

Joan Carrizosa
Ana Sesé

La diversidad funcional en el trabajo

Resumen

El acceso al mercado laboral por parte de las personas con diversidad funcional no está exento de dificultades. Aún hoy persisten barreras que sociedad y empresa deben superar como son los estereotipos o prejuicios hacia las personas con capacidades diferentes. Para que las personas en riesgo de exclusión social puedan aumentar sus opciones de encontrar un empleo planteamos, en la primera parte del artículo, un plan de acompañamiento personalizado a la inserción laboral que permita al candidato aumentar sus niveles de empleabilidad. En la segunda mitad, cambiamos el foco de atención hacia la empresa y proponemos cómo la presencia de personas con diversidad funcional puede generar valor dentro de una organización.

Palabras clave:

Diversidad funcional, Inserción laboral, Intermediación laboral, Responsabilidad Social Corporativa.

La diversitat funcional al treball

L'accés al mercat laboral per part de les persones amb diversitat funcional no està exempt de dificultats. Encara avui persisteixen barreres que societat i empresa han de superar com són els estereotips o prejudicis cap a les persones amb capacitats diferents. Perquè les persones en risc d'exclusió social puguin augmentar les seves opcions de trobar una feina plantejem, a la primera part de l'article, un pla d'acompanyament personalitzat a la inserció laboral que permeti al candidat augmentar els seus nivells d'ocupabilitat. A la segona meitat, canviem el focus d'atenció cap a l'empresa i proposem com la presència de persones amb diversitat funcional pot generar valor dins d'una organització.

Paraules clau: Diversitat funcional, Inserció laboral, Intermediació laboral, Responsabilitat Social Corporativa

Functional Diversity in the Workplace

For people with functional diversity, access to the labour market is not without its difficulties. Even today, society and business still need to overcome barriers in the form of stereotyping or prejudice towards people with different abilities. With a view to helping people at risk of social exclusion increase their chances of finding a job, in the first part of the article we outline a personalized accompaniment plan for access to the labour market to enable candidates to increase their level of employability. In the second part we shift the focus to the employer and give examples of how the presence of people with disabilities can create value within an organization.

Keywords: Functional diversity, Access to work, Job mediation, Corporate social responsibility

Cómo citar este artículo:

Carrizosa i Gala, Joan; Sesé Taubmann, Ana (2014).
"La diversidad funcional en el trabajo".
Educació Social. Revista d'Intervenció Socioeducativa, 58, p. 65-79



El contexto

Vivimos en un sistema social basado en la capacidad de trabajo y consumo de sus miembros. Este modelo deja, irremediablemente, fuera de los circuitos de consumo una parte de la sociedad. Son lo que denominamos personas *excluidas*. Los motivos que provocan esta exclusión son diversos y, frecuentemente, interrelacionados entre sí. Se trata de cuestiones como la formación, el contexto socioeconómico, las habilidades o competencias personales, la red social o la salud, entre otras. La capacidad de (re)incorporarse a la dinámica social de manera autónoma y alcanzar un nivel de calidad de vida mínimamente satisfactorio depende, por tanto, también de multitud de factores.

Uno de estos factores es la inserción laboral. El mercado de trabajo en nuestro entorno parece que comienza a enderezar la difícil situación de los últimos años, pero las empresas todavía cuentan con muchos candidatos para cubrir los puestos de trabajo disponibles y se permiten ser exigentes en la selección de las personas que se presentan.

Según datos del Instituto Nacional de Empleo (2012), en 2012, la tasa de paro de las personas con discapacidad era del 33,1%, frente al 25,0% referente a la población sin discapacidad.

Siguiendo la misma fuente, nuestra sociedad cuenta con un 5% de personas en edad laboral que tienen reconocida algún tipo de limitación, lo que significa aproximadamente un millón y medio de personas. ¿Qué país se puede permitir renunciar al potencial laboral de una parte tan grande de su población? Si estas personas, queriendo trabajar, tienen especiales dificultades para acceder al mercado laboral, es necesario ayudarles. Es responsabilidad de todos –administración pública, empresas y sociedad en general– no dejar perder estas personas. Si no llegan a incorporarse a un puesto de trabajo que les permita vivir de manera autónoma, el coste social que tendremos que pagar –económico y moral– será mucho más elevado.

