

Importancia de la percepción de los empleadores en la contratación de personas con discapacidad en el mercado laboral español

Stephania Dávalos Jiménez

Máster en Dirección de Recursos Humanos



MÁSTERES
DE LA UAM
2019 – 2020

Facultad de Psicología

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

FACULTAD DE PSICOLOGÍA



TRABAJO DE FIN DE MÁSTER

**Importancia de la percepción de los empleadores en la contratación de
personas con discapacidad en el mercado laboral español.**

Alumna:

STEPHANIA DÁVALOS JIMÉNEZ

Tutor:

WILLIAM FERNANDO DURÁN

Curso: 2019 – 2020

Resumen

El presente estudio busca explicar qué aspectos influyen en la percepción de empleabilidad de personas con discapacidad que tienen los contratantes del mercado español. Se tomó como base conceptual el modelo propuesto por Strindlund et al (2019) quienes concluyen a partir de una investigación cualitativa que la confianza en las capacidades de las personas con discapacidad, la percepción de contribución a la organización y el apoyo estatal y organizacional recibido están asociados con la percepción de empleabilidad de personas discapacitadas. Para ello se utilizó una muestra de 54 empleadores de diferentes compañías y sectores que trabajaban dentro del Departamento de Recursos Humanos, a quienes se les administró un cuestionario de 25 preguntas de escala Likert. Los resultados obtenidos demuestran que la confianza y la percepción de contribución a la organización tienen una relación positiva con la percepción de empleabilidad. En lo que respecta al apoyo del estado, éste podría influir en la percepción de empleabilidad cuando se introduce en un contexto en el que existe baja confianza en este colectivo.

Palabras clave: discapacidad, empleabilidad, empleadores, trabajadores

Abstract

This study tries to explain the aspects that affect the manager's employability perception on people with disabilities in the Spanish market. The conceptual framework was the model proposed by Strindlund et al (2019) who concluded in a qualitative research that the trust in the capacities of people with disabilities, the perception of contribution to the organization and the state and organizational support received are associated with the perception of employability in disabled people. The present study uses a sample of 54 employers from different companies and sectors that worked within the Human Resources Department. They answered 25 Likert scale questions. Findings show that trust and the

perception of contribution to the organization have a positive relationship with the perception of employability. Regarding to state support, this could influence the perception of employability when it is introduced in a context in which there is low trust in this group.

Keywords: disability, employability, employers, employees

Introducción

Concepto de discapacidad

El término discapacidad ha ido evolucionando a lo largo del tiempo en función del enfoque conceptual desde el que se ha definido. Desde las culturas griegas y romanas hasta finales del siglo XVI la discapacidad se asociaba a castigos divinos, debido a los cuales las personas que los tenían sufrían rechazo, aislamiento y compasión por parte de los demás (Hernández, 2015). En el siglo XVII todos aquellos que padecían algún tipo de trastorno psiquiátrico eran tratados como “locos” y eran encerrados en manicomios sin ningún tipo de asistencia médica, por lo que eran aislados de la sociedad. Pero fue a raíz de la Revolución Francesa en 1789 cuando las personas con discapacidad fueron vistas como una responsabilidad de la sociedad, por lo que era necesario proporcionarles ayuda para que consigan llevar una “vida normal” (Hernández, 2010).

Nagi (1976) acuñó el término discapacidad a una limitación funcional que provoca una incapacidad para ejecutar tareas y papeles sociales que se esperan de un individuo dentro de un entorno físico y sociocultural determinado. Siguiendo esta idea, la OMS (Organización Mundial de la Salud, 1980) publicó un manual en el cual definía la discapacidad como una enfermedad y citaba las consecuencias y/o repercusiones que tenía en la vida de las personas que la sufrían.

Teniendo en cuenta esta conceptualización, la OMS crea un manual de Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM) en el cual se plantea la interacción de tres aspectos: deficiencia, discapacidad y minusvalía. Las deficiencias están relacionadas con una anomalía física, psíquica y/o mental. La discapacidad se entiende como una deficiencia en el rendimiento de la persona, a nivel funcional, en aspectos esenciales de la vida de un individuo. Y, por último, la minusvalía hace referencia a las diferencias entre la actuación del individuo y las expectativas del grupo al que pertenece.

Tanto la definición de Nagi como la de la OMS tienen un claro componente médico, ya que entienden la discapacidad como consecuencia de una enfermedad o patología, siendo algo intrínseco a la persona. Por este motivo, consideran que el individuo se debe rehabilitar en lo que está fuera del rango considerado normal, consiguiendo controlar el comportamiento del individuo, y así lograr reintegrarlo en la sociedad. De esta manera, el interés a la hora de atender las discapacidades y deficiencias se centra en la sociedad, puesto que focaliza su atención en cómo actúan los demás por ellos, midiendo el déficit de la persona y su dependencia de otros, en vez de valorar las posibilidades de autonomía e independencia de la persona de cara al futuro.

Con el paso del tiempo y la modernización de las sociedades, este concepto se ha ido modificando, haciendo hincapié en un modelo social, el cual ha ido adquiriendo un enfoque asistencial, alejándose de la postura médica en la cual se relacionaba la discapacidad con una falta de salud que disminuye la capacidad productiva del individuo.

Debido a la importancia que fue adquiriendo en la sociedad entender las discapacidades, la OMS modificó el CIDDM y fruto de esta revisión se creó la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). Según la CIF (2001), la discapacidad está caracterizada por la interacción entre el contexto y la discapacidad, de tal manera que relaciona tanto el modelo médico con el social. Esta interrelación ha generado un modelo biopsicosocial el cual parte de la idea que la discapacidad supone una gran complejidad que no puede ser explicada desde la perspectiva excluyente que ofrece cada modelo. Por tanto, se necesita tener en cuenta la parte biológica, individual y social para entender la discapacidad.

Como consecuencia de esta idea se elimina el criterio de minusvalía y la discapacidad pasa a estar caracterizada por la presencia de cuatro componentes: la deficiencia, el ambiente, la limitación en la actividad y la restricción en la participación del individuo. La deficiencia

hace alusión a la desviación de los parámetros de normalidad, la cual está ligada a un diagnóstico médico y cuyo origen puede ser muy diverso. El ambiente donde tiene lugar la deficiencia puede actuar de manera positiva o negativa en el desarrollo de la discapacidad. En la limitación de la actividad y en la restricción en la participación, la discapacidad puede afectar en la capacidad y el rendimiento del individuo en determinados entornos, por lo que dicha limitación se puede deber tanto a las características del individuo como al entorno social.

A raíz de este cambio en la concepción de la discapacidad, se generó un cambio de mentalidad en la sociedad acerca de qué significaba ser discapacitado y cómo había que actuar con estas personas. En un principio al definirse desde una perspectiva médica, la población veía al individuo discapacitado como una persona enferma, la cual era dependiente de los demás y cuya vida estaba limitada a su condición. Sin embargo, a raíz de los diferentes movimientos sociales que se vivieron a lo largo del siglo XX, esta idea de sujeto enfermo se fue disipando y se fortaleció la idea de que había más factores que afectaban a dicha discapacidad más allá del organismo. De esta forma, se fue acrecentando el interés por desvincular las discapacidades de las enfermedades mentales de tal manera que se lograra enfatizar en las consecuencias al actuar en un contexto social y no en la carencia de salud por parte del individuo.

En la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo realizada por la ONU en 2006 se hace latente esta idea, por lo que recoge la necesidad de ofrecer las mismas oportunidades a todos los individuos, independientemente de que tengan o no algún tipo de diversidad funcional. Por esta razón, se debe crear un entorno que facilite su autonomía y que englobe no solo las ayudas sociales, sino también la creación de medidas políticas y sociales, la adaptación del espacio, facilitación a través de la tecnología para poder desempeñar sus actividades y educar en valores sociales frente a la desigualdad; entre otros.

En cuanto a las medidas adoptadas concretamente en España, tras la celebración del Foro de Vida Independiente en 2005, surge el término de diversidad funcional (Conde, 2014) el cual pretende abarcar el concepto de la discapacidad dentro de un modelo social, eliminando la negatividad de no realizar una actividad de la manera socialmente aceptada, proporcionando un valor positivo a las diversas capacidades y enfocando la limitación a las barreras que se presentan en el contexto y no a su cualidad.

Por consiguiente, la discapacidad es entendida como el resultado de la interacción del individuo con su entorno social, en donde su funcionalidad está directamente relacionada con el apoyo y/o recursos brindados por la sociedad, los cuales deben adaptarse a cada individuo, para que puedan desempeñar sus actividades en el contexto donde participa, de tal manera que consiga mejorar su bienestar y funcionalidad, logrando autonomía personal (Hernández, 2015).

Concepto de empleabilidad

Una de las estrategias que buscan aumentar la autonomía personal de la población discapacitada es la empleabilidad. El concepto de empleabilidad nace de la unión de las palabras empleo (“employ”) y habilidad (“hability”). El origen de su definición surgió a partir de los estudios realizados por Max Weber y Becker, quienes se propusieron estudiar qué aspectos subjetivos de los candidatos influyen tanto en su desarrollo laboral como en la selección para un puesto de trabajo, se determinó que la empleabilidad es una manera más de identificar estos aspectos (Campos, 2003).

En la década de los 50 se comenzó a utilizar el término para hacer referencia a la inclusión de las personas indefensas socialmente a la hora de participar en el mercado laboral (Formichella y London, 2013). A finales de los años 70, debido a la situación de desempleo que existía, las instituciones evaluaron la posibilidad de las personas para reinsertarse en el mercado laboral, cuyos resultados revelan que hay personas que poseen una empleabilidad casi

nula. A partir de esto, se define la empleabilidad como la posibilidad de conseguir un puesto de trabajo a partir de las características que posee un individuo y con las cuales consigue superar los obstáculos que establece el mercado laboral (Campos, 2002).

A raíz de esta idea diversos autores definen la empleabilidad enfocándola a las capacidades necesarias que debe tener un individuo. Siguiendo esta idea, Weinberg (2004) relaciona la discapacidad con las “calificaciones, conocimientos y competencias que aumentan la capacidad del individuo”. Por otro lado, Brunner (2001) señala que la empleabilidad está basada en capacidades básicas como son la comunicación y la manera de relacionarse con el resto de los individuos, lo cual influye en las competencias necesarias para desempeñar un trabajo. Fuster (1999) en cambio le da otro enfoque diferente, puesto que relaciona la empleabilidad con la capacidad de autodesarrollo de un individuo, es decir, con la necesidad de adquirir un compromiso consigo mismo, de tal manera que esa actitud proactiva le ayude a desenvolverse en el mundo profesional.

La OIT (2000) entiende como empleabilidad la capacidad de un individuo para conseguir un empleo. Esta capacidad hace referencia tanto a las actitudes como aptitudes que posee la persona para conseguir un puesto de trabajo. Sin embargo, en el estudio realizado por Guilbert et al. (2016) se plantea la necesidad de definir la empleabilidad de manera multidimensional, es decir, teniendo en cuenta no solo las características de los individuos las cuáles influyen en la empleabilidad, sino también las políticas de empleo existentes destinadas a apoyar la empleabilidad de estos individuos. Por tanto, a la hora de entender la empleabilidad es necesario tener en consideración las características del individuo, la organización, el contexto y las políticas existentes sobre ésta.

Siguiendo esta línea, Suarez (2016) en su estudio realizado sobre el concepto de la empleabilidad, indica que es dinámico y que existen dos perspectivas para explicarla: la

individual y la general. Desde una perspectiva individual, la empleabilidad está relacionada con los atributos, competencias, habilidades y capacidades que posee una persona y que aportan valor a la hora de encontrar un puesto de trabajo. En cuanto a la perspectiva general, hace referencia al marco socioeconómico, donde se incluyen las políticas de empleo, las políticas sociales, y el mercado laboral. Por ende, todos estos factores explican la situación de empleo o desempleo de un individuo, por lo que es fundamental que se produzca una implicación del individuo, organizaciones e instituciones para lograr dicha empleabilidad.

Como consecuencia de esto, el concepto más integrador sobre la empleabilidad, el cual se utilizará en este trabajo, corresponde a la oportunidad que tiene un individuo para acceder a una posición o puesto de trabajo, dentro de un contexto social, económico y cultural determinado, donde interactúan el individuo, las estrategias organizacionales y las políticas gubernamentales existentes (Suárez, 2016).

Empleabilidad de personas con discapacidad

Debido al creciente número de personas con discapacidad que buscan incorporarse en el mercado laboral, el número de estudios sobre este tema ha crecido considerablemente. Por ejemplo, en los Estados Unidos, Benito et al. (2016) realizaron un estudio acerca de la empleabilidad y la diferencia salarial entre las personas con sordera o problemas de audición y los empleados que no presentaban dicha discapacidad. A partir de una muestra recogida en la American Community Survey en 2011, se detectó que existía una diferencia salarial entre las personas con discapacidad auditiva y las que no, relacionadas en un 40% con la experiencia previa, la etnia a la que pertenecen, el nivel educativo y el estado civil. El 60% restante se relacionan con diferencias no observables, como son los problemas de comunicación, los estigmas sociales o la discriminación laboral.

