

Estudio DCH - Inserta Empleo sobre la Gestión del Talento de las personas con discapacidad

Equipo de investigadores:

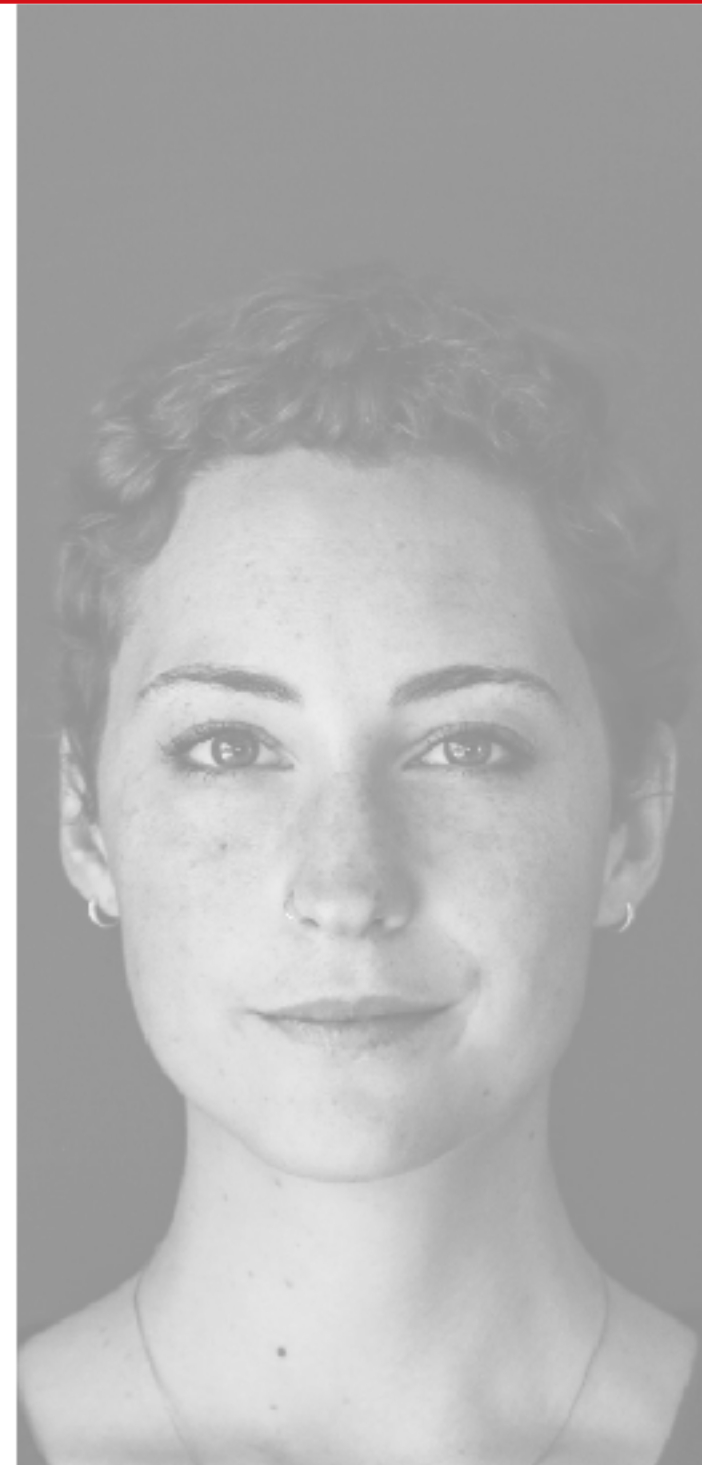
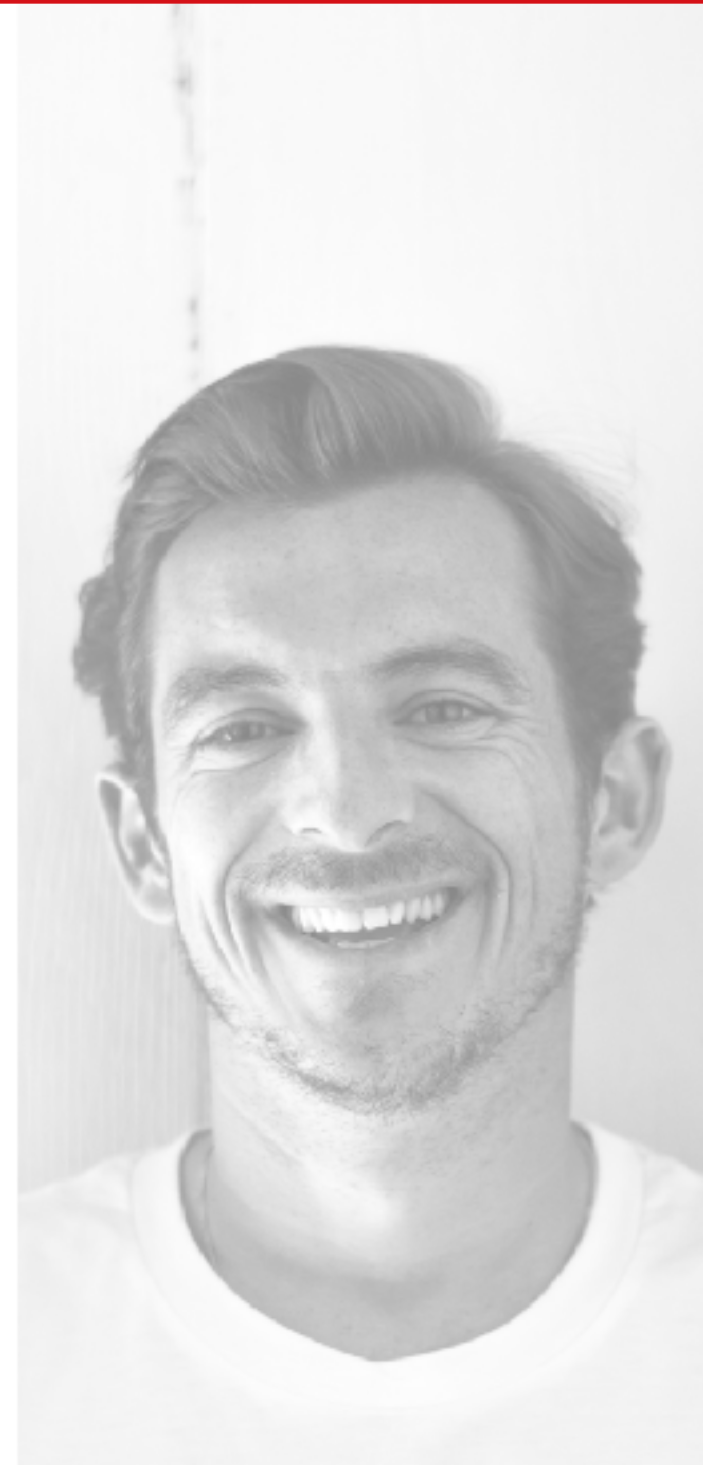
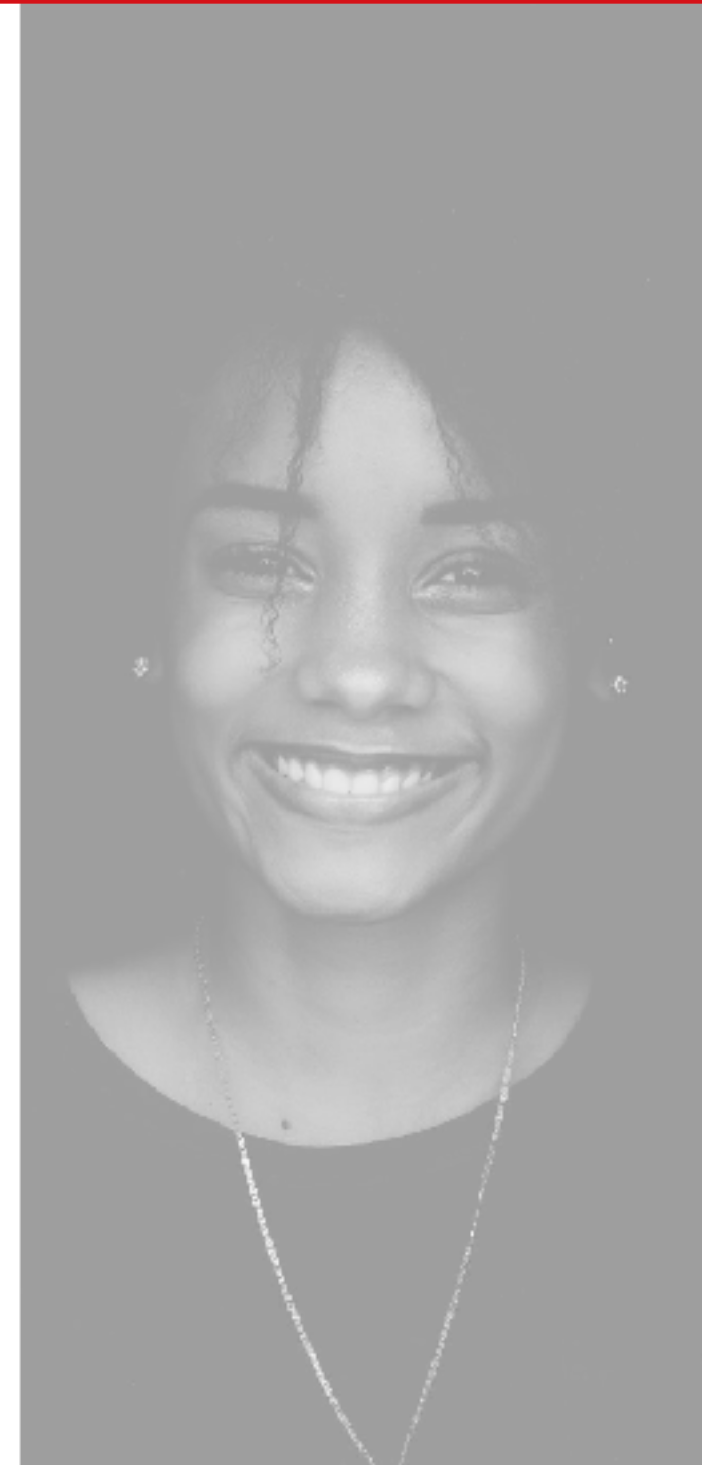
Luis Enrique Quíñez

