

3 de diciembre, Día Internacional de la discapacidad
(Descarga Informe completo en www.fundacionadecco.es)

El perfil del trabajador con discapacidad empleado en empresa ordinaria

Hombre de 38 años, con discapacidad física, Formación Profesional y un contrato temporal a jornada completa

- Este es el perfil del trabajador con discapacidad empleado en empresa ordinaria. Frente al empleo protegido (Centros especiales de empleo u ocupacionales), esta modalidad se convierte en un espacio de plena integración.
- Los perfiles de los puestos son en su mayoría de tipo administrativo (32%), seguidos de operativo (21%) y auxiliares de servicio (8%).
- En cuanto a la antigüedad del empleo, la media de los participantes se ubica en 6 años y la experiencia profesional en 11.
- Los encuestados muestran un alto índice de satisfacción laboral: el 69,2% declara satisfecho con su puesto de trabajo.
- Asimismo, un 72,5% está contento con el apoyo ofrecido por su jefe o supervisor y un 76% con la ayuda en la realización de las tareas y la comprensión que recibe por parte de sus compañeros.
- El 56% de los participantes en el estudio considera que posee control sobre las tareas de su puesto lo que le permite contar con autonomía para realizar su trabajo y el desarrollo de sus competencias laborales.
- Un 59% contempla la posibilidad de marcharse de su empresa si no cuenta con el apoyo esperado por la organización y el 70% considera que tiene altas demandas laborales.

Madrid, 29 de noviembre de 2011.- El próximo sábado, 3 de diciembre, se celebra el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, cuya inserción laboral sigue siendo un reto para la sociedad actual. En efecto, se trata de uno de los colectivos más afectados por la crisis, junto a los inmigrantes, las mujeres, los jóvenes y los mayores de 45 años, según un reciente informe del CERMI.

Aunque existen diversas modalidades de empleo para las personas con discapacidad, las alternativas de inserción laboral son en su mayoría de empleo protegido, en puestos poco cualificados y con bajos salarios. Si a esto añadimos el impacto que está teniendo la crisis económica en la contratación de personas con discapacidad, nos encontramos con un panorama poco alentador.

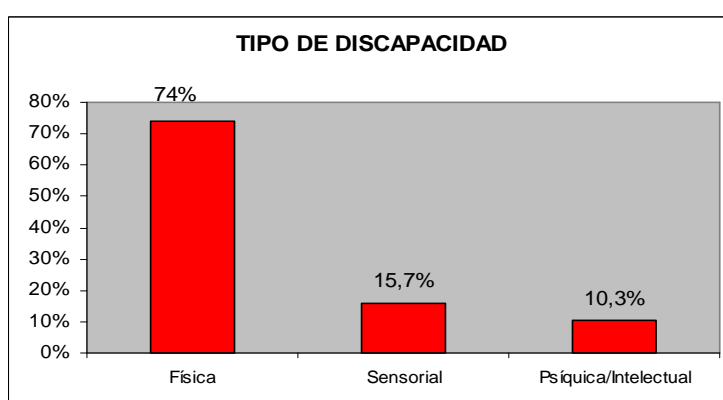
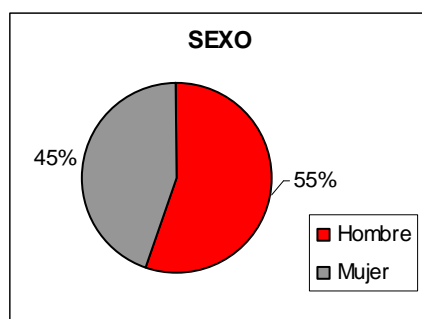
En este contexto, la Fundación Adecco y la Universidad Rey Juan Carlos, han profundizado en una modalidad laboral que permite a las personas con discapacidad integrarse plenamente en el mercado de trabajo, conviviendo con empleados sin discapacidad y evitando la exclusión social y la segregación: **el empleo abierto u ordinario en empresas y Administraciones Públicas.**

Para este fin, se ha realizado, por segundo año consecutivo, una encuesta a 204 trabajadores con discapacidad que se encuentran desempeñando un empleo ordinario en una empresa privada. Los resultados obtenidos han servido para elaborar un segundo informe que puede descargarse completo en la sala de prensa de www.fundacionadecco.es

