

Inserción Laboral De Personas Con Discapacidad

Desireé González-González

Departamento de Didáctica e Investigación Educativa,
Universidad de La Laguna, España

Josué Gutiérrez-Barroso

Departamento de Sociología, Universidad de La Laguna, España

Ana Isabel González-Herrera

Yolanda Márquez-Domínguez

Departamento de Didáctica e Investigación Educativa,
Universidad de La Laguna, España

Doi: 10.19044/esj.2017.v13n29p109 [URL:http://dx.doi.org/10.19044/esj.2017.v13n29p109](http://dx.doi.org/10.19044/esj.2017.v13n29p109)

Abstract

The aim of this study is to perform an analysis of all the variables affecting the hiring of people with Special Educational Needs. It also aims to find out the different opinions and expectations that teachers and business managers have regarding the inclusion of people with disabilities into the labour market.

In this study, samples were taken both from teachers working with Special Educational Needs students and teachers from regular schools. In addition, samples from different job areas business managers were taken. It should be noted that data have also been extracted from the *Instituto Nacional de Estadística* (INE, National Statistics Institute) as well as from different researches and studies on the employability of people with disabilities carried out from 2012 onwards.

Finally, the same methodology and procedures were established and specific questionnaires were designed for each of the samples referred to above.

Keywords: Kindergartens, Canary Islands, quality

Resumen

Este estudio tiene como objetivo analizar las variables que pueden influir en la contratación de personas con algún tipo de discapacidad, así como poder conocer las diferentes opiniones y expectativas que tienen tanto el profesorado como los/as directores/as de empresas en relación con la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral. En la muestra han participado docentes que imparten clases a alumnado con Necesidades

Educativas Especiales (NEE), así como también a maestros/as que imparten clases en Centros Ordinarios. Además, también se tomaron muestras de empresarios/as de diferentes áreas. Cabe destacar que los datos que se han extraído para este estudio son del Instituto Nacional de Estadística (INE), y también de diversas investigaciones y estudios que se han llevado a cabo sobre la inserción laboral de personas con discapacidad desde el año 2012 en adelante.

Finalmente, para realizar todos los estudios se estableció la misma metodología y el mismo procedimiento, utilizando para ello un cuestionario diseñado específicamente para cada una de las muestras participantes a las que se hizo referencia anteriormente.

Palabras clave: Diversidad Funcional, Necesidades Educativas Especiales, inclusión, inserción laboral

Introducción

La identidad entre discapacidad y diversidad funcional fue propuesto por Lobato y Romañach (2005), en el foro de vida independiente. Según Palacios y Romañach (2014), a lo largo del tiempo han existido tres modelos de trato social hacia las personas con diversidad funcional:

El primer modelo, denominado *de prescindencia*, parte de que las causas que dan origen a la diversidad funcional tienen un motivo religioso. Además, plantea que las personas que padecen alguna discapacidad son innecesarias por diferentes razones: 1) porque no contribuyen a la comunidad, 2) porque son la consecuencia de un castigo o simplemente y 3) porque sus vidas no merecen la pena ser vividas. Como consecuencia de estas premisas, la sociedad decide prescindir de las mujeres y hombres con diversidad funcional, ya fuera a través de la aplicación de políticas eugenésicas, o situándolas en el espacio destinado para los anormales y las clases pobres, con un denominador común marcado por la dependencia y el sometimiento, en el que, asimismo, eran tratadas como objeto de caridad y sujetos de asistencia.

El segundo modelo, denominado *rehabilitador*, consideraba que las causas que originan la diversidad funcional no son religiosas, sino fisiológicas. Desde este modelo las personas con diversidad funcional ya no eran consideradas inútiles o innecesarias, siempre que fueran rehabilitadas. Es por ello que el fin primordial que se perseguía desde este modelo era el de normalizar a las mujeres y hombres que por su condición se consideraban diferentes, aunque ello implicara forzar a la desaparición o el ocultamiento de la diferencia que representa la diversidad funcional. Se consideraba imprescindible rehabilitar a la persona, valorando el éxito según la cantidad de destrezas y habilidades que lograba el individuo.

