcing por parte de las empresas que participan en este estudio, de ellas, y como vimos con anterioridad, aplican éste el 74% de las mismas. Realizando el mismo cruce de variables que con anterioridad realizamos con el coaching, nos encontramos con los porcentajes que refleja el gráfico.

**Relación que se produce entre las empresas que realizan outsourcing y las estrategias de formación y valoración de los empleados**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Las empresas que realizan outsourcing, entre sus estrategias de formación el 10,8% tiene la polivalencia, el 27% la especialización, y el 54,1% ambas, a su vez entre las estrategias de valoración, el 8,10% lo hace a través de los comportamientos, el 16,2% de los resultados, y el 75,7% de ambos. Con relación a como verían de viable la contratación de outsourcing con proveedores compuestos por personas con discapacidad, las empresas que entre sus estrategias de formación tienen la polivalencia, contestan que sí en igualdad de condiciones el 100%, el 50% de las que tienen la especialización, y el 82,1% de las que tienen ambas estrategias, el 100% de las que evalúan con más intensidad en sus trabajadores los comportamientos, el 75% de los que valoran los resultados, y el 70,3% de los que valoran ambos.

En lo que se refiere a la capacidad de deambular y las variables que podrían ser excluyentes de la contratación, el 30% de las empresas dicen que la inestabilidad es

motivo de ello, de éstas el 66,7% opina que la contratación a tiempo parcial, sería una forma adecuada de integración del colectivo en el mercado laboral.

De las empresas que estiman que la inestabilidad como capacidad de deambular no supone una variable excluyente en la contratación, el 67,6% opina que la contratación a tiempo parcial puede ser una figura contractual adecuada para la integración del colectivo discapacitado, porcentajes con diferencias poco significativas se producen en función de sean cuales sean las estrategias tanto en lo que respecta a la formación como a la valoración.

La deambulación con un bastón y/o dos bastones en lo que se refiere a la contratación y a las estrategias tienen unas pequeñas diferencias porcentuales, en lo que se refiere a la posibilidad de ser excluidos de la contratación como a no serlo, y del mismo modo en lo que se refiere a las estrategias de formación y valoración. Opinan que sí puede ser materia excluyente de contratación el 8% y que no el 92%.

La utilización de sillas de ruedas es una variable que podría ser excluyente en el 30% de los casos, de éstas el 46,7% opina que la contratación a tiempo parcial sería una figura contractual adecuada para la integración de las personas con discapacidad, contestan sobre lo mismo las empresas que dicen que la silla de ruedas no sería una variable excluyente, el 76,5%.

Con relación a la exclusión para la contratación como consecuencia del uso de la silla de ruedas, el 13,3% tiene como estrategia de formación la polivalencia, el 33,3% la especialización, y el 53,3% ambas, el 6,7% valora los comportamientos, el 26,7% los resultados, y el 66,7% ambos. En el caso de la no exclusión por la utilización de la silla de ruedas, el 8,8% tiene como estrategia de formación la polivalencia, el 20,6% la especialización, y el 55,9% ambas, el 11,8% valora los comportamientos, el 11,8% los resultados, y el 76,5% ambos.

Las empresas que han tenido y siguen teniendo personas discapacitadas contratadas en plantilla, el 57,6% opina que la contratación a tiempo parcial puede ser una figura

contractual que podría facilitar la integración del colectivo discapacitado, y contestan que no el 36,4%. Opinan que sí el 71,4% de las que sí han tenido pero no tienen en la actualidad, y contestan no el 28,6% de las mismas, contestan que sí, el 100% de las que no han tenido ni tienen en la actualidad a personas discapacitadas contratadas.

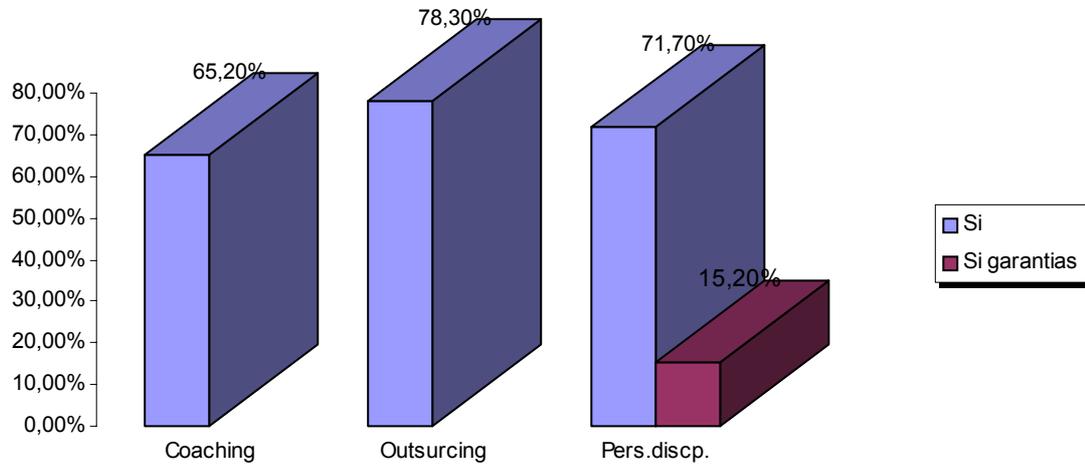
**6.11. Resultados como consecuencia de la relación entre las empresas que aplican coaching, realizan outsourcing, y las que verían viable el outsourcing con un proveedor compuesto de personas con discapacidad.**

Las empresas que definen y ajustan en sus empresas los perfiles técnico profesionales en función de la polivalencia, el 66,7% aplican el proceso de coaching, el 69,7% realizan outsourcing, y el 75,8%, del mismo modo, ven viable la contratación o externalización de servicios con un proveedor compuesto por personas con discapacidad en igualdad de condiciones, y el 15,2% si, pero con ciertas garantías.

Las que aplican la flexibilidad, el 67,5% aplican coaching, el 72,5% realizan externalización de servicios, el 75% lo realizaría en igualdad de condiciones con un proveedor compuesto por personas con discapacidad, y el 15% sí pero con ciertas garantías.

Las empresas que aplican la competitividad, realizan el coaching, el 62,9% efectúan outsourcing, el 74,4% efectuarían dicha actividad con proveedores compuestos por personas con discapacidad, y sólo el 10,3% la haría pero con ciertas garantías.

**Relación entre opinión sobre la capacidad de desarrollar actividades técnico profesionales, las empresas que realizan coaching, outsourcing, y contratarían**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Como se refleja en el gráfico adjunto, de las empresas que estiman que las personas con discapacidad podrían desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales en su empresa, el 65,2% aplican coaching en sus empresas, el 78,3% outsourcing, y el 71,7% contratarían externalización de servicios con una empresa compuesta por personas con discapacidad, y del mismo modo, pero con ciertas garantías el 15,2%.

De las empresas que cuentan con adaptación en el puesto de trabajo, el 70,8% aplican coaching, el 66,7% realizan outsourcing, y el 75% la contratarían con un proveedor compuesto por personas con discapacidad, y el 12,5% sí lo harían pero con ciertas garantías, porcentajes sin significativos cambios se producen en el caso de las empresas que tienen en su entorno físico barreras arquitectónicas.

Un alto porcentaje de empresas conoce las diferentes exenciones y subvenciones que como consecuencia de la contratación de personas con discapacidad existen, de éstas y sean cuales sean (contratación, seguridad social, impuestos fiscales, y adaptación al puesto de trabajo) y con diferencias poco significativas, el 67% aplican procesos de coaching, el 74% realiza outsourcing, el 76% contrataría servicios de outsourcing con

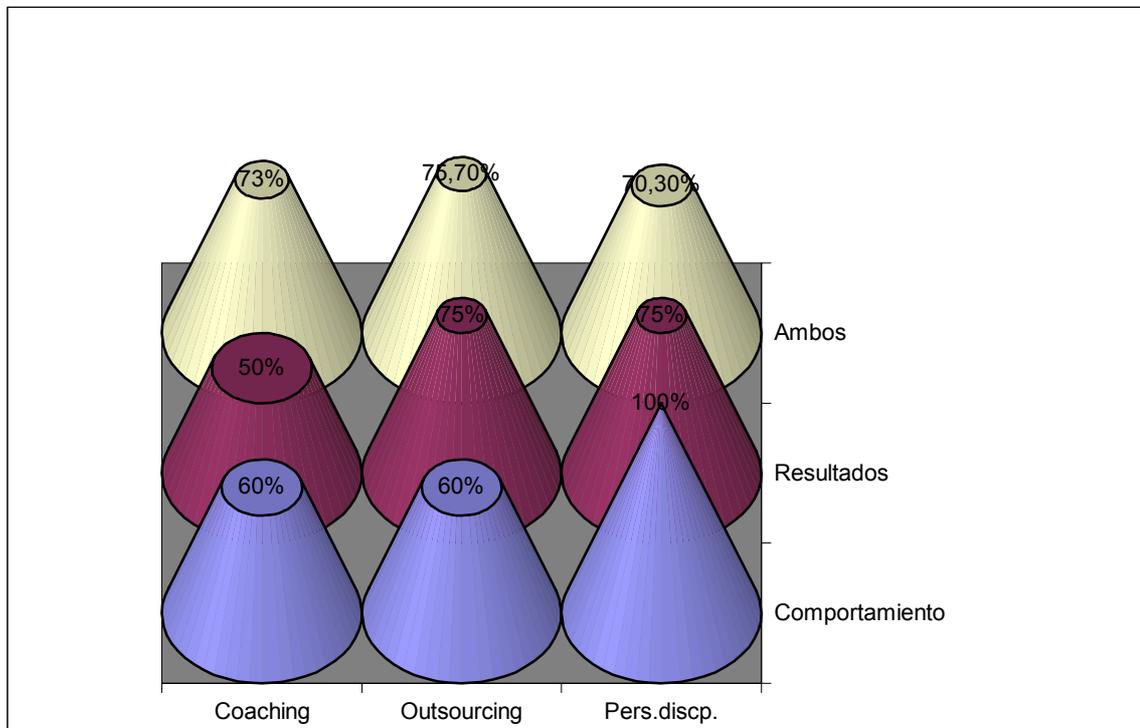
proveedores compuestos por personas con discapacidad, y el 13% solo lo harían con ciertas garantías.

Con relación al conocimiento y/o asesoramiento en materia de discapacidad, en las empresas en las que se cuenta con el un 80% realiza coaching, un 72% aplican outsourcing y el 80% lo realizaría con proveedores compuestos por personas con discapacidad, y el 12% lo harían pero con ciertas garantías.

Del mismo modo las empresas que creen que las discapacidades físicas producen un mayor nivel de discapacidad el 76,5% realiza coaching, el 64,7% outsourcing, las que creen que no el 60,7% aplican coaching, el 78,6% outsourcing, a su vez las que creen que sí el 64,7% vería viable la externalización de servicios con un proveedor compuesto por personas con discapacidad y el 17,6% lo harían pero con ciertas garantías, las que creen que las personas con discapacidad no producen un mayor nivel de absentismo laboral, y en el mismo sentido, el 78,6% ven viable la externalización con proveedores compuestos por personas con discapacidad, y el 14,3% solo con ciertas garantías.