Cristina Silván

Alejandro de la Vega

Celia Valderrábano

Alberto Pérez





Índice

INTRODUCCIÓN	3
MARCO TEÓRICO	4
METODOLOGÍA	6
ESTRUCTURA DEL EQUIPO DE INSTIGACIÓN	7
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	8
CONCLUSIONES	14
FICHA TÉCNICA	17
REFERENCIAS	18



Introducción

El **Estudio DCH - Inserta Empleo sobre la Gestión del Talento en las Personas con Discapacidad** busca averiguar cómo las empresas españolas administran y gestionan el talento de las personas con discapacidad. Se trata de una investigación que pretende analizar si las empresas españolas explotan el talento de sus empleados con discapacidad.

La investigación ha sido motivada desde la coyuntura actual, que permite visualizar que, legalmente, la inclusión social de personas con discapacidad ha sido un reto para todos los ciudadanos e instituciones. La disposición legal de incluir socialmente a las personas con discapacidad, empieza a aplicarse en el ámbito laboral, y es entonces cuando a través de políticas públicas es obligatorio cumplir con un 2% de trabajadores con discapacidad del total de los empleados de una empresa que tenga un mínimo de 50 empleados.

Las personas con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas, y generalmente ganan menos cuando trabajan. Los datos mundiales de la Encuesta Mundial de Salud indican que las tasas de empleo son menores entre los varones y mujeres con discapacidad (53% y 20%, respectivamente) que entre los varones y mujeres sin discapacidad (65% y 30%, respectivamente). Un estudio reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) comprobó que, en 27 países, las personas con discapacidad en edad de trabajar, en comparación con sus homólogas no discapacitadas, experimentaban desventajas significativas en el mercado laboral y tenían peores oportunidades de empleo. En promedio, su tasa de empleo (44%) era ligeramente superior a la mitad de la de las personas sin discapacidad (75%). La tasa de inactividad era unas 2,5 veces mayor entre las personas sin discapacidad (49% y 20%, respectivamente).



Marco teórico

La inclusión de las personas con discapacidad en las empresas tomó carácter normativo a partir de la aprobación de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), en 1982. Desde entonces, **aquellas empresas públicas y privadas que tuvieran cincuenta o más trabajadores quedaron obligadas a reservar una cuota del 2% de su plantilla para personas «minusválidas»**. A partir de la citada ley, muchas son las mejoras que se han sucedido con el fin de facilitar el acceso al mercado laboral de este colectivo. Los diferentes Gobiernos, en colaboración con las asociaciones de personas con discapacidad, han desarrollado normativas de obligado

cumplimiento con el objeto de eliminar cualquier tipo de barrera que impida a las personas con discapacidad el ejercicio de sus derechos (LISMI, 1982; LIONDAU, 2003; LGDPD, 2013), además de sucesivos Planes de Acción para mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad.