A pesar de que la Americans With Disabilities Act (ADA) recoge que los empleadores deben adaptar el entorno laboral a las personas con discapacidad, no exige que se proporcione intérpretes o similares para personas sordas, por lo que no pueden lograr su máximo potencial; lo que afecta su rendimiento y satisfacción laboral. A partir de estos datos, los autores hacen hincapié en la necesidad de crear políticas más eficaces para reducir esta disparidad de resultados, como puede ser el crear nuevas oportunidades y adaptar los medios y recursos educativos, de tal manera que se logre mejorar las habilidades comunicativas de este colectivo. Además, es importante incentivar a los colegios para que ofrezcan programas que ayuden a las personas con discapacidades, así como políticas que fomenten el desarrollo y habilidades profesionales.

En el trabajo llevado a cabo por Kidd et al., (2000) se analiza a la población británica con el fin de estudiar si las diferencias existentes en el mercado laboral entre las personas con discapacidad y sin discapacidad están asociadas a la productividad del capital humano y cómo ha influido en esto la Ley de Discapacidad de 1995. A través de datos obtenidos en la British Labour Force Survey en 1996, se estudiaron distintas variables como son la productividad, el salario, la tasa de participación en el mercado laboral, experiencia previa, región donde se encuentran, nivel educativo y la antigüedad. Además, se calculó una especificación que incluye el tipo de discapacidad para el grupo que posee alguna.

En lo referente a la educación, experiencia y antigüedad, los resultados recogen que las personas con discapacidad que están activos poseen mayor nivel de estudios, menor experiencia profesional y menos antigüedad en su puesto actual; por lo que quienes poseen mayor nivel de estudios y menor experiencia tienen mayores probabilidades de conseguir un empleo. En cuanto al tipo de discapacidad, los resultados indican que es una variable significativa a la hora de encontrar un empleo, siendo las personas con discapacidades fisiológicas las que tienen mayor probabilidad de encontrarlo frente a las que tienen

discapacidades psicológicas o de aprendizaje. De la misma manera, es más probable que las personas que tienen algún tipo de discapacidad se ausenten más de su puesto de trabajo, probablemente relacionado con ésta.

Por tanto, los resultados obtenidos demuestran que la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad es menor que la de los que no poseen discapacidad. Estas consecuencias se dan a pesar de que la legislación conduzca a que se dé una convergencia. Asimismo, el salario que reciben por su actividad es menor, produciéndose así una brecha salarial entre ambos grupos.

En España, Villa (2003) realizó un estudio sobre los factores que influyen en la incorporación de personas con discapacidad en el mercado laboral. Para ello se basó en datos estadísticos relacionados con el empleo como son el sexo, la edad, el nivel de estudios, tipo de discapacidad, entre otros. Los resultados muestran que la mayor problemática es el porcentaje tan elevado de personas que no realizan ninguna actividad, ya que el 67% de personas con discapacidad que están en edad de trabajar no buscan ni tienen empleo.

Villa (2003) también señala que una de las razones que dificulta el acceso al mercado laboral son las barreras y dificultades que se encuentran a la hora de buscar un empleo. Destaca además que las personas que tienen dificultades para cuidar de sí mismas o tienen dificultades para comunicarse o relaciones con otras personas, tienen una mayor tasa de paro. Lo mismo ocurre con las personas que tienen una enfermedad mental o discapacidad intelectual, puesto que presentan tasas de actividad inferiores frente a las personas que presentan otro tipo de discapacidad. En cuanto al nivel de estudios, a mayor nivel de estudios mayor es el porcentaje de personas que están activas. Del mismo modo, recalca alguna de las medidas facilitadoras que fomentan la contratación y el empleo, las cuales se crearon para ayudar a la integración laboral pero que lamentablemente no se han cumplido, como ocurre con el sistema de reserva

de puestos de trabajo para personas con discapacidad. Finalmente, destaca que son los Centros Especiales de Empleo los que condensan un mayor número de contratos, por lo que enfatiza en la importancia de seguir construyendo medidas que eliminen estas desigualdades de tal manera que se consiga incrementar la tasa de actividad.

Oliver et al., (2012) realizaron un trabajo a través del cual evalúan la inserción de 217 individuos, de entre 22 y 36 años, con discapacidad que poseen estudios universitarios tras graduarse en la Universidad de Valencia. Los resultados obtenidos muestran que el perfil con mayor posibilidad de incorporación son los varones licenciados, con aproximadamente 30 años y que poseen una discapacidad física, orgánica, visual o auditiva, en un grado del 33 al 64%. La mayoría de los individuos que se encuestaron se encontraban trabajando o han trabajado anteriormente, aunque en el momento que fueron entrevistados estaban parados. En cuanto a su experiencia, en su mayoría tenían más de 5 años y su actividad profesional está relacionada con sus estudios universitarios. En lo referente al proceso de inserción, lo que determina su incorporación al mercado laboral es la edad del candidato, su titulación y el tipo de discapacidad que poseen. A pesar de que no encuentran una diferencia significativa entre la inserción de los graduados con discapacidad y sin discapacidad, recogen la necesidad de incrementar políticas de sensibilización para la sociedad en general, así como la importancia de adoptar medidas de bienestar dentro de las universidades para informar a los alumnos.

En el estudio de Contreras et al., (2017) se demuestran que la contratación laboral de personas con discapacidad en el mercado español presenta mayores dificultades y barreras, de tal manera que solo el 1,31% de los contratos que se firmaron en el año 2015 fueron con personas con discapacidad. Recalcan además de la importancia de los factores legales, económicos y ocupacionales como solución de esta problemática, específicamente las adoptadas por las empresas, quienes pueden actuar como agentes facilitadores para lograr el acceso a la igualdad de oportunidades. Finalmente recalcan la importancia de impulsar medidas

que posibiliten esta igualdad como aquellas enfocadas en acciones positivas que fomentan una sociedad inclusiva.

Los resultados obtenidos en los estudios anteriores demuestran la diferencia existente entre la contratación de personas con discapacidad y aquellas que no poseen ninguna. Esta empleabilidad se ha visto afectada por el tipo de discapacidad, siendo menos probable la contratación cuando se posee una discapacidad intelectual o que dificulte su comunicación y mayor la de aquellas personas que posean alguna discapacidad fisiológica; por el nivel de estudios, ya que a mayor nivel educativo mayor posibilidad de ser contratado y finalmente el sexo y la edad, puesto que hay mayor contratación de varones con aproximadamente 30 años de edad. Asimismo, se ha detectado que existe una brecha salarial, la cual se relaciona con un menor rendimiento. Este hecho está asociado a la poca adaptación del puesto de trabajo para poder llevar a cabo sus tareas.

Estos datos suponen un conflicto, ya que desde los diferentes Gobiernos se han propuesto diversas leyes y medidas facilitadoras para que se produzca una equidad en la empleabilidad de todas las personas, las cuales se ha demostrado no se cumplen por parte de muchas organizaciones. Por ello, los diferentes autores recalcan la necesidad de crear medidas que impulsen la contratación de personas con discapacidad y la adaptación por parte de las empresas a las necesidades que presenten a la hora de poder desarrollar su trabajo.

Marco normativo y legal

Todos los datos recogidos en los estudios anteriores demuestran que la baja empleabilidad de las personas con discapacidad es un problema real cada vez mayor, el cual afecta a toda la sociedad, por lo que es imprescindible adoptar una serie de medidas políticas y sociales que favorezcan su inclusión y adaptación a un puesto de trabajo, de tal manera que se consiga aumentar el número de profesionales afectados por una discapacidad. Es primordial

recalcar que esto supondría también una mejora en la economía de las empresas y de la sociedad.

Por estos motivos se han realizado una serie de intervenciones políticas, a través de diversas normas con el fin de poder prevenir la exclusión de las personas que tienen algún tipo de discapacidad, así como facilitar su adhesión al mercado de trabajo. Si analizamos la normativa vigente desde una visión general, encontramos el artículo 23 de la Declaración de los Derechos Humanos (1948), la cual recoge el derecho que tienen todas las personas a trabajar, de manera libre, en condiciones equitativas y sin ningún tipo de discriminación. En el artículo 26 la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a "...beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad".

Por su parte, la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) celebrada en 2008, recoge en su preámbulo la necesidad de eliminar las barreras que impiden la participación plena de las personas con discapacidad en la sociedad, de tal manera que puedan ejercer todos sus derechos de forma plena y sin discriminación. En su artículo 6, la CDPD hace hincapié en la necesidad de las personas de tener una vida independiente, que le permita participar de la vida social y en igualdad de oportunidades. La Constitución Española (CE, 1978) recoge en su artículo 14 la prohibición de discriminación por una serie de motivos, entre los que se incluye la discapacidad. De igual modo la CE recoge en su artículo 49 la obligación de los poderes y organismos públicos de asegurar la atención necesaria para las personas que tengan una discapacidad, así como preservar los derechos de todos los ciudadanos.

Entre la normativa específica que afecta a las personas con discapacidad se encuentra el artículo 22.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba

el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social (LGDPD), donde se recoge el derecho de las personas con discapacidad a tener una vida independiente y a su participación en todos los aspectos de la vida, a través de la adopción de medidas que aseguren la accesibilidad y la igualdad de condiciones. En los artículos 65 y 66, la LGDPD señala la importancia de adoptar medidas que prevean o corrijan situaciones de trato desfavorable por razón de discapacidad, así como la importancia de obedecer con normas de no discriminación. En su artículo 80, la LGDPD hace referencia a la igualdad de oportunidades, a la no discriminación y a la accesibilidad universal de los individuos.

En el año 2011, el Estado español designó al Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) como mecanismo independiente para promover, proteger y supervisar los derechos de las personas con discapacidad dentro del territorio nacional. De igual forma, se encarga de promover, proteger y supervisar la aplicación del Tratado Internacional de Derechos Humanos.

En la actualidad se consideran personas con discapacidad a aquellas que presentan un grado igual o superior al 33%, o que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o de gran invalidez, y que se encuentran inscritos en el Servicio de Empleo Público de Empleo (SEPE).

En lo que refiere a la normativa laboral relacionada con la contratación de personas con discapacidad, El Real Decreto 1451/1983 y la Ley 43/2006 establecen una serie de incentivos, como subvenciones o bonificaciones para las empresas, relacionados con la contratación laboral indefinida de personas con discapacidad. La Ley 43/2006 regula el fomento de empleo de personas con discapacidad a través de la contratación temporal de estos trabajadores. En lo referente a incentivar el empleo joven, la Ley 11/2013, de 26 de julio, adopta medidas de apoyo

para reducir el desempleo juvenil por debajo del 15% en jóvenes menores de 30 años, aumentando el límite a 35 años en caso de tener algún tipo de discapacidad.

Asimismo, en el Real Decreto 27/2000 del 14 de enero, se recogen medidas alternativas de carácter excepcional de cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de las personas que tienen una discapacidad en empresas de un tamaño mayor a 50 trabajadores. Por lo que, de no cumplir con este porcentaje, pueden realizar algún tipo de contratación a través de un Centro Especial de Empleo (CEE) o bien realizar acciones y/o daciones de carácter monetario para el desarrollo de actividades de inserción laboral de las personas con discapacidad. Por otro lado, a través del Real Decreto 2271/2004, del 3 de diciembre, se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos, indicando que se reservará al menos un 5% de las vacantes para personas con un grado de discapacidad igual o mayor al 33%

Por último, existen también normativas relacionadas con la integración de las personas con discapacidad en cooperativas y sociedades laborales como la Orden TAS/3501/2005, de 7 de noviembre; o la Ley 5/2011 en cuyo artículo 9 indica que existen una serie de bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social en caso de que contraten a personas que tengan una discapacidad.

Cifras de discapacidad en el mercado laboral español

Anualmente la Fundación ONCE, a través del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo (ODISMET), realiza un estudio sobre “La discapacidad y el mercado laboral en España”, a través del análisis de la situación de las personas con discapacidad. A través de este informe podemos conocer los datos relacionados en materia de empleo, así como la situación real de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

Según el último informe del año 2019, actualmente existen 1.860.600 personas con discapacidad en edad de trabajar (16 – 64 años). Dentro de la población activa, el 6,2%

corresponde a este colectivo, siendo en su mayoría hombres (57,5%). En cuanto al rango de edad, la mayoría se encuentran entre los 45 a 64 años de edad (70,5%) y el grado de discapacidad se sitúa en su mayor segmento entre el 33% y 44%¹. Dentro de las discapacidades existentes, prevalecen en un 44,8% las físicas, personas con incapacidad reconocida (19,4%), seguidas de la mental (16%), intelectual (10,1%), visual (5%) y, en último lugar, la auditiva (4,7%).