En relación con los esfuerzos realizados, han sido, y son, en riguroso presente, muchos los intentos por aproximar las personas con especiales dificultades en relación con la diversidad funcional y el mundo laboral. Desafortunadamente no han sido menos los obstáculos con los que se han topado. Las políticas legislativas, como la implantación de la LISMI y su derogación en la reciente LGD, o las conocidas medidas incentivadoras a la contratación han resultado hasta el momento insuficientes y piden a gritos una reestructuración profunda.

No es un cometido nuevo, la propia administración pública implantó en 1982 la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) como una medida protectora de carácter obligatorio en aquellas empresas con más de cincuenta trabajadores. La Ley determinaba que un mínimo del 2% de la plantilla

tendría que poseer certificado de discapacidad. Actualmente esta cuota de reserva continúa vigente a través de la Ley General de Discapacidad (LGD). A la espera de estudios realizados por entidades independientes, algunos datos como los de la Fundación Grupo SIFU revelan que en el año 2011 únicamente el 33% de las empresas cumplían con dicha medida. En 2007, anterior a la crisis económica y con una tasa de paro únicamente del 8,3%, las empresas que cumplían con la obligación de reserva no eran significativamente diferentes, apenas el 36%.

En el día a día, las empresas libran una batalla diaria en sus intentos por maximizar los recursos disponibles, y las personas afectadas por especiales dificultades se esfuerzan por competir en igualdad de condiciones en un proceso de selección. El principal objetivo debe ser conseguir la integración laboral de estas personas en la misión empresarial de manera sostenible. El tejido social también ha ejercido un fuerte apoyo no sólo en el *empowerment* de las personas sino también como facilitadores ante las empresas ofreciendo un trabajo de intermediación que valoran positivamente.

Para avanzar en esta situación, es necesario *re-enfocar las lentes* y poner el énfasis en aquello que las personas sí que pueden hacer. Estas personas, por sus características, frecuentemente aportan un valor añadido a las empresas que hay que explicitar y difundir. Conocer qué factores dificultan la presencia de estas personas en las organizaciones es esencial para poder incidir en ellos e impulsar un proceso de cambio que propicie su presencia normalizada en las empresas.

Este artículo reflexiona en torno a la inserción laboral de las personas que tienen especiales dificultades en relación con la diversidad funcional desde una doble perspectiva. Por una parte, desde el punto de vista de lo que necesita la persona que quiere trabajar y encuentra especiales dificultades para acceder y mantener un puesto de trabajo, analizaremos las claves que se deben tener en cuenta habitualmente según las diferentes características de las personas. Por otra parte, nos pondremos en la perspectiva de la empresa, de lo que necesita en sus equipos y de lo que le aporta de manera expresa y especial el hecho de incorporar personas con diversidad funcional.



El principal objetivo debe ser conseguir la integración laboral de estas personas en la misión empresarial de manera sostenible

Capacidad y discapacidad versus diversidad funcional

No existen las personas *discapacitadas* al igual que no hay personas *capacitadas*. En ese sentido, las personas, todas ellas, poseemos capacidades y discapacidades.

En consecuencia, los trabajadores que demuestren mayor capacidad para algunas áreas laborales concretas ocuparán dichos puestos de trabajo porque realizarán las funciones requeridas de manera competente.

A un programador informàtic cuya funció és la creació de una nova aplicació per mòbil no se li avaluarà en funció de si és capaç o no de desenvolupar un pla estratègic de vendes per un producte. Se li avaluarà segons la seva capacitat per desenvolupar una aplicació que resulte útil, rentable, atractiva i que obtinga beneficis.

De la mateixa manera, a un auxiliar d'oficina amb síndrome de Down, la seva responsabilitat és la de classificar i repartir la correspondència, encuadernar presentacions, escanear, archivar factures o fotocopiar documentació, no se li avaluarà en funció de si és capaç de desenvolupar un pla estratègic de vendes per un producte. Se li avaluarà per ser responsable, puntual, tenir capacitat per prestar atenció als detalls o impedir que una tasca rutinària influeixi de manera negativa en el seu treball.

Estes dues persones posseeixen escasses capacitats per poder realitzar funcions comercials, en canvi estan fortament capacitades per realitzar el treball per al qual han estat contractades d'una manera eficaç i eficient.

És curiós com en algunes entrevistes laborals se presta major atenció a allò que no són capaços de fer les persones que manifesten tenir una discapacitat i en canvi se tendeix a valorar en primer terme quant seria capaç de vendre un comercial que no està en possessió d'un certificat de discapacitat.