El tercer modelo, denominado *social*, que considera que las causas que originan la diversidad funcional no son ni religiosas, ni fisiológicas, sino sociales. En este sentido considera que las personas con diversidad funcional pueden contribuir a la comunidad en igual medida que el resto de mujeres y hombres sin diversidad funcional. Este modelo se encuentra íntimamente relacionado con la incorporación de ciertos valores intrínsecos a los derechos humanos, y aspira a potenciar el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal, propiciando la inclusión social, y sentándose sobre la base de determinados principios: vida independiente, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno y diálogo civil, entre otros. El modelo parte de la premisa de que la diversidad funcional es una construcción y un modo de opresión social, y el resultado de una sociedad que no considera ni tiene presente a las mujeres y hombres con diversidad funcional. Asimismo, reivindica la autonomía de la persona con diversidad funcional para decidir respecto de su propia vida, y para ello se centra en la eliminación de cualquier tipo de barrera, a los fines de brindar una adecuada equiparación de oportunidades.

Antecedentes a la inserción laboral de las personas con discapacidad

En relación a la tasa de empleo y paro de personas con discapacidad, podemos observar en la figura 1, cómo la tasa de paro se ha mantenido inestable, aumentando ligeramente en los años 2012 y 2013, destacando que en el 2014 bajó considerablemente, 2,8 puntos, situándose la tasa de paro de personas con discapacidad en un 32,2%, según los últimos datos del INE.

Centándonos en la tasa de desempleo de las personas con diversidad funcional, Palomo (2012) sugiere dos factores fundamentales. En primer lugar, el perfil del desempleado con discapacidad, ya que éste se caracteriza, generalmente, por tener un escaso nivel formativo, por no tener experiencia laboral previa y unas expectativas hacia el desempeño laboral desajustadas. Como segundo factor, señala los estereotipos y el rechazos de las propias empresas, debido a la inadecuada expectativa hacia las personas con discapacidad (producen menos, mayor absentismo laboral, tienen más riesgos de accidentes) y a la necesidad de adaptar los puestos de desempeño profesional, Barragán.

Pese a esta realidad, existen diferencias en función del tipo de diversidad funcional, si observamos la variación de la tasa de actividad según el tipo de discapacidad del año 2014 se observa que la mayor tasa de actividad, un 58,9%, corresponde a las personas con deficiencias auditivas, mientras que la menor actividad (28,5%) se refiere a personas con trastornos mentales.

La Encuesta de Integración Social y Salud del año 2012, realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), llevó a cabo un análisis sobre

los tipos de barreras que existen para acceder a un empleo. Entre los resultados que se han obtenido, el mayor porcentaje, 37,9%, correspondiente al padecimiento de una enfermedad o a problemas de salud crónicos. Además, un 32,1% de las personas encuestadas declaraba encontrarse ante la falta de oportunidades en el mercado laboral, y un 20,8% de las personas con discapacidad destacaban como barrera para el acceso a un empleo, tener alguna limitación en actividades básicas y el 20,4%, señalaba la falta de cualificación o de experiencia como otra de las principales barreras.

¿Por qué no se contrata a personas con discapacidad y por qué se debería contratar a este tipo de colectivo?

Para dar respuesta a estas cuestiones, la Fundación Manpower y la Fundación ONCE, realizó en 2014 un estudio denominado “Estudio de situación actual del entorno empresarial respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad. Conceptos, percepciones y actitudes”. Con este estudio se pretendió analizar los factores que influían en la contratación de una persona con discapacidad, una lectura pormenorizada del mismo permite ir más allá, y descubrir los argumentos en favor de la contratación de personas con discapacidad.

Existen tres elementos que a día de hoy suponen un obstáculo en el proceso de inserción. En primer lugar, lo que se ha dado en denominar la ausencia de necesidad, los empresarios que no han contratado personas con discapacidad tampoco sienten aliciente y no se movilizan para buscar candidatos con diversidad funcional, aunque hay que destacar que los directivos de empresa consideraban que las prácticas de formación en las mismas son muy importantes y mostraban disposición a aceptar alumnos en prácticas (Romero, 2014), esta iniciativa, al menos hasta ahora no se ha traducido en un intención y disposición real a la contratación . La segunda causa, hace referencia al desconocimiento y desinformación sobre el mundo de la discapacidad, son muchos los empresarios que aseguran que no cuentan con información adecuada sobre los tipos de discapacidades y, además, no sabrían cómo adaptar un puesto de su empresa según el tipo y grado de discapacidad del candidato. La tercera barrera a la contratación de personas con diversidad funcional está relacionada con la imagen previa que existe del colectivo de personas con diversidad funcional, una imagen que parte del desconocimiento y la desinformación acerca del mundo de la discapacidad y que, por ende, se conforma a partir del prejuicio que existe sobre este colectivo, denominándose percepción del colectivo. Peñas (2010) asegura que muchos de los obstáculos se pueden evitar y que, además, no podemos permitir que las personas con diversidad funcional se encuentren excluidas, porque detrás de cada persona se encuentra un individuo con valores, y eso ha de ser respetado por encima de todas las cosas.