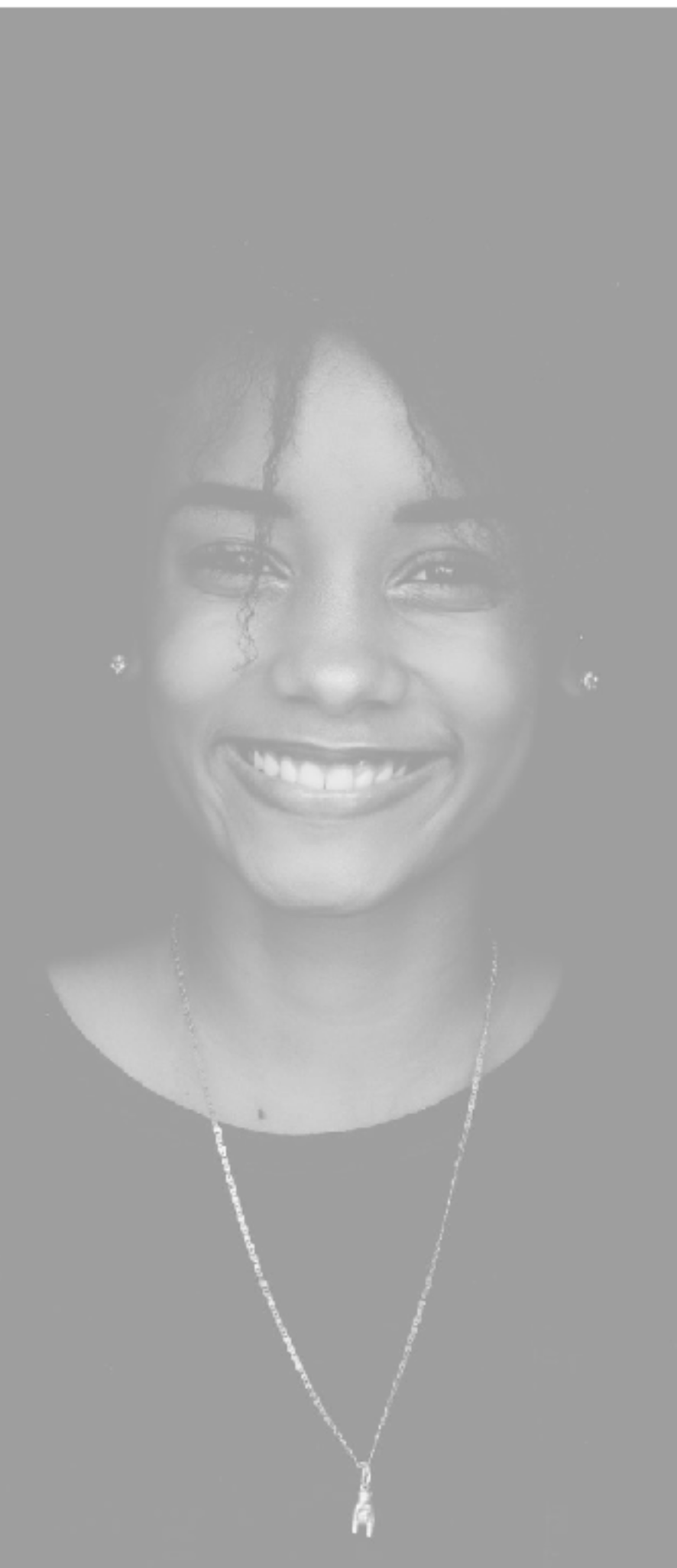
Sin embargo, y a pesar de que la integración laboral de las personas con diversidad funcional es un factor clave para la inclusión social de este colectivo, **el empleo no es lo único que ha de ser medido a la hora de valorar el compromiso del entramado empresarial con la realidad de las personas con discapacidad.**



En otras palabras, habrá que analizar el funcionamiento de la empresa prestando especial atención a las barreras que pueda encontrar cualquier persona que interactúe con ella: **barreras en la movilidad, en la comunicación e información, en el acceso a los bienes y servicios, o aquellas representadas por actitudes negativas en cuanto a la discapacidad** para poder valorar si la empresa auditada desarrolla, o no, una gestión inclusiva. En otro orden de cosas, cabe destacar que cuando se trata de relacionar empresa y discapacidad la diferencia entre acción social, como estrategia de la empresa destinada a paliar determinados problemas sociales, y responsabilidad social, entendida como estrategia sostenible es, con frecuencia, difícil de distinguir.

Además, es importante añadir que la realidad que viven las personas con discapacidad no es suficientemente conocida por

la sociedad en general, y parece claro que existirá un gap entre lo que se «debería hacer» y lo que «se hace» para consolidar una gestión socialmente responsable, a través de la cual la empresa fomenta la inclusión social de las personas con funcionamiento diverso. Por otro lado, la sociedad, por su parte, cada vez es más consciente de su poder legitimador y exige a las compañías que contribuyan a paliar las preocupaciones de la sociedad en la que operan. Debido a esta nueva demanda, desde hace un tiempo, **muchas empresas buscan el reconocimiento social por sus actuaciones relacionadas con la discapacidad**, ya sea por la contratación de este colectivo en la plantilla de la compañía o por la colaboración en algún proyecto importante para las personas con discapacidad, no necesariamente relacionado con el empleo.



Metodología

Esta investigación se ha realizado utilizando un análisis descriptivo de los resultados sacados de una encuesta on-line.

Del mismo modo, fue elaborada sobre la base de una encuesta previa de verificación y control, se diseñó para obtener información detallada acerca de políticas específicas para personas con discapacidad, incorporación de personas con discapacidad, áreas en las que han sido contratadas, fuentes de reclutamiento, gestión del desempeño y políticas de vinculación.

La muestra utilizada para realizar el estudio está formada por directivos de recursos humanos de grandes empresas que operan en España. La investigación se ha llevado a cabo a través de encuesta on-line mediante un cuestionario estructurado. El período en el que se han recabado todas las

respuestas de la encuesta es, del 11 de junio, al 30 de septiembre de 2019 con hasta tres recordatorios para conseguir que la muestra utilizada para la encuesta fuera mayor. Además, DCH - Organización Internacional de Directivos de Capital Humano contó con la colaboración de todos sus partners, hecho determinante para la consecución de uno de los objetivos, lograr que la participación fuera alta para, de esa manera, minimizar el error.

Finalmente, y tras todo este proceso, se consiguió llevar a cabo la encuesta con una muestra muy elevada: 122 encuestas completamente cumplimentadas.

El análisis de los resultados de esta encuesta se puede visualizar de forma muy clara y concisa en los gráficos representados para cada una de las preguntas.

Estructura del Equipo de Investigación

Partner Investigador:

Inserta Empleo

Dirección de la Investigación

Juan Carlos Pérez Espinosa

Comisión Técnica de la Investigación

Juan Carlos Pérez Espinosa. Presidente Consejo Rector DCH.

Antonia Fernández Pineda. Directora de Organización, RRHH y Relaciones Institucionales en Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Marta Muñoz. Directora de RRHH de Coca Cola.

Laura González Lorenzo. People & Transition Lead Iberia en Willis Towers Watson.

Pablo Carrillo Rodríguez. Director de RRHH de Orange.

Pilar Olondo. Directora de RRHH en DXC Technology.

Fernando Córdova Moreno. Chief People Officer en NH Hoteles.

Ángel Aguilar. Director de RRHH en Unión de Créditos Inmobiliarios.

Alejandro Frieben González. Director de RRHH de Oracle Iberia.

Equipo de Investigación:

Luis Enrique Quifez

Cristina Silván

Alejandro de la Vega

Celia Valderrábano

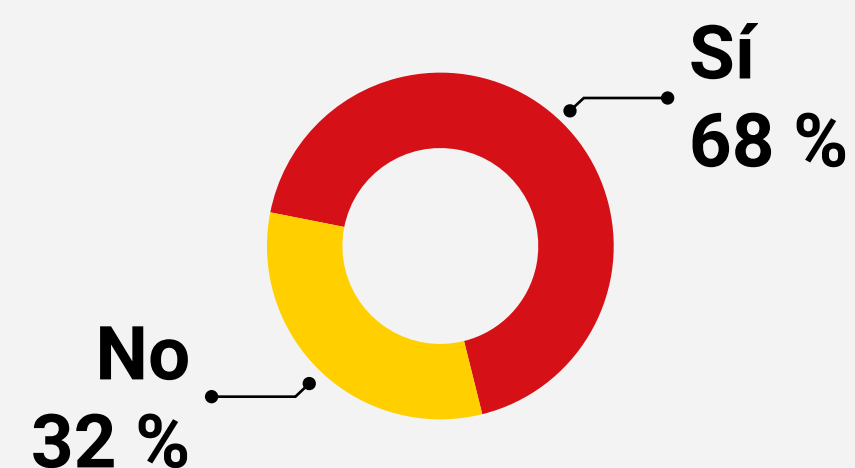
Alberto Pérez

Resultados

Respecto a los datos sociodemográficos, el análisis de los resultados es el siguiente:

Q1: ¿Cuenta su entidad con políticas específicas para la incorporación de personas con discapacidad?

