



La percepción de las empresas sobre las personas con discapacidad física en el medio laboral.

Diciembre 2013.



LA PERCEPCIÓN DE LAS EMPRESAS SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN EL MEDIO LABORAL

TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACION DEL CENTRO DE RECUPERACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA DE MADRID (CRMF)	4
2. INTRODUCCIÓN	5
3. OBJETIVO DEL INFORME	5
4. METODOLOGÍA.....	6
Objetivos	6
Aspectos metodológicos.....	6
5. RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....	8
5.1 BLOQUE 1. Características generales de las empresas encuestadas.....	8
5.2 BLOQUE 2. La contratación de personas con discapacidad física	12
5.3 BLOQUE 3. Datos de Percepción	17
6. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA.....	26
6.1 Análisis en función del tipo de actividad de las empresa (P1).....	26
6.2 Análisis en función del tipo de empresa: pública vs privada (P2).....	29
6.3 Análisis en función del tamaño de la empresa (P3)	35
6.4 Análisis del concepto de discapacidad física (P9).....	40
6.5 Análisis de las motivaciones para contratar personas con discapacidad física (P8)	40
6.6 Análisis de los problemas a los que se enfrentan las personas con discapacidad física en el proceso de inserción laboral (P10).....	41

6.7 Análisis de las actividades percibidas como más apropiadas para ser desempeñadas por personas con discapacidad física (P11)	41
6.8 Análisis de las actividades para mejorar la inserción laboral de personas con discapacidad física (P12)	42
6.9 Actividades del CRMF (P13)	44
6.10 Análisis de las observaciones, comentarios y sugerencias (P14)	44
6. PRINCIPALES CONCLUSIONES	45
7. ANEXO	47
Encuesta	47

1. PRESENTACION DEL CENTRO DE RECUPERACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA DE MADRID (CRMF)

El Centro de Recuperación de Personas con Discapacidad Física (CRMF) de Madrid es un centro de ámbito estatal gestionado por el IMSERSO dedicado a la prestación de un conjunto de servicios recuperadores de contenido médico-funcional, psico-social y de orientación y formación profesional ocupacional para personas con discapacidad física o sensorial en edad laboral. Dichos servicios se ofrecen en régimen de internado, media pensión o ambulatorio, de acuerdo con las circunstancias personales y necesidades e intereses de las personas usuarias.

El CRMF cuenta con un **Área Asistencial y Residencial** y un **Área Técnica**. El Área Técnica integra las actividades orientadas a preparar al usuario del Centro para la recuperación profesional a través de la orientación y la impartición de cursos de formación para el empleo o de nivelación cultural, así como las actuaciones profesionales conducentes a la recuperación funcional, la intervención psicológica y social requeridas para mejorar su autonomía desde un enfoque multidisciplinario. Esta área está constituida por los siguientes servicios:

- Orientación profesional
- Recuperación médico funcional
- Atención psicológica
- Atención social
- Integración profesional
- Formación para el empleo

Entre los objetivos del centro se encuentra **favorecer la capacitación profesional mediante una oferta formativa integrada** (Formación Profesional ocupacional y nivelación cultural y obtención de título de Graduado en Secundaria). El equipo multidisciplinar del centro asesorará a todos los usuarios para encontrar el programa de inserción profesional más adecuado para cada uno de ellos, teniendo en cuenta sus intereses y aptitudes.

El CRMF cuenta con un **Servicio de Formación e Integración Laboral (SIL)**, que es un servicio totalmente gratuito, tanto para las empresas como para los demandantes de empleo del CRMF. A través del SIL se presta un servicio de orientación laboral personalizado, diseñando y elaborando con el demandante de empleo su itinerario ocupacional, un plan de formación y de empleo. Se trata de un servicio integral de empleo, especializado de apoyo para la incorporación al mercado laboral de personas con discapacidad.

Así pues, desde el CRMF existe una clara apuesta por la actuación multidisciplinar de sus equipos para:

- Potenciar y motivar la disponibilidad y la actitud activa de las personas con discapacidad, en la búsqueda activa de empleo.
- Fomentar la empleabilidad de las personas con discapacidad.
- Ofrecer apoyo y seguimiento del proceso de adaptación e integración laboral de los trabajadores con discapacidad.

- Fomentar acciones hacia el autoempleo y la creación directa de empleo entre las personas con discapacidad.
- Identificación y gestión de ofertas de empleo.
- Establecer una cooperación adecuada con las entidades empresariales, organizaciones patronales y sindicatos, dentro del área de actuación del S.I.L, con el fin de mejorar las oportunidades y condiciones de empleo de este colectivo.

2. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los últimos años, diferentes instituciones han realizado diferentes estudios sobre las personas con discapacidad física y su situación laboral, así como informes sobre la situación de las empresas en el ámbito del cumplimiento legislativo, la productividad, o incluso aproximaciones auditoras.

En este informe en particular, se ha querido realizar un estudio basado en **la percepción de las empresas**, para conocer sus opiniones y conocimiento más cercano sobre la discapacidad física, teniendo así un punto de vista más subjetivo que nos muestra una realidad de la sociedad y de las empresas españolas.

La integración social de las personas con discapacidad es un derecho constitucional y corresponde a los poderes públicos y a la sociedad en su conjunto llevar a cabo medidas que faciliten dicha integración. Se espera que el presente informe sirva de punto de partida para la reflexión y el intercambio de ideas con el objetivo de sensibilizar y generar conciencia social.

3. OBJETIVO DEL INFORME

El presente informe y la encuesta en la que se apoyan sus resultados de opinión, han sido elaborados como herramientas para permitir un mayor conocimiento de la percepción de las empresas sobre la situación de las personas con discapacidad física en el mercado laboral, dado que se considera que **la incorporación al mercado laboral de este colectivo es un factor destacado para conseguir su plena integración.**

Se trata de un compendio de las opiniones y valoraciones personales de los principales responsables de los departamentos de recursos humanos de varias empresas y organizaciones con actividad en territorio nacional, así como de otros empleados de las mismas, que también han querido participar. Así pues, este informe pretende servir de **guía informativa tanto a empresas e instituciones como a los trabajadores, tengan o no discapacidad física.**

Por otra parte, la difusión del presente informe tiene asociados varios objetivos específicos:

- Generar debate fomentando el intercambio de ideas y así contribuir a que la temática de la discapacidad física continúe con presencia en la agenda social, mediática y política a nivel nacional.

- Contribuir a la sensibilización y conciencia social sobre la discapacidad física.
- Poner de manifiesto las cuestiones, prejuicios y estereotipos existentes en la sociedad y en el mercado laboral.
- Analizar y difundir información transparente y clara acerca de la percepciones y opiniones de las empresas sobre la discapacidad física.
- Facilitar el camino hacia la plena integración laboral de las personas con discapacidad física, a través de un empleo que les permita ser autónomos y realizarse personalmente.
- Dar a conocer la labor intensa y profesional que se realiza desde el CRMF de Madrid, dependiente del IMSERSO, que supone un punto de apoyo para las personas con discapacidad y para sus familias.

4. METODOLOGÍA

Objetivos

La encuesta **“La percepción de las empresas sobre las personas con discapacidad física en el entorno laboral”**, como su nombre indica, facilita información sobre la percepción de las empresas acerca de cómo afecta la discapacidad física en el entorno laboral y pretende servir de **guía informativa tanto a empresas e instituciones como a los trabajadores.**

Los resultados derivados del cuestionario, además, proporcionarán el marco base para posteriores estudios específicos sobre aspectos concretos del proceso inserción e integración laboral de las personas con discapacidad física, además de

Aspectos metodológicos

La encuesta ha sido realizada siguiendo las directrices metodológicas definidas por el Servicio de Integración Laboral del Centro de Recuperación de Personas con Discapacidad Física de Madrid, dependiente del IMSERSO.

Con el fin de obtener una visión general y amplia, la encuesta ha ido dirigida a empresas de diferentes sectores, actividades, tipologías, tamaños y ámbitos de actuación (nacional, multinacionales, etc.).

La cumplimentación de la encuesta ha ido a su vez dirigida a los responsables de los departamentos de recursos humanos, o en algunos casos a los departamentos de responsabilidad social corporativa de las empresas. El cuestionario ha sido cumplimentado con carácter anónimo, para obtener un mayor grado de transparencia y veracidad en la respuesta de las preguntas.

La selección de las empresas ha sido realizada bajo un doble enfoque: empresas que han participado de manera activa en eventos o actos relacionados con la discapacidad física, y por otra parte, una selección aleatoria de empresas, extraída de directorios sectoriales.

La encuesta fue dirigida a **4.906 empresas del territorio nacional, de las cuales contestaron 190**. Del total de correos electrónicos informativos enviados, 605 fueron devueltos y 29 con pedido de exclusión. Del total de cuestionarios respondidos, 147 fueron respondidos en su totalidad y 43 parcialmente.

PARTICIPACIÓN EN LA ENCUESTA

Empresas informadas sobre la encuesta: 4.906

- Emails presumiblemente aceptados: 4.272
- Emails devueltos o con pedido de exclusión de la encuesta: 634

Empresas participantes (con respuesta): 190

- Respuesta Total: 147
- Respuesta Parcial: 43

La encuesta ha sido difundida a través de una **plataforma de encuestas online y ha sido administrada a través de una plataforma experta**.

- El **plazo establecido para la cumplimentación de la encuesta** a las empresas se estableció en **50 días naturales** (la encuesta se inició el día 11 de septiembre de 2013 y fue cerrada el 30 de Octubre de 2013).

El método de recogida de la información ha sido basado en un sistema mixto que comprende:

- Identificación y selección de empresas y responsables para la cumplimentación de la encuesta.
- Envío de un **correo electrónico** informativo y del enlace a la encuesta online para su cumplimentación.
- Realización de **llamadas telefónicas** previas para la comunicación de la iniciativa.
- Seguimiento y recordatorio** a través de llamadas telefónicas y correo electrónico a parte de las empresas seleccionadas.

5. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

La encuesta ha sido dividida en tres bloques de preguntas:

ENCUESTA

BLOQUE 1. Características generales de las empresas encuestadas

BLOQUE 2. La contratación de personas con discapacidad física

BLOQUE 3. Datos de Percepción

En los siguientes apartados, se incluyen de forma analítica y gráfica los datos recogidos en las encuestas.

Cada pregunta va acompañada de las observaciones y conclusiones más relevantes.

5.1 BLOQUE 1. Características generales de las empresas encuestadas

El primer bloque de la encuesta está conformado por preguntas acerca de las características generales de las empresas tales como la actividad que desempeñan, el sector al que pertenecen (público, privado, etc.), el tamaño en función del nº de trabajadores, o el ámbito de actuación de su actividad.