En este sentido, en una de las conclusiones extraídas del estudio realizado por Romero (2014), se afirma que la mayoría de los directores de empresas conocen las ventajas fiscales y económicas que tienen al contratar personas con diversidad funcional y, además, consideran que siguen existiendo desigualdades cuando se contrata a personas con estas características.

Medidas que promueven la inserción laboral de personas con discapacidad

Actualmente, existen dos iniciativas diferentes propuestas por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para fomentar la inserción laboral de personas con algún tipo de discapacidad. Estas dos iniciativas tratan sobre el empleo ordinario y sobre el empleo protegido.

El empleo ordinario tiene como principal objetivo facilitar la incorporación de las personas con diversidad funcional a la empresa, ya sea mediante una cuota de reserva de puestos de trabajo destinada a este colectivo (las empresas con 50 o más trabajadores han de reservar el 2% de los puestos de trabajo), o a través de incentivos económicos de contratación, que son subvenciones por contratos, bonificaciones y exenciones de cuotas, deducciones fiscales y subvenciones a la adaptación de puestos de trabajo). También, el empleo ordinario fomenta el autoempleo a partir de la financiación de proyectos empresariales, proyectos de autoempleo de trabajadores por cuenta propia, además de otorgar subvenciones destinadas a la creación de cooperativas de trabajo asociado o sociedades laborales. Cabe destacar el sistema denominado “empleo con apoyo”, que consiste en un conjunto de actividades de orientación, formación y acompañamiento individualizado que ofrecen los preparadores laborales especializados, en el propio puesto de trabajo, a los trabajadores con diversidad funcional que presentan dificultades para la inserción laboral. Por último, resaltar que dispone de una cuota de reserva de plazas de un 7% para las personas con diversidad funcional que quiera acceder a todas las Administraciones Públicas.

El empleo protegido se ha diseñado para aquellas personas con diversidad funcional que pueden ejercer una actividad laboral pero no en el mercado ordinario, sino en otro tipo de empresas. Una de ellas son los Centros Especiales de Empleo (Regulado por el Real Decreto 2273/ 1985) que pueden ser públicos o privados y realizan un trabajo productivo y asistencial, asegurando una remuneración para los trabajadores, teniendo como objetivo fundamental la integración del mayor número de personas con diversidad funcional al mercado ordinario. En ellos, al menos un 70% de los trabajadores tienen que ser personas discapacitadas. Para Romero (2014) tanto los Centros Especiales de Empleo como los Centros Ocupacionales

pueden ser una salida profesional para los jóvenes que padecen algún tipo de diversidad funcional. No obstante Egido, Cerrillo y Camina (citados en Romero, 2014), consideran que con estas opciones no se consigue el objetivo de la inclusión de los jóvenes con diversidad funcional en un puesto de trabajo ordinario. Otro tipo de empresa son los Enclaves laborales, que consiste en el traslado temporal de un grupo de trabajadores con diversidad funcional de un Centro Especial de Empleo a las instalaciones de una empresa del mercado ordinario de trabajo, para desarrollar una actividad productiva, mediante un contrato de arrendamiento de servicios entre el centro y la empresa. El objetivo que persiguen estos enclaves laborales es el de facilitar la transición desde el empleo protegido al empleo ordinario.

Método

Hipótesis

Las hipótesis que se han planteado para el estudio I: *Opiniones y Expectativas del Profesorado hacia la Inclusión Sociolaboral del alumnado con discapacidad (COEPIS)* son:

H1: El alumnado de Centros Ordinarios podría desempeñar un puesto de trabajo de manera autónoma a diferencia del alumnado de CEE.

H2: El profesorado tanto de CEE como el de CO considera que las prácticas en empresas ayudan al alumnado a mejorar las posibilidades de inserción laboral.