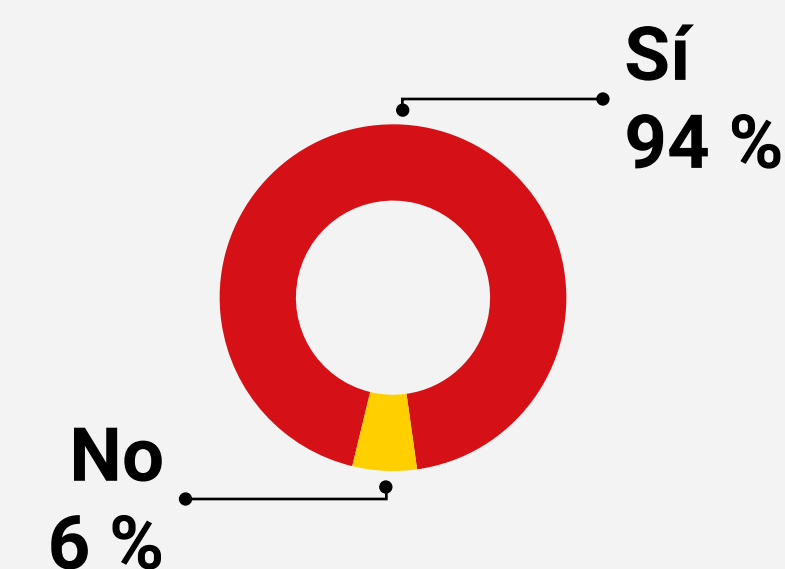
Base: Total. 122



Como se puede observar en el gráfico, el 68% de las empresas de los directivos que han rellenado la encuesta cuenta con políticas para personas con discapacidad mientras que, por otro lado, el 32% de las empresas no posee políticas específicas para estas personas.

Q2: ¿Hay personas con discapacidad en la plantilla?

Base: Total. 122

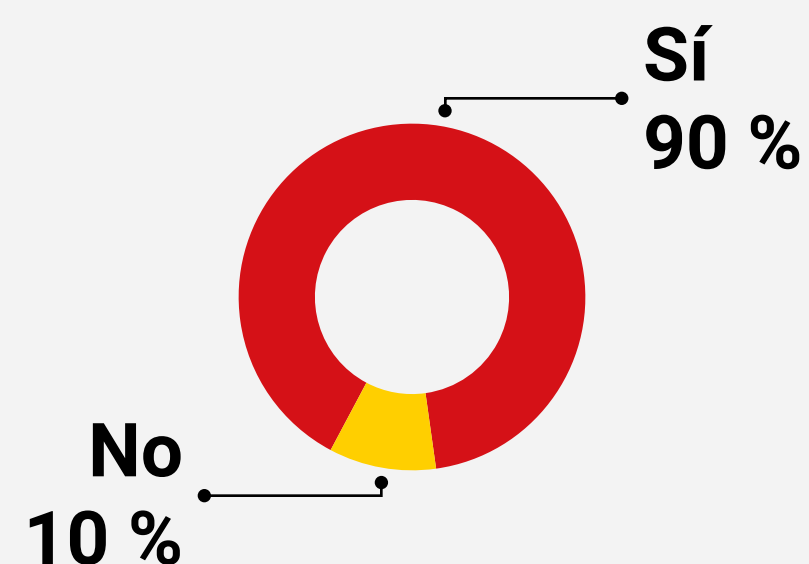


Del análisis de la respuesta correspondiente a la pregunta, ¿hay personas con discapacidad en la plantilla? se aprecia que el 94% de las empresas tienen en la actualidad personas con discapacidad en sus plantillas mientras que únicamente un 6%, no emplea a personas con discapacidad.

Un aspecto importante a tener en cuenta en esta pregunta es, como se expuso con anterioridad, la aparición en el año 1982 de Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), que obliga a todas las empresas con 50 trabajadores o más, a que al menos el 2% de su plantilla esté compuesta por personas con discapacidad.

Q3: ¿Ha incorporado su entidad personas con discapacidad en los 3 últimos años?