Las empresas que tienen una cultura organizacional adaptada para una adecuada integración laboral de las personas con discapacidad, las hay que opinan que si las personas con discapacidad cumplieran con las características o exigencias necesarias de un puesto demandado por las mismas, y creen que la contratación a tiempo parcial, sería una figura adecuada para la integración laboral de las personas con discapacidad con porcentajes con variaciones poco significativas, por encima del 63% realizan coaching, el 75% efectúan outsourcing, el 75% contratarían externalización de servicios con proveedores compuestos por personas con discapacidad y el 14% lo haría, con ciertas garantías.

**Relación entre el tipo de evaluación que se realiza con los empleados, el coaching, el outsourcing, y la externalización de servicios con proveedores compuestos por personas con discapacidad**



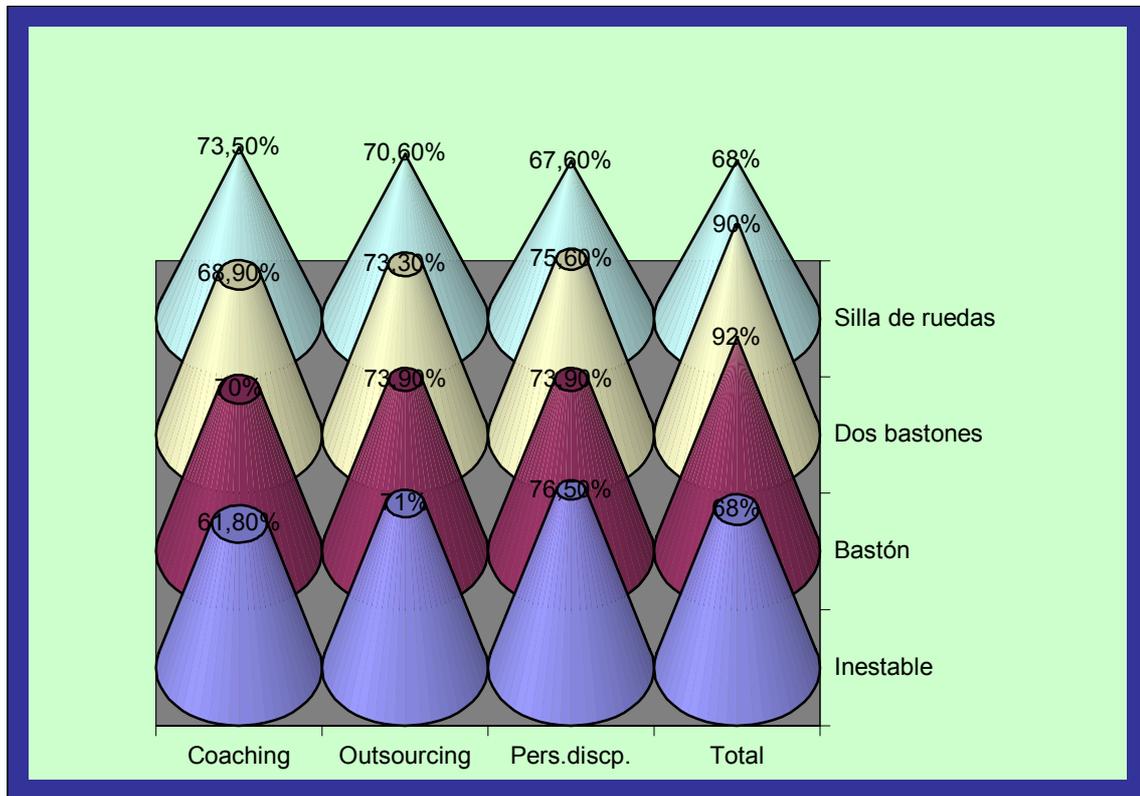
Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Como queda reflejado en el gráfico adjunto, de las empresas que evalúan con más intensidad los comportamientos el 60% aplica coaching, el 60% realizan outsourcing, y el 100% contrataría éste con proveedores de servicios compuestos por personas con discapacidad.

Las empresas que evalúan en función de los resultados, el 50% aplican coaching, el 75% outsourcing, el 75% contrataría con proveedores compuestos por personas con discapacidad, y el 25% lo haría pero con ciertas garantías.

Las empresas que evalúan en función de ambas, el 73% aplica coaching, el 75,7% outsourcing, el 70,3% contratarían con proveedores compuestos por personas con discapacidad, y el 13,5% del mismo modo, pero con ciertas garantías.

**Relación que se producen entre las empresas que no entienden como excluyentes las capacidades de deambulaci3n, y las que aplican coaching, realizan outsourcing, y las que contratarían externalizaci3n de servicios, con proveedores compuestos por personas con discapacidad**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Las empresas encuentran mayor posibilidad de que la capacidad de deambulaci3n pueda ser excluyente en el momento de la contrataci3n en el caso de la deambulaci3n inestable con el 30%, y en el de la de silla de ruedas con el mismo porcentaje, en el caso de que sea con un bast3n el 8%, y en caso que sea con dos bastones el 10%.

De las empresas que no encuentran factores excluyentes en ello, con respecto a la deambulaci3n inestable, el 86,7% aplica coaching, el 80% realizan outsourcing, el 66,7% verían viable la contrataci3n de servicios externos con proveedores que estén compuestos por personas con discapacidad, y el 13,3% solo lo realizarían con ciertas garantías, en el caso de las que sí verían este factor como excluyente, el 61,8% si realizan coaching, el 70,6% outsourcing, el 76,5% contraría en igualdad de condiciones

con proveedores compuestos por personas con discapacidad, y el 14,7% lo haría con ciertas garantías.

Con relación a la deambulaci3n con un bast3n o dos bastones, los porcentajes son similares, con un aumento en las dudas respecto a las personas que utilizan dos bastones en relaci3n a las que usan s3lo uno, con respecto a las personas que utilizan dos bastones, las que verían como factor excluyente esta situaci3n, el 60% utiliza coaching, el 80% externaliza servicios, el 60% lo realizaría con proveedores compuestos por personas con discapacidad, y el 20% sí, pero con ciertas garantías. En el caso de las que contestan que no el 68,9% realiza coaching, el 73,3% outsourcing, el 75,6% realizaría este último con proveedores compuestos por personas con discapacidad, y el 13,3% también, pero con ciertas garantías.

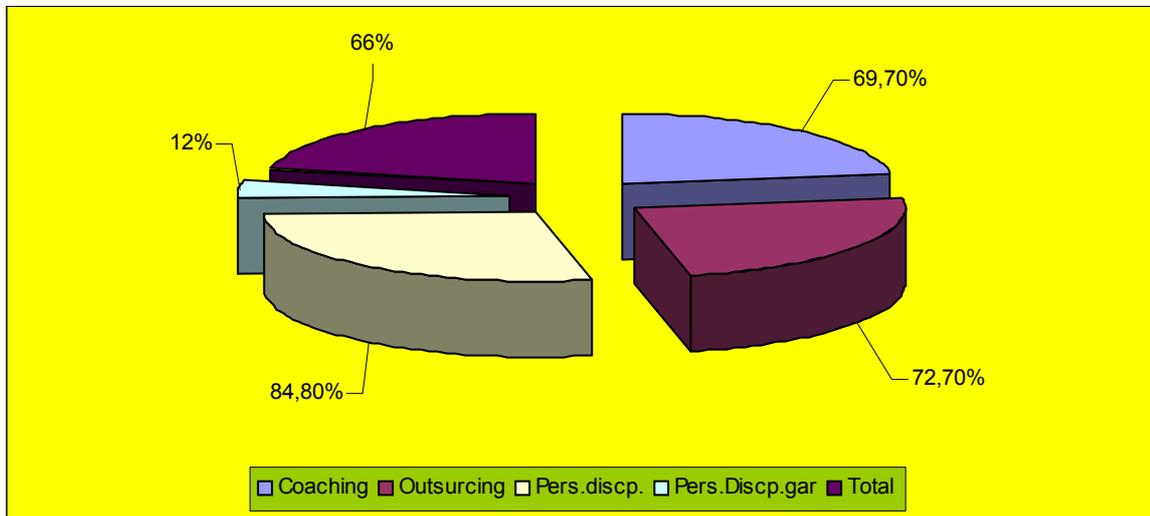
Las personas con una deambulaci3n sujeta a silla de ruedas, y las empresas que sí verían como excluyente este factor, el 53,3% utiliza coaching, el 86,7% outsourcing, el 86,7% contrataría éste con proveedores compuestos por personas con discapacidad, y el 13,3% sí, pero con ciertas garantías.

De las empresas que no verían este factor como excluyente, el 73,5% realiza coaching, el 70,6% outsourcing, el 67,6% contrataría este servicio con proveedores compuestos, por personas con discapacidad, el 14,7% sí pero con ciertas garantías, el 17,6% no, y no sabe no contesta, porcentaje con diferencias poco significativas en relaci3n a las personas que utilizan uno o dos bastones.

Tanto los factores de deambulaci3n como la experiencia que las empresas tienen en relaci3n a la contrataci3n de personas con discapacidad, nos parecen en este estudio factores que pueden darnos una visi3n muy real de cómo son vistas las personas con discapacidad ante la integraci3n laboral.

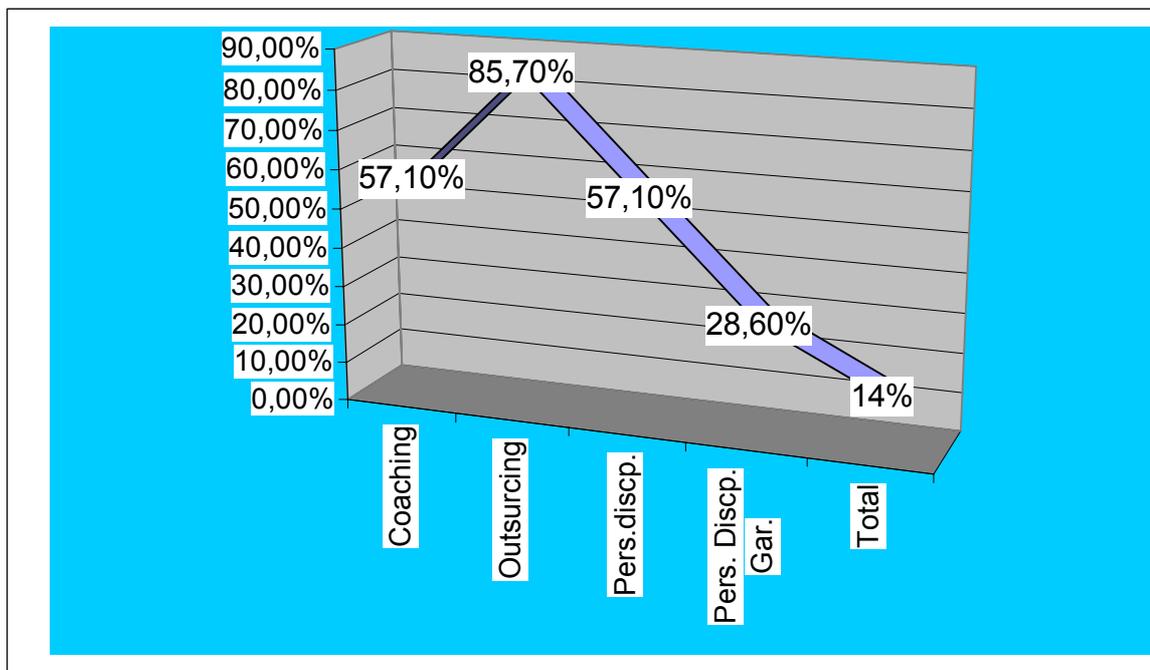
Para una adecuada visi3n de la situaci3n, con relaci3n a la experiencia en materia de contrataci3n de personas con discapacidad, vamos a reflejar de una forma grafica, dichas experiencias relacionándolas a su vez con las variables que estamos analizando.