En lo que refiere a la situación laboral, del total de personas con discapacidad que se encuentran en edad de trabajar, la tasa activa² actual de la población con discapacidad es de un 35% de personas ocupadas, lo que significa que hay más de 1.208.900 fuera del mercado laboral. La tasa de empleo³ de las personas con discapacidad es de un 25,9%, por lo que hay 481.000 personas con discapacidad ocupadas. Tanto para la tasa activa como para la tasa de empleo, el perfil de las personas activas y ocupadas son hombres o mujeres, indistintamente, de entre 22 a 44 años que poseen estudios superiores y cuyo grado de discapacidad oscila entre el 33 y 44%. En cuanto a la tasa de paro⁴ es de un 26,2%; siendo los hombres y mujeres de entre 16 y 24 años, con estudios primarios y con un grado de discapacidad entre el 65 y 74% los que cumplen el perfil de los individuos que tienen mayor posibilidad de estar parados.

En lo que refiere a la contratación de personas con discapacidad, solo un 1,4% del total de los contratos firmados en 2018, se realizaron a personas que tienen discapacidad. El perfil de las personas contratadas son hombres de entre 25 a 44 años, con Estudios Secundarios Obligatorios (ESO), que trabajan en el sector servicios y cuyo tipo de contrato es eventual

¹ Grado de discapacidad: se considera que existe discapacidad cuando una persona alcanza un grado igual o superior al 33%, obteniendo su Certificado de Discapacidad.

² Tasa activa: es el cociente entre la población activa (PA) y la población en edad de trabajar o mayor de 16 años (PET), multiplicado por 100.

³ Tasa de empleo: es el cociente entre la población ocupada (PO), de entre los 16 y los 64 años, y la población total que comprende el mismo rango de edad (PET), multiplicado por 100.

⁴ Tasa de paro: es el cociente entre la población desocupada, de entre los 16 y los 64 años, y la población activa (PA), multiplicado por 100.

debido a circunstancias de la producción, por lo que tienen una duración temporal. Este hecho evidencia la precariedad laboral existente en el mercado laboral para las personas con discapacidad. Sin embargo, existen una serie de contratos específicos para personas con discapacidad, los cuales se realizan con Centros Especiales de Empleo (CEE) y que suponen un 71% del total de los contratos con personas con discapacidad.

Percepción de los empleadores

Como se ha observado en los estudios previos, se han relacionado diversos factores que afectan a la empleabilidad de las personas con discapacidad. Sin embargo, otro factor que se ha estudiado para explicar dicha empleabilidad es la percepción de los empleadores acerca del acceso que tiene este colectivo al mercado laboral. Por este motivo se han realizado diversos estudios que incluyen la percepción de las empresas y/o empleadores sobre la presencia de personas con discapacidad en sus firmas. Dentro de estos trabajos se encuentra el realizado por Gilbride et al. (2000) a través del cual evaluaron la actitud de empleadores estadounidenses que habían contratado a personas con discapacidad a través de la agencia estatal de rehabilitación vocacional. Para ello, se usó una muestra de 123 empleadores de dos Estados (de los 200 que contactaron), a quienes se les entrevistó telefónicamente y accedieron a participar. Para la selección de estos empleadores se utilizó el criterio de haber contratado a personas con discapacidad. La mayoría de los empleadores contestaron que eran conscientes de que habían contratado a una persona con discapacidad y que volverían a hacerlo, lo que indica que tienen mayor predisposición a seguir contratando a este colectivo. Sin embargo, la mayoría de los empleadores de este estudio consideraban que era más complicado que realizaran tareas específicas las personas con un retraso mental o ciegos, algo que corroboraba los estudios de Greenwood et al. (1988).

En cuanto a la eficacia de las agencias de Rehabilitación Vocacional, las respuestas fueron muy diversas, lo que indica que es necesario un mayor contacto entre sus miembros de tal manera

que los empleadores desarrollen una visión más integral y se fortalezca la relación entre ambos, dándose una mayor visibilidad a las agencias estatales. En definitiva, es esencial ayudar a las personas con discapacidad a buscar y obtener un empleo, por lo que es fundamental que los profesionales de las agencias estatales ayuden a los empleadores a detectar el potencial de los empleados con discapacidad, creando relaciones estables con los empleadores y atendiendo a sus necesidades. Para esto, es necesario contar con apoyo político de tal manera que se consiga incrementar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad.

Puin y Escobar (2002) realizaron un estudio acerca de las actitudes frente a la contratación de personas con discapacidad en Colombia a través de la evaluación de 16 encargados de la empleabilidad de 8 almacenes de cadena, divididos en dos grupos en función del tiempo que llevaban en el cargo (más o menos de 3 años). Para ello se utilizó una escala Likert con 59 enunciados, divididos en 5 categorías, relacionados con diferentes actitudes hacia las discapacidades físicas. Los resultados muestran que existe una actitud positiva hacia la integración y participación social de las personas con discapacidad en ambos grupos por lo que no consideran la discapacidad un impedimento para participar e integrarse en la sociedad; sin embargo, consideran que las personas con discapacidad no están preparadas para realizar trabajos que supongan complejidad o calidad, sobre todo para los participantes que llevan más de 3 años en su cargo. La falta de conocimiento o claridad en el desempeño y comportamiento que pueden tener las personas que poseen una discapacidad suele desencadenar actitudes discriminatorias, las cuales se ven disminuidas en las personas más jóvenes, que llevan menos tiempo en su cargo y han tenido contacto con personas con discapacidad. En consecuencia, la falta de información y la estigmatización influyen directamente en la falta de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Heera (2016) realizó una revisión sistemática acerca de la perspectiva que tenían los empleadores hacia las personas con discapacidad en los últimos 25 años, con el fin de detectar

los factores que influyen en su manera de ver la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Dentro de los factores que influyen en su perspectiva están el nivel de estudios, el género y nivel educativo del empleador, la experiencia previa o contacto con discapacitados, el tamaño de la empresa, el tipo de discapacidad, el apoyo gubernamental, la inversión económica para adaptar el puesto de trabajo y, por último, la opinión de sus compañeros y clientes.

En lo que respecta al género y nivel educativo del empleador, son las mujeres con mayor nivel educativo quienes tienen mayor actitud positiva hacia la inclusión de este colectivo. La experiencia previa o contacto con discapacitados influye de manera positiva en la percepción del empleador, disminuyendo su preocupación y su estigmatización negativa asociada a las personas con discapacidad; por lo que es más probable que los contraten. En cuanto al tamaño de la empresa y el sector al que pertenece, son las empresas más grandes las que tienen mayor contratación de personas con discapacidad, algo que se relaciona con la Responsabilidad Social Corporativa. Del mismo modo, tienen mayor presencia en empresas del sector público que el privado, debido a que son más receptivas y se sienten más cómodos a la hora de interactuar con personas con discapacidad.

El tipo de discapacidad es otro de los factores que influye, siendo las personas con discapacidades físicas o mentales percibidas como menos contratables, seguidas de las personas que tienen ceguera o discapacidades psiquiátricas; por lo que, a mayor gravedad o discapacidad severa, mayor desventaja de inclusión laboral. En lo relacionado con el apoyo gubernamental, los empleadores consideran que contratar a personas con discapacidad supone mayor papeleo, problemas y burocracias administrativas. Además, la falta de apoyo administrativo por parte del Gobierno supone un obstáculo adicional, así como las estrictas regulaciones gubernamentales, lo que demuestra la necesidad de crear políticas y prácticas organizacionales que favorezcan la inclusión de las personas con discapacidad. En cuanto a las

adaptaciones necesarias que hay que realizar en el puesto de trabajo, otro de los factores que influyen es el gasto y la inversión económica a realizar, el cual consideran que es elevado a pesar de que han demostrado que es menor de lo supuesto.

Por último, se manifiesta que existe una preocupación por cómo reaccionarán los clientes al tratar directamente con este tipo de empleados, así como el miedo que sienten tanto clientes y compañeros al tratar con personas con discapacidad. Además, los empleadores prefieren contratar a personas con discapacidad para puestos rutinarios y monótonos, que no demanden un desarrollo profesional lo que supone una barrera para los empleados.

En definitiva, Heera (2016) señala que es importante entender los distintos factores que influyen en la percepción de los empleadores a la hora de incluir a las personas con discapacidad en el mercado laboral, sin embargo, no proporcionan una visión completa de todos los aspectos que pueden llegar a influir, por lo que es fundamental estudiar otras variables que pueden intervenir en su percepción hacia este colectivo.

Dentro del estudio realizado por Dalmau, Llinares y Sala (2013) se analiza la percepción de los empleadores acerca de la inclusión de universitarios españoles con discapacidad en el mercado laboral. Las 16 empresas participantes pertenecían a la empresa privada del sector terciario, 4 de ellas son empresas internacionales de más de 250 trabajadores, las cuales habían tenido experiencia en incorporar a personas con discapacidad; mientras que las 12 empresas restantes son de diversos tamaños y ámbito, las cuales no han tenido experiencia empleando titulados universitarios con discapacidad.

Los resultados obtenidos muestran que las empresas que han tenido contacto previamente con personas con discapacidad tienen un grado alto de satisfacción, considerando que es una buena práctica, puesto que ayuda a eliminar prejuicios, así como a incrementar la sensibilización y el conocimiento, de tal manera que se logre adaptar el entorno laboral al

individuo. Como factores facilitadores indican que la colaboración con fundaciones de inserción laboral, la responsabilidad social corporativa de la empresa y la legislación vigente; mientras que el principal obstáculo es la detección de los perfiles adecuados para cada puesto de trabajo. En cuanto a las empresas que no han tenido experiencia empleando a personas con discapacidad, consideran que una de las mayores barreras para contratar a este colectivo es la escasa información existente acerca de las condiciones de contratación de las personas con discapacidad; en cambio una política de subvenciones eficaz favorecería su contratación.

En el estudio realizado por Pupiales y Córdoba (2016) se analizó la inclusión laboral de las personas con discapacidad desde tres perspectivas: la de los individuos, la de los empresarios y la de los preparadores laborales, encargados de acompañar a las personas con discapacidad en la búsqueda de empleo y que además funcionan de conectores entre las personas y las empresas. La muestra seleccionada fue de 70 empresarios potencialmente empleadores de personas con discapacidad. Alrededor del 75% de las empresas pertenecen al sector de la telefonía, sector servicios y Centros Especiales de Empleo. El 65% de los encuestados consideran que es favorable contratar a personas con discapacidad por las ayudas que les ofrece el Estado. Si bien estas ayudas son para adaptar el entorno del trabajador, solo un 10% de las empresas han destinado la ayuda económica a este fin. A pesar de las políticas y apoyos existentes en la contratación de personas con discapacidad, las empresas prefieren adoptar las medidas alternativas que contratar directamente; algo que puede estar sustentado por la existencia hoy en día de una estigmatización del colectivo por parte de las personas encargadas de la contratación dentro de una empresa. Por tanto, es necesario impulsar otro tipo de incentivos que favorezcan la empleabilidad, así como la creación de programas que contribuyan la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Velarde-Talleri et al. (2018) realizaron un estudio mixto para evaluar la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. Para ello, realizaron en primer lugar

un estudio cuantitativo con 188 gerentes encargados de la incorporación de personal en diversas empresas para medir el grado de inclusión real de personas con discapacidad, y un estudio cualitativo con 12 informantes clave, en función de cuatro criterios de elegibilidad, para encontrar explicación de la relación del estado actual de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Los resultados obtenidos muestran que la representatividad de las personas con discapacidad en las empresas participantes es de un 0,084%, siendo mayor su presencia en las empresas muy pequeñas (0,69%) que en las de mayor tamaño (0,07%); lo que demuestra que no se cumple el porcentaje mínimo establecido por la ley, que es del 3% del total de los trabajadores en Perú. Los empleadores que cuentan con personas con discapacidad indican que mayoritariamente son personas con discapacidad física y que ocupan puestos en áreas operativas o de atención al cliente; si bien son los empleadores que no trabajan con personas con discapacidad quienes tienen una posición más favorable sobre su contratación. A pesar de la existencia de estas leyes, el 90% de los encargados dicen que sí se cumple la Ley, mientras que solo el 10% indica que realmente no se cumple con ésta. Esto se debe principalmente a que hay una difusión inadecuada, ausencia de mecanismos de inclusión y una serie de desventajas como son el costo de implementación de nuevas instalaciones y el trato diferenciado entre empleados. Por tanto, es necesario disponer de medidas de acción para el cumplimiento de las leyes que promuevan la inclusión.

Strindlund, Abrandt-Dahlgren y Ståhl (2019) realizaron un estudio con 27 empleadores suecos de diferentes sectores y tipo de empresa, con experiencia o no en la contratación de personas con discapacidad y con diferente tipo de contrato, a través del cual pretendían comprender la percepción que tenían acerca de la empleabilidad de personas con discapacidad. Para ello, utilizaron una entrevista semiestructurada en la cual realizaban preguntas acerca de la experiencia que poseían y su punto de vista acerca de la empleabilidad de personas con

discapacidad. Se les pidió que describieran su compañía, su lugar de trabajo, funciones que desempeñan, cómo reclutan al personal y sobre los factores que influyen en su disposición y capacidad para colaborar con las autoridades a la hora de contratar a personas que tienen una discapacidad. Además, a las personas con experiencia previa en la contratación de este colectivo, se les hizo preguntas acerca de las personas que contrataron, el tipo de contratación y los factores que consideraron facilitadores u obstaculizadores a la hora de contratarlos.