Base: Total. 122

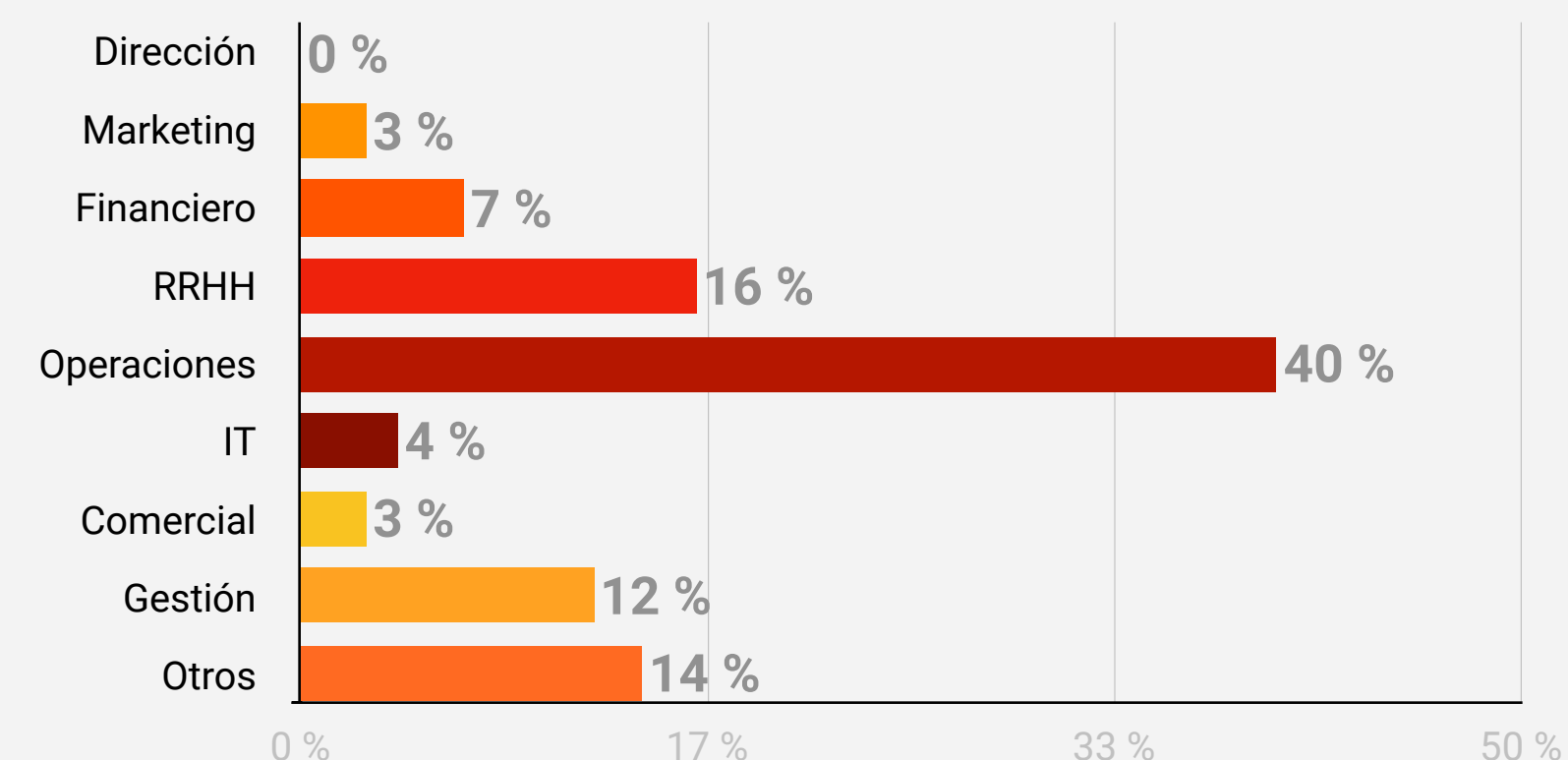


En cuanto a la pregunta anterior, el 90% de las empresas han incorporado en los últimos 3 años a personas con discapacidad en sus plantillas.

Como se puede deducir por las respuestas a esta pregunta, cada vez son más las empresas que apuestan por mejorar su Responsabilidad Social Corporativa y deciden dar trabajo a personas con discapacidad.

Q4: Indique las áreas en las que han sido contratadas personas con discapacidad:

Base: Total. 122



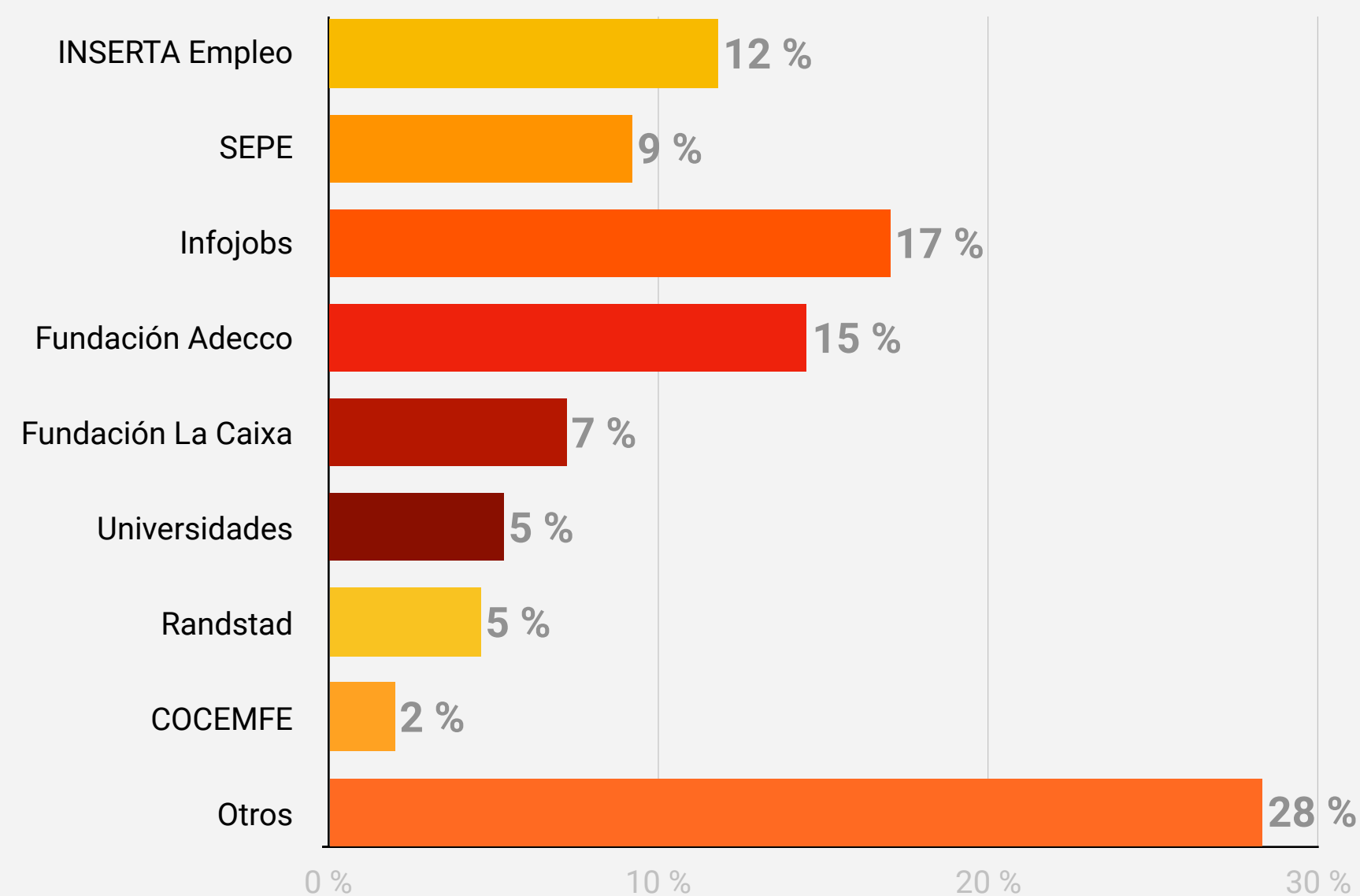
En cuanto a en qué áreas han contratado las empresas a personas con discapacidad, un 40% ha sido contratado en el departamento de operaciones, un 16% en Recursos Humanos, un 12% en gestión, un 7% en el departamento financiero y el resto (14%) en otros.

Con respecto a las conclusiones que se pueden sacar de esta pregunta, cabe destacar el reducido número de personas con discapacidad que trabajan en los departamentos comercial, de marketing y de IT. Además, como se puede observar también en la gráfica, no hay ningún empleado con discapacidad en puestos de dirección en ninguna de las empresas.

Al comparar estos datos con los del **IV Barómetro DCH sobre la Gestión de Talento**, en los que la mayoría de las contrataciones se repartían entre Tecnología, Comercial y Operaciones; podemos concluir que las empresas creen que el departamento de operaciones es el más adecuado para la contratación de empleados con discapacidad.

Q5: Cuando su organización quiere incorporar personas con discapacidad ¿Qué fuentes de reclutamiento utiliza?

Base: Total. 122. Respuesta múltiple.



En cuanto a las fuentes de reclutamiento que utilizan las empresas para contratar personas con discapacidad, la plataforma más utilizada es Infojobs. Además de ésta, las siguientes plataformas más empleadas son, por este orden, Fundación Adecco, INSERTA Empleo, SEPE y Fundación la Caixa.