ENCUESTA

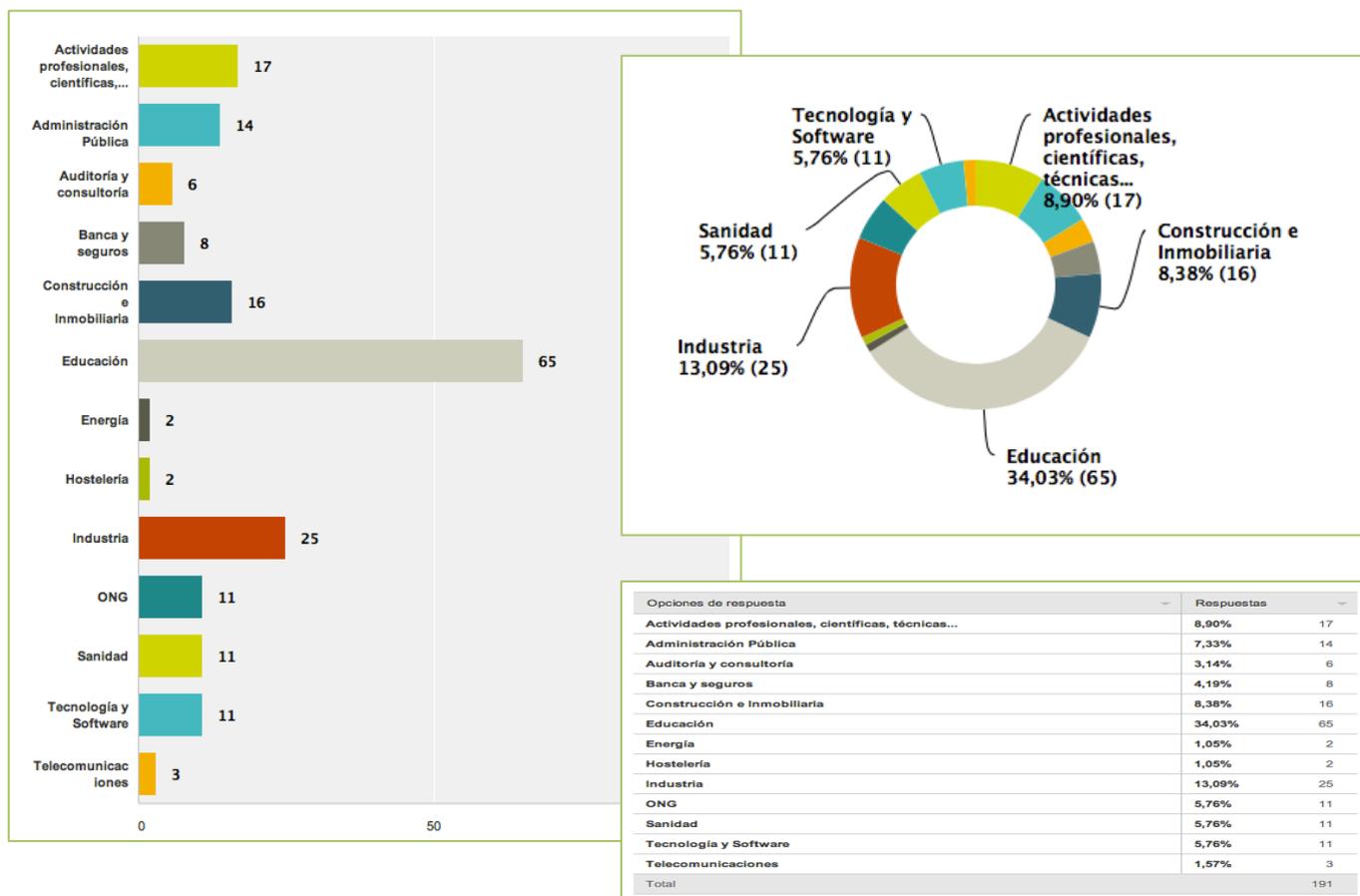
BLOQUE 1. Características generales de las empresas encuestadas

BLOQUE 2. La contratación de personas con discapacidad física

BLOQUE 3. Datos de Percepción

A continuación se muestran los resultados obtenidos de las empresas que han participado en la encuesta.

P1. ¿Podría Indicar por favor a qué sector pertenece su empresa?

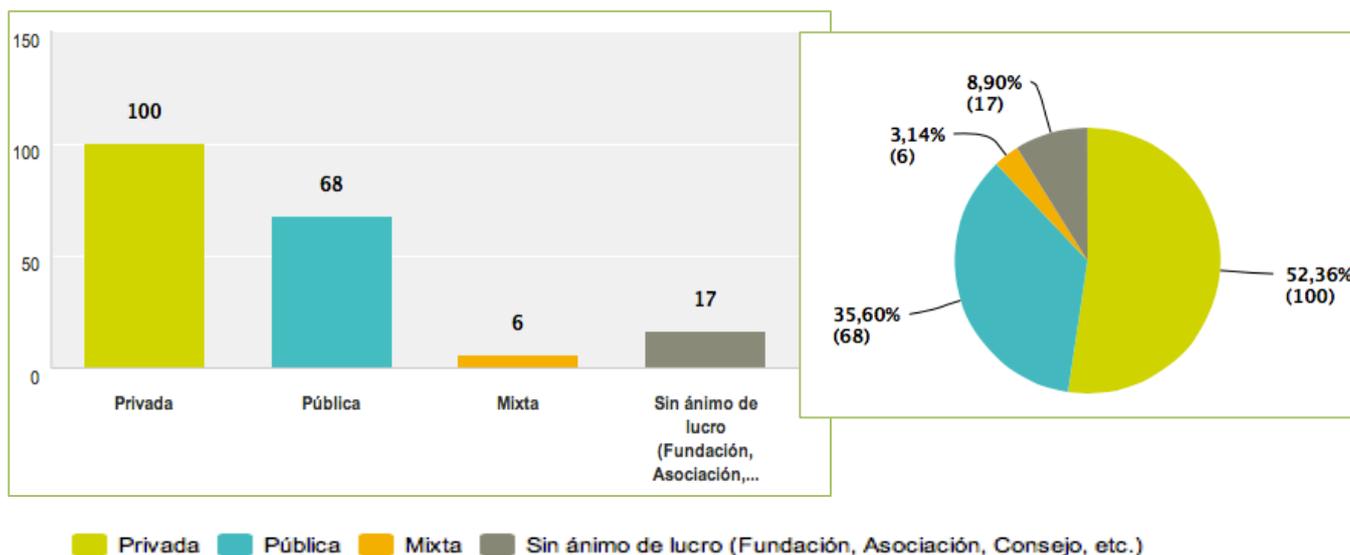


La encuesta ha sido realizada por empresas de diversos sectores y actividades. **La participación ha sido mayor en las empresas del sector educación (34%), del sector industrial (25%), y en tercer lugar por empresas de construcción e inmobiliarias (8,38%).** Las empresas de los sectores de energía, hostelería y telecomunicaciones han tenido un menor porcentaje de participación relativo, contando con porcentajes inferiores al 3% en los tres casos.

El resto de sectores, como las empresas de tecnología y software, consultorías y auditorías, empresas de seguros, de sanidad, actividades profesionales, la administración pública o el sector terciario (ONG's) han tenido porcentajes de participación entre el 3 y el 9%.

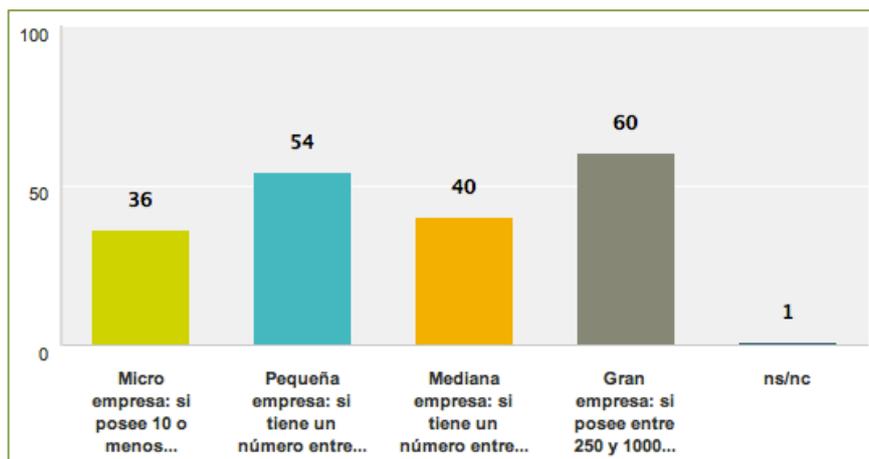
P2. La empresa en la que trabaja es...

Opciones de respuesta	Respuestas
Privada	52,36% 100
Pública	35,60% 68
Mixta	3,14% 6
Sin ánimo de lucro (Fundación, Asociación, Consejo, etc.)	8,90% 17
Total	191

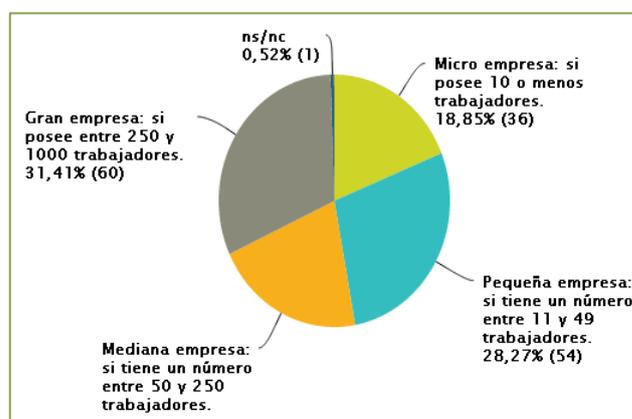


Más del 50% de las empresas encuestadas, concretamente 100, pertenecen al sector privado. Alrededor de un 35% son públicas, un 3% mixtas y casi un 9% pertenecen al grupo formados por ONG's, fundaciones y asociaciones.

P3. ¿Cuál es el tamaño de la empresa según el número de trabajadores?



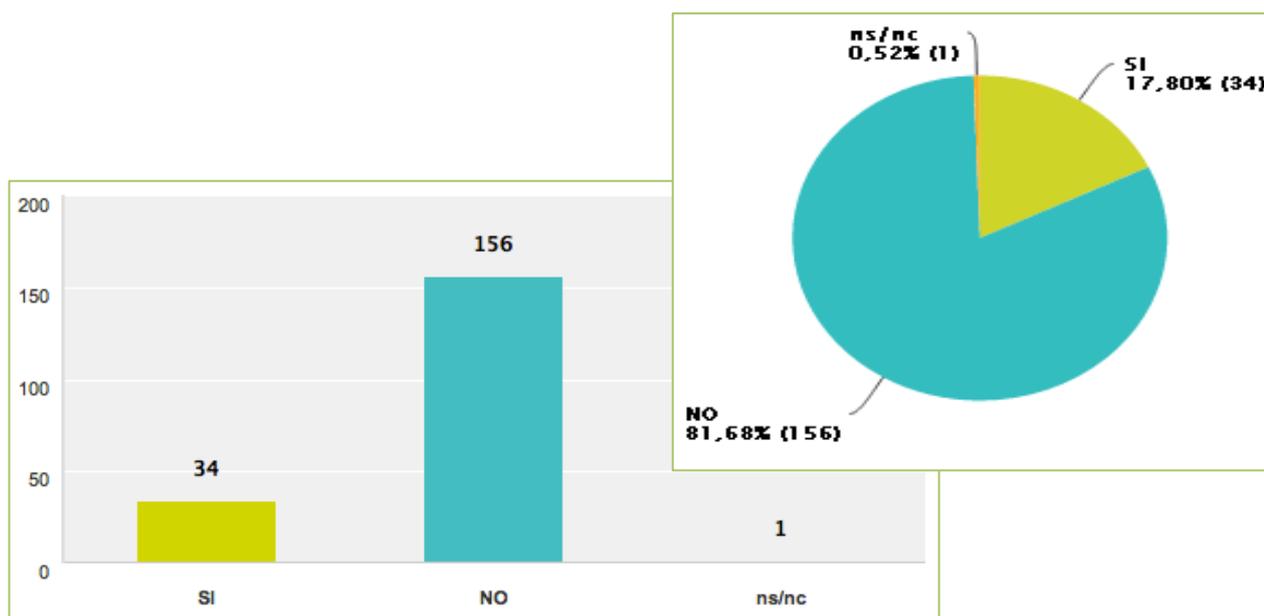
Opciones de respuesta	Respuestas
Micro empresa: si posee 10 o menos trabajadores.	18,85% 36
Pequeña empresa: si tiene un número entre 11 y 49 trabajadores.	28,27% 54
Mediana empresa: si tiene un número entre 50 y 250 trabajadores.	20,94% 40
Gran empresa: si posee entre 250 y 1000 trabajadores.	31,41% 60
ns/nc	0,52% 1
Total	191



Los datos muestran que la encuesta ha sido realizada por empresas de distinto tamaño. **En este sentido la participación ha sido muy equilibrada.** La encuesta ha sido cumplimentada por 60 empresas de tamaño grande (con plantillas de más de 250 trabajadores), 50 empresas pequeñas (de 11 a 49 trabajadores), 40 medianas (50 y 250 trabajadores) y por 36 microempresas (con menos de 10 trabajadores).