A partir de los resultados, se clasificaron las respuestas en tres categorías, que reflejan diferentes percepciones de los empleadores sobre la discapacidad. Estas categorías pueden ser entendidas como un continuo que va desde la dependencia entre la discapacidad y el desempeño del trabajador hasta la independencia entre estas. Las tres categorías planteadas son: la empleabilidad dependiente de la discapacidad, la empleabilidad condicionada por la discapacidad y la empleabilidad independiente de la discapacidad. Estas son descritas en función de facilitadores y obstáculos relacionados con los individuos, la empresa y las autoridades.

La empleabilidad dependiente de la discapacidad reunió las respuestas relacionadas con la falta de competencia, experiencias o características debidas a la discapacidad, de tal manera que ésta limita la empleabilidad. Tener una discapacidad se convierte en un limitante de la actividad que realiza el trabajador. Del mismo modo, se percibió que las personas con discapacidad eran más difíciles de incluir en un puesto de trabajo ya que tenían menor capacidad y demandaban mayor adaptación y flexibilidad. Uno de los aspectos que influyó de manera negativa en la empleabilidad era la falta de conocimiento sobre discapacidades y la carencia por parte de las autoridades de apoyo a los empleadores tanto personal como financiero, por lo que las leyes obstaculizaban la cooperación y la inclusión.

En cuanto a la empleabilidad condicionada, se determinó que las características del individuo, el puesto de trabajo, las autoridades y la interacción entre estos componentes, pueden actuar como obstaculizador o facilitador que modifica la percepción de empleabilidad de una persona con discapacidad. La discapacidad en sí no funciona como un limitante, solo lo hace cuando no están presentes las condiciones adecuadas. En el caso de que las características del individuo, la experiencia que posea y su interés por el área profesional cumplan las demandas del empleador, se verá favorecida su contratación. Referente al puesto de trabajo, si la posición se adapta a las características de la persona y sus limitaciones se ven suplidas por alguna ayuda externa, se producirá un aumento en su productividad, lo que ayudará a aceptar la diversidad. Además, la existencia de cooperación, informativa o financiera, por parte de las autoridades mejoró su empleabilidad. Por el contrario, si las características relacionadas con la persona no concordaban con los intereses de la compañía, si no se produce una adaptación del puesto de trabajo a las necesidades del individuo o si las autoridades gubernamentales no ofrecen medidas que impulsen su contratación, las personas con discapacidad se perciben como menos empleables.

En la empleabilidad independiente se resaltan las competencias del empleado por encima de la discapacidad. Se plantea que tener las competencias y experiencias correctas, una fuerza de voluntad mayor hacia el trabajo e interés en el campo profesional son factores más importantes para la empleabilidad que la propia discapacidad. Al contrario, en ciertos contextos poseer una discapacidad puede ser incluso un recurso, puesto que ciertas características están relacionadas con algunos tipos de discapacidad, como ocurre con las personas que tienen TDAH, quienes son más creativos y poseen altos niveles de energía. Si bien, en muchos contextos la necesidad de la mano de obra y la dificultad para encontrarla era un aliciente para centrar el foco de atención en las habilidades frente a la discapacidad que presentaba el

individuo. Esto estuvo relacionado con una mejor percepción de los trabajadores con discapacidad y el valor que agregan en el lugar de trabajo.

A raíz de estos resultados, Strindlund et al. (2019) elaboraron un mapa conceptual (Figura 1) a través del cual describen la interacción entre los factores individuales, el lugar de trabajo y la autoridad, y cómo estos componentes influyen en la percepción de los empleadores sobre la empleabilidad de personas con discapacidad. Para ello, los autores identificaron tres dimensiones en las cuales agruparon los diferentes aspectos relacionados con cada uno de los componentes que influyen en su percepción.

Figura 1

Modelo multifactorial de la percepción de los empleadores.



Nota. Adaptado de "Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: a phenomenographic study" (p. 2915), por Strindlund et al., 2019, Disability and Rehabilitation, 41(24).

La primera dimensión, confianza, está estrechamente relacionada con la percepción de la empleabilidad, puesto que en función de cómo actúen aquellos aspectos subyacentes, la confianza puede adquirir diferentes niveles de importancia. La falta de confianza por parte del empleador supone un impacto negativo hacia las personas con discapacidad, ya que, a menor confianza, se refuerza la idea de que no se puede esperar que realicen las tareas relacionadas con el puesto de trabajo. Por tanto, es posible influir en la confianza de los empleadores en función de los diferentes factores individuales, las características del lugar de trabajo y el tipo de apoyo legal recibido.

La segunda dimensión, contribución, hace referencia a si la persona contribuye o no en el puesto de trabajo. Para aquellos empleadores que poseían una percepción dependiente de la discapacidad, las personas con discapacidad se percibían como no contribuyentes ya que suponían una demanda de recursos que no agregaba valor. En cambio, aquellos que poseían una percepción condicionada o independiente de la discapacidad consideraban su inclusión de manera satisfactoria.

La última dimensión, apoyo, se relacionó con la confianza y la contribución. Para aquellos empleadores que poseían una percepción dependiente de la discapacidad, el apoyo recibido no era el suficiente ni se adaptaba a las necesidades de la organización. Esta percepción de falta de apoyo consolidaba la idea de que las personas con discapacidad no son confiables ni contribuyen a la organización. Por el contrario, para aquellos que tenían una percepción independiente de la discapacidad el apoyo era un fortalecedor, pero no era un requisito previo. En cuando a los empleadores que presentaban una percepción condicionada, el apoyo recibido influía en la empleabilidad de las personas con discapacidad, puesto que facilitaría u obstaculizaría en función de cómo estuviese adaptado a las necesidades de los empleados y de la empresa.

Por esta razón es importante crear asociaciones de confianza, contribución y apoyo entre las autoridades, las empresas y los individuos con discapacidad, de tal manera que satisfaga las necesidades de las personas, las autoridades y los empleadores y se produzca una mayor inclusión en el mercado laboral.

En conclusión, la percepción de los empleadores es multifacética, la cual no está predominada únicamente por variables demográficas, sino que posee una explicación psicosocial, la cual se ve definida por diversas variables que se asocian entre ellas, de tal manera que se consiga una explicación mucho más amplia y enriquecedora desde las características del individuo, las organizaciones y el Estado. Por este motivo, este estudio se basará en el mapa conceptual por Strindlund et al. (2019) y las tres dimensiones que para estos autores explican la perspectiva de los empleadores. De esta manera, se podrá explicar cómo interaccionan todos aquellos aspectos relacionados con los individuos, las empresas y las autoridades; los cuales también fueron descritos de manera independiente en los distintos estudios que encontramos acerca de la percepción de empleabilidad de personas con discapacidad y cuyos resultados los encontramos simplificados en el *Anexo A*.

De esta forma, se pretende comprobar si el modelo teórico por los autores suecos, basada en un estudio cualitativo, se puede reproducir en nuestro país de manera cuantitativa, de forma que se consiga explicar la percepción de los empleadores españoles y cómo podemos intervenir en ella. Para ella, se utilizarán las escalas de medida propuesta por dichos autores, con el fin de poder comparar y medir ambas intervenciones.

A raíz de la problemática existente en la empleabilidad de las personas con discapacidad y del planteamiento que realizan Strindlund et al. (2019) sobre las dimensiones que explican la percepción de los empleadores sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad se plantean las siguientes tres hipótesis:

Hipótesis 1: La confianza tiene una relación positiva con la percepción de empleabilidad de las personas con discapacidad.

Hipótesis 2: La contribución tiene una relación positiva con la percepción de empleabilidad de las personas con discapacidad.

Hipótesis 3: El apoyo tiene una relación positiva con la percepción de empleabilidad de las personas con discapacidad.

Objetivo del estudio

El objetivo principal es identificar los factores asociados a la percepción de empleabilidad de personas con discapacidad en empleadores españoles.

En cuanto a los objetivos específicos encontramos los siguientes:

- Realizar una delimitación conceptual de los factores asociados a la percepción de la empleabilidad.
- Construir operacionalizaciones para cada uno de los factores asociados a la percepción de la empleabilidad.
- Establecer cuál es el grado de asociación entre los factores identificados y la percepción de la empleabilidad en una muestra de empleadores españoles.

Método

Se llevó a cabo un diseño no experimental de tipo transversal (León & Montero, 2003), puesto que no se manipuló las variables independientes que se pretende medir a través del cuestionario utilizado, sino que se recogieron datos en un determinado momento, los cuales están relacionados con dichas variables, y en un contexto natural, para posteriormente analizarlos. Por tanto, el propósito de este método es describir las variables y analizar su interrelación en la percepción de los empleadores, a través de un estudio cuantitativo.

Variables

Variables independientes

Confianza: hace referencia a la creencia de que las personas con discapacidad actuarán de manera adecuada en determinados contextos. En función del nivel de confianza, se considerará que las personas con discapacidad actúan en mayor o menor medida de manera apropiada en el desarrollo de sus funciones (Strindlund et al., 2019).

Contribución: hace referencia a si las personas con discapacidad aportan o no a la fuerza laboral y al lugar de trabajo. En función de considerar a las personas como un obstáculo o no, la percepción de contribución será percibida como una carga o un activo (Strindlund et al., 2019).

Apoyo: hace referencia tanto al tipo de apoyo ofrecido a las personas con discapacidad (financiero, ambiental, personal y educativo) como a la estructura que posee (cómo se organiza el apoyo), (Strindlund et al., 2019).

Variable dependiente

Percepción de los empleadores sobre las personas con discapacidad: hace referencia a la percepción que poseen acerca de la empleabilidad de las personas con discapacidad, la cual puede ser entendida en un continuo entre independencia– condicional - dependencia; siendo independiente cuando la discapacidad no supone ningún tipo de inconveniente para el desarrollo de sus funciones en un contexto laboral, condicional cuando está supeditada a otros factores y dependiente cuando la discapacidad supone un obstáculo para desempeñar un trabajo (Strindlund et al., 2019).

Variables control

Dentro de las variables control realizadas a los participantes se encuentran el sexo, la edad, la experiencia previa en contratación de personas con discapacidad, el puesto de trabajo que ocupan.

Participantes

La muestra utilizada en el presente estudio es no probabilística y está formada por empleadores de diferentes empresas y sectores del mercado español, que se encuentran activos en el momento de enviarles el cuestionario y que pertenecen tanto a empresas públicas como privadas. Estos participantes fueron seleccionados en función de dos criterios: el cargo que desempeñan dentro de su organización y sus funciones.

El total de los participantes fue de 54 personas, 14 hombres y 40 mujeres, de entre 21 y 53 años, siendo la edad media de 33,14 años. Referente al cargo que ocupan en el momento de la investigación, la muestra está conformada por 4 Directores de Recursos Humanos, 6 Responsables de Recursos Humanos, 9 Consultores de Recursos Humanos, 18 Técnicos Generalistas de Recursos Humanos, 15 Técnicos de Selección, 1 Administrativo de Recursos Humanos y 1 Becario de Recursos Humanos. En referencia al sector que pertenecían nuestros participantes, la mayoría trabajan para empresas privadas, mientras que solo 4 participantes trabajan para el sector público. Entre las empresas en las que se encuentran desarrollando su actividad, la mayoría de los participantes (53,7%) se sitúan en empresas de Consultoría o que ofrecen servicios de Recursos Humanos; mientras que el resto de los participantes se distribuyen en empresas de Hostelería, Ingeniería, Turismo, Contact Center, Fundaciones, Centros Especiales de Empleo, Empresas de Trabajo Temporal (ETT), Seguros, Inmobiliaria, Automoción, Electrónica y Comercios.

Respecto a su experiencia en contratación de personas con discapacidad, 77,8% del total de los participantes indicaban tener experiencia previa contratando a personas con algún tipo de discapacidad frente a los 22,2% que no habían realizado contrataciones de personas con discapacidad.

Materiales y procedimiento

Con relación al procedimiento, se elaboró un banco de ítems, a partir del cual se creó un instrumento el cual se envió a dos jueces expertos para su validación junto al formato de validación correspondiente. Tras recibir sus sugerencias, se reconstruyó el instrumento en función de sus indicaciones y se procedió a subir el cuestionario a Google Drive.

Una vez creada de manera online, se contactó a través de LinkedIn con diferentes profesionales encargados de contratar a personal, quienes fueron informados de los objetivos de la investigación, recordándoles que los datos se tratarían de forma anónima, y siguiendo los lineamientos éticos. Finalmente, fueron 54 empleadores los que aceptaron participar en este estudio y que accedieron rellenar la encuesta. Tras recoger los datos, se procedió a su análisis estadístico, resultados y discusión de los mismos.