Q6: Atendiendo a los trabajadores con discapacidad que hay en la organización, ¿Cuántos han participado de planes de desarrollo individual de carrera?

Base: Total 122

123 trabajadores con discapacidad participantes en planes de formación de media.

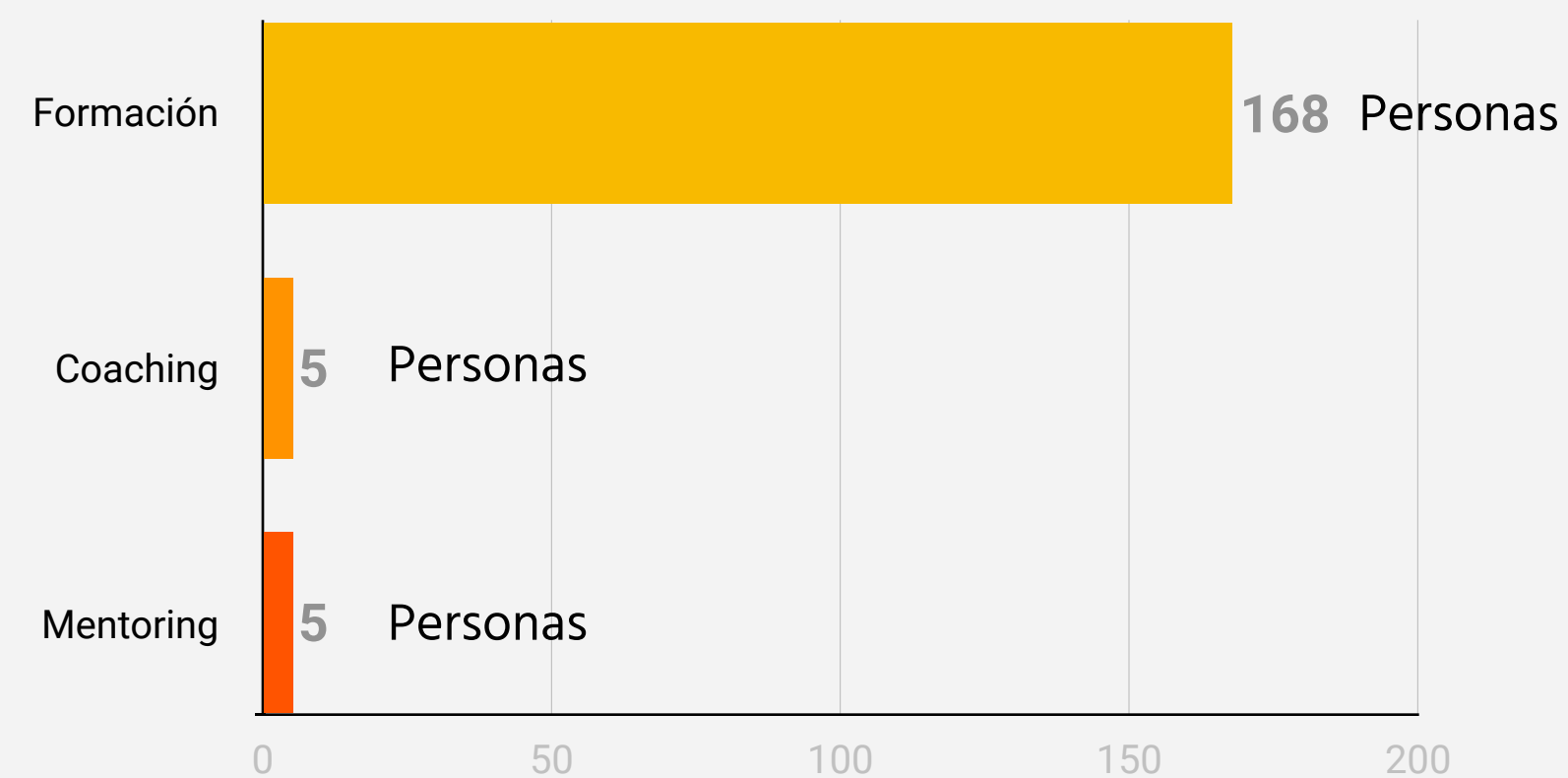
En cuanto a los planes de desarrollo, la media de empleados con discapacidad que participan en este tipo de planes en cada empresa es de 123 empleados. Este resultado será muy distinto en cada organización puesto que dependerá de la cantidad de empleados que posea cada empresa y, a su vez, de la cantidad de empleados con discapacidad que tenga dicha empresa.

Se trata de una media alta, algo esperable por el tamaño de empresa de las entidades participantes, si bien es cierto, que hay muchas organizaciones que afirman no haber incluido a ninguna persona con discapacidad en estos planes (el 70% de los entrevistados). Hay compañías que disparan la media al afirmar que cuentan con hasta 7.000 personas en esta situación.

Además, es importante mencionar también que el 46% de las empresas no tienen ningún empleado con discapacidad que esté participando en un plan de desarrollo individual de carrera.

Q7: Indique a continuación el número de personas con discapacidad que han participado en las siguientes acciones:

Base: Total. 122



Con respecto al número de empleados con discapacidad que han participado en acciones de formación, coaching y mentoring dentro de sus empresas; más del 94% lo han hecho en acciones de formación, mientras que tan sólo un 6% lo han hecho en acciones de mentoring y coaching.

Las acciones de Coaching y Mentoring acumulan una media de participación por compañía mucho más moderada que las de formación, consecuencia de que los valores máximos señalados por las compañías son menores.

Q8: ¿A cuántas personas con discapacidad se les ha aplicado gestión del desempeño?

Base: Total. 122

58 personas con discapacidad a las que se les ha aplicado gestión del desempeño de media.

En cuanto a los empleados con discapacidad a los que se les ha aplicado gestión del desempeño, un 33% de las empresas no realizan este tipo de gestión.

Además, de entre todas las empresas que se tienen en cuenta en esta encuesta, la media de empleados con discapacidad a los que se les aplica gestión del desempeño es de 58 empleados.

Q9: De las siguientes políticas de vinculación, indique cuáles se aplican a las personas con discapacidad:

Base: Total. 122



Los esfuerzos de las compañías para retener y motivar a las plantillas cada vez son mayores, por esta razón, resulta especialmente interesante conocer qué políticas de vinculación se están desarrollando para personas con discapacidad.

Las cuestiones relacionadas con la accesibilidad suman una gran parte de las respuestas obtenidas, especialmente destacable es el 20% de compañías que han apostado por la adaptación del puesto de trabajo, mientras que un 10% apuesta por soluciones más estructurales adaptando edificios e infraestructuras.

También recaba importante número de respuestas la adaptación de la jornada laboral, los beneficios sociales y la formación de calidad.

Q10: ¿Cuántas personas con discapacidad han participado en programas de outplacement en su organización?