Todas las tipologías de empresa en función del tamaño, **han sido representadas en un 30%** aproximadamente excepto las microempresas, que han tenido un porcentaje de respuesta ligeramente inferior (19% aproximadamente).

P4. ¿La empresa en la que trabaja es una multinacional?



Opciones de respuesta	Respuestas
SI	17,80% 34
NO	81,68% 156
ns/nc	0,52% 1
Total	191

El 80% de las empresas que han participado son empresas con un ámbito de actividad nacional. Alrededor de 18% restante sí han sido empresas multinacionales.

5.2 BLOQUE 2. La contratación de personas con discapacidad física

El segundo bloque de la encuesta está conformado por preguntas acerca del **conocimiento por parte del encuestado de la situación de la contratación** de personas con discapacidad física en la empresa en la que trabaja, así como acerca de la existencia de **experiencias previas de trato con personas con discapacidad física en el entorno laboral**.

ENCUESTA

BLOQUE 1. Características generales de las empresas encuestadas

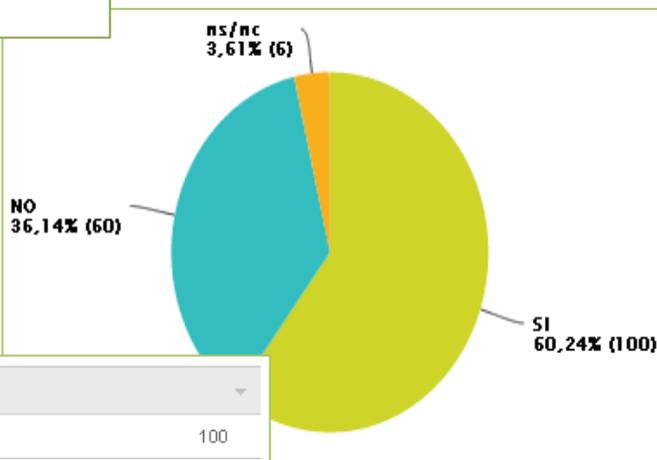
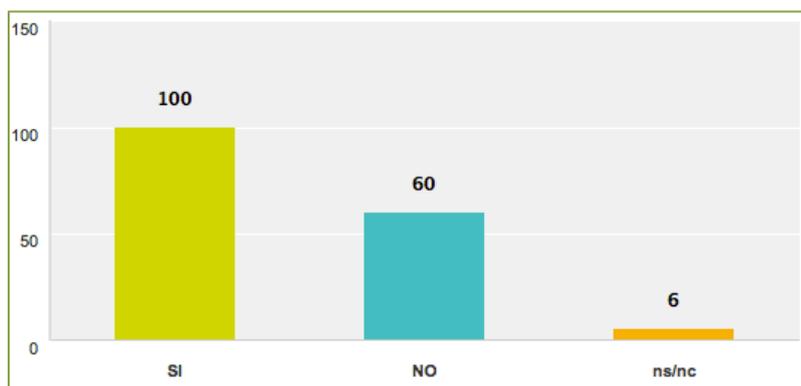
BLOQUE 2. La contratación de personas con discapacidad física

BLOQUE 3. Datos De Percepción

Es relevante remarcar que gran parte de los invitados a realizar la encuesta son responsables de recursos humanos de las empresas para las que trabajan, o en algún caso, del departamento de responsabilidad social corporativa.

A continuación se muestran los resultados obtenidos de las empresas que han participado en la encuesta.

P5. ¿Conoce Ud. el nº de personas contratadas con discapacidad física en la empresa en la que trabaja?

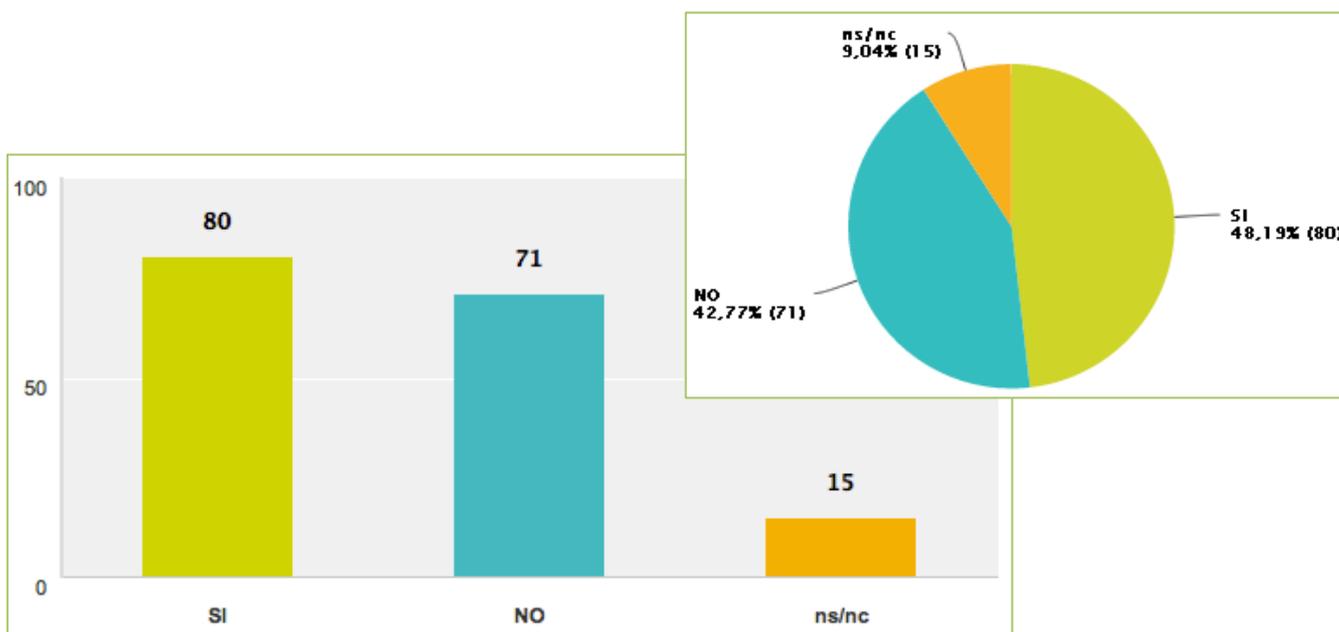


Opciones de respuesta	Respuestas
SI	60,24% 100
NO	36,14% 60
ns/nc	3,61% 6
Total	166

Un total de 100 de los 170 encuestados tiene conocimiento del número de personas contratadas con discapacidad física en su empresa, lo cual representa un 60% aproximadamente sobre el total. Alrededor de un 36% desconocía esta cifra, y casi un 4% no supo o quiso contestar a esta pregunta.

P6. ¿Conoce Ud. el % de contratación de personas con discapacidad sobre el total de la plantilla?

Opciones de respuesta	Respuestas	
SI	48,19%	80
NO	42,77%	71
ns/nc	9,04%	15
Total		166

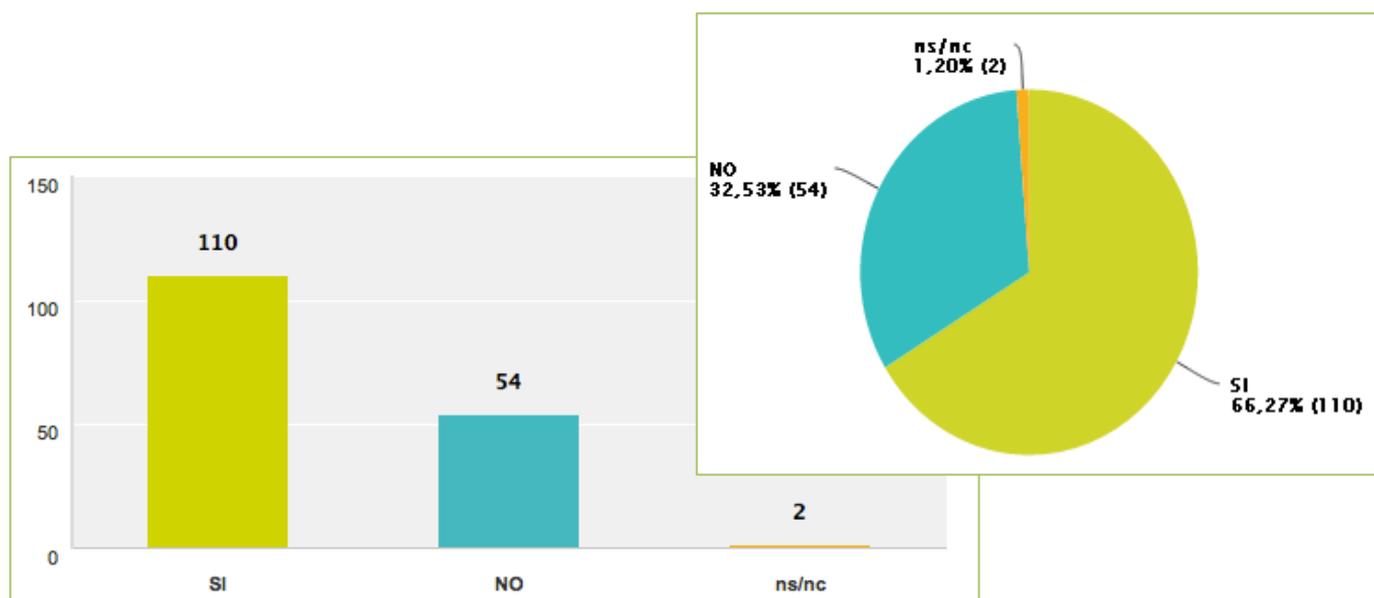


Un total de 80 de las personas encuestadas (20 menos que en el caso de la pregunta anterior) tenía conocimiento del porcentaje de las personas contratadas con discapacidad física en su empresa sobre el total de la plantilla. Esta cifra representa un 48% aproximadamente sobre el total. Fueron 71 encuestados los que desconocían este dato, un 42% del total. El 9% no supo o quiso contestar a esta pregunta.