El concepte de diversitat funcional nos porta a la idea de que tots i totes som més hàbils per a certes funcions i menys per a altres i nos situa en pla de igualtat. El concepte de discapacitat, per contra, focalitza l'atenció en aquell que la persona *no pot fer*, i dificulta, ja des de l'inici, el seu accés a l'ocupació.

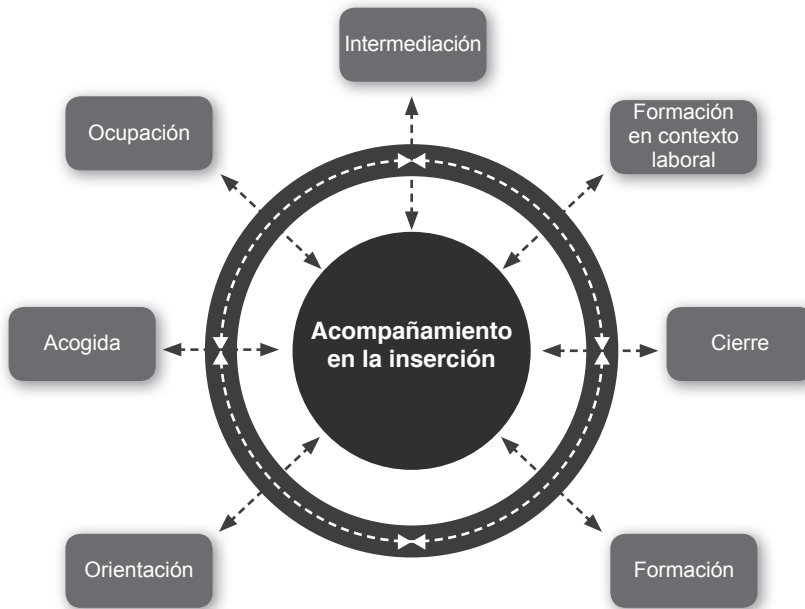
Todos y todas
somos más
hábles para unas
funciones y
menos para otras
y nos sitúa en
plano de igualdad

El acompanyament a la inserció laboral

Per accedir al mercat de treball, un pot fer-ho de solitari, sabent on i com dirigir-se, o pot fer-ho assessorat i acompanyat per un/a professional. Aquest segon cas és especialment convenient en el cas de les persones que presenten alguna dificultat afegida de cara a la inserció laboral.

Les claus on considerem que se basa l'èxit d'aquests processos d'acompanyament i millora de l'ocupabilitat són:

- La concepció del itinerari cap a la inserció laboral com a un procés flexible i circular, i en absolut lineal, tal i com s'ha concebut durant anys. No tots els recorridos per arribar a un lloc de treball han de seguir les mateixes parades. Cada cas ha de estudiar-se de manera particular en funció dels interessos i necessitats de la persona acompanyada i dels recursos de l'organització que acompanya.



- El acompañamiento personalizado, fundamental para dar continuidad y coherencia a un proceso que es complejo y en el que frecuentemente intervienen diferentes agentes. Este acompañamiento no garantiza, pero aumenta enormemente, la probabilidad de conseguir que los resultados obtenidos sean duraderos más allá de una inserción puntual. Supera el asesoramiento rápido y puntual sobre las técnicas de búsqueda de empleo más básicas (CV, ofertas y/o listados de empresas donde dirigirse) y plantea una intervención que va más allá. Establece un plan de trabajo ajustado al perfil de la persona y a su objetivo profesional y se marca como objetivo no sólo conseguir una pronta inserción sino también fomentar el empoderamiento de la persona implicada mediante la mejora de su ocupabilidad entendida de manera global. Igualmente, el seguimiento personalizado permite llegar a la información explícita e implícita sobre lo que la persona desea y necesita de manera global. Hace falta tiempo y confianza para comprender la situación familiar o conocer el grado de desarrollo de algunas competencias. Este planteamiento favorece el mantenimiento de los puestos de trabajo a los cuales acceden las personas acompañadas y su no-dependencia del recurso en el futuro.
- Las competencias transversales, aspecto clave a trabajar como elemento fundamental de la empleabilidad. La capacidad de acceder a un puesto de trabajo y mantenerlo es lo que denominamos empleabilidad. Éste es un concepto multifactorial, que aglutina un conjunto de aspectos como la formación, los intereses, las competencias, la experiencia laboral, el conocimiento del mercado de trabajo, el entorno familiar y social o la salud.

La empleabilidad así entendida se debe trabajar de manera global, desde diferentes ámbitos, ya que supera la capacidad de incidencia y acompañamiento de la mayoría de servicios y programas de inserción laboral por separado. Éstos necesitan sumar esfuerzos y recursos, e intervenir de manera coordinada, contribuyendo cada uno desde su especialidad al objetivo último, que es la autonomía laboral de la persona acompañada.