Se aplicó un instrumento tipo compuesto por ítems Likert vía online, creado en Google Drive, el cual estaba formado por 25 ítems y fue suministrada de manera individual a través de LinkedIn. Los ítems fueron distribuidos de la siguiente manera: 5 ítems para medir la variable confianza, 5 para medir la variable apoyo y 5 para medir la variable contribución. Los 10 ítems restantes pretendían medir el continuo independencia- condicional-dependencia de la discapacidad a la hora de desenvolverse en un puesto de trabajo.

Dicho cuestionario posicionó a cada participante en una actitud positiva o negativa frente a la contratación de personas con discapacidad en función de la puntuación dada a los diferentes ítems. Cada ítem presentaba 7 opciones de respuesta donde 1= totalmente en

desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= algo en desacuerdo, 4= ni en desacuerdo ni de acuerdo, 5= algo de acuerdo, 6= de acuerdo y 7= totalmente de acuerdo.

Para examinar la información recogida se realizó un Análisis Factorial Exploratorio para cada una de las dimensiones que se quería medir. No se aplicó un Análisis Factorial para todos los ítems al tiempo, ya que, el tamaño de la muestra era demasiado pequeña. Por recomendación de Hair et al., (2014), un análisis factorial debería aplicarse a muestras que cumplan una relación de 5 a 1 con el número de ítems. Por tanto, se realizó por cada variable, de tal manera que se pueda cumplir la regla para cada una de las variables a medir. El Análisis Factorial se hizo sobre correlaciones policóricas con método de extracción ULS ya que los ítems son Likert, además se utilizó rotación oblicua. Para tomar la decisión del número de factores en cada análisis se utilizó el Análisis Paralelo (Abad et al., 2011). Y se aseguró que ningún ítem tuviera un peso factorial inferior a 0.40. Por último, la fiabilidad de cada dimensión se calculó con el índice Omega (Ventura-León & Caycho-Rodríguez, 2017).

Se calculó la sumatoria simple de los ítems que componen cada una de las dimensiones identificadas en los análisis factoriales. Con estas variables se aplicó un Modelo de Regresión lineal por pasos para estudiar la relación entre variables independientes y la variable dependiente, incluyendo en el primer paso las variables control y en el segundo las variables independientes.

Resultados

Una vez recogida la información a través de los cuestionarios se realizó un análisis estadístico para determinar cómo se relacionan las distintas variables independientes con la percepción de los empleadores acerca de la empleabilidad de personas con discapacidad y si consideran que su desenvolvimiento laboral es independiente condicionado o dependiente de dicha

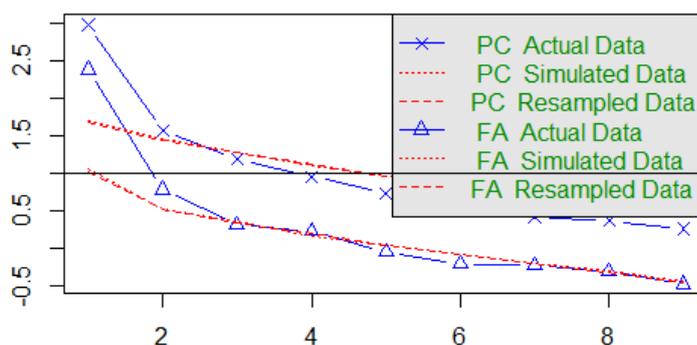
discapacidad. Para ello en primer lugar se analizó la calidad de la medición de las variables para posteriormente buscar cómo se asocian entre ellas.

Independencia – condicional - Dependencia

A continuación, se observa el resultado del Análisis Paralelo realizado en la variable independencia- condicional - dependencia. El análisis sugiere dos factores, sin embargo, se encuentran casos heyword en los resultados, por lo cual se repite el análisis con tres factores.

Figura 2

Análisis Paralelo Independencia- Dependencia



Nota. El gráfico representa el análisis paralelo de los factores independencia y dependencia, donde las "x" por encima de la línea roja punteada indica el número de factores a tener en cuenta.

En la siguiente matriz se encuentran los pesos factoriales del análisis realizado. Los tres factores que surgen del análisis son los de independencia, dependencia y condicionado, los cuales son las categorías propuestas por Strindlund et al. (2019).

Tabla 1: *Ponderaciones Referentes a los Factores Independencia, Condicionada y Dependencia*

Preguntas	Independencia	Dependencia	Condicionada
Antes de contratar a una persona con discapacidad, necesito estar seguro de que su condición le permitirá cumplir con sus horarios y tareas.	-,20	,25	,48

Cuando selecciono personal elijo a quien tenga mejores competencias para el puesto, sin preocuparme por su discapacidad.	,48	,33	-,10
En caso de que la persona seleccionada tenga algún tipo de discapacidad, se le ofrecerá el apoyo necesario.	,62	-,04	-,08
Al seleccionar a una persona que posee una discapacidad, quiero que sea eficaz al 100% desde el primer día.	,41	,18	,22
Debido a las funciones que realizamos, hay ciertas tareas que no podrían ser desempeñadas por alguien que posee algún tipo de discapacidad.	,08	,76	,03
Contratar a alguien que posee una discapacidad supone un valor añadido para la organización que cuenta con él.	,65	-,06	-,09
Poseer una discapacidad no es un obstáculo para realizar un trabajo, ya que hay que se puede adaptar la tarea a lo que es capaz de hacer.	-,06	-,12	,52
La contratación de personas con discapacidad se ve condicionada por el tipo de discapacidad que posea el candidato.	-,38	,49	-,04
Independientemente de los beneficios económicos que pueda recibir la empresa, es importante la presencia de empleados discapacitados en puestos de trabajo.	,69	,04	-,01
Existe menor inclusión de personas con discapacidad debido a que las ayudas por parte del Estado funcionan de forma intermitente.	-,22	,24	-,31

Nota. Fuente: creación propia. La negrilla indica que el peso factorial es <,40.

Se observa que el ítem 10 no pertenece a ninguno de los factores, ya que su peso factorial es menor a .40. Por este motivo fue necesario repetir el Análisis Factorial excluyendo dicho ítem.

Tabla 2: Ponderaciones Referentes a los Factores Independencia, Dependencia y Condicionada

Preguntas	Independencia	Dependencia	Condicionado
Antes de contratar a una persona con discapacidad, necesito estar seguro de que su condición le permitirá cumplir con sus horarios y tareas.	-,05	,09	,68

Cuando selecciono personal elijo a quien tenga mejores competencias para el puesto, sin preocuparme por su discapacidad.	,45	,35	-,11
En caso de que la persona seleccionada tenga algún tipo de discapacidad, se le ofrecerá el apoyo necesario.	,58	-,01	-,13
Al seleccionar a una persona que posee una discapacidad, quiero que sea eficaz al 100% desde el primer día.	,43	,12	,23
Debido a las funciones que realizamos, hay ciertas tareas que no podrían ser desempeñadas por alguien que posee algún tipo de discapacidad.	,06	,75	,07
Contratar a alguien que posee una discapacidad supone un valor añadido para la organización que cuenta con él.	,64	-,06	-,10
Poseer una discapacidad no es un obstáculo para realizar un trabajo, ya que hay que se puede adaptar la tarea a lo que es capaz de hacer.	-,03	-,20	,46
La contratación de personas con discapacidad se ve condicionada por el tipo de discapacidad que posea el candidato.	-,40	,50	-,01
Independientemente de los beneficios económicos que pueda recibir la empresa, es importante la presencia de empleados discapacitados en puestos de trabajo.	,70	,02	0

Nota. Fuente: creación propia. La negrilla indica que el peso factorial es $<,40$.

Con el nuevo Análisis Factorial, en el cual se eliminó el ítem 10, se realizó el análisis de fiabilidad con Omega, donde se encuentra que el ítem 4 reduce notablemente la fiabilidad de la dimensión, por lo que se decide excluirlo.

Tabla 3: Ponderaciones Referentes a los Factores Independencia, Dependencia y Condicionada

Preguntas	Independencia	Dependencia	Condicionado
Antes de contratar a una persona con discapacidad, necesito estar seguro de que su condición le permitirá cumplir con sus horarios y tareas.	-,20	,27	,42
Cuando selecciono personal elijo a quien tenga mejores competencias para el puesto, sin preocuparme por su discapacidad.	,54	,36	-,06

En caso de que la persona seleccionada tenga algún tipo de discapacidad, se le ofrecerá el apoyo necesario.	,52	-,06	-,20
Debido a las funciones que realizamos, hay ciertas tareas que no podrían ser desempeñadas por alguien que posee algún tipo de discapacidad.	,08	,74	,01
Contratar a alguien que posee una discapacidad supone un valor añadido para la organización que cuenta con él.	,64	-,09	-,08
Poseer una discapacidad no es un obstáculo para realizar un trabajo, ya que hay que se puede adaptar la tarea a lo que es capaz de hacer.	,03	-,08	,63
La contratación de personas con discapacidad se ve condicionada por el tipo de discapacidad que posea el candidato.	-,38	,49	-,05
Independientemente de los beneficios económicos que pueda recibir la empresa, es importante la presencia de empleados discapacitados en puestos de trabajo.	,74	,02	,04

Nota. Fuente: creación propia. La negrilla indica que el peso factorial es <,40.

Los resultados obtenidos de este análisis explican el 44% de la varianza. El factor condicionado se eliminó porque el Omega tiene un valor de .24, el cual se sitúa muy por debajo de .70, que es la fiabilidad mínima recomendada para una escala y, además, únicamente tiene 2 ítems, por lo que no cumple el criterio de mínimo 3 ítems como recoge Abad et al. (2011). El factor dependiente se ha eliminado a pesar de tener un Omega de .74 porque únicamente tiene 2 ítems. Por tanto, únicamente se seleccionó el factor independencia puesto que cumple con el criterio mínimo de 3 ítems, aunque tiene un valor Omega de .68.

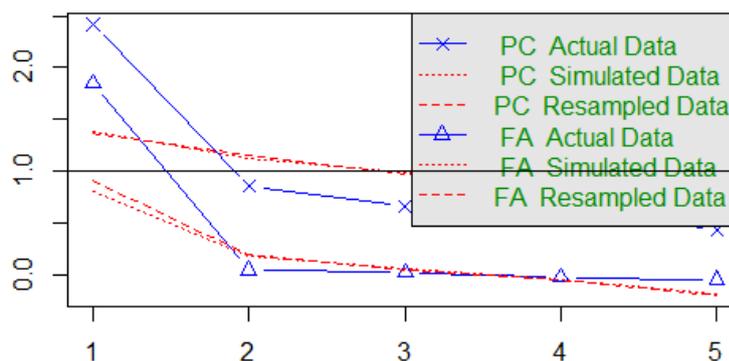
A pesar de que se conoce que el valor mínimo que debe de tener Omega es .70, se usó esa escala reconociendo previamente que posee problemas de fiabilidad, lo que supone una limitación para este estudio.

Confianza

Tras realizar el Análisis Paralelo de la variable confianza podemos observar que la gráfica sugiere retener un factor, puesto que al comparar los datos reales con los simulados solo se encuentra una “x” superior a la línea roja punteada.

Figura 3

Análisis Paralelo Confianza



Nota. El gráfico representa el análisis paralelo del factor confianza, donde la “x” por encima de la línea roja punteada indica el factor a tener en cuenta.

En la siguiente matriz se encuentran los pesos factoriales del análisis realizado.

Tabla 4: Ponderaciones Referente al Factor Confianza

Preguntas	Confianza
Las personas con discapacidad logran establecer buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.	,53
La correcta realización de las tareas requeridas para un puesto de trabajo se ve afectada por poseer algún tipo de discapacidad.	,35
Las habilidades profesionales son más importantes que las características asociadas a una discapacidad a la hora de realizar un trabajo.	,55

Espera que las competencias profesionales de un candidato no se vean afectadas por poseer una discapacidad.	,47
Se pueden establecer buenas relaciones sociales entre todos los compañeros de trabajo, independientemente de tener o no una discapacidad.	,66

Nota. Fuente: creación propia. La negrilla indica que el peso factorial es $<.40$.

Se observa que el ítem 12 no pertenece a dicho factor, puesto que su peso factorial es menor a $.40$. Como consecuencia de esto, fue necesario repetir el Análisis Factorial excluyendo dicho ítem.

Tabla 5: *Ponderaciones Referente al Factor Confianza*

Preguntas	Confianza
La correcta realización de las tareas requeridas para un puesto de trabajo se ve afectada por poseer algún tipo de discapacidad.	,53
Las habilidades profesionales son más importantes que las características asociadas a una discapacidad a la hora de realizar un trabajo.	,54
Espera que las competencias profesionales de un candidato no se vean afectadas por poseer una discapacidad.	,47
Se pueden establecer buenas relaciones sociales entre todos los compañeros de trabajo, independientemente de tener o no una discapacidad.	,69

Nota. Fuente: creación propia. La negrilla indica que el peso factorial es $<.40$.

Los resultados obtenidos de este análisis explican un 53,54% de la varianza. El factor confianza tiene un valor Omega de $.75$, lo que nos indica que tiene buena fiabilidad, ya que su valor es superior a $.70$, además de estar formado por 4 ítems, por lo que cumplía la regla para ser un buen predictor.