Esto refleja la **existencia de un desconocimiento de estos datos de contratación** (en número y porcentaje) de casi la mitad de las empresas encuestadas. Este dato es muy relevante, teniendo en cuenta que muchas de las personas invitadas a realizar la encuesta eran responsables de recursos humanos de la empresa y presumiblemente serían los que mayor conocimiento tendrían sobre estos datos.

P7. ¿A lo largo de su carrera laboral, ha trabajado Ud. directamente con alguna persona con discapacidad física?

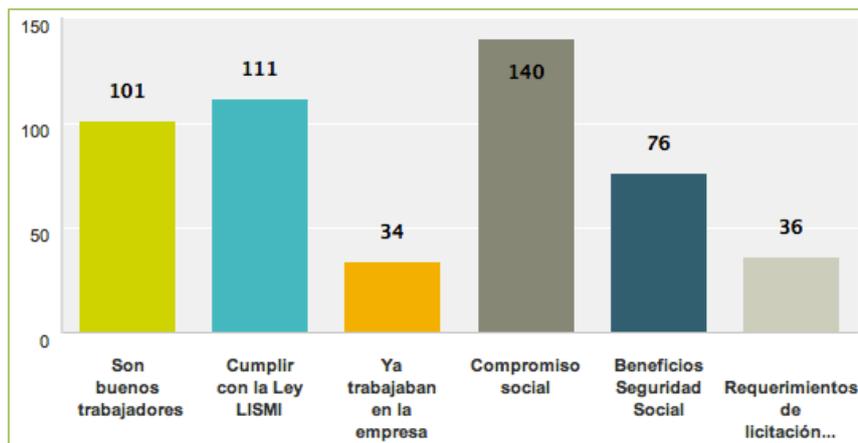
Opciones de respuesta	Respuestas
SI	66,27% 110
NO	32,53% 54
ns/nc	1,20% 2
Total	166



Un 66% de los responsables encuestados (un total de 110 de los 166 que respondieron a esta pregunta) ha respondido haber trabajado en alguna ocasión directamente con alguna persona con discapacidad física. El 32% han contestado no haber tenido una relación laboral previa con una persona con discapacidad física.

Los datos relativos a esta pregunta son muy relevantes para tenerlos presentes a lo largo del estudio. Más adelante se analiza la correlación entre esta respuesta y otras preguntas del cuestionario.

P8. De la siguiente lista, marque cuales considera Ud. que son las 3 principales motivaciones para contratar personas con discapacidad física en su empresa.



Opciones de respuesta	Respuestas	
Son buenos trabajadores	60,84%	101
Cumplir con la Ley LISMI	66,87%	111
Ya trabajaban en la empresa	20,48%	34
Compromiso social	84,34%	140
Beneficios Seguridad Social	45,78%	76
Requerimientos de licitación pública	21,69%	36
Total de encuestados: 166		



En esta pregunta, se refleja la opinión de los encuestados sobre cuales son las principales motivaciones para contratar a personas con discapacidad física en la empresa en la que trabajan. Se les proporcionaron 6 alternativas, de las cuales debían elegir obligatoriamente las 3 que consideraban más importantes o relevantes.

Los resultados de la encuesta **muestran que la principal motivación para contratar a personas con discapacidad física**, con 140 elecciones, **es el compromiso social**. En segundo lugar está el cumplimiento de la ley LISMI, con 111 votos, y en tercer lugar porque son considerados buenos trabajadores. Las alternativas menos votadas han sido por motivos de requerimientos de licitación pública y porque ya eran trabajadores de la empresa.

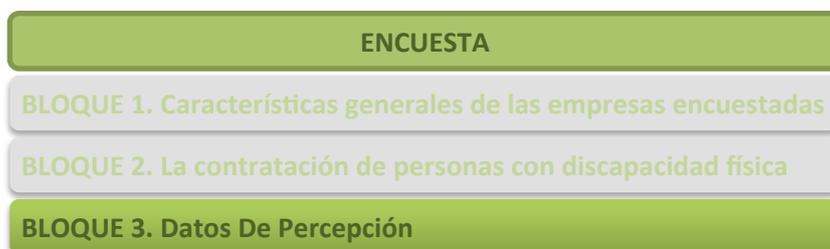
5.3 BLOQUE 3. Datos de Percepción

El último y tercer bloque de la encuesta está conformado por preguntas acerca de la percepción de la situación de las personas con discapacidad física en el entorno laboral a distintos niveles.

- Motivaciones para la contratación
- Problemas a los que se enfrentan en el proceso de inserción
- Actividades consideradas más apropiadas para ser desempeñadas por personas con discapacidad física
- Medidas o actividades de inserción recomendadas

Por otro lado, también en este bloque se analiza el grado de conocimiento del concepto de discapacidad física.

Así pues, en este bloque se recoge el **conocimiento por parte del encuestado de la discapacidad física. Es un bloque de contenido perceptivo de alto valor.** A continuación se muestran los resultados obtenidos de las empresas que han participado en la encuesta.



EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD FÍSICA

La siguiente tabla recoge las respuestas relativas a la pregunta nº 9 de la encuesta (grado de conocimiento del concepto de Discapacidad Física por parte de los encuestados.) A los encuestados se les propuso una lista que enumera distintos problemas y/o enfermedades de salud y se les pidió que desde su perspectiva e información, indicaran si dichos problemas y/o enfermedades los consideraban discapacidad física o no.

La tabla reúne los resultados obtenidos tanto en valor absoluto, es decir, el número de respuestas, como los valores porcentuales.

Asimismo, en la última columna se muestran las enfermedades o patologías consideradas discapacidad física, según el criterio del CRMF Madrid.

Se han remarcado en un distintos colores (ver leyenda) aquellas respuestas que se han considerado relevantes y llamativas en su resultado, por distintas razones.

**P9. ¿De las siguientes opciones, cuales diría Ud. que se consideran discapacidad física?
(nº de respuestas y % sobre el total)**

Enfermedades	SÍ se considera discapacidad física	NO se considera discapacidad física	ns/nc	Incluido en el concepto de Discapacidad Física Según CRMF
Amputaciones	95,97% 143	4,03% 6	0% 0	SI
Epilepsia	28,19% 42	61,07% 91	10,74% 16	SI
Tetraplejia	97,99% 146	0% 0	2,01% 3	SI
Paraplejia	95,30% 142	0,67% 1	4,03% 6	SI
Síndrome Down	57,72% 86	40,94% 61	1,34% 2	NO
Asma	19,46% 29	72,48% 108	8,05% 12	SI
Trasplantes	24,16% 36	65,10% 97	10,74% 16	SI
Cardiopatías y arritmias	30,20% 45	59,06% 88	10,74% 16	SI
Portador de VIH (SIDA)	19,46% 29	72,48% 108	8,05% 12	SI
Enfermedad del hígado	21,48% 32	65,77% 98	12,75% 19	SI
Deficiencias del riñón	24,83% 37	62,42% 93	12,75% 19	SI
Diabetes	16,11% 24	76,51% 114	7,38% 11	SI
Psoriasis	11,41% 17	73,83% 110	14,77% 22	SI
Tumores	14,09% 21	65,10% 97	20,81% 31	SI
Deficiencia sensorial auditiva	77,18% 115	20,13% 30	2,68% 4	NO
Deficiencias articulares	71,81% 107	20,13% 30	8,05% 12	SI
Autismo	50,34% 75	44,97% 67	4,70% 7	NO
Depresión	7,38% 11	83,22% 124	9,40% 14	NO
Migraña	7,38% 11	83,22% 124	9,40% 14	SI
Ceguera parcial	79,19% 118	18,12% 27	2,68% 4	NO
Esquizofrenia	31,54% 47	57,05% 85	11,41% 17	NO
Trastorno de ansiedad generalizada	13,42% 20	69,80% 104	16,78% 25	NO

Alto porcentaje de respuesta errónea
Alto porcentaje de respuesta correcta
Alto porcentaje de dudas en la respuesta

RESPUESTAS Y PERCEPCIONES CLARAS Y CORRECTAS SOBRE LA DISCAPACIDAD FÍSICA

Parece haber una tendencia generalizada a asociar el concepto de discapacidad física con los problemas y enfermedades como la **paraplejia, la tetraplejia y las amputaciones**, ya que, de la lista, son los conceptos que sin duda cuentan con mayores porcentajes de respuesta afirmativa (superiores al 95%), seguidos de las **deficiencias articulares**, con porcentajes de respuesta afirmativa alrededor del 70%.

Esto nos ayuda a comprender la imagen que se tiene en las empresas y la sociedad sobre la discapacidad física en términos globales. Es relevante tener en cuenta que esto no solo refleja opiniones aisladas, sino que pueden tener mucho que ver con el tipo de información que ha existido y se ha difundido hasta el momento.

Otro elemento que parece estar claro también entre los encuestados es que la depresión, efectivamente no es considerada discapacidad física (83,22% de los encuestados sobre el total opinan esto).

RESPUESTAS Y PERCEPCIONES ERRÓNEAS COMUNES

Más de un 72% de los encuestados consideran que la **epilepsia, el asma, el ser portador de VIH, la migraña, la diabetes o la psoriasis no son consideradas discapacidad física, cuando en realidad sí entran dentro del concepto.**

Las deficiencias de riñón, las enfermedades del hígado, las cardiopatías y arritmias, o el caso de las personas con trasplantes, tampoco son consideradas como discapacidad física por más de un 60% de los encuestados.

Llama la atención que los **tumores**, para más de un 65% de los encuestados, tampoco son considerados discapacidad física. Tan solo han acertado un 14% de los encuestados. El 20% restante mostraron dudas al respecto y no se decidieron por una respuesta concreta.

Por otro lado, la **deficiencia sensorial auditiva y la ceguera parcial** sí son consideradas por más de un 77% como discapacidad física, cuando en realidad no entran dentro del concepto de discapacidad física sino que son discapacidad sensorial.