Las características de este acompañamiento y la manera de trabajar la ocupabilidad deben ajustarse a las necesidades y disponibilidad de las personas. Así deben plantearse diferentes estrategias según si se trata de un joven sin formación, una mujer madura que busca trabajar después de dedicar unos años al cuidado de un familiar o una persona con inteligencia límite. En unos casos habrá que ajustar los contenidos a trabajar y en otros, la manera de trabajarlos.

Para visualizar algunos ejemplos, en el caso de personas mayores de 45 años se propone poner el énfasis en el aprovechamiento de las competencias técnicas y transversales desarrolladas a lo largo de su vida personal y profesional. Según los sectores de actividad en que haya trabajado, quizá haya que *reconvertir* el perfil, analizando en qué otras ocupaciones pueden ser útiles sus habilidades y competencias. Además, en estos casos, frecuentemente, debe tenerse muy presente la recuperación emocional de la persona. Al quedarse en situación de desempleo, deberá afrontar nuevas situaciones y, seguramente, miedos que, a pesar de la experiencia acumulada, le puede costar resolver. A nivel transversal, puede ser conveniente incidir en competencias como la flexibilidad y la disposición al aprendizaje (mejora continua).

En cambio, si estamos acompañando personas jóvenes lo más probable es que haga falta focalizar el trabajo en potenciar el autoconocimiento. Éste será la base para una buena orientación profesional. En paralelo, es posible que convenga trabajar competencias transversales como la constancia y la tolerancia a la frustración.

En el caso de personas con especiales dificultades relacionadas con la diversidad funcional, es necesario centrar más el foco, ya que esta *etiqueta* incluye personas con intereses y necesidades demasiado diferentes como para poder sistematizar en una sola propuesta el trabajo a hacer con ellas. Les caracteriza un reconocimiento legal recogido en el Certificado de Discapacidad, que les da acceso a unos determinados recursos, con los cuales, evidentemente hay que trabajar conjuntamente. Por otra parte, sus intereses y habilidades personales o nivel de formación, juntamente con el tipo de dificultad concreta que tengan y el grado en que les afecte a la vida cotidiana tienen una importancia fundamental. Todo ello deberá ser tenido en cuenta a la hora de orientarlas hacia el mercado de trabajo para encontrar aquella actividad en la que pueda desarrollar sus capacidades.

Desde el punto de vista de la empresa

La Responsabilidad Social Corporativa

En consonancia, y a consecuencia del alto grado de influencia que las empresas han ido alcanzando en los últimos tiempos en los principales ámbitos de la vida (político, económico, medioambiental, social), muchas de ellas han adquirido un compromiso voluntario hacia la sociedad en términos de retorno y sostenibilidad.

De esta manera nace la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en las organizaciones, con el objetivo de contribuir a la mejora del entorno natural y social, y velar porque la actuación –interna y externa– de la propia empresa se produzca en términos éticos, de justicia, sostenibilidad, transparencia o de equidad.

Integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.

Definición de Responsabilidad Corporativa. *Libro Verde de la Comisión Europea. 2001*

Precisamente la integración laboral de personas más vulnerables socialmente se incluye como una de las acciones que se desarrollan en el área de la RSC en las organizaciones. Son muchas de ellas las que promueven políticas para facilitar la incorporación en su plantilla de personas desempleadas de larga duración, mujeres sub-representadas en el mercado laboral o personas con diversidad funcional, por citar sólo algunos de estos colectivos.

En estas prácticas cobra una especial importancia la actuación de las organizaciones dedicadas a la integración laboral. Son muchas las empresas que acuden al tejido asociativo como fuente de reclutamiento de candidatos/as en riesgo de exclusión pero son también las entidades sociales las que, cada vez más, actúan de forma proactiva en la detección de oportunidades laborales para sus usuarios.

Si ya existen las intenciones y los esfuerzos por ambas partes, ¿por qué se dan las dificultades que relatan ambas partes para que se produzca la integración laboral?

Para que realmente se produzca una verdadera sinergia entre el tejido social y el empresarial es necesario un esfuerzo aún mayor. Es preciso gestionar un cambio de mentalidad en el que las entidades sociales dejen de colaborar



La Responsabilidad Social Corporativa tiene como objetivo velar porque la actuación de la empresa se produzca en términos éticos, de justicia, sostenibilidad, transparencia o de equidad

“para” las empresas y empiecen a pensar en trabajar “con” las empresas, no como mero intermediario sino como una figura de asesor social. Para ello, las entidades han de continuar con su desarrollo hacia una mayor profesionalización que les permita entender y adecuar su misión a las empresas.