**Relación entre las empresas que tienen en la actualidad personas con discapacidad contratadas, y las que realizan coaching, outsourcing, y contrataría este último con proveedores compuestos por personas con discapacidad**



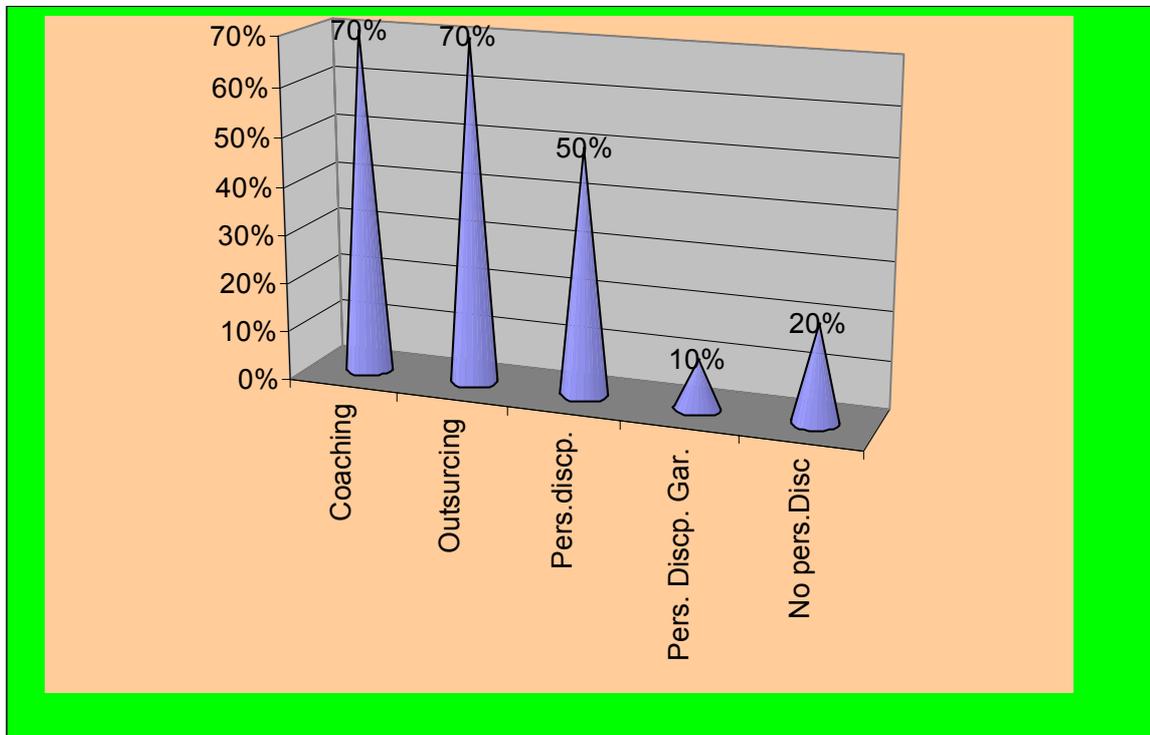
Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

**Relación entre las empresas que han tenido en la actualidad personas con discapacidad contratadas, y las que realizan coaching, outsourcing, y contrataría este último con proveedores compuestos por personas con discapacidad**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

**Relación entre las empresas que no han tenido, ni tienen en la actualidad personas con discapacidad contratadas, y las que realizan coaching, outsourcing, y contrataría este último con proveedores compuestos por personas con discapacidad**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

La relación entre las empresas que tienen, han tenido y las que ni tienen, ni han tenido personas con discapacidad contratadas, y las que realizan coaching, outsourcing, y del mismo modo contrataría éste último con proveedores compuestos por personas con discapacidad, es como ha quedado reflejado en los tres últimos gráficos.

Las empresas que tienen personas discapacitadas en la actualidad, representan el 66% del total de la empresas que participan en este estudio, de éstas el 69,7% realizan coaching, el 72,7% outsourcing. El 84,8% contrataría en igualdad de condiciones con proveedores compuestos por personas con discapacidad, un 12,1% sí, pero con ciertas garantías, y un 3% no lo harían.

Las empresas que sí han tenido pero no en la actualidad, representan el 14% del total, de éstas, el 57,1% realiza coaching, el 85,7% outsourcing, el 57,1% contrataría este con

proveedores compuestos por personas con discapacidad, y el 28,6% con ciertas garantías.

Asimismo las empresas que no han tenido, ni tienen contratadas a personas con discapacidad, representan el 20% del total, de estas el 70% realiza coaching, el mismo porcentaje outsourcing, el 50% contrataría en igualdad de condiciones con proveedores compuestos por personas con discapacidad, el 10% sí pero con ciertas garantías, y un 20% no contrataría con dichos proveedores.

**6.12. Resultados como consecuencia de la relación entre los factores de capacidad más demandados por las empresas a la hora de la contratación, y la capacidad de deambular de las personas con discapacidad**

Las características más necesarias en las labores que desarrollan en sus empresas los trabajadores son entre otras la polivalencia, con relación a ésta las empresas que estiman como más importante este factor necesitan, el 54,5% de las mismas, que personas discapacitadas tengan las manos libres, y un 36,4% no. Respecto a la capacidad de deambular, estiman que la deambulación inestable puede ser una variable excluyente a la hora de la contratación el 9,1%, el uso de bastón, o dos bastones no sería excluyente, y el uso de silla de ruedas estima que sí el 18,2% se mantiene un 9,1% que no sabe no contesta.

Las empresas que como criterio más necesario tiene la flexibilidad, el 88,9% necesitan las manos libres en sus trabajadores, el 33,3% vería como excluyente la inestabilidad en el deambular, no sería así en el caso de la utilización de uno o dos bastones, y a su vez también verían como excluyente el uso de silla de ruedas.

Las empresas que como criterio tiene la competitividad, el 75% necesita en sus trabajadores las manos libres, mantiene dudas, no sabe no contesta, el 12,5% de las mismas, del mismo modo el 25% ve como excluyente la deambulación inestable, en ningún caso el uso de uno o dos bastones, y el en ningún caso también el uso de sillas de ruedas.

Las empresas que como criterios tiene todos ellos, el 100% necesita de sus trabajadores las manos libres, el 40,9% ve como excluyente la deambulación inestable, el 18,2% el uso de un bastón, el 22,7% el uso de dos bastones, y el 45,5% el uso de silla de ruedas.

La opinión sobre si las personas con discapacidad podrían desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales en sus empresas, como vimos con anterioridad el 92% opina que sí, de estos y con relación a la capacidad de deambular, opinan que podrían ser excluyentes la deambulación inestable en el 30,4% de los casos, el uso de un bastón o dos, en el 9% y el 11% respectivamente, y el 30,4% la utilización de sillas de ruedas. Del mismo modo, las empresas que cuentan con adaptación en el puesto de trabajo ven como excluyentes el 33,3% la deambulación inestable, el 12,5% tanto el uso de uno o dos bastones, y el 25% el uso de silla de ruedas, factor este último que supone exclusión el 34,8% de las empresas que a su vez no tienen adaptado el puesto de trabajo. Estos factores se ven sin cambios significativos, en el caso de las empresas que dicen tener un entorno físico con barreras arquitectónicas, siendo en este caso también la silla de ruedas con el 42,9% como excluyente el factor que más sube.

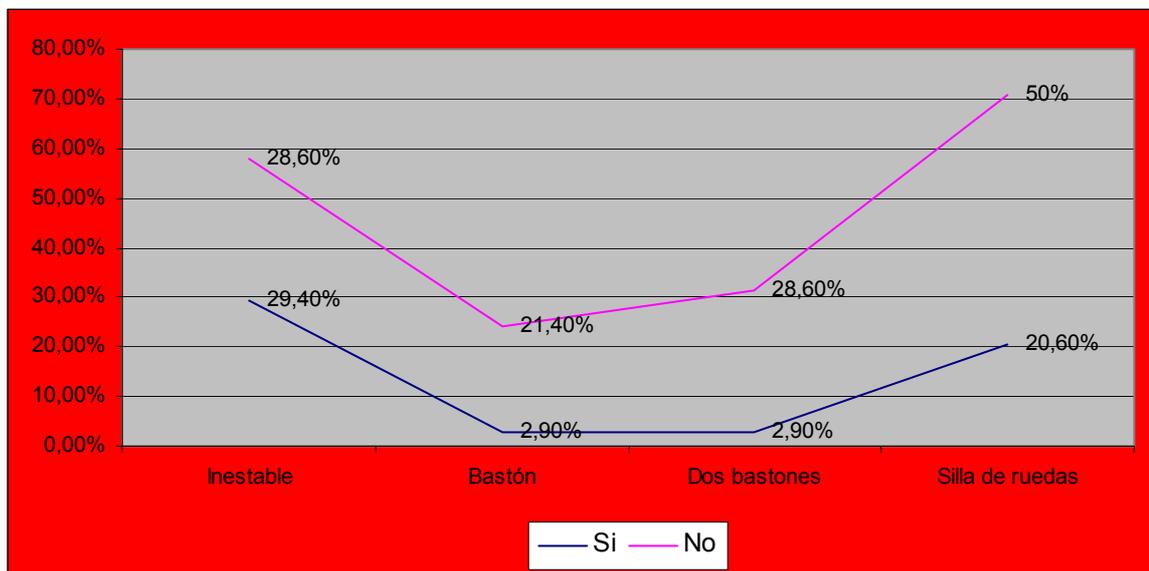
El conocer las diferentes subvenciones y exenciones que como consecuencia de la contratación de personas discapacitadas podrían tener no hace que, porcentualmente, la opinión de las empresas varíe significativamente respecto a la capacidad de deambular. Del mismo modo el conocimiento y asesoramiento en materia de discapacidad por parte de las empresas hace que con respecto a la deambulación opinen, que pueden ser excluyentes en el 40% la deambulación inestable, el 8% el uso de uno o dos bastones, y el 28% el uso de silla de ruedas.

Las empresas que opinan que determinadas discapacidades físicas producen un mayor nivel de absentismo laboral suponen como vimos el 34%, de ellas el 23,5% vería como excluyente la deambulación inestable, en ningún caso la utilización tanto de uno como de dos bastones, y verían a su vez como excluyente el 29,4% la utilización de la silla de ruedas. Las empresas no obstante no ven que la rentabilidad productiva este reñida con la discapacidad, del mismo modo las que dicen que su cultura organizacional está adaptada a la integración laboral de las personas con discapacidad, el 30,6% opina que

la inestabilidad sería excluyente, el 5,6% el uso de un bastón, el 8,3% de dos bastones, y el 22,2% el uso de silla de ruedas, las que dicen que no está adaptada, pero la tendrían que hacer, el 30,8% ve como excluyente la deambulacion inestable, el 15,4% el uso de un bastón o dos, y el 53,8% la silla de ruedas.