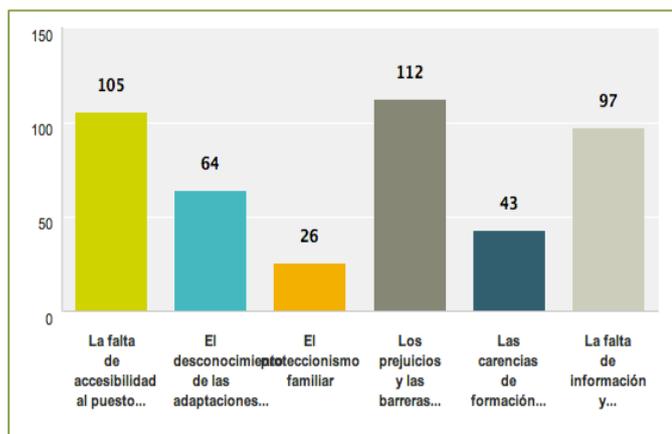
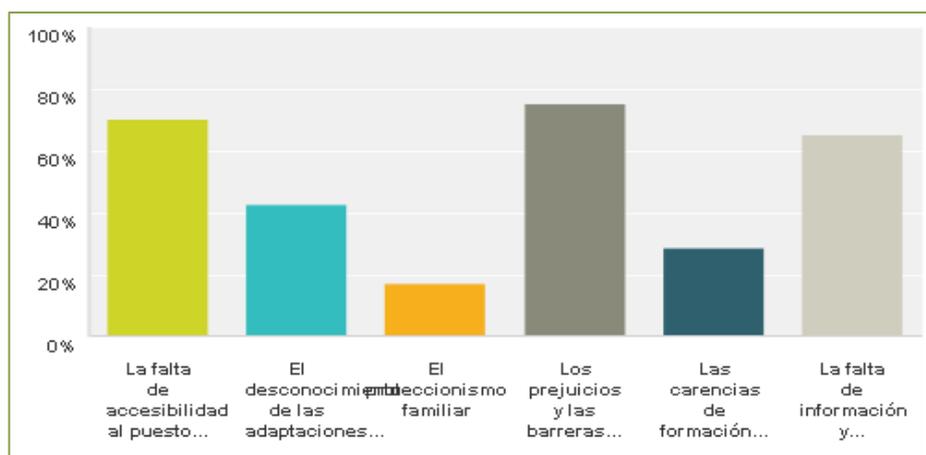
RESPUESTAS Y PERCEPCIONES DUDOSAS

Los datos muestran dudas generalizadas con respecto al **autismo y el Síndrome de Down** y su clasificación como discapacidad física o no, con porcentajes en torno al 50% para las respuestas afirmativas y negativas para ambos casos.

La percepción de las empresas sobre las personas con discapacidad física en el medio laboral

Como se comentaba anteriormente, destacan también las dudas acerca de los **tumores** y sobre el trastorno de ansiedad generalizada. No parece haber una opinión clara y nítida sobre si son considerados o no discapacidad física.

P10. De la siguiente lista, marque cuales considera Ud. que son los 3 principales problemas a los que se enfrentan las personas con discapacidad física en el proceso de inserción laboral.



Opciones de respuesta	Respuestas
La falta de accesibilidad al puesto de trabajo	70,47% 105
El desconocimiento de las adaptaciones que se pueden realizar en los puestos de trabajo	42,95% 64
El proteccionismo familiar	17,45% 26
Los prejuicios y las barreras sociales	75,17% 112
Las carencias de formación reglada y la falta de experiencia	28,86% 43
La falta de información y sensibilización sobre el fenómeno de la discapacidad	65,10% 97
Total de encuestados: 149	

En esta pregunta, se preguntó a los participantes sobre los principales problemas a los que se enfrentan las personas con discapacidad física en el proceso de inserción laboral. Se les proporcionaron 6 alternativas, de las cuales debían elegir obligatoriamente las 3 que consideraban más importantes o relevantes.

Según los encuestados, **los principales problemas a los que se enfrentan las personas con discapacidad física en el proceso de inserción laboral son los prejuicios y las barreras sociales, así como la falta de accesibilidad al puesto de trabajo.** La tercera problemática más destacada, con 97 votos, es la falta de información y sensibilización sobre la discapacidad.

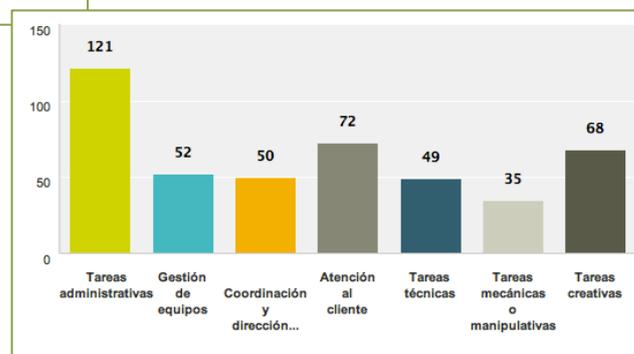
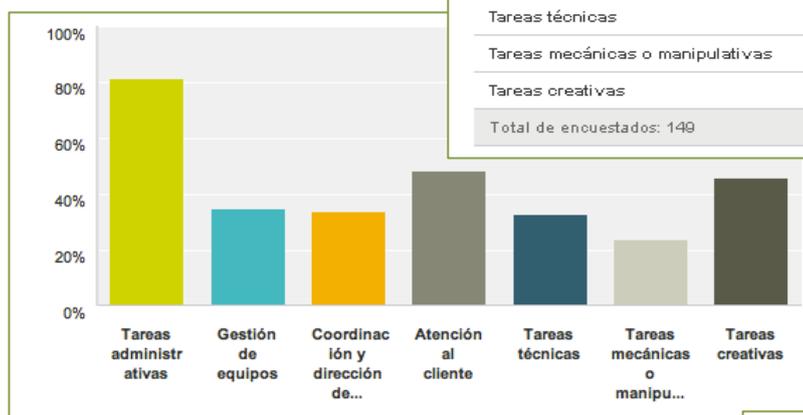
La percepción de las empresas sobre las personas con discapacidad física en el medio laboral

Las alternativas menos votadas fueron el proteccionismo por parte de los familiares, las carencias de formación reglada y la falta de experiencia de las personas con discapacidad física.

P11. De la siguiente lista, marque cuales considera Ud. que son las 3 principales actividades más apropiadas para ser desempeñadas por personas con discapacidad física en su empresa.

Opciones de respuesta	Respuestas	
Tareas administrativas	81,21%	121
Gestión de equipos	34,90%	52
Coordinación y dirección de proyectos	33,56%	50
Atención al cliente	48,32%	72
Tareas técnicas	32,89%	49
Tareas mecánicas o manipulativas	23,49%	35
Tareas creativas	45,64%	68

Total de encuestados: 149

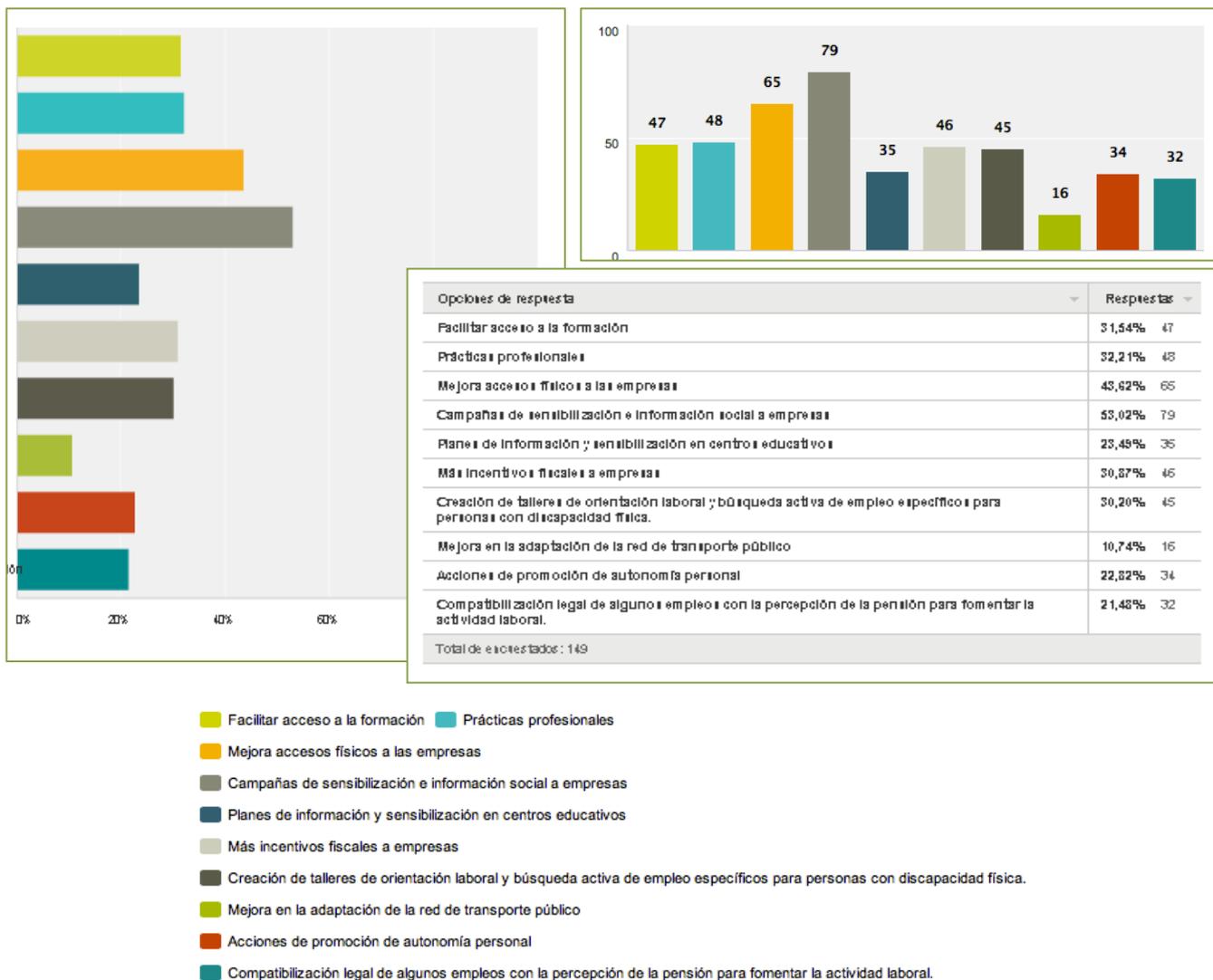


En esta pregunta, se preguntó a los encuestados sobre cuales consideraban las 3 actividades más apropiadas a desarrollar en sus empresas para ser desempeñadas por personas con discapacidad. Se proporcionaron 7 alternativas, de las cuales debían elegir obligatoriamente las 3 que consideraban más importantes o relevantes.

Según los encuestados, las **actividades más apropiadas para ser desempeñadas por personas con discapacidad física son las tareas administrativas, las tareas creativas y las funciones de atención al cliente.**

Las actividades con menos votos, y por tanto consideradas como menos apropiadas para ser desempeñadas por personas con discapacidad física son las tareas mecánicas, manipulativas y técnicas.

P12. De la siguiente lista, marque cuales considera Ud. que son las 3 principales actividades más necesarias para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad física.



En esta ocasión, se preguntó a los encuestados sobre las 3 actividades más necesarias para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad física. Se les proporcionaron 9 alternativas, de las cuales debían elegir obligatoriamente las 3 que consideraban más importantes o relevantes.