Es temprano para
afirmar que
todas las acciones
impulsadas desde
el área de RSC no
se pervierten
hacia
herramientas de
marketing

Por su parte, aquellas organizaciones que ya han adquirido esa conciencia social no se pueden limitar a la intención sino a la acción. Es imperativo modificar el discurso de las empresas que “les gustaría contribuir” e implicarse en el “vamos y queremos contribuir”. Es temprano para afirmar que todas las acciones impulsadas desde el área de RSC contribuyen ciertamente a la mejora de la sociedad y no se pervierten hacia herramientas de marketing enmascaradas por acciones pseudosociales.

Hemos avanzado y poco a poco se percibe un cambio pero aun queda un largo camino por delante.

La gestión de la diversidad

En la actual sociedad de la información y el conocimiento, las ventajas competitivas que históricamente han permitido a las empresas perdurar y consolidarse en el mercado como el acceso al capital, la tecnología o la explotación de los recursos naturales, en el contexto globalizador actual no ha lugar.

Es precisamente el conocimiento y una de sus consecuencias, la innovación, las principales fuentes generadoras de ventajas competitivas en las organizaciones. Dichos intangibles se generan a través del capital humano de las organizaciones, las personas. Y sin duda se ven pronunciados cuando las personas que forman parte de las organizaciones son más diversas entre sí.

Una organización que cuenta en su plantilla con trabajadores de características y capacidades diferentes tendrá mayor facilidad para generar nuevas ideas, soluciones, razonamientos, puntos de vista..., mientras que aquellas empresas que contraten empleados con un perfil similar se dirigirán todos, casi por inercia, en una misma dirección, lo que, en un mundo en permanente cambio, se prevé cuanto menos arriesgado.

Dicho de otra manera, las organizaciones que empiecen a desarrollar políticas de gestión de la diversidad lograrán, sin duda, una mayor competitividad en el mercado.

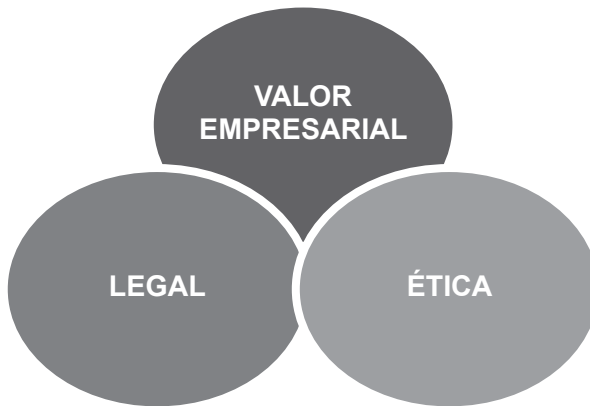
Podríamos definir las políticas de diversidad corporativa como la gestión de las diferencias individuales de las personas (valores, visiones, culturas, saberes, conocimientos, capacidades, habilidades...) para dar una respuesta conjunta, única y creativa a las amenazas y oportunidades del mercado.

La triple vertiente de la integración laboral

La integración laboral y la gestión de la diversidad son dos conceptos íntimamente relacionados. Los dos surgen en un contexto de gestión responsable de recursos humanos en las empresas como consecuencia de la toma de conciencia de las dificultades añadidas en las que se encuentran las personas en riesgo de exclusión social y de cómo precisamente la diversidad que genera una organización que contrata a personas con capacidades diferentes, mayores de 45 años, inmigrantes o jóvenes sin experiencia laboral aporta un valor añadido.



En sí, la integración laboral puede entenderse desde una triple vertiente: la ética, la legal y como valor empresarial.



A las dos primeras se les ha concedido una importancia relativamente mayor que a la tercera. Es muy común justificar los motivos por los que la empresa ha de promover la integración laboral apoyándose en una legislación vigente (Directiva 2000/78/CE “[...] igualdad de trato en el empleo [...]”, 2% cuota de reserva Ley General de la Discapacidad, Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres...) o acogerse a la ética de una organización por apostar por los derechos de las personas socialmente vulnerables. Paradójicamente, la integración laboral de personas con diversidad funcional entendida como generadora de valor en las organizaciones es la que menos atención ha recibido, siendo la que, a priori, más pueda despertar el interés en las organizaciones.