Todo esto puede resultar paradójico cuando las empresas contestan casi en el 100% de los casos que las personas con discapacidad serían contratadas en igualdad de condiciones que el resto de los candidatos a un puesto de trabajo si cumplieran con las características y/o exigencias demandadas, y a su vez contestan que puede ser materia excluyente en el 30,6% la deambulacion inestable, el 8,2% el uso de un bastón, el 10,2% el uso de dos, y el 30,6% la utilización de una silla de ruedas, situación que trataremos de explicar con más detenimiento en las conclusiones de este estudio.

***Relación producida entre las empresas que opinan sobre si la contratación a tiempo parcial sería una figura contractual que facilitaría la integración del colectivo discapacitado y la exclusión por factores de deambulacion.***



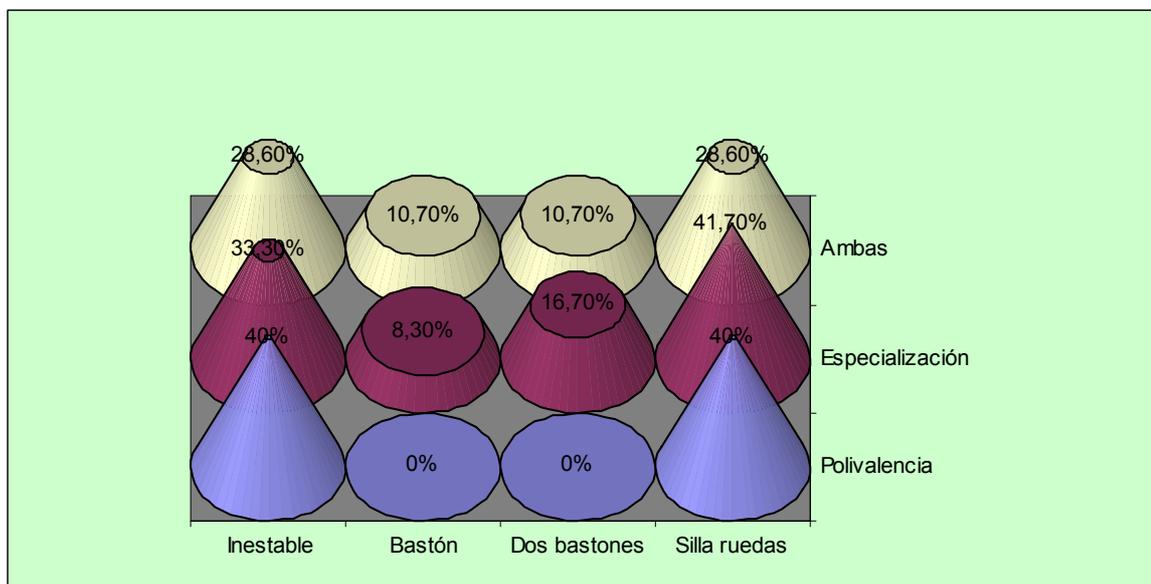
Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Queda claramente reflejado en el gráfico las diferencias que se producen entre las empresas que estiman sí o no, a que la contratación a tiempo parcial sería una figura

contractual que facilitaría la contratación de personas con discapacidad y su relación con la exclusión por razones de deambulación.

Con relación a la deambulación inestable, contestan que sí puede ser excluyente el 29,4% de las que contestan sí, y el 28,6% de las que contestan no, con relación al uso de un bastón el 2,9% de las que contestan sí, y un 21,4% de las que contestan no, con respecto al uso de dos bastones, el 2,9% de las que dicen sí, y un 28,6% de las que dicen no, y con relación al uso de silla de ruedas, del mismo modo que en el caso de la utilización de dos bastones, las diferencias se hacen más acusadas, verían como excluyente la silla de ruedas el 20,6% de las que contestan que sí, y un 50% de las que contestan que no.

***Relación que se establece entre las diferentes aplicaciones de estrategias de formación y la opinión que sobre la exclusión por materia de deambulación tienen las empresas***



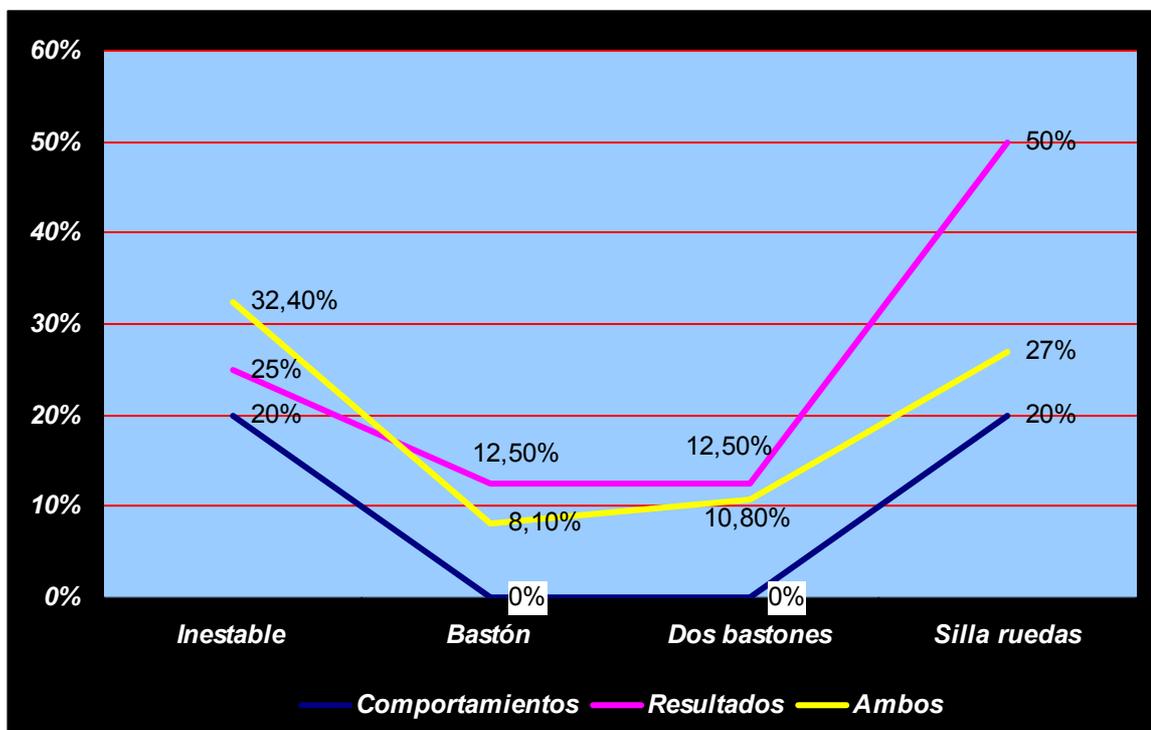
Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

Como se refleja en el gráfico, las empresas que como estrategias de formación tienen la polivalencia, el 40% estima que podría ser excluyente la deambulación inestable, en ningún caso el uso de uno o dos bastones, y el 40% la utilización de la silla de ruedas.

Las empresas que como estrategia formativa tiene la especialización, estima que puede ser excluyente la deambulaci3n inestable el 33,3%, el 8,3% del uso de un bast3n, el 16,7% de dos bastones, y el 41,7% de silla de ruedas.

Las empresas que como estrategia de formaci3n tiene a ambas, ve como excluyente el 28,6% la deambulaci3n inestable, el 10,7% el uso de un bast3n, el mismo porcentaje el uso de dos, y el 28,6% la silla de ruedas.

**Relaci3n entre las estrategias de valoraci3n del personal, y la opini3n sobre la exclusi3n por materia de deambulaci3n.**



Fuente: Encuesta EOI, Discapacidad, departamentos de recursos humanos y empleo, 2004

De las empresas que como estrategia de valoraci3n de sus empleados utilizan 3sta en funci3n de los comportamientos, el 20% ve como excluyente la deambulaci3n inestable, en ning3n caso la utilizaci3n de uno o dos bastones, y el 20% de silla de ruedas.

Las que tienen como estrategias de valoración los resultados, el 25% ve como excluyente la deambulaci3n inestable, el 12,5% el uso de un bast3n, el mismo porcentaje el uso de dos, y el 50% silla de ruedas.

Las empresas que tienen como estrategias de formaci3n ambas, ve como excluyente el 32,4% la deambulaci3n inestable, el 8,1% el uso de un bast3n, el 10,8% el uso de dos, y el 27% el de la silla de ruedas.

En lo que respecta a la capacidad de deambular, las empresas que contestan que la deambulaci3n inestable puede ser una variable excluyente a la hora de la contrataci3n, piensan en el mismo sentido con respecto al uso de un bast3n el 20%, con respecto a la utilizaci3n de dos bastones el 26,7%, y con respecto a la silla de ruedas el 46,7%.

Las empresas que ven como excluyente el uso tanto de un bast3n como de dos, entre el 70% y el 80% sin son uno 3 dos, respectivamente, opinan que la inestabilidad es excluyente, y el mismo porcentaje con respecto a la silla de ruedas. Asimismo las empresas que estiman como excluyente el uso de la silla de ruedas, el 46,7% ve como excluyente a su vez la deambulaci3n inestable, el 20% el uso de un bast3n, y el 26,7% el uso de dos.

Respecto a las empresas que han tenido o tienen en su empresa contratadas a personas con discapacidad. Las que han tenido y siguen teniendo, opinan como excluyente la deambulaci3n inestable el 36,4%, el 9,1% el uso de un bast3n, el 12,1% el uso de dos, y el 39,4% el uso de silla de ruedas. De las empresas que han tenido, pero en la actualidad no tienen, verían como excluyente el 14,3% la deambulaci3n inestable, en ning3n caso la utilizaci3n de uno o dos bastones, y el 28,6% el uso de la silla de ruedas. Las empresas que no han tenido ni tienen en la actualidad, ven como excluyente, el 20% la inestabilidad en el deambular, el 10% el uso de uno o dos bastones, y en ning3n caso la utilizaci3n de silla de ruedas, las empresas que no han tenido ni tienen en la actualidad a personas con discapacidad representan el 20% del total, y seg3n parece son las que menos exclusi3n ven en funci3n de la deambulaci3n.

## **7. CONCLUSIONES.**

Como colofón a este trabajo, intentaré elaborar unas conclusiones divididas en dos partes, la primera analizará la situación y el perfil de las personas discapacitadas físicas participantes en este estudio, en la segunda analizaré la posición de los departamentos de recursos humanos ante la integración del colectivo discapacitado.

### **7.1. Conclusión de la situación y perfil de las personas con discapacidad física participantes en este estudio**

1. Este estudio, la experiencia y el trabajo continuo desde hace muchos años con personas con discapacidad, me hacen decir que el grado de discapacidad, no informa adecuadamente de la capacidad de las personas discapacitadas, sobre todo en lo que respecta a la capacidad, o no, de una mayor o menor habilidad para el desarrollo de actividades laborales. Se podría decir que en algunas ocasiones, incluso puede resultar engañosa.

Sirva como ejemplo el de una persona con treinta años y una discapacidad física que le obliga a ir sentado en una silla de ruedas por cualquier patología ocasionada por un accidente de tráfico, y que tuviera con antelación una profesión relacionada con la gestión bancaria. Esta nueva situación consecuencia de un desgraciado accidente, le produce una serie de secuelas físicas que le hacen estar en una silla de ruedas, y como consecuencia una disfunción en su movilidad.