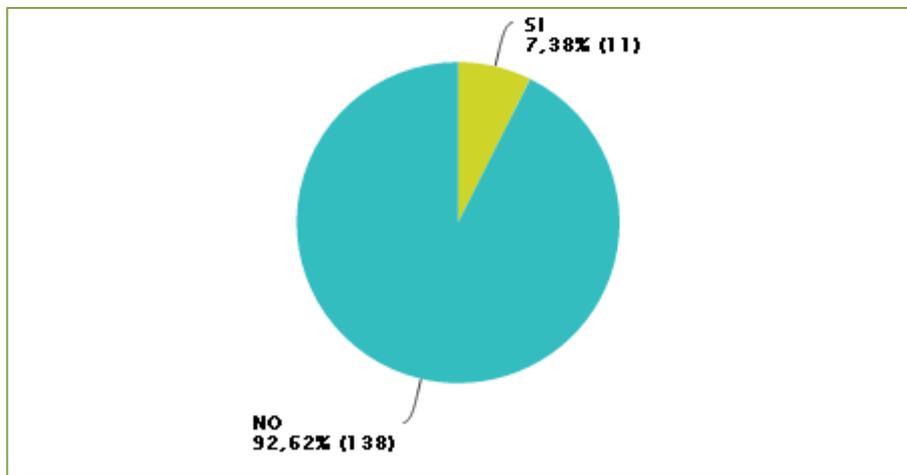
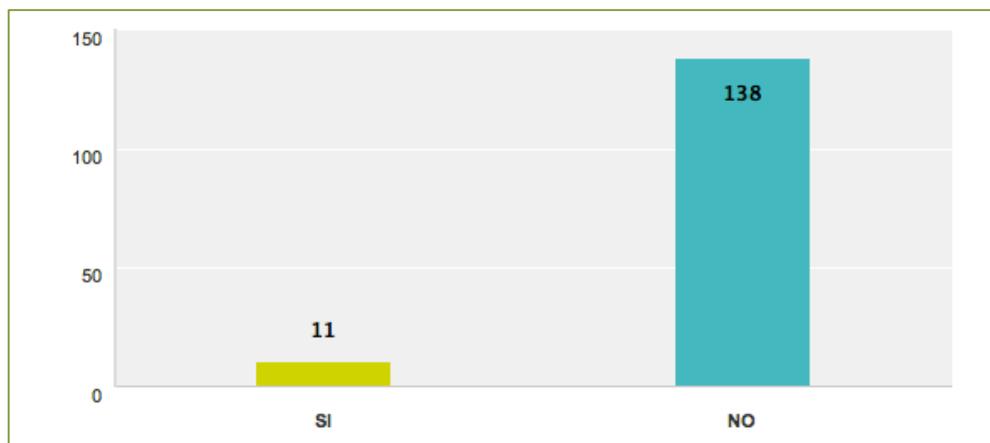
Según los encuestados, **las actividades más necesarias para la mejora de la inserción laboral de las personas con discapacidad física son la campañas de sensibilización e información social a empresas, seguido de la realización de mejoras en los accesos físicos a las empresas.**

El resto de medidas como la facilitación del acceso a la formación, las prácticas profesionales, otorgamiento de más incentivos fiscales a empresas, y la creación de talleres de orientación laboral y búsqueda activa de empleo específicos para personas con discapacidad física, cuentan con bastante votos, pero aparecen en un segundo plano.

La medida menos valorada por los encuestados es la mejora en la adaptación de la red de transporte público.

Otras de las acciones con pocos votos son la compatibilización legal de algunos empleos con la percepción de la pensión para fomentar la actividad laboral, las acciones de promoción de autonomía personal o los planes de información y sensibilización en centros educativos

P13. ¿Conoce Ud. Las actividades del CRMF (Centro de Recuperación de Personas con Discapacidad Física dependiente del IMSERSO)?



Según los datos, **casi un 93% de los encuestados, no tenían conocimiento de las actividades llevadas a cabo por el CRMF** (Centro de Recuperación de Personas con Discapacidad Física dependiente del IMSERSO). Tan solo 11 empresas eran conocedoras de dichas actividades.

P14. Por favor, indique si lo desea, cualquier observación, comentario o sugerencia.

1. He tenido ciertas dudas al contestar algunos items porque no se discrimina en las preguntas entre discapacidad física y psíquica.
2. Como sugerencia en cuanto a la "confección" del cuestionario, sería el incluir en todos las preguntas el apartado de OTROS.
3. Mi respuesta a la pregunta 11 no debe ser tenida en cuenta. Respondo ya que el sistema no permite dejarla en blanco. Considero que dependerá del perfil profesional de la persona en cuestión y del tipo de discapacidad.
4. Las empresas no quieren contratar si hay pérdida de rendimiento. El trabajador debe tener formación para desarrollar con buen rendimiento su trabajo, pero lamentablemente no todos tienen esa capacidad, y en ocasiones no les es accesible por no estar adaptados los lugares, métodos de enseñanza, ni de evaluación.
5. Ningún comentario.
6. Me parece muy bien las encuestas pero lo que hay que hacer es promover mas las acciones e inserciones de manera que todos seamos mas respetuosos con los demás.
7. En mi caso personal, es más problema de la Sociedad que de mi empresa, pues en la sede en donde mi ubico no hay ascensor ni silla en la escalera, la empresa está intentando solucionar pero los vecinos no están dispuesto a solucionar el problema ya que tenemos un compañero al que le es dificultoso subir y bajar las escaleras.
8. Tengo minusvalía reconocida de un 45%
9. En mi entorno familiar hay una persona con discapacidad. Las discapacidades pueden ser de muy diversa índole y desde luego la persona discapacitada tiene que adaptarse a los trabajos que objetivamente puede desempeñar. Pero puedo decir que en el última oferta de trabajo a la que se presentó, tuvo que escuchar que era eliminada por su discapacidad física.
10. Importante la difusión del presente cuestionario.
11. El punto 10 no está suficientemente desarrollado. Existen otros problemas de base.
12. La pregunta 11, creo que está mal enfocada, las personas con discapacidad pueden hacer de todo, lo que condiciona que lo hagan o no es su condición de discapacidad, sino su formación, su experiencia o las barreras con las que se encuentre.
13. Las preguntas son demasiado abiertas, según el tipo de discapacidad la posibilidad para desarrollar uno u otro trabajo es de una disparidad enormes. Pueden ser discapacidades donde tenga el 100% de su actividad mental y en otras que no, lo mismo ocurre con la actividad motora.
Gracias
14. Primero, y por experiencia personal, me parece muy importante que se describan los puestos de trabajo que pueden desempeñar las personas dependiendo del tipo de discapacidad física que tengan. Muchos de ellos/ellas, no saben exactamente a que tareas pueden dedicarse y se encuentran en un vacío en el que nadie les orienta.
15. En la pregunta 1 he tenido que marcar una opción a pesar de contestar en otros porque si no, no me dejaba continuar.
16. El CRMF realiza una gran labor social y somos conscientes de la calidad humana y profesional de todos sus integrantes
17. Gracias

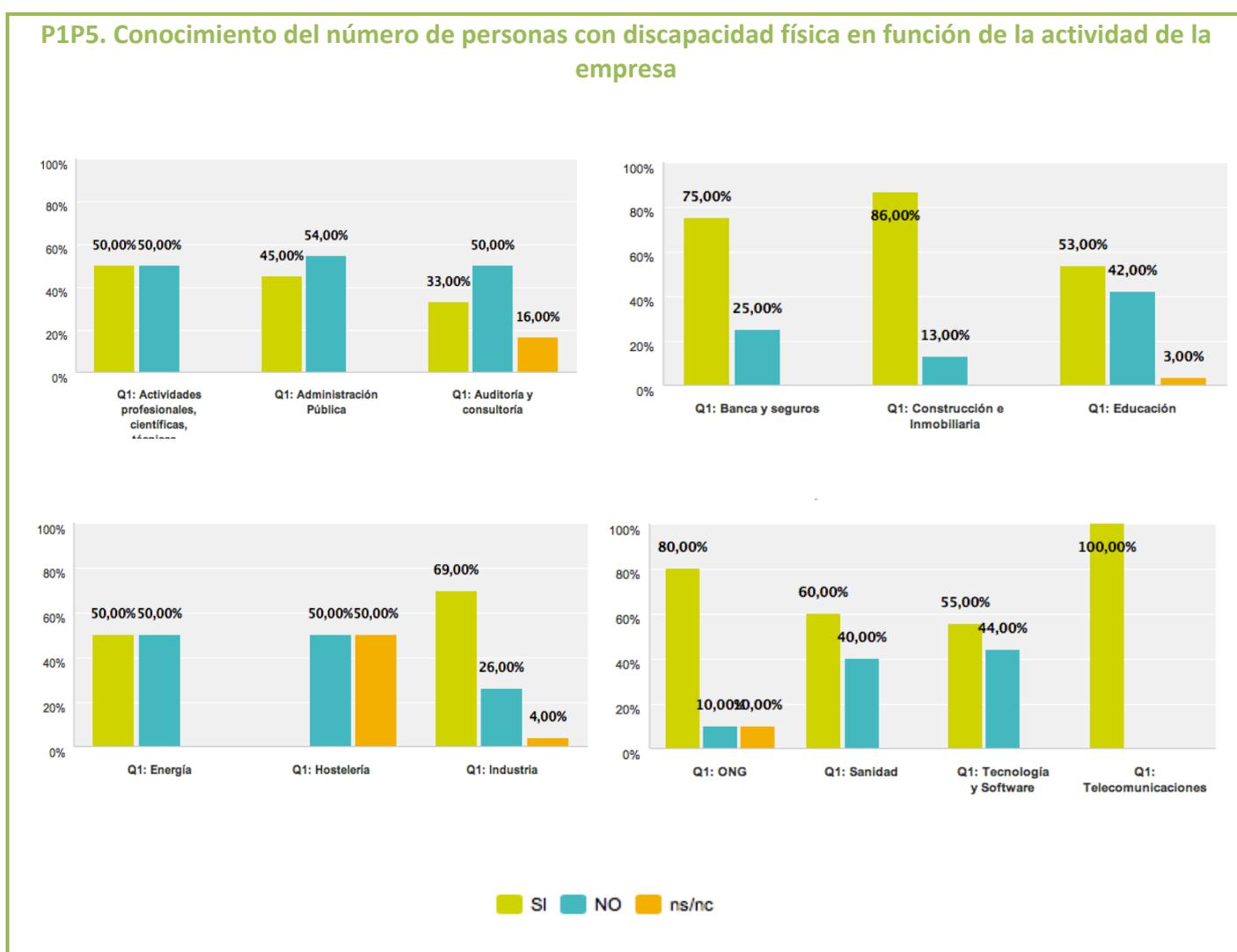
Por último, se dejó un espacio abierto para que los encuestados pudieran dejar constancia de cualquier comentario, ya fuese relativo a la propia encuesta o a la temática de la misma.

6. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA

En este apartado se han cruzado parte de los datos resultantes con el objeto de realizar un análisis más detallado de las respuestas obtenidas.

A continuación se presentan varios cuadros que contienen gráficos resultantes del cruce de datos y las respectivas observaciones a nivel cuantitativo y cualitativo.