Empresas con barreras mentales

Los argumentos que exponen algunas empresas para no contratar personas con diversidad funcional son de lo más variados pero también muy fáciles de rebatir dado que la mayoría son fruto de la desinformación, los estereotipos o los prejuicios.

Es imposible poner en valor a las personas con diversidad funcional en las organizaciones si antes no se eliminan dichas ideas preconcebidas. En estos casos, es evidente que el esfuerzo por parte de los agentes sociales será mayor porque tendrán que destruir antes que construir.

-
- Necesitará ayuda constantemente
 - Le costará adaptarse
 - ¿Qué es lo que no puede hacer?
 - Seguro que es resentido/a y está siempre disgustado/a
 - Se equivocará repetidamente
 - Tendrá una capacitación escasa
-

Desde el primer momento, las empresas con barreras mentales asocian una serie de atribuciones a las personas *con discapacidad* que, en cambio, no contemplan de entrada para las personas *sin discapacidad*.

Sobran argumentos para hacer ver a estas organizaciones que estas atribuciones no son exclusivas de empleados/as con diversidad funcional, sino que pueden aparecer en cualquier trabajador. Es más, algunas de estas atribuciones dotadas de un sentido peyorativo pueden ser perfectamente incorporadas en un contexto neutro.

-
- Todos los empleados/as necesitarán la ayuda del otro/a en cualquier momento.
 - Adaptarse a un nuevo trabajo no tiene por qué resultar sencillo.
 - Lo que no puede hacer no influye en su trabajo.
 - Hay personas resentidas y disgustadas.
 - ¿A qué son debido los errores?
 - Tendrá capacidad para hacer muchas cosas.
-

Aún persiste el falso mito en algunas empresas que obstaculizan el acceso de las personas con diversidad funcional argumentando que tienen altos niveles de absentismo laboral. Un reciente informe de Fundación Adecco y Capgemini refleja que el 74% de las empresas encuestadas no creían ver acentuado el absentismo laboral en su organización por esta circunstancia. El 9% afirmaba verse reducido y únicamente el 17% lo había visto incrementado. Se da la circunstancia de que el 94% de estas empresas tenían contratadas personas *con discapacidad*.

Hay la necesidad de romper con estas falsas creencias no únicamente en los responsables de contratar trabajadores sino también en el resto de la plantilla. De nada sirve establecer un plan de comunicación a nivel directivo si la información no fluye hacia la totalidad de las personas de la organización.

Aún hoy sigue existiendo el temor entre los trabajadores/as a perder su empleo a causa de una discapacidad sobrevenida o agravada en el tiempo, e incluso empleados que no revelan una discapacidad por el mismo motivo. Casos como algunas personas con discapacidad auditiva corregida mediante audífonos que ocultan este hecho bajo el cabello o crean estrategias para que no resulte revelador (mantener una postura siempre cara a cara para ayuda labial u orientar siempre el oído con menor o nula pérdida auditiva hacia el foco de escucha).

Pero en una organización sensibilizada hacia la diversidad funcional no deberían concurrir este tipo de situaciones.

Puesta en valor de la diversidad funcional

El impacto que produce la gestión de la diversidad funcional junto a la integración laboral puede traducirse como valor empresarial dentro de una organización más allá del cumplimiento de la legislación vigente.

Transmisión de valores

Las organizaciones son conscientes de que para atraer el talento no basta con ofrecer un salario por encima de mercado o un interesante proyecto laboral, sino que, cada vez más, los distintos profesionales eligen trabajar en una u otra empresa por aquellos valores que más afinidad puede tener con los propios.

En ocasiones la presencia de personas con diversidad funcional en una organización constituye un ejemplo de superación que contagia a los demás componentes del equipo. Se convierten involuntariamente en testimonios vitales de lo que supone haber superado barreras personales y sociales a causa de su discapacidad, la importancia de la actitud que ha elegido en torno a ella y los logros que ha conseguido con una dificultad añadida.

Fomentan una cultura del esfuerzo y el trabajo; logran que los demás relativicen la consideración de problemas para algunas preocupaciones cotidianas. Son personas que han podido necesitar la ayuda de los demás para superar diversos obstáculos en su vida. No es extraño que muchas de estas



La presencia de personas con diversidad funcional en una organización constituye un ejemplo de superación

personas elijan en su carrera laboral desarrollarse en campos como la sanidad o formarse para ocupar profesiones de tipo social. Ayudar a los demás nos hace sentir felices y satisfechos con nosotros mismos.