H3: Los docentes de CEE otorgan puntuaciones más elevadas al F4 (*importancia de las prácticas en empresas*) y al F1 (*Autonomía*). Los docentes de CO puntúan más el F2 (*Relación Profesor-alumno*) y el F4.

H4: El profesorado tanto de CEE como el de CO opina que no se están considerando las necesidades de las personas con diversidad funcional frente al empleo.

Las hipótesis que se han planteado para el estudio II *Opiniones y Expectativas de los Empresarios/as hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad (COEDE)* son:

H5: La mayoría de los/as empresarios/as se han planteado en alguna ocasión contratar personas con discapacidad, pero finalmente no lo llevaron a cabo.

H6: Los/as empresarios/as están dispuestos/as a tener alumnos/as con diversidad funcional en prácticas.

H7: Los/as empresarios/as opinan que no se están teniendo en cuenta las necesidades de las personas con diversidad funcional frente al empleo.

Muestra

El estudio se realizó en Tenerife con una muestra de profesorado de centros públicos ordinarios y específicos. En total se trabajó con una muestra 50 docentes cuyo perfil se puede ver en la Tabla 1. La media de edad fue de 48 años, siendo el 74% de la misma, mujeres. Además, un 44% del profesorado tenía como formación académica Maestro de Pedagogía Terapéutica, un 24% eran Licenciados y un 14% Logopedas. En lo que se refiere a la categoría profesional, un 78% eran docentes, un 14% educadores y un 8% logopedas. El profesorado tenía una experiencia laboral media de 10 años y un 70% tenía en su aula alumnos/as con NEE.

Tabla 1. Perfil del profesorado participante

	N	%	
Centro de trabajo	Ordinario	25	50,0%
	Centro de educación especial	25	50,0%
Edad	50	Media=48,02; D.T.=9,3	
Género	Hombre	13	26,0%
	Mujeres	37	74,0%
Formación académica	Maestro de PT	22	44,0%
	Logopeda	7	14,0%
	Licenciado	12	24,0%
	Maestro generalista	3	6,0%
	Educador	5	10,0%
	Doctor	1	2,0%
Categoría profesional	Docente	39	78,0%
	Educador	7	14,0%
	Logopeda	4	8,0%
Experiencia laboral	50	Media= 22,96; D.T. =9,19	
Experiencia con discapacitados	50	Media= 10,34; D.T.=13,67	
Tiene en el aula alumnos con NEE	Sí	35	70,00%
	No	15	30,00%

Además se contó con la colaboración de 22 directivos de empresa, de los que un 50% eran hombres y el otro 50% mujeres. Dichos directivos tenían una media de edad de 42 años y representaban a empresas de sectores bien diferenciados siendo los Servicios y Mantenimiento (18%), la Rotulación y serigrafía (13%), la Institución Pública (13%), la Enseñanza (13%), y el Almacenado (13%) los más relevantes.

Tabla 2. Perfil de las empresas participantes

	N	%	
Actividad de la empresa	Imprenta	1	4,5%
	Almacenado	3	13,6%
	Enseñanza	3	13,6%
	Servicios y mantenimiento	4	18,2%
	Rotulación y serigrafía	3	13,6%
	Institución pública	3	13,6%
	Alquiler de coches	1	4,5%
	Instalaciones eléctricas	1	4,5%
	Supermercado	2	9,1%
	Actividades de ocio y tiempo libre	1	4,5%
Género	Hombre	1	50,0%
		1	
	Mujeres	1	50,0%
		1	
Edad del directivo		2	Media=42,77; D.T.=9,97
		2	

Instrumento

El instrumento que se utilizó para evaluar tanto las opiniones y expectativas que poseían los docentes (estudio I) como la de los directivos de empresas (estudio II) respecto a la inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad fue un cuestionario adaptado al de la versión original de Romero (2014).

a) *Cuestionario de Opiniones y Expectativas del Profesorado hacia la Inclusión Sociolaboral del alumnado con discapacidad (COEPIS).*

Para el estudio I, el cuestionario (versión adaptada del de Romero (2014) para analizar la opinión que tiene el profesorado sobre las expectativas sociolaborales del alumnado con discapacidad (véase anexo I) quedó definitivamente compuesto por un total de 30 ítems de valoración de 4 niveles de respuesta, donde 1 indicaba el menor grado de acuerdo y 4 el mayor grado de acuerdo. Cabe destacar que el cuestionario lo completaron ítems demográficos como: el género, la edad, la formación académica, años de experiencia laboral, años de experiencia con alumnado diversidad funcional y categoría profesional. (6 ítems).