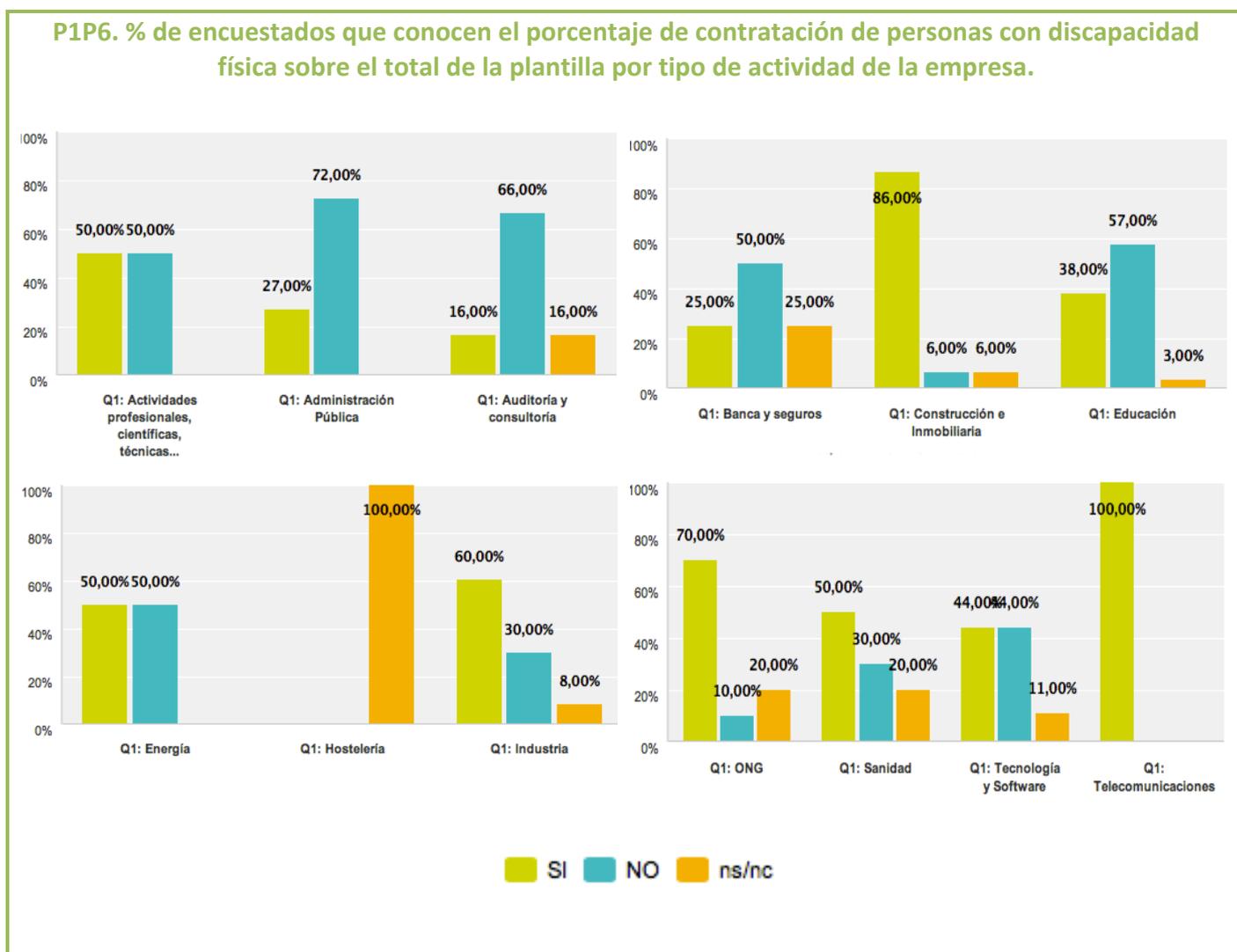
6.1 Análisis en función del tipo de actividad de la empresa (P1)



Destaca que la totalidad de las empresas de telecomunicaciones eran conocedoras del número de personas con discapacidad física en la empresa.

La percepción de las empresas sobre las personas con discapacidad física en el medio laboral

Los sectores de actividad que muestran tener menos conocimiento de estas cifras son las ONG's y las empresas de construcción en inmobiliarias. Las empresas dedicadas a hostelería, consultoría y auditoría son las que tuvieron mayor porcentaje de respuestas dudosas (ns/nc).

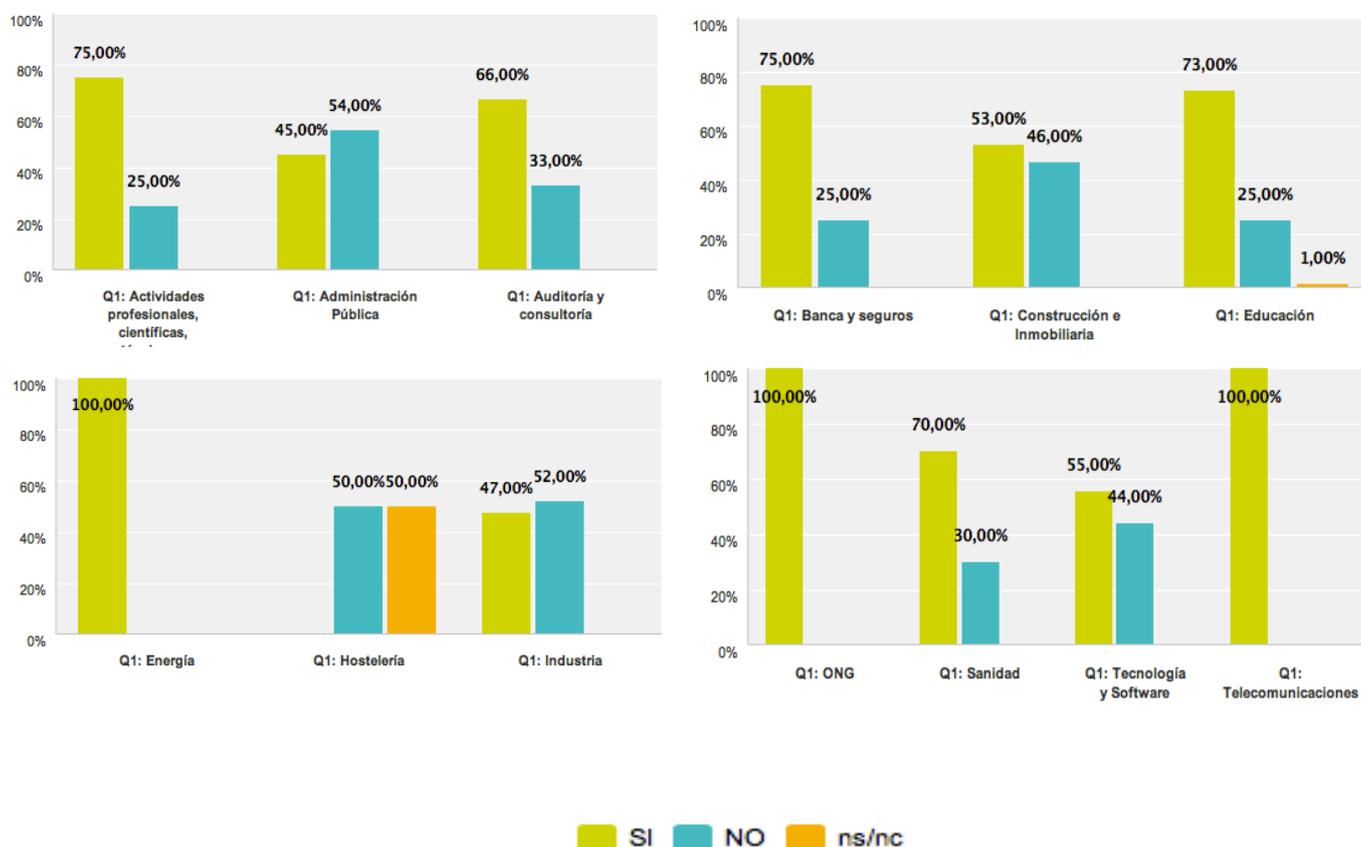


Al igual que en la pregunta anterior, destaca que la totalidad de las empresas de telecomunicaciones eran conocedoras del % de personas con discapacidad física sobre el total de la plantilla en la empresa. En este caso, las empresas de construcción en inmobiliarias también parecen tener conocimiento de este porcentaje en un 86%.

Los sectores de actividad que muestran tener menos conocimiento de estas cifras son las administraciones públicas, las empresas de consultoría y auditoría seguido de las de educación y el sector banca y seguros.

En el sector de la hostelería el total de las respuestas fueron ns/nc.

P1P7. % de encuestados que han trabajado alguna vez con una persona con discapacidad física en función del sector de actividad de la empresa en la que trabajan

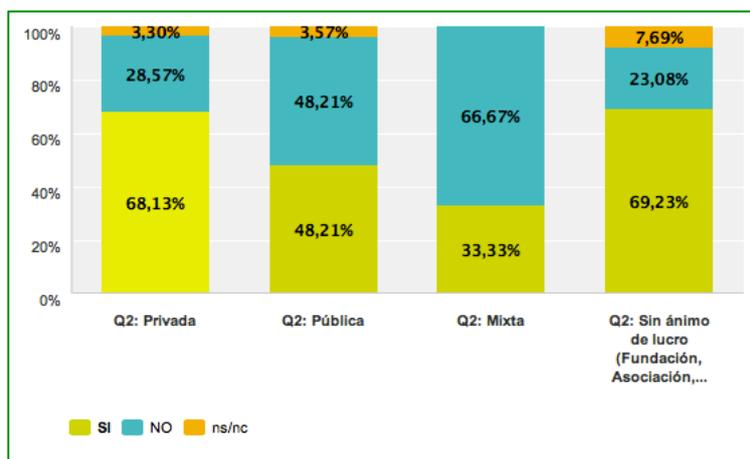


Los datos reflejan que **el 100% de las empresas del sector energético, de telecomunicaciones y de las ONG's han trabajado anteriormente con personas con discapacidad física**. Un 75% de los encuestados dedicados a actividades profesionales, a banca y seguros, y a sanidad también han declarado haber trabajado de manera directa con personas con discapacidad física.

Los sectores de actividad que parece que han tenido un menor contacto con personas con discapacidad física son en primer lugar, con un 54%, las administraciones públicas, seguido por las empresas del sector industrial y las empresas de tecnología y software.

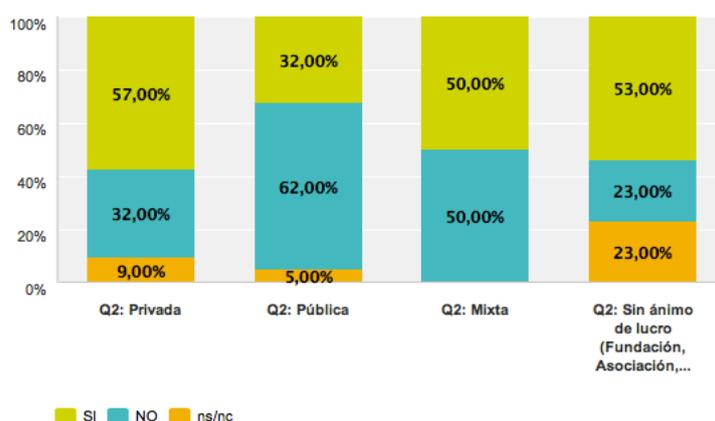
6.2 Análisis en función del tipo de empresa: pública vs privada (P2)

P2P5. Conocimiento del nº de personas contratadas con discapacidad física en función del tipo de empresa (pública, privada, etc.)



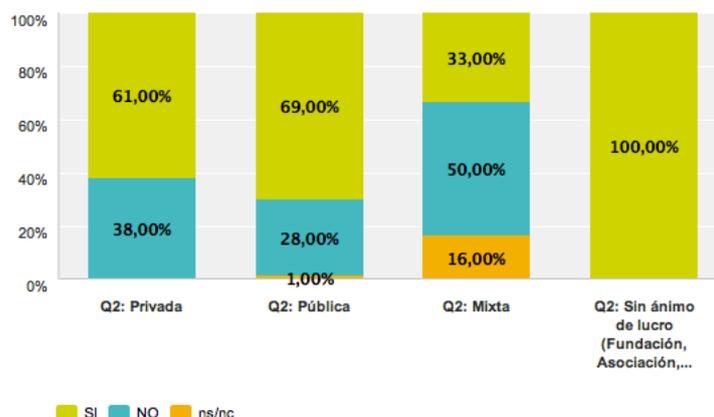
Cabe destacar que en la empresa privada, al igual que en las ONG's y otras organizaciones in fines lucrativos, los responsables encuestados han mostrado estar más informados (un 20% más) del número de personas contratadas con discapacidad física que en las empresas públicas. En las empresas mixtas parece haber un mayor desconocimiento (un 66%) de esta cifra.