Posibles valores y competencias de las personas con diversidad funcional

- Espíritu de superación
- Constancia
- Cooperación
- Empatía
- Esfuerzo
- Fidelidad
- Multitud de recursos

Multicapacidad

Las empresas que cuenten en su plantilla con personas de diferentes capacidades serán aquellas que saquen el máximo rendimiento posible a su negocio. No todas las personas se adaptan por igual a todos los tipos de puestos laborales. Independientemente de sus conocimientos y experiencia previa, todas las personas disponen de capacidades (innatas) que se ajustan más a un tipo de puesto. Por ejemplo, posiciones con un alto componente rutinario –manipuladores, producción, auxiliar administrativo...– suelen tener un alto nivel de rotación de personal debido a que las tareas pueden resultar tediosas. En cambio las personas con discapacidad intelectual suelen tener capacidades adecuadas para obtener el máximo rendimiento en posiciones de esta envergadura. Son personas que por lo general poseen un alto nivel de tolerancia a la rutina. De hecho, necesitan de automatismos y de pautas claras y definidas para obtener el máximo rendimiento de sus competencias.

Puestos de trabajo en los que se requiere gran atención y trabajo en detalle –por ejemplo grabadores de datos, supervisores de calidad...– muchas veces son ocupados por personas con discapacidad auditiva severa porque suelen tener una alta concentración al no atender a distractores externos como llamadas telefónicas, ruidos o conversaciones triviales.

Fortalecimiento de la relación con los stakeholders

Como hemos comentado, poco a poco las empresas empiezan a tomar conciencia social y a comportarse de manera socialmente responsable. Precisamente por este mismo motivo muchas de ellas rechazan incluso colaborar con organizaciones que no se comporten como tal. Existen compañías que antes de decantarse por un proveedor u otro tienen en cuenta qué tipo de actividad social y medioambiental llevan a cabo (o no) en relación con su propia actividad profesional.

Para que las empresas puedan presentarse a ciertos concursos públicos es obligatorio, entre otros aspectos, cumplir con la cuota de reserva del 2% que dictamina la LGD. La concesión de determinados concursos públicos puede suponer a la empresa un importante incremento de su negocio y le otorga un valor diferenciador en comparación con otras compañías. De esta manera se accede a un mayor nicho de mercado que aquellos competidores que no están al corriente de dichas obligaciones.



Reputación corporativa

En plena sociedad de la información y el conocimiento, las organizaciones han de procurar cuidar su imagen tanto interna (hacia sus empleados) como externa (a la sociedad).

Una mala reputación corporativa repele el talento y daña considerablemente las relaciones con sus grupos de interés. Los consumidores suelen castigar a las empresas cuya conducta va en contra de los valores sociales.

En cambio una reputación corporativa positiva facilita la identificación de los trabajadores con su empresa, mejora el clima laboral, impulsa las relaciones con sus stakeholders y, en definitiva, logra obtener una serie de ventajas competitivas que le posicionan y diferencian de la competencia.

La integración laboral indudablemente ayuda a obtener una reputación corporativa positiva en el momento en que los grupos de interés advierten que la organización se preocupa por los problemas de la sociedad y apuesta por las personas socialmente más vulnerables al incluirlos en sus políticas de contratación.

Valor empresarial/ventajas competitivas

- Mejora de la reputación corporativa interna y externa
- Potenciación en las relaciones con stakeholders
- Diferenciación y posicionamiento
- Mejora en el desarrollo y supervivencia de la organización
- Atracción y fidelización del talento
- Transmisión de valores
- Multicapacidad
- Bonificaciones a la contratación
- Acceso a concursos públicos

Conclusiones

Es importante dejar de hablar de capacidad y discapacidad y concebir todo el conjunto desde la perspectiva de la diversidad funcional: todos somos capaces de llevar a cabo unas tareas e incapaces de llevar a cabo otras.

Siendo cierto que algunas personas deben vivir haciendo frente a alguna dificultad añadida que condiciona su vida cotidiana, una sociedad madura debe ser capaz de dedicar los esfuerzos necesarios para que, si desean trabajar, lo puedan hacer.

En ocasiones sólo será necesario buscar aquella actividad que puede desarrollarse sin problema, en otras habrá que recurrir a alguna ayuda organizativa, física o tecnológica o a un cierto apoyo personal.

En cualquier caso, siempre será necesario reforzar sus capacidades personales, así como incidir en el ámbito empresarial al respecto.