La silla de ruedas le sirve para paliar la falta de movilidad en determinadas situaciones, el grado de discapacidad que se derivaría como consecuencia de ello es elevado, en este caso concreto, podría claramente situarse por encima de la media con la que estamos trabajando (66,69%). Sigamos en el supuesto de que esta persona con posterioridad a este accidente, realiza una serie de formaciones subvencionadas con fondos públicos, encaminadas a la gestión de personal. ¿Inhabilitaría la situación de su discapacidad, el adecuado desarrollo de labores en las materias relacionadas con su formación?. Como veremos con antelación un altísimo porcentaje de responsables de

recursos humanos contesta que no. Esto nos sirve para ejemplificar la situación que para desgracia de esta sociedad se está produciendo.

En este caso perderíamos efectivos humanos en caso de no apoyar la integración laboral de esta persona. Perderíamos un individuo con años de experiencia en gestión, con iniciativa y deseos de superar las carencias formativas, con deseos de desarrollarse íntegramente como persona en la sociedad, perderíamos a una persona con un alto poder de capacidad productiva, y en la cual la sociedad ha gastado en su formación gran cantidad de dinero de los fondos públicos.

**2.** A partir de los datos que se desprenden de este estudio, por parte de las responsables de Recursos Humanos el mundo empresarial sabe bien los ingentes esfuerzos que en la actualidad se deben realizar para la adecuada formación de sus trabajadores, y de la misma forma que no se pueden perder las fuerzas productivas capaces de conseguir elevar la producción y la competencia en un mundo globalizado. La empresa dentro de sus funciones tiene la de generar riqueza, función social necesaria, y a su vez el del adecuado aprovechamiento e integración de las fuerzas productivas en el mercado laboral.

La discapacidad, como hemos visto con anterioridad, supone una merma en determinadas funciones vitales pero no en todos los casos supone una incapacidad para desarrollar adecuadamente labores productivas, no se pretende decir al mundo de la empresa que supla las tareas que tienen y deben tener los poderes públicos se pretende acercar, en la medida de lo posible, una información veraz sobre la situación de las personas con discapacidad, entre otros objetivos, este es uno de los que pretende este trabajo.

**3.** Hemos dado una gran importancia al factor género, factor que en todo momento va a estar integrado en el análisis que estamos realizando. El perfil de las personas con discapacidad participantes en este estudio, es el de personas con discapacidad física media del 66,69%, (es adecuado recordar que estar encuadrado en el colectivo de discapacitados físicos, no supone que estas personas no puedan tener otras

disfunciones), los datos de este estudio se podrían extrapolar al resto de la población con discapacidad física, y estos son: que el 12,5% de las personas participantes en este estudio tienen a su vez otras discapacidades sensoriales y psíquicas.

Existe un pequeño diferencial respecto a la discapacidad física entre hombres y mujeres; es levemente superior en el hombre que en la mujer. Viven mayoritariamente con la familia de origen, y es a partir de los cuarenta y cinco años cuando la familia propia conforma el lugar preferente de residencia, esto parece que se produce en mayor medida en las personas con discapacidad física que residen en grandes ciudades.

4. Con referencia a un factor importante para este estudio como es la formación, y relacionado con ella, debemos decir que el convivir con la familia de origen habilita el que estas personas puedan realizar cursos de formación con más facilidad que si vivieran en la propia. Así mismo el tener o no hijos facilita la participación en formación. Siete de cada diez personas con discapacidad física abandona la formación al tener hijos.

5. Cerca de seis de cada diez personas con discapacidad física ha realizado cursos de formación ocupacional, de ellos cerca de ocho de cada diez han realizado dos o más cursos, y de todos estos la gran mayoría está por encima de la franja de treinta años. Del mismo modo y comparando en este caso el lugar de residencia, el residir en la Comunidad de Madrid facilita el acceso a estos cursos en mayor medida que las personas que residen en la Comunidad Canaria.

6. El nivel de formación y según datos aportados por (EDDES, 1999), de los 2.339.200 personas con discapacidad entre 16 y 64 años, 7,5% son analfabetos, el 51,2% ha finalizado educación primaria, el 22,1% ha realizado estudios de primera etapa, y el 19,2% ha completado estudios secundarios o superiores. El analfabetismo es superior en mujeres que en hombres, respecto a los estudios primarios las personas con discapacidad duplican a los no discapacitados, en los siguientes niveles de estudios, al contrario duplican las personas sin discapacidad a los discapacitados.

En el caso de nuestro estudio, y respecto al nivel formativo de las personas con discapacidad física, nos encontramos con menor nivel de analfabetismo que los datos aportados por el (EDDES, 1999), en nuestro caso, el 2,5% de las personas están en esa situación; se mantiene un mayor porcentaje en las mujeres con el 3% respecto al de los hombres con el 2%. Del mismo modo, más de una de cada diez personas con discapacidad física, psíquica y analfabeta, se encuentra entre las franjas de dieciocho y veintinueve años, baja esta situación hasta el 6,4% de las personas mayores de esa edad. Siguiendo con la comparativa y agrupando el nivel de estudios, en nuestro estudio el 32% de las personas con discapacidad física tiene estudios primarios, el 51,50% ha realizado estudios de primera etapa, y el 12,5% ha completado estudios universitarios medios y superiores.

Esto nos da como consecuencia que entre las personas con discapacidad física podamos argumentar que existe un menor grado de analfabetismo, un menor porcentaje de personas con estudios primarios, un mayor porcentaje de personas con estudios de primera etapa, y un menor porcentaje de personas con estudios universitarios secundarios y superiores.

7. Respecto a las diferencias que se producen en función del género, podemos decir que respecto al analfabetismo y los estudios primarios, las diferencias que se producen en función de ello, son insignificantes. Esta diferencia se hace más acusada si la relación se produce en los estudios de EGB, Bachiller Elemental y Educación Secundaria Obligatoria (ESO), donde el porcentaje de mujeres que tienen este nivel de formación es mayor que el de hombres, según va aumentando los niveles de formación a partir de los anteriores, es el hombre en mayor grado el que dispone de estos estudios.

8. En función de la situación actual del mercado de trabajo, y de la necesidad de formación continua necesaria para afrontar de manera adecuada los nuevos cambios tecnológicos, y como consecuencia de la necesidad de adaptación a tal situación. Nos parece que la formación ocupacional es una actividad que conlleva, a su vez, una forma de adaptarse a esta nueva situación y al grado de especialización necesaria, son por

estas razones que le damos una gran importancia a la formación, asimismo nos es útil este factor para la elaboración de un adecuado perfil de las personas con discapacidad.

En el asunto que nos ocupa, diremos que más de seis de cada diez en el caso de las mujeres, y cinco de cada diez en el caso de los hombres, ha realizado al menos un curso de formación ocupacional. Un menor porcentaje de hombres que mujeres, pero seis de cada diez personas con discapacidad física ha realizado más de dos cursos de formación ocupacional. Por franjas de edad, es en la personas entre treinta y cuarenta años, con siete de cada diez, donde se concentra el mayor número de personas con este tipo de formación.

**9.** La formación ocupacional se encuentra en un momento de discusión por parte de los estamentos públicos y las instituciones representativas del colectivo. En muchos casos, estos cursos se realizan sin ajustar perfiles y adecuar éstos a las demandas reales del mercado de trabajo, en muchos casos sólo sirven como lugar en el que se toma contacto con otros/as personas en su misma situación, y en algunas otras ocasiones, sirven para subvencionar actividades de las propias Asociaciones de discapacitados.

En entrevistas en profundidad realizadas a personas con discapacidad, para el desarrollo de este estudio, es este uno de los factores que mas críticas recibe de los mismos, refieren un cansancio respecto a la realización de dichos cursos, dado que no encuentran una alternativa fiel a la finalidad de los mismos, es decir, no llevan aparejada una integración laboral a partir de la adquisición de dichos conocimientos impartidos. No existe una queja sobre la formación recibida y sí sobre la finalidad que a ella se le da, de la misma forma, se reclama la elaboración de itinerarios profesionales personalizados para desde ellos, elaborar perfiles que profundicen y amplíen los conocimientos en determinadas actividades que sean demandadas por el mercado laboral.

No obstante los datos que aporta este estudio indican un cierto grado de especialización en los cursos, dado que dicen sentirse más cualificados (tres de cada diez personas) en las ramas de conocimiento relacionadas con la informática, y (dos de cada diez) en las

ramas administrativas, en estas ramas de conocimiento las mujeres están porcentualmente más representadas, y el caso de la informática los hombres.

**10.** Del mismo modo, seis de cada diez personas, sin distinción en este caso de género, están dispuestas a seguir ampliando sus conocimientos para alcanzar una adecuada integración laboral. Esto nos lleva a pensar que sigue siendo necesario la realización de esfuerzos en materia de especialización, pero ajustando ésta a los perfiles que sean más demandados por el mercado laboral, asimismo, resulta necesario si no queremos que la formación sea sentida como una forma de “entretener” en palabras de ellos/as, que ésta, conlleve a su vez una posibilidad real de integración en el mercado laboral.

En contadas ocasiones la formación recibida se puede contrastar con la realidad por medio de prácticas en empresas, factor éste que podría significar un aumento del conocimiento por parte del mundo empresarial de la realidad de la discapacidad y los discapacitados, y del mismo modo una forma de incentivar y potenciar la participación del colectivo en estas tareas, que como decíamos con anterioridad, son necesarias para la adecuada integración en el mercado laboral.

**11.** Desde la sociedad en general, y en el caso que nos ocupa el mundo empresarial, se tiene la impresión de que existen dificultades para la integración laboral del colectivo discapacitado, pero posiblemente esto sea más “dramático”, cuando los propios discapacitados, en este caso, siete de cada diez hombres y seis en el caso de las mujeres, dicen sentir dificultades de acceso al mercado laboral, sensación que se acrecienta en mayor medida en las personas discapacitadas más jóvenes. De la misma forma, afirman en más de nueve de cada diez de los casos, que esta dificultad se produce por su condición de discapacidad.

**12.** Del mismo modo que en otras esferas desde ésta, defendemos que el acceso al mercado de trabajo y la integración laboral, junto a la educación, son los factores clave para conseguir la integración social de las personas con discapacidad, en este estudio nos referimos a las discapacidades físicas. Las personas en edad laboral sin discapacidad presentan tasas de empleo superiores que las personas con discapacidad,

si estas tasas se desagregan por sexo, se observa que la tasa de empleo de los hombres con discapacidad es 34,18% y la de las mujeres del 20,42% frente al 71,70% de los hombres sin discapacidad y al 41,62% de las mujeres que no tienen discapacidades (EDDES, 1999). La tasa de paro en las mujeres con discapacidad es más de dos veces y media superiores que la de las mujeres sin discapacidad. En nuestro estudio, la tasa media de empleo es del 19,5%; el 18,8% hombres y el 20,2% mujeres, comparativamente estas son inferiores a las aportadas en la EDDES, 1999.

**13.** Asimismo, en búsqueda activa de empleo se encuentra el 29,7% de los hombres y el 28,3% de las mujeres. Una situación paradójica que se refleja en los datos de este estudio es que: nos encontramos con que más de cinco de cada diez personas con discapacidad física no están trabajando y tampoco lo buscan. En este caso los porcentajes son similares en el caso de hombres y mujeres, no obstante cerca de cuatro de cada diez de estas personas realizan cursos de formación, esto viene a reforzar en parte, lo apuntado con anterioridad respecto a la formación ocupacional.