Base: Total. 122

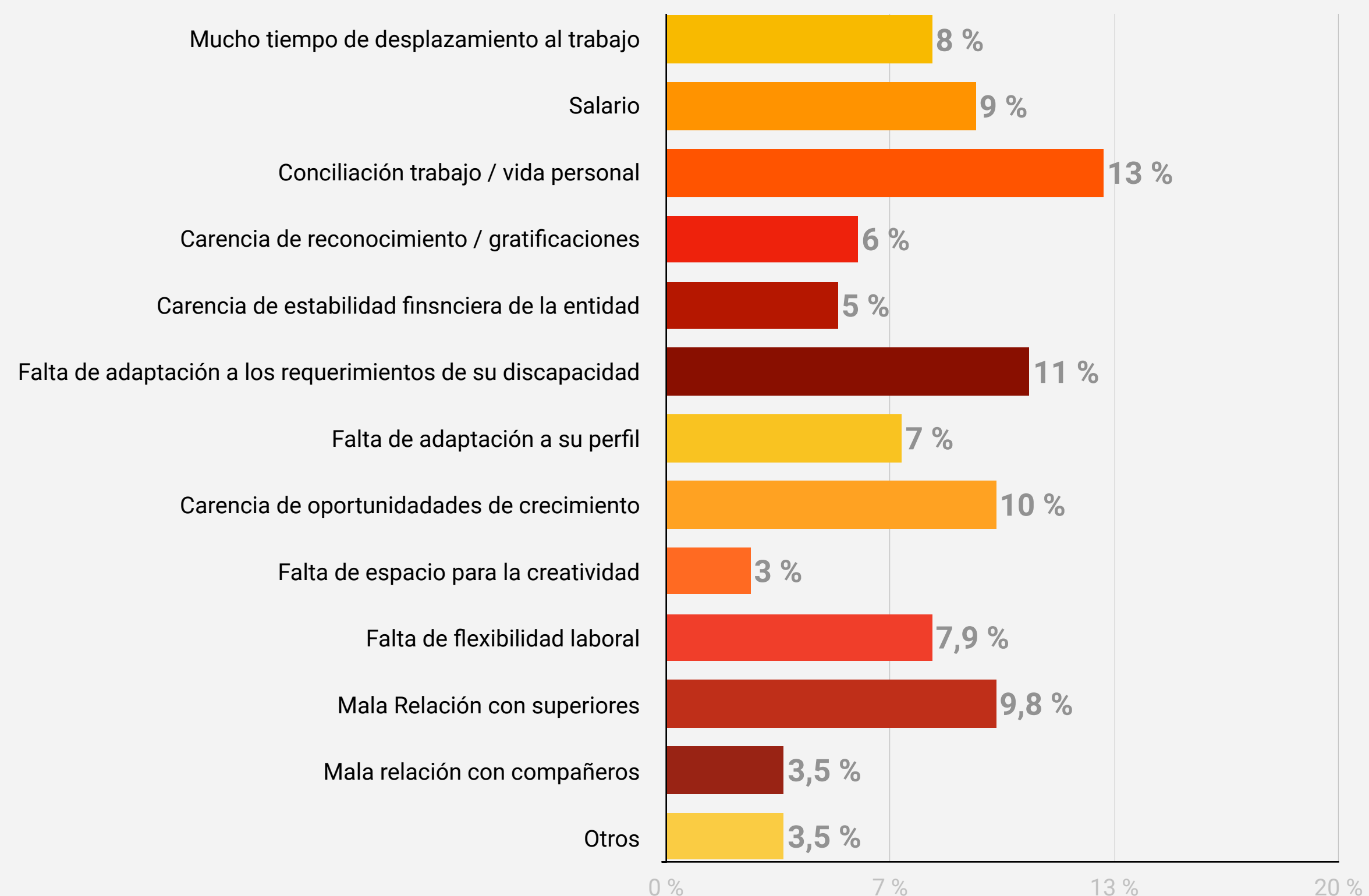
5 personas con discapacidad participantes en programas de outplacement de media.

Tras estudiar los datos recabados en la encuesta, podemos decir que no es habitual que personas con discapacidad realicen programas de outplacement dentro de sus empresas. De hecho, únicamente el 8% de las empresas llevan a cabo este tipo de programas para sus empleados con discapacidad.

En este caso, aunque la media de empleados que participan en programas de outplacement sea de 5, no se asemeja a la realidad puesto que una de las empresas implica a 300 personas y, como se ha expuesto anteriormente, sólo un 8% de las empresas implican a empleados con discapacidad para este tipo de programas.

Q11: Para finalizar, señale los motivos por los que considera que una persona con discapacidad cambiaría de empresa:

Base: Total. 122



Al contrario de lo que se podría pensar, el salario no es el elemento fundamental para el cambio de empleo, según las empresas consultadas.

El motivo más importante por el que, los empleados con discapacidad, cambiarían de empresa es la conciliación entre el trabajo y la vida personal. Además de éste, otros motivos importantes son, por este orden, la falta de adaptación a los requerimientos de su discapacidad, la mala relación con sus superiores, la carencia de oportunidades de crecimiento, mucho tiempo de desplazamiento al trabajo, el salario, la mala relación con sus compañeros, y la falta de flexibilidad laboral.

Sin embargo, como se recoge en el **IV Barómetro DCH sobre la Gestión de Talento**, los factores principales por los que un empleado sin discapacidad decide cambiar de empresa son, con gran diferencia el desarrollo de su carrera profesional y el salario. Después de estos dos factores, y con un porcentaje bastante muy inferior vendrían el estilo de liderazgo y la falta de reconocimiento.

Conclusiones

El Estudio DCH e INSERTA Empleo sobre la gestión del talento en las personas con discapacidad facilita averiguar cómo las empresas españolas administran y gestionan el talento de las personas con discapacidad. Es una investigación que analiza cómo y cuánto se explota el talento de los empleados con discapacidad en las empresas españolas.

El 68% de los directivos que han rellenado la encuesta nos dice que sus empresas cuentan con políticas específicas para personas con discapacidad mientras que, por otro lado, el 32% de las empresas no lleva a cabo este tipo de políticas.

En cuanto a la pregunta, ¿hay personas con discapacidad en la plantilla? se puede observar que el 94% de las empresas tienen en la actualidad personas con discapacidad en sus plantillas mientras que únicamente un 6%, no emplea a personas con discapacidad. Un dato relevante a tener en consideración respecto a esta pregunta es la aparición en el año 1982 de Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), que obliga a todas las empresas con 50 trabajadores o más, a que al menos el 2% de su plantilla esté compuesta por personas con discapacidad.

El 90% de las empresas españolas han incorporado en los últimos 3 años a personas con discapacidad en alguno de sus departamentos. Por lo tanto, se puede deducir por las respuestas a esta pregunta que cada vez son más las empresas que apuestan por mejorar su Responsabilidad Social Corporativa y deciden dar trabajo a personas con discapacidad

Del análisis de la respuesta correspondiente ¿en qué áreas han contratado las empresas a personas con discapacidad?, un 40% ha sido contratado en el departamento de operaciones, un 16% en Recursos Humanos, un 12% en gestión, un 7% en el departamento financiero y el resto (24%) en otros. De esta pregunta cabe destacar el reducido número de personas con discapacidad que trabajan en los departamentos comercial, de marketing y de IT. Además, también se puede observar que no hay ningún empleado con discapacidad en puestos de dirección en ninguna de las empresas.

En cuanto a las **fuentes de reclutamiento** que utilizan las empresas para contratar personas con discapacidad, la plataforma más utilizada es Infojobs. Además de ésta, las siguientes plataformas más empleadas son, por este orden, Fundación Adecco, INSERTA Empleo, SEPE y Fundación la Caixa.