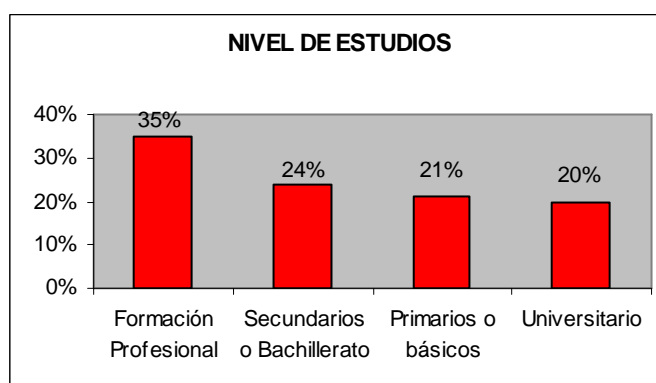
A continuación, se exponen las principales conclusiones de este estudio.

Radiografía del trabajador con discapacidad

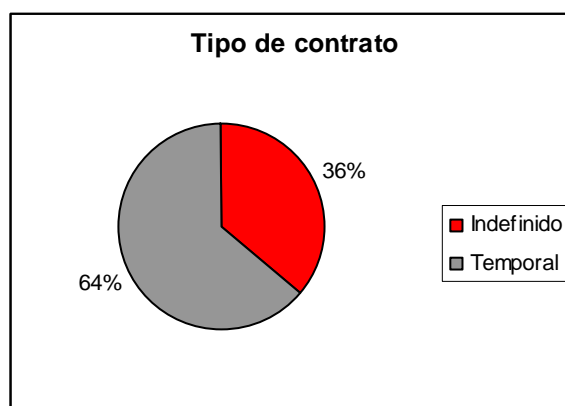
Más de la mitad de los trabajadores encuestados (55%) es hombre, frente al 45% de mujeres. Asimismo, un 74% ha señalado poseer una discapacidad física, un 15,7% una discapacidad sensorial (auditiva o visual) y un 10,3% una discapacidad psíquica o intelectual.



Los encuestados, de edades comprendidas entre 19 y 57 años, tienen una edad media de 38 años y un nivel de estudios que, en la mayoría de los casos (35%), se sitúa en la Formación Profesional. A ellos siguen los trabajadores con estudios secundarios (24%) y los que poseen estudios elementales (21%). Además, un **20% tiene estudios universitarios**: un 10% es diplomado y otro 10% licenciado.



En cuanto a la modalidad contractual, observamos que un alto porcentaje (**64%**) posee un **contrato temporal**, frente a un 36% que cuenta con uno indefinido. Sin embargo, la mayoría trabaja a jornada completa (76%), mientras que un 24% lo hace a tiempo parcial.



En relación a la antigüedad en el puesto, la media se ubica en 6 años, y la experiencia profesional en 11.

A la luz de estos resultados, podemos concluir que el perfil del trabajador con discapacidad de la empresa ordinaria, es el de **un hombre, con discapacidad física, una edad media de 38 años, Formación Profesional y un contrato temporal a tiempo completo.**

Elevados índices de satisfacción laboral

Los resultados de la encuesta arrojan que un **69,2% de los encuestados está satisfecho con su puesto de trabajo**, el ambiente físico en el que lo desempeña y el trato recibido por parte de la empresa.

Los resultados relacionados con el apoyo de superiores y compañeros, también han alcanzado elevados ratios. Así, un **72,5% de las personas con discapacidad empleadas en la empresa ordinaria, afirma recibir un alto nivel de apoyo por parte de su jefe inmediato o supervisor.**

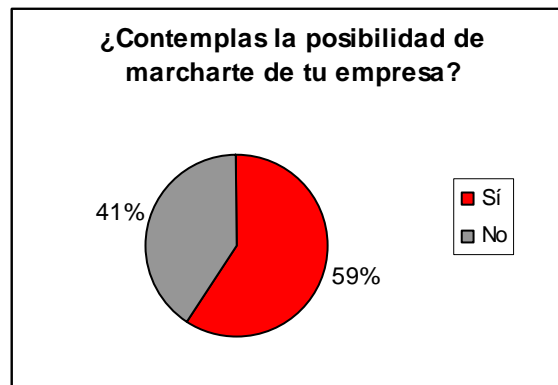
De forma similar, la media del apoyo social de los compañeros es bastante alta: **un 76% de los encuestados está de acuerdo con que los compañeros contribuyen a la comprensión del funcionamiento de la empresa**, ya que se convierten en modelos a seguir, y facilitan la integración y socialización en el puesto de trabajo. Además, favorecen un mejor ambiente laboral cuando apoyan en las tareas, escuchan y colaboran con los demás. De aquí se desprende la importancia de las políticas de sensibilización de las empresas: dotar a los empleados de recursos para relacionarse con las personas con discapacidad también es fundamental.