**14.** Diferentes factores producen esta situación de abandono de búsqueda de empleo: cerca de cinco de cada diez personas dicen sentirse incapaces de encontrar trabajo, más de dos de cada diez personas dicen no tener estímulos, algunas de ellas y en función de su discapacidad son incapaces de desarrollar actividades laborales acordes con sus capacidades físicas e intelectuales, las barreras arquitectónicas y la dificultad para desplazarse en medios de transporte, la escasa adaptabilidad del mundo empresarial, la sensación de sentirse diferentes ante las actitudes de la sociedad en su conjunto y los ciudadanos en particular, etc.,

**15.** Un factor desincentivador, en algún caso, son las pensiones percibidas y su relación con la asignación de salarios que percibirían en caso de trabajar, y las dificultades para volver a acceder a las mismas en caso de pérdida de empleo. De las personas que participan en este estudio, cerca de dos de cada diez percibe pensión de orfandad, cerca de tres de cada diez contributiva, y cerca de cinco de cada diez no contributiva.

En la actualidad, medidas por parte de los estamentos públicos están corrigiendo esta última variable. Dado que este dato se encuentra en las conclusiones, no quiero que de él se pueda derivar una opinión en contra de las pensiones, todo lo contrario, la opinión que del trato diario con personas con discapacidad, y estudios que entre el colectivo he realizado, me animan a requerir de todos los ciudadanos, empresarios y responsables políticos, que entiendan que para una adecuada integración laboral, e incentivación de la misma en personas con discapacidad, se debe comprender, que es difícil exigirse a sí mismo un esfuerzo laboral, si se pierde capacidad de ingresos, o al mismo tiempo la compensación que por los mismos se reciben no se acercan a los estándares mínimos. Es fácil de suponer, que si una persona con discapacidad que perciba una pensión digamos de 300 €, le ofrecemos un puesto de trabajo de ocho horas al día con una remuneración de 600 € y a la vez pierde la pensión, se piense muy mucho el acceso al trabajo, sobre todo, si las circunstancias socio ambientales que envuelven a los discapacitados se mantienen.

**16.** Otro factor clave en esta situación parece encontrarse en las pocas probabilidades de que la oferta de trabajo se adecue a las verdaderas aspiraciones de las personas con discapacidad, dado que como ha quedado reflejado en diferentes estudios, las propuestas laborales que reciben se sitúan en puestos de trabajo, mal renumerados y en sectores en los que se requieren bajas cualificaciones, de esto se desprende que más de seis de cada diez personas con discapacidad diga que le gustaría trabajar en su profesión.

**17.** Del mismo modo existe un factor al que se debería prestar más atención a la hora de la integración laboral del colectivo discapacitado. Ante la nueva coyuntura y necesidades empresariales, más de siete de cada diez personas discapacitadas, dicen que les gustaría trabajar en un trabajo “normalizado”, pero a su vez también están dispuestos, en altísimos porcentajes, a trabajar en horario flexible y a tiempo parcial, situaciones estas que el mundo empresarial está demandando cada vez con mayor intensidad y que hemos visto con anterioridad y en este estudio son reflejadas en las demandas que desde el mercado de trabajo se realizan respecto a la flexibilidad.

**18.** La situación del mercado global en la actualidad hace que el mundo empresarial necesite cada vez con más intensidad personas con un alto conocimiento en las nuevas tecnologías e idiomas. Con relación a esto, nos encontramos que de la población con discapacidad física más de tres de cada diez conoce otro idioma a parte del castellano, y cerca de cinco de cada diez tiene conocimientos de nuevas tecnologías, realizados estos a través de cursos de formación.

**19.** Uno de los objetivos de este trabajo es conseguir colaborar, en la medida de lo posible, a lograr que con la información que se aporta se conozcan un poco mejor las situaciones de desventaja en la que se encuentran las personas con discapacidad física, y del mismo modo se pueda elaborar propuestas para alcanzar una mayor y más adecuada integración del colectivo de personas con discapacidad. Bajo mi criterio, una de las más “alarmantes”, es la sensación de discriminación en la dicen estar inmersos. Esta situación se produce tanto en las personas que están trabajando como en las que no, siete de cada diez personas discapacitadas físicas, dicen sentirse discriminadas.

**20.** De las personas que están integradas en el mercado laboral seis de cada diez, y de las que no están trabajando más de ocho de cada diez, dicen sentirse discriminados / as. El nivel formativo no reduce esta sensación, dado que más siete de cada diez personas discapacitadas, sea cual sea su nivel de estudios, dice sentirse discriminados. Del mismo modo, a medida que aumenta el grado de discapacidad la sensación de discriminación va en aumento.

**21.** El sentimiento de dificultad ante la integración laboral de forma general en las personas con discapacidad física, se produce en porcentajes por encima del cincuenta por ciento, siendo levemente superior en el hombre que en la mujer. Estos sentimientos se producen en el sentido de sentirse incapaces en cinco de cada diez hombres y cuatro de cada diez mujeres. En el sentido de falta de estímulos ante el trabajo se sitúan dos de cada diez personas, en este caso es mayor el número de mujeres que de hombres que tienen esta sensación.

**22.** Estos datos, parecen refrendar la extendida idea de que ante las dificultades, las personas con discapacidad, ayudadas por las presiones familiares, ambientales, sociales e individuales, se repliegan y toman medidas de defensa ante la posibilidad de que se les niegue el acceso al trabajo o incluso les hagan sentirse peor y con más miedo ante la posibilidad de ser independientes.

En el estudio las presiones familiares son ambivalentes, por un lado un grupo de familias cerca de dos de cada diez de las personas que son consultadas, ejercen presión para que desarrollen y se incorporen al mercado laboral, pero son muchas las que en contra presionan para todo lo contrario. En muchos casos por el mismo miedo que las personas con discapacidad dicen sentir ante el reto de integrarse en el mercado laboral, el miedo a sentirse rechazados, se cruza con intensidad tanto en las familias como en las personas con discapacidad.

**23.** Hemos visto con anterioridad las ramas de conocimiento en las que se sienten más cualificados, que son la administrativa y la informática, éstas y las otras ramas de conocimiento las quisieran desarrollar por orden de preferencia en: Trabajo normalizado, en horario flexible, en su profesión, a tiempo parcial y en Telétrabajo. Los datos reflejan muy a las claras que desean integrarse mayoritariamente en un trabajo en el que se sientan en iguales de condiciones que el resto de los trabajadores, y para ello, y como consecuencia del resto de las dificultades ya especificadas, su elección con respecto a la integración laboral, se dirige hacia el horario flexible, el tiempo parcial y el teletrabajo, en orden de mayor a menor. Del mismo modo y como reflejan los datos, las personas con discapacidad quieren desarrollar sus actividades profesionales, en las labores en las que los cursos de formación de especialización les prepara.

**24.** Para el adecuado desarrollo de actividades profesionales, son necesarios ciertos niveles de capacidad. Los factores relacionados específicamente con sus capacidades: dicen tener ocho de cada diez personas “manos libres”, y siete de cada diez personas “mucho” destreza mano dominante, autonomía personal, habilidades sociales, orientación en el desplazamiento, socialización, visión, audición, comprensión verbal y

expresión oral; entre cinco y seis de cada diez personas dicen tener a su vez también “mucho” destreza en la mano no dominante, movilidad, acceso al transporte, y capacidad de esfuerzo. Esto nos refleja un alto índice de personas con capacidad plena para el desarrollo de actividades laborales, en lo que respecta a la capacidad física, psíquica y sensorial.

**25.** Existe un factor importante en lo que respecta a las personas con discapacidad física y que se relaciona directamente con factores que hemos estudiado, este es el de la deambulación, factores como: el acceso al transporte, las barreras arquitectónicas y la adaptación en el puesto de trabajo, se van a relacionar directamente, incluso en otros muchos casos, con la sensación de dificultad de integración ante el mercado laboral. La dificultad en la deambulación va entre otros factores a potenciar esta sensación, y del mismo modo va a potenciar tomas de posición de los responsables de Recursos Humanos de las empresas para su contratación. Cuatro de cada diez personas tienen una deambulación estable, uno de cada diez inestable, usa un bastón o dos bastones, y cerca de tres de cada diez usan silla de ruedas, factor este último que se relaciona también con el mayor porcentaje en grado de discapacidad.

**26.** Estos datos nos indican que altos porcentajes de las personas con discapacidad física, tienen una deambulación estable, y el siguiente mayor porcentaje utiliza silla de ruedas, la utilización de uno o dos bastones indican dificultades, pero no lo suficientemente intensas como para que la dificultad de acceder a los medios de transporte sean graves. En el caso de utilización de silla de ruedas, las dificultades de acceso al transporte en muchos puntos de España es bastante complicada, dado que no disponen de medios de transporte público adaptado. No obstante sería adecuado indicar los avances que respecto a esto están produciendo en todas y cada unas de las Comunidades Autónomas que componen este país. Lógicamente las grandes ciudades son las mejor adaptadas en lo que respecta a transporte público, y que queda mucho por resolver en esta y otras materias relacionadas con la discapacidad, en ciudades intermedias y en el ámbito rural.

**27.** Otro de los factores que se van a hacer notar en lo que respecta a la posible integración del colectivo en materia laboral, va a ser la posición que estos van a poder adoptar en relación al puesto de trabajo. Podemos afirmar que con respecto a esto, no existen grandes diferencias entre los hombres y las mujeres en lo que respecta a la postura a adoptar en el puesto de trabajo; la postura de estar de pie constantemente es la que menos pueden adoptar estas personas, posición que evidentemente no pueden adoptar las personas en silla de ruedas, que solo pueden adoptar la de sentado.

**28.** De la población con discapacidad física, como hemos visto con anterioridad, cerca de cuatro de cada diez conoce otro idioma a parte del castellano, y cinco de cada diez tiene conocimientos de nuevas tecnologías, realizados estos a través de cursos de formación. Respecto a esto el conocimiento de idiomas aumenta en función a su vez del nivel de estudios y grado de discapacidad, a mayor nivel de estudios mayor conocimiento de idiomas, y del mismo modo a mayor grado de discapacidad mayor conocimiento de idiomas, lo mismo ocurre, en relación al conocimiento de nuevas tecnologías.

**29.** Respecto al conocimiento sobre nuevas tecnologías, los mayores porcentajes se centran en el conocimiento de Informática, Internet, Ofimática y Word, en orden de mayor a menor. En el caso de internet, dado que es utilizado como vehículo de comunicación con el exterior, y facilitador de múltiples actividades de integración en la sociedad global, es el conocimiento más representado en las personas con mayor grado de discapacidad.

**30.** El nivel formativo no reduce la sensación de discriminación que dicen sentir ante la integración laboral, dado que más de siete de cada diez personas discapacitadas, sea cual sea su nivel de estudios, dice sentirse discriminados. Del mismo modo, a medida que aumenta el grado de discapacidad la sensación de discriminación va en aumento.