Las respuestas de los ítems de la escala reflejaron el grado de acuerdo respecto a las opiniones referentes a: a) la autonomía personal y social del alumno/a (8 ítems), b) la relación profesor-alumno (5 ítems), c) la relación profesor-familia (5 ítems) y d) centrado en las prácticas de formación en empresas (6 ítems).

b) *Cuestionario de Opiniones y Expectativas de los Empresarios/as hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad. (COEDE).*

En relación al estudio II, el cuestionario (versión adaptada del de Romero 2014) sobre las expectativas que tienen las empresas sobre la contratación de personas con diversidad funcional (véase anexo II) quedó definitivamente compuesto por un total de 18 ítems de valoración. Al igual que para el estudio I, este cuestionario también fue completado con ítems demográficos para el control de datos como: el género, la edad, actividad de la empresa, número de empleados con y sin discapacidad (5 ítems). Las respuestas de los ítems reflejaron el grado de acuerdo respecto a las expectativas que tenían los empresarios a la hora de contratar a personas con diversidad funcional y sobre todo si consideraban que las prácticas de formación en empresas ayudaban a los jóvenes con diversidad funcional a ser más autónomos y si pensaban que en la actualidad existía igualdad de oportunidades para este colectivo (13 ítems). Finalmente, cada ítem fue puntuado en forma de preguntas dicotómicas, es decir, los empresarios tuvieron que responder con un sí o un no a las cuestiones planteadas.

Resultados

Respecto al género del docente, no se observaron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en ninguno de los factores analizados (Tabla 3). Aun así, es necesario destacar que los hombres puntuaron más alto respecto a la expectativa profesional (F4) y a la autonomía (F1), mientras que las mujeres puntuaron en mayor medida que los hombres respecto a la relación Profesor-Familia (F3). En lo que se refiere a la relación profesor-alumno (F2), casi no hay diferencias a nivel descriptivo entre ambos géneros.

Tabla 3. Descriptivos de las expectativas del profesorado según género

	Género					
	Hombre			Mujeres		
	Media	D.T.	N	Media	D.T.	N
Factor Autonomía (F1)	2,56	,40	13	2,35	,57	37
Factor Relación Profesor-Alumno (F2)	2,73	,51	13	2,74	,68	37
Factor Relación Profesor-Familia (F3)	2,65	,45	13	2,72	,66	37
Factor Profesionales (F4)	3,10	,23	13	2,92	,45	37
*Sig<0.05 en prueba U de Mann-Whitney						

Según el centro de trabajo (Tabla 4), en todos los factores, a excepción del de relativo a las relaciones Profesor-Familia (F3), el profesorado de Centros Ordinarios otorgó puntuaciones más elevadas que para los de Centros de Educación Especial. Sin embargo, sólo dichas diferencias fueron significativas en relación a la percepción de la Autonomía

(F1) y respecto a las Expectativas Profesionales (F4). De esta forma, los docentes de centros ordinarios mostraron un mayor grado de acuerdo en sus opiniones respecto a la percepción de la Autonomía y expectativa Profesional que los de centros de Educación Especial.

Tabla 4. Descriptivos de las expectativas del profesorado según el centro de trabajo

	Centro de trabajo					
	Ordinario			Centro de educación especial		
	Media	D.T.	N	Media	D.T.	N
Considera que sus alumnos pueden desempeñar un puesto de trabajo de manera autónoma.	2,72*	,74	25	1,96*	,93	25
Las familias prefieren que su hijo se mantenga en el sistema educativo y no en el mercado laboral.	2,52	,59	25	2,80	,87	25
Factor Autonomía	2,57*	,29	25	2,24*	,67	25
Factor Relación Profesor-Alumno	2,77	,29	25	2,70	,86	25
Factor Relación Profesor-Familia	2,55	,38	25	2,85	,75	25
Factor Profesionales	3,12*	,26	25	2,81*	,47	25

*Sig<0.05 en prueba U de Mann-Whitney

En relación a las empresas (Tabla 5), éstas destacaron de forma mayoritaria que las prácticas en empresas ayudaban a los jóvenes con diversidad funcional a ser más independientes, además recalcan que existen puestos de trabajo que pueden ser ocupados por personas con discapacidad y más de un 59% de los directivos estarían dispuesto a tener este tipo de alumnos en práctica. Sin embargo, un 72% consideraron que no existía igualdad de oportunidades en los procesos de contratación y un 63% consideró que el ambiente laboral podría verse afectado al haber una persona con diversidad funcional trabajando en la empresa. Además, un 63% no estaba de acuerdo en que la contratación de una persona con discapacidad afectara negativamente a la imagen de la empresa, un 54% consideraba que no se estaban considerando las necesidades de las personas con diversidad funcional frente al empleo.