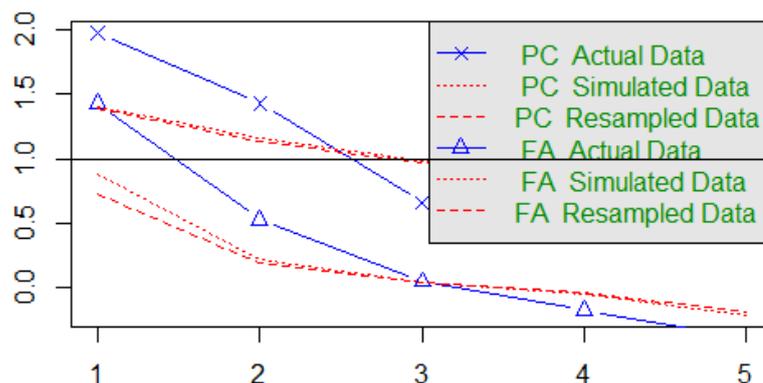
Contribución

En lo referente a la variable contribución, tras llevar a cabo el Análisis Factorial Paralelo se puede observar en la gráfica que se recomienda retener dos factores, puesto que al comparar

los datos reales con los simulados el número de “x” superiores a la línea roja punteada es de dos.

Figura 4

Análisis Paralelo Contribución



Nota. El gráfico representa el análisis paralelo del factor contribución, donde las “x” por encima de la línea roja punteada indica el número de factores a tener en cuenta.

En la siguiente matriz se encuentran los pesos factoriales del análisis realizado para ambos factores.

Tabla 6: Ponderaciones Referente al Factor Contribución

Preguntas	Contribución	No Contribución
Todos los trabajadores generan un valor añadido dentro de la compañía, independientemente de sus posibles discapacidades.	,66	-,18
Las personas con discapacidad necesitan mayor tiempo para realizar sus tareas.	-,01	,62
La formación de una persona permite que se adapte al puesto de trabajo, independientemente de su discapacidad.	,57	,06
Contratar a personas con discapacidad supone una mayor inversión de recursos y tiempo.	,04	,42
20. La contratación de personas con discapacidad no supone un obstáculo, al contrario, es algo gratificante para una compañía.	,57	,23

Nota. Fuente: creación propia. La negrilla indica que el peso factorial es $<,40$.

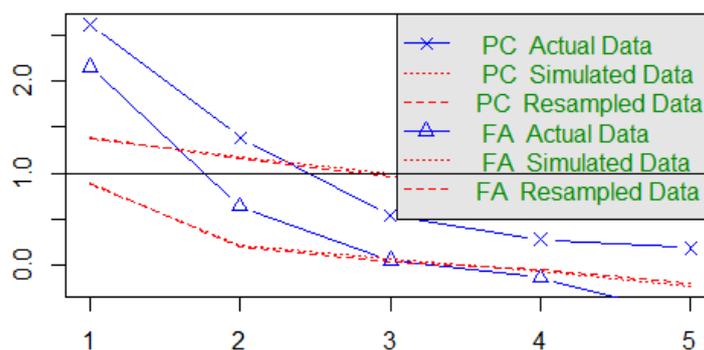
En este caso, los resultados obtenidos de este análisis explican el 35% de la varianza. En cuanto a los factores a utilizar, únicamente se seleccionará el factor contribución puesto que cumple con el criterio mínimo de 3 ítems y tiene un valor Omega de .72.

Apoyo

Por lo que concierne al Análisis Paralelo de la variable apoyo podemos observar que la gráfica sugiere retener dos factores, puesto que al comparar los datos reales con los simulados el número de “x” superiores a la línea roja punteada es de dos.

Figura 5

Análisis Paralelo Apoyo



Nota. El gráfico representa el análisis paralelo del factor apoyo, donde las “x” por encima de la línea roja punteada indica el número de factores a tener en cuenta.

A continuación, encontramos la matriz con pesos factoriales del análisis realizado para ambos factores.

Tabla 7: Ponderaciones Referente al Factor Apoyo

Preguntas	Apoyo Empresa	Apoyo Estado
Las instalaciones de las empresas están acondicionadas para personas que poseen algún tipo de discapacidad.	,41	,13
La compañía brinda las ayudas necesarias para que los distintos trabajadores puedan realizar de manera óptima sus tareas.	1,00	-,01

Las ayudas ofrecidas por el Estado favorecen la contratación de personas con discapacidad.	,09	,42
Las ayudas ofrecidas por parte del Estado son fáciles de gestionar para acceder a ellas.	-,04	,72
El Estado ofrece el apoyo suficiente para obtener información acerca de los beneficios de contratación de personas con discapacidad y su trámite.	,05	,54

Nota. Fuente: creación propia. La negrilla indica que el peso factorial es $<,4$

Los resultados obtenidos de este análisis explican un 33% de la varianza. Únicamente se seleccionará el factor apoyo por parte del Estado, puesto que cumple con el criterio mínimo de 3 ítems y tiene un valor Omega de .86. También se excluye el factor de apoyo de la empresa ya que contiene un caso heywood.

Una vez analizados cada uno de los factores se procedió a analizar la media y desviación típica de cada uno de los factores.

Tabla 8: Estadísticos de las variables independientes

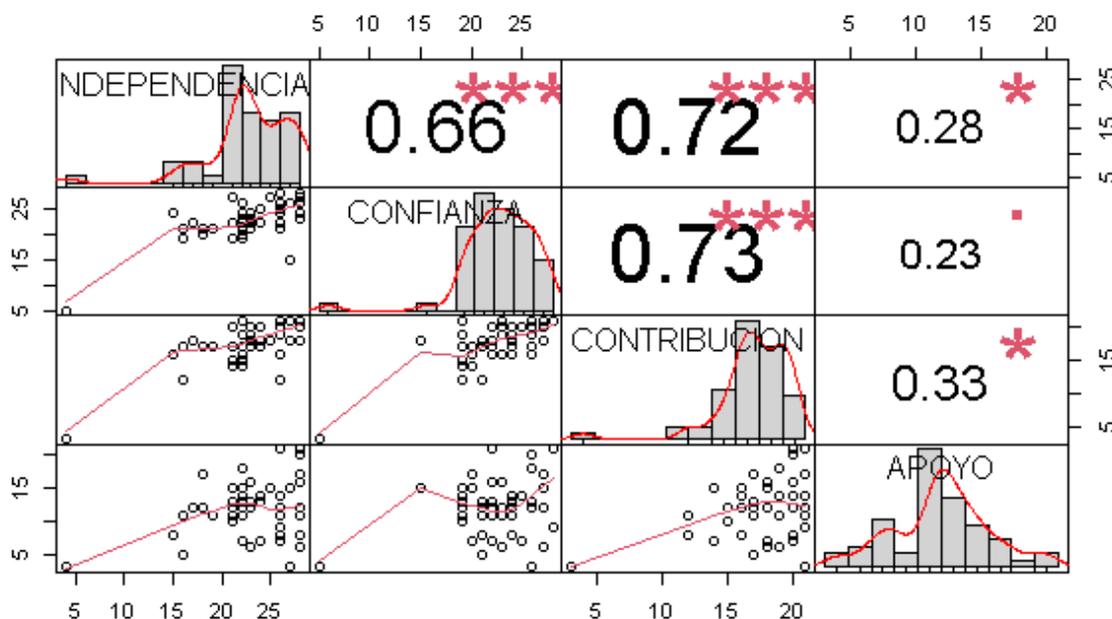
	Independiente	Confianza	Contribución	No apoyo
Media	22,91	22,59	17,67	12,07
Desv. Desviación	4,28	3,75	3,02	4,08
Mínimo	4,00	5,00	3,00	3,00
Máximo	28,00	28,00	21,00	21,00

Nota. Fuente: creación propia.

Antes de realizar el análisis de regresión se estudiaron las correlaciones y posibles casos extremos. Se encuentra una correlación positiva y significativa entre las variables, a excepción de apoyo con confianza. El análisis de casos atípicos no mostró influencia de ninguno de ellos, por lo cual se decidió trabajar con los 54 casos recolectados.

Figura 6

Matriz de Correlaciones



Nota. El gráfico representa las distintas correlaciones existentes y su significación, cuya interpretación es: *<0,5; **< 0,01; ***<0,001.

En lo referente al Análisis de Regresión realizado, se observa en el Modelo 1 que las variables control género y edad no son significativas; mientras que la variable control experiencia previa tiene una significación de $\beta=0.44$, $t(53)=3.06$, $p<.01$, lo que supone que el hecho de tener experiencia previa contratando a personas con discapacidad puede influir en la percepción que poseen los empleadores en la contratación de este colectivo de manera positiva. Al observar el R^2 obtenido para las variables control podemos corroborar que dichas variables explican un 17,2% de la varianza de la variable dependiente.

En cuanto al Modelo 2 podemos observar que al agregar las variables confianza, contribución y apoyo la variable control experiencia previa deja de ser significativa, por lo que las variables independientes agregadas toman mayor importancia a la hora de explicar la

percepción de los empleadores en la contratación de personas con discapacidad. En este caso, la variable confianza tiene una significación de $\beta=0.32$, $t(53)=2.30$, $p=.03$ y la variable contribución una significación de $\beta=0.44$, $t(53)=2.86$, $p=.01$, por lo que dichas variables tienen un efecto significativo en la percepción de los empleadores. En cuanto a la variable apoyo su significación es de $\beta=0.04$, $t(53)=0.39$, $p=.70$, por lo que no es significativa. En referencia a su R^2 , podemos observar que estas tres variables explican un 58.8% de la varianza de la variable dependiente.

Tabla 9: *Coefficientes*

Variables	Modelo 1		Modelo 2	
	Beta	Desv. Error	Beta	Desv. Error
Género	0,43	1,28	0,95	0,95
Edad	-0,03	,071	-0,05	0,06
Exp. Previa	4,52**	1,48	1,77	1,17
Confianza			0,36*	0,16
Contribución			0,62**	0,22
Apoyo			0,04	0,11
R^2	0,17		0,58	

Nota. Fuente: creación propia. La significación está indicada como: * $<0,5$; ** $<0,01$.

Asimismo, se llevó a cabo una comprobación de los supuestos del Modelo de Regresión, a través de la cual se corroboró que no existían problemas para ninguno de los supuestos, puesto que los residuos seguían una distribución normal.

Análisis Post-hoc

Tras observar cómo afecta cada una de las variables independientes en la variable dependiente, se estudió el efecto de la moderación entre variables (ver qué ocurre cuando hay una tercera variable que modifica la relación entre otras dos) es decir, cómo se ve afectada la relación entre la variable dependiente y la independiente cuando aparece una tercera variable. Para este fin se utilizó el análisis de moderación por medio del paquete Probemod en R.

Como hemos visto en el análisis de regresión previo, tanto confianza como contribución son significativas a la hora de explicar la percepción de los empleadores frente a la contratación de personas con discapacidad. Pero ¿qué ocurre cuando se encuentran ambas variables a la vez? La tabla 10 resume los principales hallazgos en los análisis de moderación.

Tabla 10: *Moderaciones*

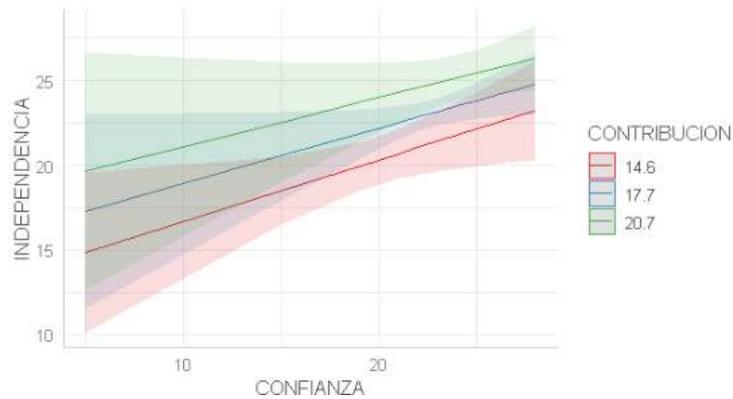
Variables	Moderación Confianza y Contribución	Moderación Confianza y Apoyo	Moderación Contribución y Apoyo
	Beta	Beta	Beta
Intercepto	-1,02	-4,43	-0,17
Género	0,98	0,56	0,93
Edad	-0,04	-0,02	-0,03
Exp. Previa	1,70	2,23	1,53
Confianza	0,54	1,05***	
Contribución	0,85*		1,16***
Apoyo		1,12*	0,58
Confianza: Contribución	-0,01		
Confianza: Apoyo		-0,04*	
Contribución: Apoyo			-0,03

Nota. Fuente: creación propia. La significación está indicada como: * $<0,5$; ** $<0,01$; *** $<0,001$.

No hay evidencias de moderación entre confianza y contribución, esta relación no es significativa como se observa en la tabla 10, algo que también puede observarse en la siguiente gráfica. Puede verse que la relación entre confianza e independencia no se modifica con la presencia de la contribución.