**31.** Las personas con menor nivel formativo, son las que a su vez tiene mayor número de hijos, del mismo modo que son las que en mayor porcentaje trabajan, esto produce que las personas con un mayor nivel de necesidades sean las que están trabajando en

actividades poco remuneradas, lo que produce en las mismas una mayor sensación de desencanto a la hora de competir en el mercado laboral. En los menores niveles de formación nos encontramos también los mayores porcentajes de personas que no trabajan ni buscan empleo, no obstante cerca de cinco de cada diez personas con estudios primarios completos han realizado entre uno y dos cursos de formación ocupacional.

**32.** El grado de discapacidad muestra en relación al nivel formativo, que las personas con menores niveles de formación se concentran en las que tienen más de un 80% de grado de discapacidad. Del mismo modo el mayor grado de discapacidad denota también, un mayor nivel de falta de estímulos ante la integración laboral. No obstante el mayor grado de discapacidad no aminora el deseo de integración laboral, dado que cuando se les pregunta sobre en que les gustaría trabajar, son las personas con mayor grado de discapacidad las que contestan a cualquiera de las propuestas.

**33.** Siete de cada diez personas con discapacidad física perciben algún tipo de pensión, de estas, siete de cada diez no trabajan ni buscan empleo. En relación al tipo de pensión que perciben cerca de cinco de cada diez personas reciben pensiones no contributivas, que afectan mayoritariamente a las personas con un grado de discapacidad por encima del 61%. Las pensiones contributivas afectan a las que menos grado de discapacidad tienen y las de orfandad a las que más grado de discapacidad

## **7.2. Conclusiones sobre el posicionamiento de los departamentos de recursos humanos ante el reto de la integración laboral de personas con discapacidad física.**

**1.** Respecto al lugar de residencia, el número de empleados y el sector de actividad, concluimos que: el mundo de empresa a la que nos referimos en este estudio, se encuadra en el de empresas repartidas por toda la geografía nacional, y porcentualmente se ven mayoritariamente radicadas en las Comunidades Autónomas de Madrid y Cataluña. Un poco más de tres de cada diez tiene entre 151 y 500

trabajadores, cerca de tres de cada diez entre 51 y 150 trabajadores, poco más de dos de cada diez entre 25 y 50, y cerca de dos de cada diez tienen más de 500 trabajadores.

Por sectores de actividad, cerca de cuatro de cada diez son de correos y telecomunicaciones, más de cuatro de cada diez de actividades informáticas, y cerca de dos de cada diez de publicidad.

2. Los perfiles técnico profesionales que se definen y ajustan en relación a los empleados de las empresas no siguen en muchos casos pautas uniformes, ni siquiera son unitarios y en muchos casos son diferentes y relacionados con la producción de bienes y servicios de las empresas. Los factores más importantes con los que elaboran los perfiles de sus trabajadores de mayor a menor son, la polivalencia, flexibilidad y competitividad. Más de cuatro de cada diez empresas estiman que todos ellos son los perfiles con los que ajustan sus plantillas de trabajadores.

3. En función de los criterios de elaboración de perfiles profesionales, y si se relacionan éstos con la posibilidad de que las personas con discapacidad física puedan desarrollar de forma adecuada labores técnico profesionales, concluiremos que: nueve de cada diez de las empresas ante esa pregunta contesta que sí; más de seis de cada diez de las que aplican como criterio la polivalencia, más de ocho de cada diez de las que aplican la flexibilidad, y cerca de siete de cada diez de las que aplican la competitividad. De esto concluimos que el factor polivalencia reduce la impresión de las empresas respecto a que las personas con discapacidad puedan desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales.

4. Los criterios de elaboración de perfiles profesionales relacionando estos con el número de trabajadores que componen sus plantillas, vemos que a menor número de trabajadores prima la flexibilidad y la competitividad, por el contrario los criterios de elaboración en las empresas con mayor número de trabajadores son la polivalencia y la flexibilidad, estas son a su vez las que mayoritariamente conocen las subvenciones y exenciones que con respecto a la contratación de personas con discapacidad tendrían. De esto concluimos que: las empresas que mayor número de personas tiene

contratadas, son a su vez las que mayoritariamente conocen las subvenciones y exenciones en materia de contratación de personas con discapacidad y del mismo modo, mayoritariamente las que opinan que la polivalencia no es un factor del que dispongan o tengan capacidad de adquirir las personas con discapacidad física.

5. Más de tres de cada diez responsables de departamentos de recursos humanos, opinan que las discapacidades físicas producen un mayor nivel de absentismo laboral, siguen siendo mayoritariamente los que aplican la polivalencia, no obstante porcentajes cercanos al cien por cien opinan que la discapacidad física no está reñida con la productividad. Esto puede interpretarse como que pese al mayor nivel de absentismo laboral, cuando se habla de productividad la discapacidad física no supondría una merma.

6. Los departamentos de recursos humanos mayoritariamente estiman que las personas con discapacidad física pueden desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales en sus empresas, esto lo refrenda el que del mismo modo, cerca del cien por cien de los mismos, opinen que si una persona con discapacidad física cumpliera las características o exigencias de un puesto de trabajo por ellas demandadas, serían contratadas en igualdad de condiciones. No obstante, menos de cinco de cada diez de estas empresas cuenta con adaptación al puesto de trabajo, y cerca de seis de cada diez, en su entorno físico cercano, tiene barreras arquitectónicas que dificultarían el acceso de estas personas al puesto de trabajo, sólo cinco de cada diez empresas cuentan con asesoramiento o conocimientos sobre la materia de discapacidad, cerca de cuatro de cada diez como vimos con anterioridad estiman que la discapacidad produce un mayor nivel de absentismo laboral, cerca de tres de cada diez opinan que la cultura organizacional de sus empresas no están adaptadas para la adecuada integración laboral de las personas con discapacidad.

Esto dibuja una situación paradójica, por un lado encontramos una opinión favorable en cuanto a la integración de las personas con discapacidad, y por otra, opiniones, barreras y desconocimiento sobre la materia, que pueden hacer inhibirse a los

departamentos de recursos humanos, y que pese a su opinión favorable para la contratación, ésta no se produzca.

7. Las estrategias que utilizan en relación con la formación de los trabajadores, se realizan en función de la especialización y la polivalencia, destaca en este caso la especialización sobre la polivalencia, del mismo modo la valoración que realizan sobre sus trabajadores está en función de los resultados y los comportamientos. Esto produce que las demandas a tener en cuenta a la hora de formar a las personas con discapacidad, el mayor esfuerzo se tenga que realizar en función de la especialización, con el fin de lograr un mayor nivel de resultados productivos acordes con el fin de alcanzar los objetivos prefijados en los departamentos de recursos humanos.

8. Con relación a la consecución de objetivos y estrategias; los departamentos de recursos humanos diseñan estrategias de motivación de los empleados, en orden de mayor a menor estas van en dirección al: logro, competencia, autorrealización, poder y afiliación. Logro como objetivos a alcanzar, competencia como capacidad de desarrollo de actividades, autorrealización como sensación de saber y saberse capaces, poder como capacidad de crecer en el interior de la organización, y afiliación como sensación de sentirse integrados en un ámbito común.

9. En función de los cambios tecnológicos y la necesidad de constante adaptación a las nuevas demandas del mercado de trabajo, se hacen necesarios innumerables esfuerzos en la formación y entrenamiento de los trabajadores. Una técnica que se está aplicando con intensidad es el coaching, en nuestro caso, es una técnica que aplican cerca de siete de cada diez empresas para el adecuado entrenamiento en tareas relacionadas con el trabajo. Si desde la lógica, este entrenamiento es útil para todos los trabajadores, más lo será para quien inicia el desarrollo de una labor profesional en una organización con sus propias sinergias, necesidades y objetivos a alcanzar. Para las personas con discapacidad no me cabe la más mínima duda, que sería de gran utilidad como mecanismo de adaptación e integración laboral.

**10.** La mayor aplicación de coaching, las realizan las empresas que como criterio más necesario en las labores que realizan sus operarios es la competitividad, seguidas con el mismo porcentaje por las que aplican la flexibilidad y la polivalencia. Un dato revelador es que cerca de siete de cada diez empresas consultadas aplican esta técnica de entrenamiento para sus trabajadores. Del mismo modo de estas empresas cinco de cada diez tienen adaptación en el puesto de trabajo, y cerca de nueve de cada diez estiman que las personas con discapacidad física podrían desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales en sus empresas, asimismo cerca de seis de cada diez cuentan con azoramiento? o conocimientos en materia de discapacidad.

**11.** El coaching es una técnica que favorece el grado de especialización de los trabajadores, esto en nuestro estudio queda claramente dibujado, dado que cerca de seis de cada diez empresas consultadas entre sus estrategias de formación tiene la especialización y la polivalencia, del mismo modo la evaluación del personal se realiza en función de los resultados y los comportamientos. Las empresas que ajustan sus perfiles técnico profesionales, tanto por medio de la polivalencia, flexibilidad y competitividad en porcentajes similares realizan coaching y del mismo modo externalización de servicios, y también del mismo modo siete de cada diez empresas sea cual sea su tipo de ajuste de personal, y que aplican coaching, opina que contratarían en igualdad de condiciones con proveedores compuestos por personas con discapacidad.

**12.** Dada la situación del mercado y la necesidad de producción especializada en la actualidad, un mecanismo como es la externalización de servicios está en alza. El outsourcing lo realizan cerca de ocho de cada diez empresas consultadas. Este mecanismo de actuación empresarial, se me antoja que se puede convertir en una de las armas fundamentales de integración del colectivo discapacitado. Como punto de partida cerca de ocho de cada diez opinan que la externalización de servicios lo realizarían con proveedores compuestos por personas con discapacidad, y cerca de dos de cada diez, lo realizarían con ciertas garantías.

**13.** Las empresas que realizan outsourcing, cerca del cien por cien de las mismas estima que las personas con discapacidad podrían desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales en sus empresas, del mismo modo cuatro de cada diez cuentan con adaptación al puesto de trabajo, cerca de cinco de cada diez cuenta con asesoramiento o conocimientos en materia de discapacidad, y cerca de seis de cada diez tienen barreras arquitectónicas en su entorno. En el momento en que las empresas deciden realizar dicha externalización de servicios, tienen que tomar en cuenta diferentes factores, relacionados con la confianza, calidad, precios, etc. Cuando son preguntados si dicha actividad la contratarían con proveedores compuestos por personas con discapacidad, cerca de ocho de cada diez contestan que sí en igualdad de condiciones que con el resto de proveedores, y cerca de dos de cada diez contestan que realizarían outsourcing con proveedores compuestos por personas con discapacidad, con ciertas garantías.

**14.** Los factores de movilidad y su relación con la posibilidad de ser excluidos de la contratación por motivo de ello. Persiste aún por diferentes razones una clara actitud de discriminación, con relación a unos de los factores directamente relacionados con la discapacidad física como es la movilidad; hemos estudiado la movilidad inestable, el uso de un bastón, el uso de dos y la utilización de silla de ruedas. La movilidad inestable, y la utilización de silla de ruedas, son las que más posibilidades tienen de alcanzar una posición contraria a la contratación, es decir, pueden ser excluidos de la contratación por este tipo de deambulación, en ambos casos en tres de cada diez empresas, incluso esta situación, se puede dar en caso de utilización de uno o dos bastones en una de cada diez empresas.