Tabla 5. Opinión de las empresas sobre inserción laboral de personas con discapacidad

	Si		No	
	N	%	N	%
Las prácticas de formación en empresas ayudan a los jóvenes con discapacidad a ser más autónomas e independientes	19	86,4%	3	13,6%
Aceptaría alumnos discapacitados en prácticas	13	59,1%	9	40,9%
Considera que en los procesos de contratación existe igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad	6	27,3%	16	72,7%
Cree que el ambiente laboral se puede ver afectado al tener una persona con discapacidad	8	36,4%	14	63,6%
Considera usted que la contratación de una persona con discapacidad puede influir negativamente en la imagen de la empresa	8	36,4%	14	63,6%
Alguno de los puestos de trabajo de su empresa podría realizarlo una persona con discapacidad	20	90,9%	2	9,1%
Cree que una persona con discapacidad podría desempeñar de igual forma un puesto de trabajo que una persona sin discapacidad	11	50,0%	11	50,0%
Opina usted que se están considerando las necesidades de las personas con discapacidad frente al empleo	10	45,5%	12	54,5%

Según el tipo de diversidad funcional, las empresas mostraban divergencias significativas en sus respuestas en tres de los 8 ítems analizados (Tabla 6). Se observó un mayor acuerdo respecto a la idea de que afectan más negativamente a la empresa las personas que tienen alguna discapacidad física que aquellas que tienen una discapacidad sensorial.

Por otro lado, los directivos de las empresas consideraron que los que las personas con discapacidad sensorial pueden desempeñar de igual forma un puesto de trabajo que una persona sin discapacidad, no ocurriendo igual en lo que respecta a la opinión sobre las personas que presentan discapacidad física. De esta forma, las empresas consideraron que, están más capacitados para los puestos de trabajo las personas con discapacidades sensoriales (un 80% de los directivos dijeron que trabajan de igual forma que una persona sin discapacidad) que las físicas (un 20% de las empresas dijeron que trabajaban de igual forma que una persona sin discapacidad).

Por último, también se observaron diferencias significativas entre tipo de diversidad funcional y opinión de las empresas respecto a su inserción laboral en el último ítem denominado *Opina usted que se están considerando las necesidades de las personas con discapacidad frente al empleo*. En dicho ítem, se consideró que se estaban teniendo en cuenta dichas necesidades más para la población con discapacidad física (un 87% de los directivos afirma que sí se consideran) que para la población con

discapacidad sensorial (un 20% lo considera). Así, estimaban las empresas que estos últimos no se estaban teniendo en cuenta frente al empleo.

Tabla 6. Opinión de las empresas acerca de la inserción laboral de la población discapacitada según tipos de discapacidad

		Tipo de discapacidad					
		Física		Sensorial		Total	
		N	%	N	%	N	%
Las prácticas de formación en empresas ayudan a los jóvenes con discapacidad a ser más autónomas e independientes	Si	6	75,0%	4	80,0%	10	76,9%
	No	2	25,0%	1	20,0%	3	23,1%
Aceptaría alumnos discapacitados en prácticas	Si	2	25,0%	4	80,0%	6	46,2%
	No	6	75,0%	1	20,0%	7	53,8%
Considera que en los procesos de contratación existe igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad	Si	1	12,5%	0	0,0%	1	7,7%
	No	7	87,5%	5	100,0%	12	92,3%
Cree que el ambiente laboral se puede ver afectado al tener una persona con discapacidad	Si	5	62,5%	1	20,0%	6	46,2%
	No	3	37,5%	4	80,0%	7	53,8%
Considera usted que la contratación de una persona con discapacidad puede influir negativamente en la imagen de la empresa	Si**	3	37,5%	1	20,0%	4	30,8%
	No**	5	62,5%	4	80,0%	9	69,2%
Alguno de los puestos de trabajo de su empresa podría realizarlo una persona con discapacidad	Si	8	100,0%	5	100,0%	13	100,0%
	No	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Cree que una persona con discapacidad podría desempeñar de igual forma un puesto de trabajo que una persona sin discapacidad	Si*	2	25,0%	4	80,0%	6	46,2%
	No*	6	75,0%	1	20,0%	7	53,8%
Opina usted que se están considerando las necesidades de las personas con discapacidad frente al empleo	Si*	7	87,5%	1	20,0%	8	61,5%
	No*	1	12,5%	4	80,0%	5	38,5%
*: Sig. <0.05							
**: Sig. <0.01							