El apoyo a los trabajadores, vital para retenerles

La retención de los empleados es actualmente un tema importante para las organizaciones, habida cuenta de que el capital humano es el mayor valor estratégico. Además, el coste de reemplazar a los trabajadores más valiosos suele ser bastante elevado.

Los factores motivacionales en el entorno laboral de un trabajador con discapacidad son muy similares a los factores que favorecen la felicidad laboral de cualquier empleado, pero sí es importante tener en cuenta que para un trabajador con discapacidad éstos adquieren una importancia aun mayor, debido a sus tradicionales dificultades de acceso al empleo y los obstáculos para su integración y permanencia en las organizaciones.

Merece la pena detenerse a reflexionar sobre la intención de abandono de los trabajadores con discapacidad: **un 59% contempla la posibilidad de marcharse de su empresa si no cuenta con el apoyo esperado de la organización y los recursos necesarios para realizar su trabajo.**



En primer lugar, las demandas psicológicas del puesto de trabajo, como **la presión de tiempo para realizar las tareas, la cantidad excesiva de trabajo o el número de horas trabajadas** influyen de forma directa en la intención de abandonar la empresa. Es necesario que las organizaciones aumenten la capacidad de control sobre el puesto de trabajo, de forma que los trabajadores con discapacidad puedan contar con la autonomía suficiente para poder gestionar de manera efectiva estas demandas.

En segundo lugar, los empleados que han manifestado su intención de irse de la compañía, son mayoritariamente los que han reflejado que no se sienten apoyados por sus superiores. El supervisor puede **orientar la realización de las tareas y enfocar el trabajo hacia la resolución de los problemas, motivar a los trabajadores para el cumplimiento de sus objetivos y reducir los conflictos** así como garantizarles su apoyo en la ejecución del trabajo lo que les ayudaría a realizar un mejor afrontamiento de las demandas laborales.

Como reflexión, cabe destacar que **el apoyo ofrecido en el entorno organizacional y la presencia de altas demandas en el puesto de trabajo influyen significativamente en la intención de abandonar la empresa en un futuro cercano, ya que, aquellos empleados que han manifestado su intención de irse de la compañía, son los que no se sienten respaldados por su organización, sus compañeros y/o superiores.**

Recomendaciones para la prevención de riesgos psicosociales

Es necesario dotar a los trabajadores con discapacidad de aquellos recursos con los que pueda afrontar los riesgos psicosociales en el trabajo (estrés laboral, demandas psicológicas o *burnout*). Algunos recursos para estos trabajadores son:

- La autonomía y el control sobre el puesto de trabajo: un puesto de trabajo ajustado a su perfil profesional, que permita su desarrollo personal y la participación activa.
- Apoyo efectivo del supervisor inmediato en la prevención de los riesgos psicosociales: estar atentos a la formación que se imparte en materia de prevención de riesgos laborales a este colectivo para que esté acorde a sus necesidades, además, de velar por el cumplimiento de las adaptaciones requeridas a cada tipo de discapacidad y contribuir a la mejora de las relaciones con sus compañeros de trabajo para evitar la percepción de desigualdades en el contexto laboral.
- La autoeficacia para realizar su trabajo: confianza para realizar sus tareas de manera efectiva, alcanzar los objetivos del puesto y ser persistentes ante las dificultades del trabajo.

La prevención efectiva de riesgos psicosociales contribuye a la calidad de vida laboral de los trabajadores con discapacidad.

Fundación Adecco

Constituida en julio de 1999, la Fundación Adecco es fruto de la responsabilidad social que asume la firma Adecco como líder mundial en la gestión de recursos humanos. Su principal objetivo es la inserción en el mercado laboral de aquellas personas que, por sus características personales, encuentran más dificultades a la hora de encontrar un puesto de trabajo.

La Fundación Adecco lleva a cabo programas de integración laboral para:

- Hombres y mujeres mayores de 45 años*
- Personas con discapacidad*
- Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de violencia de género*
- Deportistas y Ex deportistas de alto rendimiento*

Para cualquier aclaración, no dudéis en poneros en contacto con nosotros:

Irene Gil/Mireia Herrero

Fundación Adecco

irene.gil@adecco.com/mireia.herrero@trescom.es

Telf. 91 700 49 20/ 91 411 58 68