Figura 7

Modelado por Contribución

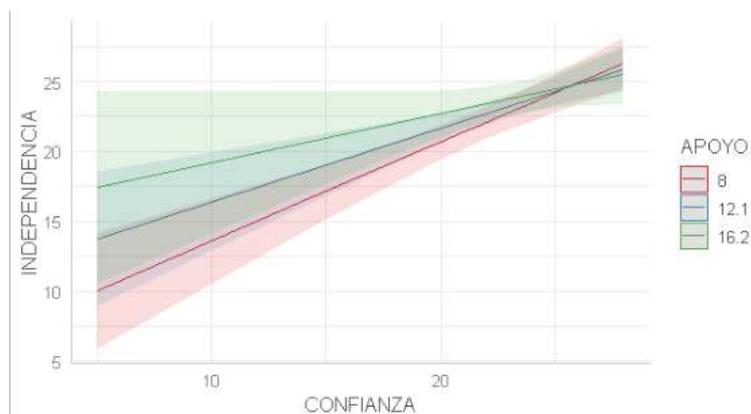


Nota. El gráfico señala cómo incide la contribución en la relación confianza e independencia. La línea roja indica una baja contribución, la azul una media contribución y la verde una alta contribución.

Por otra parte, se encuentran evidencias de moderación negativa entre apoyo y confianza. En la gráfica que se presenta a continuación se encuentra que la relación entre la percepción de los empleadores y la confianza se modifica con la presencia del apoyo. Es decir, en bajos niveles de confianza el apoyo tiene un efecto moderador, pero en altos niveles de confianza parece no tener relevancia.

Figura 8

Modelado por Apoyo

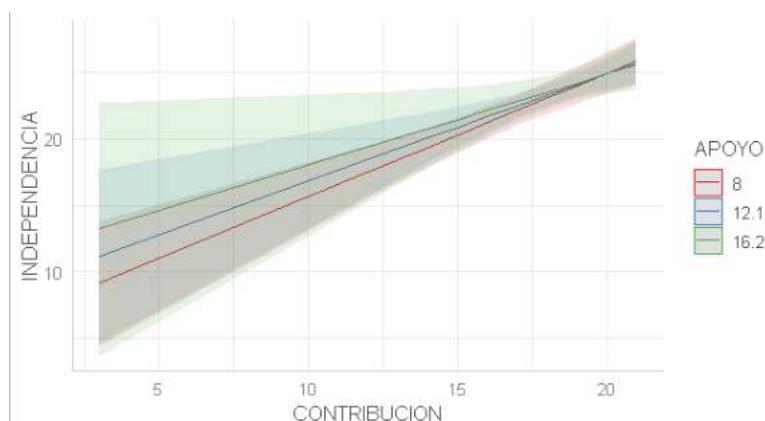


Nota. Nota. El gráfico señala cómo incide el apoyo en la relación confianza e independencia. La línea roja indica un bajo apoyo, la azul un apoyo medio y la verde un alto apoyo.

Por último, no hay evidencias de moderación entre contribución y apoyo. Aunque en bajos niveles de contribución, el apoyo modifica la relación entre contribución y la percepción de independencia, este efecto no es estadísticamente significativo.

Figura 9

Modelado por Apoyo



Nota. El gráfico señala cómo incide la contribución en la relación contribución e independencia. La línea roja indica un bajo apoyo, la azul un apoyo medio y la verde un alto apoyo.

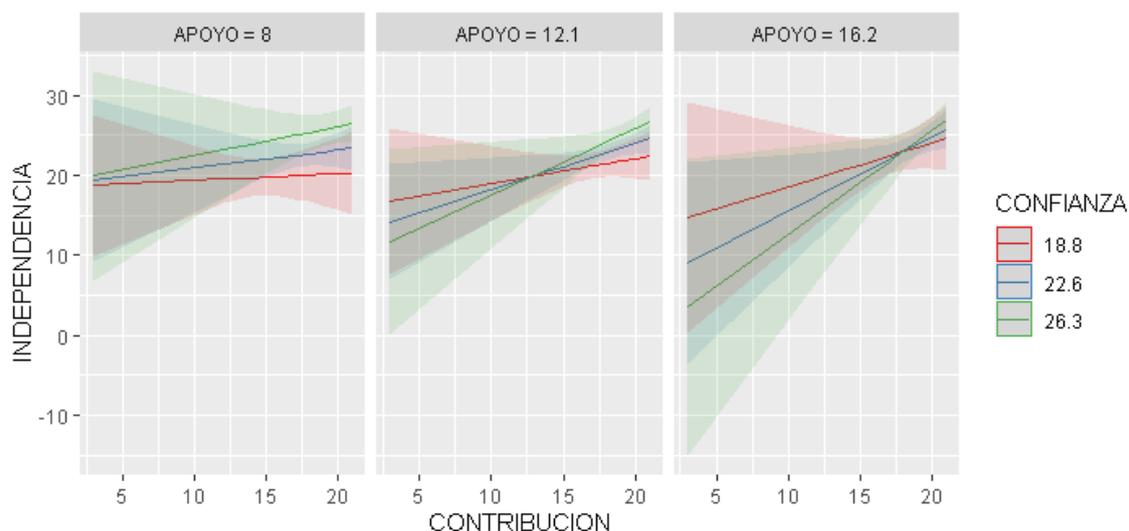
A modo de síntesis, recogiendo los modelos de regresión y de moderación realizados puede señalarse que la confianza y la contribución tienen efectos significativos sobre la percepción de independencia de los empleadores, sin embargo, el apoyo no muestra ninguna evidencia de efecto. No obstante, el apoyo sí muestra un efecto moderador, variando la relación entre confianza y percepción del empleador. También se observa que en todos los modelos que se han probado el efecto de la contribución es significativo, lo cual es un indicio claro del peso que tiene sobre la percepción de independencia de los empleadores.

Tras analizar cómo afectan cada una de las dimensiones actuando como moderadoras, nos surgió otra cuestión y es, ¿qué ocurre cuando en vez de una única moderadora nos encontramos con que dos de las dimensiones actúan como moderadora de tercera?

Para ello, se elaboró una gráfica en la cual apoyo y confianza actuarían como moderadoras de la variable contribución. De tal manera que podamos observar el efecto de ambas moderadoras cuando se percibe la contribución como baja, media y alta.

Figura 10

Modelado por Confianza y Apoyo



Nota. El gráfico señala cómo incide la confianza en la relación de contribución e independencia en presencia de un bajo, medio y alto apoyo. La línea roja indica una baja confianza, la azul una confianza media y la verde una alta confianza

Pese a que no se encuentra un efecto estadísticamente significativo, se puede observar en la gráfica algunos elementos interesantes. Al tener baja contribución e introducir un bajo apoyo y una baja confianza, se puede observar que no se produce ningún tipo de efecto por estas dos variables moderadores, ya que las líneas permanecen constantes. En cambio, cuando hay una contribución media y se introduce un apoyo medio, y una confianza media, se puede apreciar que estos factores empiezan a tener cierto efecto en la percepción de los empleadores, ya que las líneas se empiezan a unir al final. Por último, cuando se tiene una percepción de alta contribución e introducimos las moderadoras apoyo y confianza con valores altos, se encuentra que las tres líneas se unen por lo que se produce un efecto por parte de ambas moderadoras.

Este hecho supone que, a pesar de que apoyo no era significativo por sí solo a la hora de realizar el Modelo de Regresión, a través de la Moderación se ha observado que, si puede producir un efecto en la percepción de la visión de los empleadores sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad, ya que, cuando se presenta junto a las otras dos variables que si son significativas, produce un aumento en la percepción de la empleadores a la hora de contratar a personas que poseen algún tipo de discapacidad.

Discusión

La percepción de los empleadores sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad ha tomado una gran importancia en los últimos años, debido a todas las consecuencias que acarrea, tanto a nivel individual como para la sociedad. Por ello, este estudio pretende ofrecer una visión general de los resultados obtenidos en una muestra de 54 empleadores españoles a quienes se les ha preguntado acerca de su percepción basándose en tres dimensiones: la confianza en las capacidades de los individuos, el apoyo que reciben por parte del Estado y la contribución de las personas con discapacidad en las organizaciones.

Un aspecto relevante, es que este trabajo está basado en los resultados obtenidos en un estudio realizado en población sueca, el cual arroja información relevante sobre los aspectos que interfieren a la hora de formarse una percepción por parte de los empleadores y cómo afecta dicha percepción a la empleabilidad de las personas con discapacidad. El estudio que se ha realizado difiere del elaborado por Strindlund et al. (2019) respecto al diseño utilizado, número de participantes y los instrumentos elegidos. No obstante, los resultados obtenidos se demuestran que el modelo creado por Strindlund et al. (2019) tiene evidencias en la población española. Los factores resultantes en el análisis factorial son iguales a los reportados por estos autores para describir la percepción de empleabilidad, pese a que solo fue posible analizar la percepción de independencia ya que las demás escalas mostraron deficientes propiedades

psicométricas. También se apoyan las relaciones propuestas por el modelo de Strindlund et al. (2019) ya que tanto la confianza como la contribución son factores que pueden influir en la percepción de los empleadores a la hora de contratar a personas con discapacidad, aunque el apoyo no tenga una relación directa, sino que funcione como moderador.

Al hacer referencia a la confianza se encuentra una relación positiva con la empleabilidad, lo cual apoya la primera hipótesis de este estudio. Los empleadores consideraron que las personas que poseían discapacidades eran capaces de realizar correctamente las tareas requeridas para un puesto de trabajo y confiaban en que el poseer una discapacidad no interfiriese en sus competencias profesionales. Del mismo modo, a la hora de seleccionar a una persona para un puesto de trabajo, valoraban más las habilidades profesionales que podía aportar el candidato al puesto que las características asociadas a dicha discapacidad.

Cuando se les preguntó acerca de aspectos relacionados con la contribución, se refuerza la segunda hipótesis, se encuentra una relación positiva entre contribución y la percepción de empleabilidad. Los empleadores consideraban que todos los trabajadores suponen un valor añadido dentro de una compañía, independientemente de si poseían o no algún tipo de discapacidad, ya que consideraban que lo más importante para la adaptación a un puesto era la formación y experiencia que poseían relacionado con las tareas a desempeñar. Por lo que señalan que el contratar a personas con discapacidad es algo gratificante para la compañía.

En lo que refiere al factor apoyo, el único apoyo que tuvo significación fue aquel relacionado con el Estado, dejando fuera aquel proporcionado por las organizaciones. Los empleadores consideraban que el Estado proporciona la información y el apoyo suficiente sobre los beneficios a obtener ante la contratación de personas con discapacidad, que las ayudas que ofrecen favorecen la contratación y consideran que tanto su gestión como el trámite son

relativamente fáciles de realizar. A pesar de esto, no hubo suficientes evidencias para afirmar la tercera hipótesis, por lo que no se pudo demostrar que el apoyo esté relacionado con la empleabilidad de personas discapacitadas.

Pero el apoyo si realiza un tipo de contribución interesante en el modelo, este puede llegar a influir en la percepción de los empleadores cuando se presenta junto a una baja confianza, de tal manera que, si se proporciona mayor apoyo por parte del Estado, se ve favorecida la percepción hacia la contratación de este colectivo.

Por tanto, este estudio demuestra que los factores confianza y contribución influyen en la percepción que tienen los empleadores en la empleabilidad de las personas con independencia de su discapacidad. Este hecho supone la existencia de una relación positiva entre ellos, por lo que es posible influir en estas dimensiones de tal manera que se fortalezca la confianza o se mejore la contribución de este colectivo en el mercado laboral, de tal manera que se vea incrementada su empleabilidad e inclusión profesional. No obstante, no se pudo analizar si estos factores influyen en la percepción de empleabilidad condicionada de la discapacidad o dependiente de ésta, puesto que estos factores no obtuvieron suficiente fiabilidad para ser analizados, por lo que no se pudieron tener en cuenta en este estudio y supuso una limitación a este estudio.

Lo mismo ocurrió con otros factores como son la falta de confianza en las personas con discapacidad, la falta de contribución por este colectivo en el mercado laboral o el apoyo por parte de las empresas en la inclusión de trabajadores que presenten algún tipo de necesidad de adaptación para realizar su puesto de trabajo. Todos estos factores emergentes en los análisis factoriales, al no presentar suficiente fiabilidad o ítems necesarios para ser tenidos en cuenta, se tuvieron que descartar del estudio, y con ello su implicación en cómo influye en la percepción de los empleadores. Sin embargo, el número de casos puede haber afectado los

resultados del análisis factorial al obligar a aplicar varios análisis por separado. Es recomendable ampliar el tamaño de la muestra para una próxima investigación en el tema.

Otra de las limitaciones a considerar, fue la dificultad que se presentó para la toma de datos, ya que, debido a la existencia de una pandemia, se decretó un Estado de Alarma, lo que ocasionó un caos nacional y con ello se tuvo que modificar la metodología del estudio sueco y adaptarla a la situación, produciéndose una reducción de la participación en el trabajo presente.