Además de la opinión de las empresas respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad, también se analizó la situación de las empresas en este tema según el tipo de diversidad funcional de la persona (Tabla 7). Un 100% de las empresas tenía acuerdos de contratación de personas con discapacidad, además de que todas tenían contratadas a personas con diversidad funcional. Aun así, cabe destacar que sólo respondieron a esta cuestión 13 de los 22 empresarios que participaron en el estudio.

A pesar de que gozan de cierta estabilidad en general todas las personas con diversidad funcional que se encuentran en las empresas trabajando, presentan discapacidad sensorial.

En relación al ítem de si *cuenta con un programa de prácticas profesionales*, las empresas sólo manifestaron poseer programas de prácticas para discapacitados sensoriales.

Tabla 7. Situación de las empresas respecto a la población discapacitada según tipo de discapacidad

		Tipo de discapacidad					
		Física		Sensorial		Total	
		N	%	N	%	N	%
Acuerdo con la contratación de personas con discapacidad en las empresas	Si	8	100,0%	5	100,0%	13	100,0%
	No	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
En la empresa hay contratadas personas con discapacidad	Si	8	100,0%	5	100,0%	13	100,0%
	No	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Por cuánto tiempo le tiene contratado	Indefinido	5	62,5%	5	100,0%	10	76,9%
	1 año	1	12,5%	0	0,0%	1	7,7%
	6 Meses	2	25,0%	0	0,0%	2	15,4%
Cuenta con un programa de prácticas profesionales para alumnos con discapacidad	Si**	0	0,0%	3	60,0%	3	23,1%
	No**	8	100,0%	2	40,0%	10	76,9%
*: Sig. <0.05							
**: Sig. <0.01							

Por último, se pudo observar que el número de empleados de una empresa no estaba estadísticamente relacionado con el número de personas discapacitadas en plantilla (tabla 8). Así, no se observó relación significativa entre el número de empleados de una empresa y la cantidad de personas con discapacidad que contrataba ni viceversa.

Tabla 8. Descriptivos entre número de empleados totales y número de empleados con discapacidad

	N	Media	D.T.
Número de empleados	22	14,05	24,52
Número de empleados con discapacidad	22	1,95	2,68
*Sig<0.05			

Conclusion

Estudio I: Análisis de las opiniones y expectativas del profesorado hacia la inclusión sociolaboral del alumnado:

1. El profesorado de Centros de Educación Ordinaria considera que sus alumnos podrían desempeñar un puesto de trabajo de manera autónoma. Por el contrario, el profesorado de Centros de Educación Especial considera que no todos los alumnos podrían desempeñar un puesto de trabajo de manera autónoma.

2. El profesorado considera que el factor el F4 (*expectativa hacia las prácticas en empresas*) ayuda al alumnado a mejorar las posibilidades de inserción laboral. Por el contrario, el factor que menos puntuaron es el F1 (*percepción de la autonomía*).

3. El F1 (*percepción de la autonomía*) y el F4 (*expectativa hacia las prácticas en empresas*), son los factores que el profesorado considera más importantes en los Centros de Educación Ordinaria. Por el contrario, el F3 (*percepción de la Relación profesor-familia*) tiene mayor importancia en los Centros de Educación Especial que en los Centros Ordinarios.

4. El profesorado tanto de Centro de Educación Especial como el de Centros Ordinarios opina que no se están considerando las necesidades de las personas con diversidad funcional frente al empleo.

Estudio II: Análisis de las opiniones y expectativas de los directores de empresas:

1. Todas las empresas encuestadas tienen actualmente a personas con diversidad funcional trabajando. Cabe destacar que los que más estabilidad tienen son las personas que tienen discapacidad sensorial.