De estas variables de estudio, y consecuentemente de sus respuestas, podemos extraer que: los factores de deambulación que pueden ser excluyentes a la hora de contratar a personas con discapacidad, la deambulación inestable y la utilización de ruedas son las que más se pueden tomar en cuenta como factor de exclusión a la hora de contratar a personas con discapacidad. No obstante todos los factores conllevan algún porcentaje de exclusión. Un dato significativo en la deambulación inestable y el uso de silla de ruedas, que podría a su vez aplicarse al resto de variables estudiadas, es que porcentajes

cercanos en todos los casos al 100% llegando en el caso de la utilización de las silla de ruedas, estima que las personas con discapacidad física pueden desarrollar actividades profesionales y técnicas en sus empresas, por lo cual no podemos concluir que la deambulacion inhiba la contratacion o sea factor de exclusion en la misma.

Vemos sin embargo, que el factor de contar con adaptacion en el puesto de trabajo, si puede ser uno de los factores que excluyan la contratacion de estas personas, dado que en el caso de la deambulacion inestable y el uso de silla de ruedas, las empresas cuentan en menor porcentaje de adaptacion al puesto, no en la variable de inestabilidad, pero si en la de la silla de ruedas por los datos que hasta el momento hemos aportado vemos que los entornos fisicos de las empresas son porcentualmente mas complejos que en el resto de las empresas que contestan en las otras variables de deambulacion. El factor de conocimiento o asesoramiento en materia de discapacidad, puede ser otro de los factores que faciliten que las empresas tomen como excluyentes factores como la deambulacion, dado que un alto porcentaje de las mismas no cuenta con ello.

**15.** En el caso de la actitud ante la movilidad, podemos argumentar que pueden estar afectando a esta toma de posicion, el hecho de que cerca de cinco de cada diez empresas tienen barreras arquitectonicas en su entorno fisico cercano, y poco mas de cinco de cada diez empresas dispongan de adaptacion en el puesto de trabajo y que porcentajes similares cuenten con asesoramiento y/o conocimientos en materia de discapacidad. No puedo dejar en este apartado de recordar que los centros de trabajo se deben humanizar, hacerse habitables, existen legislaciones en ese sentido, la legislacion en materia de prevencion de riesgos laborales acometen precisamente factores de este tipo; en la actualidad la adaptabilidad en el puesto de trabajo conforma una obligacion, espacio habitable para todos sin ningun tipo de exclusion seria la norma a exigir, del mismo modo se debe exigir a los poderes publicos accesos y vias publicas sin barreras arquitectonicas, que imposibiliten el adecuado desplazamiento de las personas por ellas, otro factor determinante es el acceso a transportes publicos de calidad y adaptados a las personas con movilidad reducida. Quizas con la comprension y cumplimiento de las normas y un mayor conocimiento de la discapacidad y sus

consecuencias, podríamos reducir en el peor de los casos y eliminar en el mejor de ellos las actitudes de exclusión por razones de movilidad.

**16.** Altos porcentajes de las empresas consultadas como hasta el momento hemos ido viendo, estiman que las personas con discapacidad pueden desarrollar actividades profesionales, si la relación que se establece es con la experiencia actual o histórica de las mismas en su contratación, vemos que: las empresas que han tenido y siguen teniendo personas con discapacidad en plantilla estiman en más de nueve de cada diez que dichas personas pueden desarrollar adecuadamente los trabajos para los que fueron contratadas, de las mismas sólo, o cerca de cinco de cada diez cuenta con adaptación en el puesto de trabajo, del mismo modo porcentajes cercanos a seis de cada diez cuentan con barreras arquitectónicas en su entorno y asesoramiento en la materia.

**17.** Las empresas que han contado con empleados discapacitados, pero no en la actualidad, estiman que: cerca de nueve de cada diez que las personas con discapacidad física pueden desarrollar actividades profesionales, este menor porcentaje en relación a esta apreciación puede estar sujeto a innumerables factores. Estas empresas cuentan con el mismo porcentaje que las anteriores en materia de adaptación al puesto de trabajo y barreras arquitectónicas en su entorno, y un menor porcentaje de asesoramiento en materia de discapacidad.

**18.** Las empresas que no han tenido, ni tienen en la actualidad contratadas personas con discapacidad, el 100%, estiman que dichas personas sí podrían desarrollar adecuadamente labores técnico profesionales en las mismas, cuentan con un menor porcentaje de adaptación al puesto de trabajo, menores porcentajes de barreras arquitectónicas, y un significativo menor porcentaje de asesoramiento en materia de discapacidad, de ello podemos deducir que: dada la opinión sobre la capacidad de desarrollar actividades profesionales que tienen sobre las personas con discapacidad, es posible un aumento que se pueda producir en la inversión de adaptación para los puestos de trabajo, para ello cuentan con suficientes subvenciones y apoyos económicos de los estamentos públicos, así como un adecuado asesoramiento en materia de discapacidad que pueden desarrollar, asociaciones y organizaciones relacionadas con la discapacidad, la posibilidad de incrementar la contratación de

personas con discapacidad en este tipo de empresas, no solo es viable, sino esperanzador, es por ello, que se debería aumentar en este caso la información sobre conocimiento de factores de discapacidad, subvenciones y ayudas para la contratación y adaptación de los puestos de trabajo, y de modo general en todas las empresas, reducción de las barreras arquitectónicas en sus entornos, factor éste que facilitaría el acceso de proveedores, clientes y trabajadores con discapacidad.

**19.** El conocimiento de las ayudas que prestan las administraciones públicas en materia de subvenciones y exenciones para la contratación de personas con discapacidad, pueden ser un buen instrumento de ayuda a la contratación de estas personas. Nueve de cada diez empresas conocen las subvenciones relativas a la contratación; el mismo porcentaje conoce las relativas a la Seguridad Social, las relacionadas con los impuestos fiscales; y las relacionadas con la adaptación al puesto de trabajo.

**20.** Para este estudio, unos de los objetivos principales es acercar la información oportuna a lo actores principales para la consecución de la plena integración laboral de las personas con discapacidad física. Podemos concluir en este punto que cuando las empresas que participan en el mismo son preguntadas por los tres puestos de trabajo que estimaban más adecuados para las personas discapacitadas en sus empresas contestan en orden de mayor a menor: Administrativo, telefonista, teleoperador, programador, analista, informático, técnico, recepcionista, atención al cliente, mozo, operario de almacén, clasificador, grabador de datos, codificador, contable, atención telefónica, recursos humanos, todo tipo de trabajos y un esperanzador otros tipos de trabajo, que llegan a alcanzar a tres de cada diez de las empresas consultadas.

**21.** Todos los estamentos relacionados con el trabajo, están realizando ingentes esfuerzos en adecuar la formación de las personas a los fines y objetivos del tejido empresarial y de las demandas que desde estos se realizan. Las formaciones más demandadas por las empresas que participan en este trabajo son en orden de mayor a menor: Informático, ingeniero en telecomunicaciones, administrativo, comercial, marketing, telemarketing, técnico en telecomunicación, otras ingenierías, técnicos,

programador, economistas, idiomas, atención telefónica y cerca de cinco de cada diez contestan que “otras”.

**22.** Uno de los retos que tienen cumplir los estamentos relacionados con la adecuada integración de las personas con discapacidad, es atender las demandas que tanto de formación como de puestos de trabajo realiza en mundo empresarial, la necesidad de adaptación de los cursos que se imparten al colectivo, como la preparación y diseño de currículos profesionales se deben adaptar a las mismas. Los itinerarios profesionales y su adecuación a los perfiles que desde el mundo del trabajo se realizan es el reto más importante que se debe acometer para la adecuada integración de las personas con discapacidad.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- “Valores del empresario”,  
Alvarado, O.  
Ed: Dirección estratégica, septiembre-noviembre, 2002
- “Memoria 2000 Real Patronato sobre discapacidad”,  
Aznar López, M  
Ed: Real Patronato sobre discapacidad 2000
- “Learning from quality of life models”,  
Brown, R.I,  
Ed: en Verdugo Alonso, M.A y Vicen Ramis “Evaluación de la calidad de vida en empleo con apoyo” Proyecto Alsoy. Publicaciones Inicio, 2004
- “Tiempo, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género”  
Carrasco, C, Alabart, A y otros,  
Ed: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003,
- “Memoria 2000 Real Patronato sobre discapacidad”,  
Casado, D.  
Ed: Real Patronato sobre discapacidad 2000
- “Que es y para que. La comunicación en la empresa”,  
Cladwell, J.B,  
Ed: Index, 1980
- “Théories de l’action et notion de travail”,  
Cottureau, A ,  
Ed: Sociología du Travail n° hs/94
- “Comportamiento humano en el trabajo”,  
Davis, K. Y Newstrom, J.,  
Ed: MC Graw Hill, 1999
- “El nuevo estado industrial”,  
Galbraith J.K,  
Ed: Ariel Economía,1984
- “Cultura organizacional, una promesa realmente atractiva”,  
García Córdoba, F y Flores Santillan, J.  
Ed: Administrate hoy, n° 66, 1999

- “Metamorfosis del trabajo”,  
Gorz, A.  
Sistema, 1995
- “Introducción a la sociología general”,  
Guy Rocher.  
Ed: Herder, 1985
- “Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y Estado de salud, 1999”  
INE  
Ed: Comunidad de Madrid, 2002.
- “Sociología del Trabajo”  
Santos Ortega. A.  
Ed: Tirant lo blanch libros, 1995
- “Teoría de la Organización”,  
James G. March, Herbert A. Simon.  
Ed: Ariel Economía, 1987
- “Empowerment”,  
Jonhson, Y.  
Ed: <http://gestiopolis.com/trabajos5/moti/moti.shtml>  
Ed: <http://gestiopolis.com/trabajos5/moti/moti.shtml>
- “La motivación. Recuperando diciembre”  
López A .,
- “Ciudadanos precarios. La última red de protección social”,  
Moreno, L,  
Ed: Ariel, 2000
- “Más allá de la excelencia y la calidad total”,  
Münch Galindo,  
Ed: Trillas, 1998
- “Agenda 2004”,  
Real Patronato sobre discapacidad,  
Ed: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004
- “El triunfo del factor humano”,  
Reinhard Martín,  
Ed: Glaxia Gutemberg, 2000

- “Sociología de la organización”,  
Renate Mayntz,  
Ed: Alianza Universidad, 1987
- “Comportamiento Organizacional”,  
Robbins Stephen,  
Ed: Prentice Hall, 1999
- “Reconsidering the conceptualization and measurement of quality of life”,  
Schalock, R.I,  
Ed: Quality of life, vol,1, American Association on mental retardation, 1996
- “Quality of life and the individual’s perspective”,  
Taylor, S.J y Bogdan, R,  
Ed: In Quality of life, vol,1, American Association on mental retardation, 1996
- “Evaluación de la calidad de vida en empleo con apoyo”  
Verdugo Alonso, M.A y Vicen Ramis,  
Proyecto Alsoy, Publicaciones Inicio, 2004

***Otros documentos de interés:***

- Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF)” OMS 2001
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948
- La Declaración de los Derechos del Deficiente Mental de la ONU (1971)
- La Declaración de los Derechos del Minusválido (1975)
- La Carta de los 80, de Rehabilitación Internacional
- El Programa de Acción Mundial para las personas con Discapacidad de la ONU (1982)
- Las Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad ONU (1996).
- Programa de Acción Mundial para Personas con Discapacidad (PAMPD, 1982) de la Organización de Naciones Unidas (ONU)