Conclusiones

Los resultados obtenidos en este estudio arrojan información acerca de una de las dimensiones que describieron Strindlund et al. (2019), concretamente de la percepción de la empleabilidad con independencia de la discapacidad. Se encontró que una parte importante de los empleadores consideran que la empleabilidad es independiente de poseer o no algún tipo de discapacidad, por lo que para ellos, a la hora de contratar al personal de una compañía, es importante seleccionar a la persona que posea las mejores competencias, independientemente de si posee algún tipo de discapacidad. De este modo, se puede evaluar a la persona que mejor se adapte a las necesidades de un puesto de trabajo y se seleccionará al más indicado para desarrollarlo.

Por otro lado, se observa que los empleadores que tienen una posición de contratación con independencia de la discapacidad opinan que es necesario que, en caso de poseer alguna, se debe ofrecer todo el apoyo que requieran para que puedan desarrollar con éxito sus tareas. Este hecho podría explicar por qué la dimensión de apoyo no fue significativa para el grupo que poseía una percepción de independencia de la discapacidad, ya que si se tiene confianza en las competencias de la persona contratada y se considera que es contributiva dentro de la compañía, el apoyo previo no es considerado como un factor decisivo para su contratación, sino como algo a tener en cuenta siempre y cuando esa persona sea la que mejor se adapte al

puesto. Por lo que, en caso de ser esa persona la más indicada para ocupar una posición, si necesitase algún tipo de apoyo o adaptación debido a una discapacidad, se le facilitaría ese soporte para que pueda desarrollar su desempeño. Esto reafirma lo señalado por parte de las personas encargadas de contratar personal, quienes consideran que la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral se debe llevar a cabo independientemente de que se reciba algún tipo de beneficio económico por parte del Estado.

A raíz de estas ideas, cabe destacar la importancia que adquiere esta posición a la hora de contratar a una persona con discapacidad, ya que se genera un valor añadido en la selección de candidatos, puesto que el hecho de que la empleabilidad sea independiente de la discapacidad potencia el acceso a una mayor cantidad de candidatos y evita la pérdida de talento. Por tanto, el impulsar la independencia de la discapacidad favorece la contratación en base a las competencias de los candidatos y con ello un mayor acceso al capital humano.

A pesar de las limitaciones que se encontraron a la hora de realizar el estudio, se abre una puerta para incentivar la percepción de confianza y contribución como un mecanismo para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad. Confianza y contribución pueden ser dos indicadores medibles que orienten la toma de decisiones y las políticas públicas para lograr mejorar la inserción de discapacitados en el mercado laboral.

Finalmente, y en base a los resultados obtenidos, sería interesante conocer en futuros estudios cómo afectaría el desarrollo de las competencias y habilidades de las personas con discapacidad a la percepción de confianza y de contribución. Una mejora en las competencias podría ayudar a fortalecer la confianza en la selección en función de las aptitudes profesionales de los candidatos, y no en sus características asociadas a la posible existencia de una discapacidad. Lo mismo ocurre con la contribución, puesto que sería interesante conocer qué ocurre cuando se mejora el perfil profesional de las personas que poseen una discapacidad,

y si se ve reforzada la percepción de que ofrecen un valor añadido a la compañía, y con ello una mayor inserción laboral. Asimismo, cómo se puede influir desde el Estado en el incremento de la empleabilidad a través de la puesta en marcha de políticas de empleo que favorezcan su inserción, al igual que dotando de beneficios económicos y sociales a las empresas que se acojan a estas medidas que favorezcan el acceso al empleo.

Referencias

- Abad, F. J., Olea, J., Ponsoda, V. & García, C. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud*. Síntesis.
- Abellán, A. & Hidalgo Checa, R.M. (2011). *Definiciones de discapacidad en España*. Madrid: Informes Portal Mayores, nº 109.
- Benito, S.G., Glassman, T.S. & Hiedemann, B.G. (2016). Disability and Labor Market Earnings: Hearing Earnings Gaps in the United States. *Journal of Disability Policy Studies*, 27(3), 178– 188.
- Brunner, J. (2001). *Competencias de empleabilidad*. Recuperado de http://www.geocities.com/brunner_cl/empleab.html
- Campos Ríos, G. (2002). Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 33(2), 1-9.
- Campos Ríos, G. (2003). Implicancias económicas del concepto de empleabilidad. *Revista de la Facultad de Economía – BUAP*, 8(23), 101 -111.
- CERMI (2018). Derechos humanos y discapacidad. Informe España 2018. Recuperado de <https://www.cermi.es/es/colecciones/derechos-humanos-y-discapacidad-informe-españa-2018>
- Conde, R. (2014). Evolución del concepto de discapacidad en la sociedad contemporánea: de cuerpos enfermos a sociedades excluyentes. *Praxis Sociológica*, 18, 155-175.

- Contreras Dos Santos, M., Encinas Gutiérrez, V. & Gómez Calzas, M.I. (2017). Dificultades de contratación en el mercado de trabajo para las personas con discapacidad: análisis desde la perspectiva de género. *Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, 11(2), 71-81.
- Constitución Española*. BOE 29 de diciembre de 1978.
- Dalmau, M., Llinares, M. & Sala, I. (2003). Formación universitaria e inserción laboral. Titulados españoles con discapacidad y competencias profesionalizadoras. *Revista Española de Discapacidad*, 1(2), 95-118.
- Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1998/98B09_234_span.pdf
- Formichella, M.M. & London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, 47, 79-91.
- Fundación ONCE (2018). *Informe 3 Odismet*. Recuperado de <https://www.odismet.es/informes-publicaciones>
- Fundación ONCE (2019). *Informe 4 Odismet*. Recuperado de <https://www.odismet.es/informes-publicaciones>
- Fuster, J. (1999). *Empleabilidad: la capacidad de una persona*. Recuperado de <http://www.fundipe.es>.
- Gilbride, D., Stensrud, R., Ehlers, C., Evans, E. & Peterson, C. (2000). Employers' Attitudes Toward Hiring Persons with Disabilities and Vocational Rehabilitation Services. *Journal of Rehabilitation*, 66(4), 17-23.
- Guilbert, L., Bernaud, J.L., Gouvernet, B. & Rossier, J. (2016). Employability: review and research prospects. *Int J Educ Vocat Guidance*, 16, 69-89.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2014). Multivariate data analysis. *Upper Saddle River, NJ: Prentice hall*, 7(3), 207-219.

- Heera, S. (2016). Employers' perspective towards people with disabilities. A review of the literature. *The South East Asian Journal of Management*, 10(1), 54-74.
- Hernández, E. (2010). *Desarrollo histórico de la discapacidad. Evolución y tratamiento*. Recuperado de www.iin.oea.org/cursos_a_distancia/cad_guia_disc_UT1.pdf
- Hernández, M.I. (2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. *Revista CES Derecho*, 6(2), 46-59.
- Janssona, I., Björklunda, A., Perseiusb, K. & Gunnarssond, A.B. (2015). The concept of 'work ability' from the viewpoint of employers. *IOS Press*, 52, 153-167.
- Kidd, M. P., Solane, P. J. & Ferko, I. (2000). Disability and the labour market: an analysis of British males. *Journal of Health Economics*, 19, 961-98.
- León, O. G., & Montero, I. (2003). *Métodos de investigación en psicología y educación* (No. 303.42). McGraw-Hill Interamericana.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo*. BOE 30 de diciembre de 2006.
- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social*. BOE 5 de marzo de 2011.
- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo*. BOE 27 de julio de 2013.
- Observatorio Estatal de la Discapacidad (2016). *Informe Olivenza 2016, sobre la situación de la discapacidad en España*. Recuperado de <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/wp-content/uploads/2016/12/Informe-Olivenza-2016.pdf>
- Orden TAS/3501/2005, de 7 de noviembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en las cooperativas y sociedades laborales*. BOE 11 de noviembre de 2005.

- Oliver, A., Sancho, P. & Galiana, L. (2012). Calidad de la empleabilidad en universitarios con discapacidad. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 3(2), 109-123.
- Organización Mundial de la Salud (1980). *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. Manual de clasificación de las consecuencias de la enfermedad*. (1987 edición cast.) Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Organización Mundial de la Salud (2011). CIF. *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Organización de las Naciones Unidas (2008). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo*. Recuperado de <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>.
- Puin, D. C. & Escobar, M. (2002). Actitudes frente a la vinculación laboral de personas con discapacidad. *Revista de la Facultad de Medicina*, 50(4), 196-199.
- Pupiales Rueda, B. E. & Cordoba Andrade, L. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades Autónomas de España. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 16(2), 279-289.
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos*. BOE 4 de junio de 1983.
- Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores*. BOE 26 de enero de 2000.

Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. BOE 17 de diciembre de 2004.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. BOE 3 de diciembre de 2013.

Strindlund, L., Abrandt-Dahlgren, M. & Ståhl, C. (2019). Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: a phenomenographic study. *Disability and Rehabilitation, 41*(24), 2910-2917.

Suarez, B (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación, 14*(1), 67-84.

Vehemas, S. (2004). Ethical Analysis of the Concept of Disability. *Mental Retardation, 42*(3), 209-222.

Velarde-Talleri, A., X.Llinas-Audet, & M.Barboza-Palomino (2018). Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. *Equidad y Desarrollo, 32*, 57-78.

Ventura-León, J. L., & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 15*(1), 625-627.

Villa Fernández, N. (2003). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. *Revista Complutense de Educación, 14*(2), 393-424.

Weinberg, P. (2004). *Formación profesional, empleo y empleabilidad*. Recuperado de <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/weinberg/index.htm>.

Anexos

Anexo A. Estudios sobre la percepción de los empleadores en la contratación de personas con discapacidad					
Estudio	País	Nº participantes	Metodología	Instrumentos	Resultados
Gilbride et al., 2000	EEUU	123	Cuantitativa	Cuestionario 69 preguntas	Los resultados demuestran que las personas que han contratado previamente a personas con discapacidad son más propensas a incluirlas dentro del mercado laboral. A pesar de ello aún hay cierta reticencia hacia algún tipo de discapacidad para realizar ciertas tareas, así como la necesidad de ofrecer apoyo político para establecer mayor contacto entre las agencias encargadas de la inclusión de este colectivo y los empleadores.
Puin & Escobar, 2002	Colombia	16	Cuantitativa	Escala Likert 59 enunciados	Los resultados obtenidos muestran que a pesar de existir una actitud positiva, el desconocimiento desencadena actitudes discriminatorias hacia el colectivo, como la creencia de que son menos productivos. Por lo que la falta de información y la estigmatización influyen negativamente en la inclusión laboral.
Dalmau, Llinares & Sala, 2013	España	16	Cuantitativa-cualitativa y descriptiva.	Cuestionario preguntas abiertas y cerradas	Los resultados recogen que las empresas que han trabajado previamente con personas con discapacidad consideran que es una buena práctica, puesto que ayuda a eliminar prejuicios e incrementa la sensibilización. A pesar de esto existe una gran desinformación y falta de políticas que favorezcan su incorporación.
Heera, 2016	India		Revisión sistemática	44 artículos	Se ha descubierto que existen diversos factores como el contacto previo con discapacitados, el tipo de discapacidad y otras variables demográficas que influyen en la percepción de los empleadores, la cual juega un papel fundamental en la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Sin embargo, es necesario estudiar otro tipo de variables para poder obtener una

					visión completa de los factores que influyen en crear esta perspectiva en los empleadores.
Pupiales & Córdoba, 2016	España	70	Cualitativa	Cuestionario y entrevista	Los resultados demuestran que el 65% de las empresas consideran que es favorable contratar a personas con discapacidad por las ayudas recibidas por parte del Estado para adaptar el puesto de trabajo. A pesar de ello, solo un 10% lo ha destinado a este fin, por lo que es necesario impulsar otro tipo de incentivos, así como la creación de programas que favorezcan su empleabilidad.
Velarde-Talleri et al., 2018	Perú	188	Cuantitativa y cualitativa.	Cuestionario y entrevista semiestructurada	Los resultados han demostrado que la representatividad de personas con discapacidad dentro de las empresas es de 0,084%, lo que corrobora que no se cumple con el porcentaje mínimo establecido por ley (3%). Esto se debe principalmente a una difusión inadecuada, ausencia de mecanismos de inclusión y una serie de desventajas como son el costo de implementación de nuevas instalaciones y el trato diferenciado entre empleados. Por lo que es necesario disponer de medidas de acción para el cumplimiento de la Ley.
Strindlund, Abrandt-Dahlgren & Ståhl, 2019	Suecia	27	Cualitativa	Entrevista semiestructurada	Los resultados corroboran la existencia de una interacción multifacética entre los aspectos relacionados con el individuo, el lugar de trabajo y la autoridad, los cuales influyen en la confianza, la contribución y el apoyo de los empleadores. Por tanto, es posible influir en su percepción a través de la creación de asociaciones de confianza entre las autoridades, las empresas y los individuos, de tal manera que se satisfagan las necesidades de estos tres grupos.