2. Los/as empresarios/as están dispuestos a tener alumnos en prácticas. Pero no todas las empresas cuentan con programa de prácticas profesionales para personas con diversidad funcional. No obstante, consideran que las prácticas en empresas ayudan a los jóvenes con discapacidad a ser más autónomos e independientes.

3. Los/as directores/as de las empresas consideran que en la actualidad no existe igualdad de oportunidades en los procesos de contratación. Destacan que existen muchos puestos de trabajo que pueden ser ocupados por personas con diversidad funcional.

Referencias:

1. BOE (1985). Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo.
2. BOE (2007). Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
3. BOE (2013). 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.

4. Carrizosa, J., y Sesé, A. (2016). La diversidad funcional en el trabajo. Educación Social. *Revista de Intervención Socioeducativa*, 58, 65-79.
5. CERMI. Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad. Recuperado de: <http://www.cermi.es/ES/JuventudDiscapacidad/Paginas/Inicio.aspx>
6. Díaz, J. H., y Tapia, J. M. M. (2015). Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica. *Revista Española de Discapacidad (REDIS)*, 3(1), 29-56.
7. Fundación Manpower, y La Fundación ONCE. (2014). Perspectivas del mundo empresarial, respecto a la contratación de Personas con discapacidad. Recuperado de: http://www.redemdisc.es/descargas/Persp_empr_contr_pcd.pdf
8. García, C. E., & Sánchez, A. S. (2001). Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. *Boletín del RPD*, 50, 15-30.
9. González, M. Á. A. (2015). Trabajo y discapacidad: El derecho al empleo de las personas discapacitadas. *Foro Jurídico*, (14), 182-193.
10. INE. Instituto Nacional de Estadística. (2014). *El empleo de las personas con discapacidad*. Informe de los datos para 2014. Recuperado de: <http://www.ine.es/prensa/np956.pdf>
11. Martínez, G. J. (22 de enero de 2016). Sólo la integración laboral logra integrar a personas con discapacidad. *Europapress*. Recuperado de: <http://www.europapress.es/epsocial/entrevistas/noticia-javier-martinez-galiana-leialta-solo-integracion-laboral-logra-integrar-personas-discapacidad-20160122102934.html>
12. Palacios, A., & Romañach, J. (2014). El modelo de la diversidad: una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (discapacidad). Recuperado de: <http://www.repositoriocdpd.net:8080/handle/123456789/14>
13. Palomo, Y. J. (2012). La Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad. Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España (COCEMFE). Recuperado de: <http://www.larediberoamericana.com/wp-content/uploads/2012/07/LA-INSERCI%C3%93N-LABORAL-DE-LAS-PCD.pdf>.
14. Peñas, E. (2010). *Los estudiantes también cuentan*. Madrid, España: Universidad a distancia de Madrid (UNED).
15. Pereda, C., Prada, M.A., & Actis, W. (2003). *La inserción laboral de las personas con discapacidades*. Barcelona, España: Fundación “La Caixa”. Recuperado de: http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/archives/flacai00/05.dir/flacai0005.pdf

16. Piñar, M. J., Vera, J. D., Moreno, M. J., Corral, S. A., Botía, R. F., Alonso, C. L.,... Arroyo, B. J. (2015). *Libro blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad*. Instituto Nacional de Administración Pública. Madrid. Recuperado de:
<http://www.todostenemostalento.es/documents/333392/486410/LibroBlancoPcD.pdf>
17. Plan de acción para las personas con discapacidad. (1997-2002). Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. Recuperado de:
<http://sid.usal.es/libros/discapacidad/2404/8-4-1/plan-de-accion-para-las-personas-con-discapacidad-1997-2002.aspx>
18. Romañach, J., & Lobato, M. (2005). Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano. *Foro de vida independiente*, 8. Recuperado de:
<http://centrodocumentaciondown.com/uploads/documentos/1dcb1a899435d2b2806acdf5dbcf17aa941abd8d.pdf>
19. Romero, D. M. A. (2014). *La transición a la vida adulta de los jóvenes con discapacidad y su inclusión sociolaboral; escuela, familia y trabajo*. Tesis Doctoral. Departamento de Didáctica e Investigación Educativa. Universidad de La Laguna. Tenerife.
20. Suñé, M. V., Díaz, M. P., y Noell, J. F. (2012). La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: un reto para la orientación psicopedagógica. *REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 23(1), 85-93.