Con respecto a los planes de **desarrollo**, la media de empleados con discapacidad que participan en este tipo de planes en cada empresa es de 123 empleados. Este resultado será muy distinto en cada organización puesto que dependerá de la cantidad de empleados que posea cada empresa y, a su vez, de la cantidad de empleados con discapacidad que tenga dicha empresa. Además, es importante mencionar también que el 46% de las empresas no tienen ningún empleado con discapacidad que esté participando en un plan de desarrollo individual de carrera.

En cuanto al número de empleados con discapacidad que han participado en acciones de **formación, coaching y mentoring** dentro de sus empresas; más del 94% lo han hecho en acciones de formación, mientras que tan sólo un 6% lo han hecho en acciones de mentoring y coaching.

En cuanto a los empleados con discapacidad a los que se les ha aplicado gestión del desempeño, un 33% de las empresas no realizan este tipo de gestión. Además, de entre todas las empresas que se tienen en cuenta en esta encuesta, la media de empleados con discapacidad a los que se les aplica gestión del desempeño es de 58 empleados.

Con respecto a las políticas de **vinculación**, las que más se aplican a los empleados con discapacidad son, por este orden, la adaptación al puesto, la adaptación de la jornada laboral, beneficios sociales, la formación de calidad y la adaptación del edificio y sus infraestructuras.

Además, en esta encuesta también hemos descubierto que no es común que personas con discapacidad realicen programas de outplacement dentro de sus empresas. De hecho, únicamente el 8% de las empresas llevan a cabo este tipo de programas para sus empleados con discapacidad. En este caso, aunque la media de empleados que participan en programas de **outplacement** sea de 5, no se asemeja a la realidad puesto que una de las empresas implica a 300 personas y, como se ha expuesto anteriormente, sólo un 8% de las empresas implican a empleados con discapacidad para este tipo de programas.

El motivo más importante por el que, los empleados con discapacidad, cambiarían de empresa es la conciliación entre el trabajo y la vida personal. Además de éste, otros motivos importantes son, por este orden, la falta de adaptación a los requerimientos de su discapacidad, la mala relación con sus superiores, la carencia de oportunidades de crecimiento, mucho tiempo de desplazamiento al trabajo, el salario, la mala relación con sus compañeros, y la falta de flexibilidad laboral.

Por lo tanto, se puede concluir que la presencia de las personas con discapacidad entre las entidades pertenecientes a la organización de directivos de Capital Humano es algo frecuente, habitual y recurrente. El 94% de ellas afirman contar con personas del colectivo en sus plantillas.

Al tratarse de grandes compañías resulta un dato esperable, que obviamente no es un fiel reflejo de lo que ocurre en el tejido empresarial en general, pero no por ello, hay que dejar de destacarlo.

La participación de las personas con discapacidad en distintas acciones como la formación, o los planes de desarrollo individuales es también intensa, incluso el 67% de las compañías cuentan con planes específicos de incorporación de la diversidad y el talento que aporta la discapacidad. Aunque aún resta trabajo de normalización que hacer hasta alcanzar la presencia del talento diverso en todos los sectores y áreas de las compañías, como las de dirección.

Las empresas se preocupan especialmente por los temas de accesibilidad, siendo la adaptación de puestos e infraestructuras, la política de vinculación por la que más apuestan.

Finalmente, la conciliación laboral y la falta de adaptación a los requerimientos de la discapacidad, parecen los elementos de fuga, y sobre los que habría que trabajar con mayor interés para evitar la fuga de las personas con discapacidad en estas compañías.

Ficha técnica

Solicitada por: Inserta Empleo

Realizada por: DCH - Organización Internacional de Directivos de Capital Humano

Nombre de la Investigación: Estudio DCH - INSERTA Empleo sobre la gestión del talento en las personas con discapacidad.

Población objeto de estudio: Directivos de Recursos Humanos.

Ámbito geográfico: Nacional.

Técnica de recogida de información: Encuesta "on-line" a partir de cuestionario estructurado.

Unidad informante: Directivos de Recursos Humanos

Tamaño de la muestra: 122 entrevistas.

Objetivo del cuestionario: Averiguar cómo las empresas españolas administran y gestionan el talento de las personas con discapacidad.

Trabajo de campo: Fecha de aplicación del cuestionario: Junio – Septiembre 2019.

Referencias

1.«5 claves para la Inserción Laboral de personas con discapacidad». El blog de Recursos Humanos de Bizneo: práctico y actual, 1 de noviembre de 2019, <https://www.bizneo.com/blog/insercion-laboral-de-personas-con-discapacidad/>.

2.contREEbute. El talento de las personas con discapacidad, propósito de la inclusión laboral en PREBEL. <https://www.contreebute.com/blog/el-talento-de-las-personas-con-discapacidad-prebel>. Accedido 24 de marzo de 2020.

3.Dice, Mar. «Cuando el talento no entiende de discapacidad». HRTRENDS, 3 de diciembre de 2012, <http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/cuando-el-talento-no-entende-de-discapacidad>.

4.«El empleo de las personas con discapacidad en el siglo XXI | Factum». DCH, 16 de enero de 2019, <https://www.orgdch.org/el-empleo-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-siglo-xxi-primer-hr-breakfast-de-2019/>.

5.«Fundación Adecco - RRHH, discapacidad, RSC y empleo». Fundación Adecco, <https://fundacionadecco.org/>. Accedido 24 de marzo de 2020.

6.«La gestión del talento diverso como fuente de competitividad». EXECyL, 23 de junio de 2017, <https://www.execyl.es/experiencias/la-gestion-del-talento-diverso-como-fuente-de-competitividad/>.

7.«La inclusión laboral de personas con discapacidad como herramienta de diversidad». ORH | Observatorio de Recursos Humanos,

3 de diciembre de 2019, <https://www.observatoriorh.com/opinion/la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-como-herramienta-de-diversidad.html>.

8.Meneses, Nacho. «La integración laboral y educativa de las personas con discapacidad sigue chocando con prejuicios y estigmas». El País, 14 de noviembre de 2019. [elpais.com, https://elpais.com/economia/2019/11/13/actualidad/1573657110_252972.html](https://elpais.com/economia/2019/11/13/actualidad/1573657110_252972.html).

9.Molina, Carlos. «El reto de integrar a las personas con discapacidad en el mercado laboral». Cinco Días, 6 de mayo de 2019, https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/05/03/economia/1556880977_309518.html.

10.«Repsol: de la integración a la inclusión de la discapacidad». HRTRENDS, 20 de septiembre de 2017, <http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/repsol-integracion-inclusion-discapacidad>.

11.RRHHDigital. DisJob–Herramienta 2.0 para el reclutamiento personas con discapacidad. http://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/107857/DisJob%E2%80%93Herramienta-20-para-el-reclutamiento-personas-con-discapacidad?target=_self. Accedido 24 de marzo de 2020.

Estudio DCH - Inserta Empleo sobre la Gestión del Talento de las personas con discapacidad

Equipo de investigadores:

Luis Enrique Quíñez

Cristina Silván

Alejandro de la Vega

Celia Valderrábano

Alberto Pérez