Las empresas aún no son conscientes de los beneficios que comporta la incorporación de estas personas en su propia empresa y de qué manera pueden gestionar su incorporación para que esta se produzca de manera exitosa. Hay empresas que tienen la intención de hacerlo pero no son lo suficientemente maduras en la materia para llevarlo a cabo.

Actualmente existen pocas líneas de trabajo orientadas a medir el impacto de la gestión de la diversidad en las organizaciones. Además del desconocimiento como posible actuación estratégica existe mucha desinformación sobre las personas *con discapacidad*.

Sin dejar de reconocer que para muchas empresas estas ventajas económicas pueden resultar suficientemente atractivas en un primer momento, las políticas de integración laboral acostumbran a no ser efectivas si la organización no está lo suficientemente sensibilizada.

El impacto que genera una buena gestión de la diversidad funcional, y por tanto el valor que supone la implantación de este tipo de políticas en una organización, va más allá de los beneficios económicos que suponen las bonificaciones y reducciones en las cuotas a la Seguridad Social por la contratación de personas con discapacidad.

Joan Carrizosa i Gala
Consultor de Recursos Humanos
joan.carrizosa@adecco.com

Ana Sesé Taubmann
Responsable del área de Inserción Laboral
Fundación Pere Tarrés
asese@peretarres.org

Bibliografía

Fundación Adecco-Capgemini (2012). Informe: *El perfil del trabajador con discapacidad*. http://www.fundacionadecco.es/_data/SalaPrensa/Estudios/pdf/315.pdf

Fundación Grupo SIFU (2011). Observatorio Discapacidad y Empresa. http://www.gruposifu.com/integracion-laboral-personas-discapacitadas/publicaciones/observatorio_318_1_ap.html

Fundación Pere Tarrés (2014). *Diccionari de Competències Transversals per a la inserció laboral de persones amb especials dificultats*. Barcelona: Fundació. Pere Tarrés. Disponible en http://xarxanet.org/sites/default/files/du-diccionari_competencies_insercio_laboral-2014_2.pdf [3 de mayo de 2014]

Gómez, M. et al. (2006). *InserQual-Protocolo de calidad. Calidad en el acompañamiento sociolaboral. Aplicación de una metodología de calidad instrumental*. Barcelona: Fundación Pere Tarrés. Disponible en: <http://www2.peretarres.org/inserqual/InserQualcat.pdf> [2 de mayo de 2014].

Instituto Nacional de Empleo (2012). *El empleo de las personas con discapacidad*. Serie 2008-2012. Tasas de actividad, empleo y paro. Disponible en <http://www.ine.es/jaxi/tabla.do> [17 de septiembre de 2014].

Morata, T.; Sesé, A. (2011). “Inserjove. Mejora de la ocupabilidad con jóvenes en riesgo de exclusión”. En: J. M. Román, *et al.* (Ed.) *Educación, aprendizaje y desarrollo en una sociedad multicultural* (4125-4138). Madrid: Ed. de la Asociación Nacional de Psicología y Educación.

Sesé, A. (2009). “InserQual: Una herramienta para la mejora de la calidad en el acompañamiento a la inserción laboral”. En: *Educación Social*. Revista de Intervención Socioeducativa, 41, p. 112-123.

Sesé, A. (2010). *Ocupabilidad: modelo, intervención y medida*. Comunicación presentada en el II Congreso anual de la Red Española de Política Social (REPS), Madrid. Disponible en: <https://www.yumpu.com/es/document/view/6623885/ocupabilidad-modelo-intervencion-y-medida-autora-ana-se-se-> [3 de mayo de 2014]

Sesé, A. (2014). *El desarrollo de las competencias transversales como herramienta de apoyo a la mejora de la empleabilidad*. Disponible en: <http://www.educaweb.com/noticia/2014/02/24/desarrollo-competencias-transversales-como-herramienta-apoyo-mejora-empleabilidad-8055/> [3 de mayo de 2014]

Sesé, A.; Marín, A. (2013). *La importancia de las competencias en la ocupabilidad*. Disponible en: <http://www.educaweb.com/noticia/2013/01/14/importancia-competencias-ocupabilidad-5933/> [3 de mayo de 2014]

Sesé, A.; Morata, T. (2010). “InserJove. Educando la ocupabilidad”. En: M. J. Capellín (Ed.) *VIII Congreso Nacional de Trabajo Social. El derecho a la ciudad. Libro de Actas* (445-464). Gijón: Escuela Universitaria de Trabajo Social.