P2P6. Conocimiento del % de contratación de discapacitados físicos empresa en función del tipo de empresa (pública, privada, etc.)



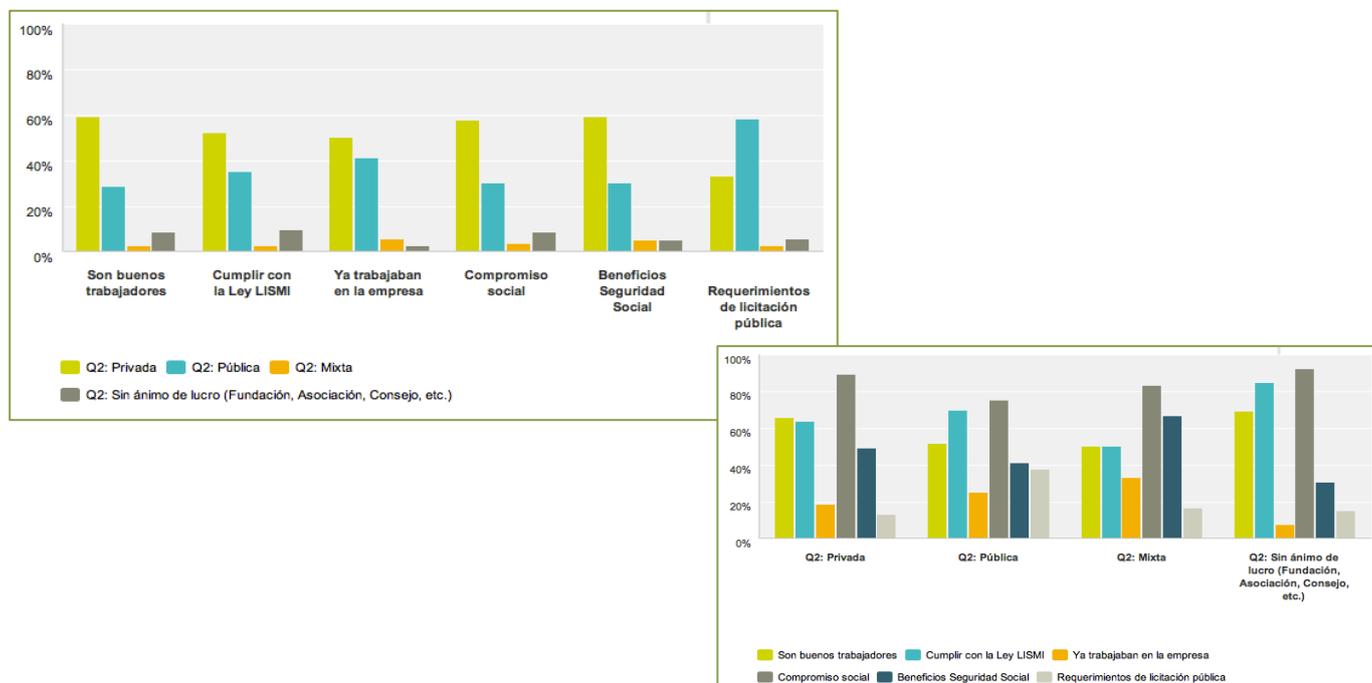
En la misma línea que en la pregunta anterior, las empresa privadas y ONG's, y en este caso también las mixtas, conocen más el % de la plantilla que tiene discapacidad física que en las empresas del sector público, donde hay un mayor desconocimiento.

P2P7. Experiencia previa de relación laboral con personas con discapacidad física en función del tipo de empresa (pública, privada, etc.)



El 100% de los encuestados de las ONG's ha contestado que sí había trabajado en alguna ocasión con personas con discapacidad física. En el caso de las empresas públicas y privadas el 68% y el 61% de los encuestados respectivamente también había trabajado en ocasiones anteriores de manera directa con personas con discapacidad física. Los representantes de las empresas mixtas son los que muestran haber tenido menos contacto laboral con personas con discapacidad física.

P2P8. Opinión sobre las principales motivaciones para contratar personas con discapacidad física en función del tipo de empresa (pública, privada, etc.)

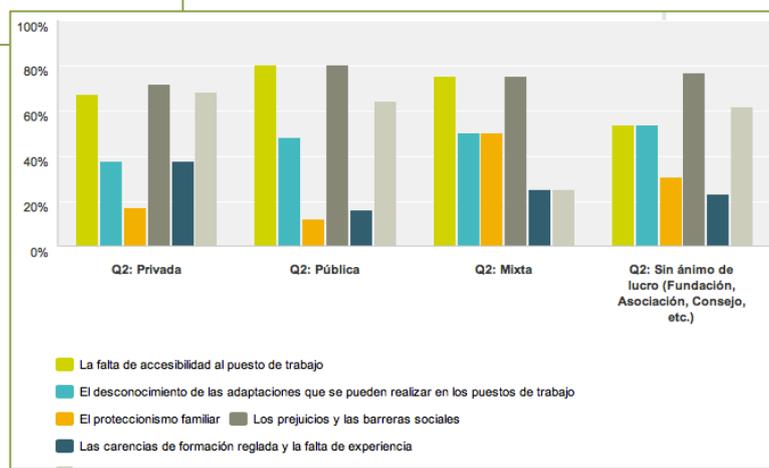
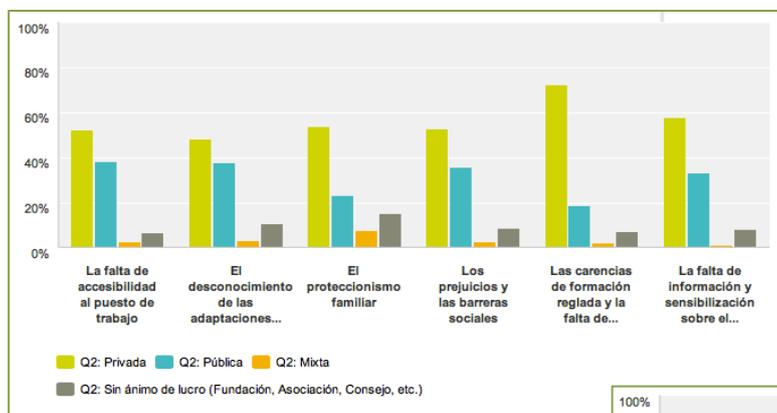


Se observa que en la empresa pública parece que a la hora de la contratación de personas con discapacidad física, el requisito de requerimientos de licitación pública es el que tiene mayor peso.

La percepción de las empresas sobre las personas con discapacidad física en el medio laboral

En el resto de sectores, no se han observado peculiaridades acerca de las principales motivaciones a la hora de contratar personal con discapacidad física. Son las mismas que las descritas en los resultados generales de la encuesta.

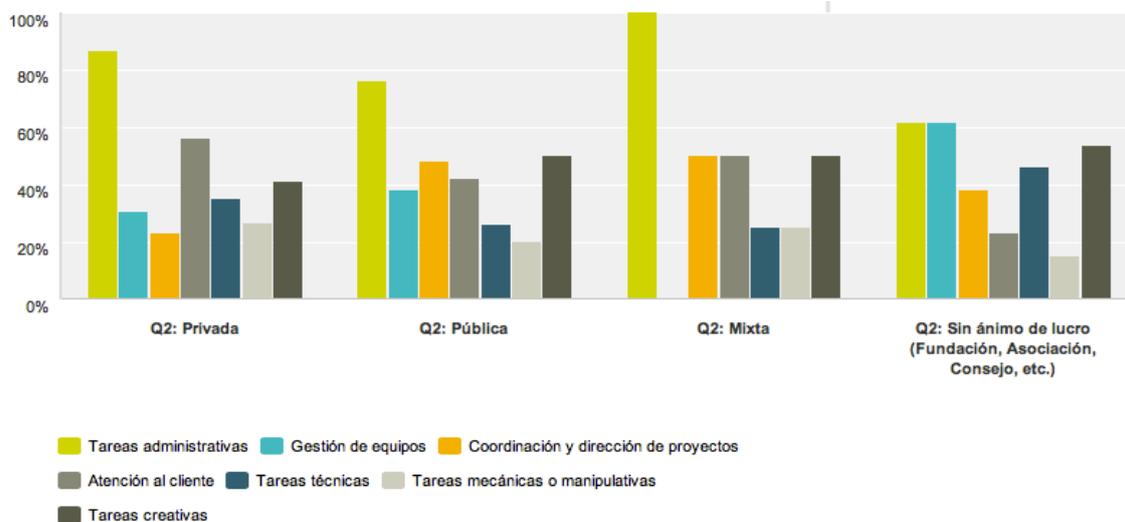
P2P10. Opinión sobre los principales problemas a los que se enfrentan las personas con discapacidad física en función del tipo de empresa (pública, privada, etc.)



En los datos generales obtenidos en la encuesta, como se comentaba anteriormente, los que son considerados los principales problemas a los que se enfrentan las personas con discapacidad física en el proceso de inserción laboral son los prejuicios y las barreras sociales, así como la falta de accesibilidad al puesto de trabajo. Las valoraciones al respecto, según los datos, parecen ser independientes del tamaño que tenga la empresa.

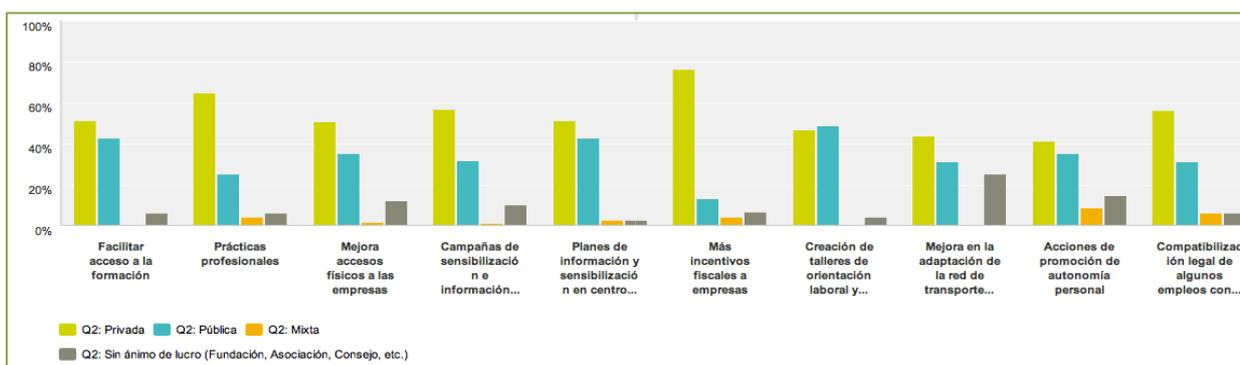
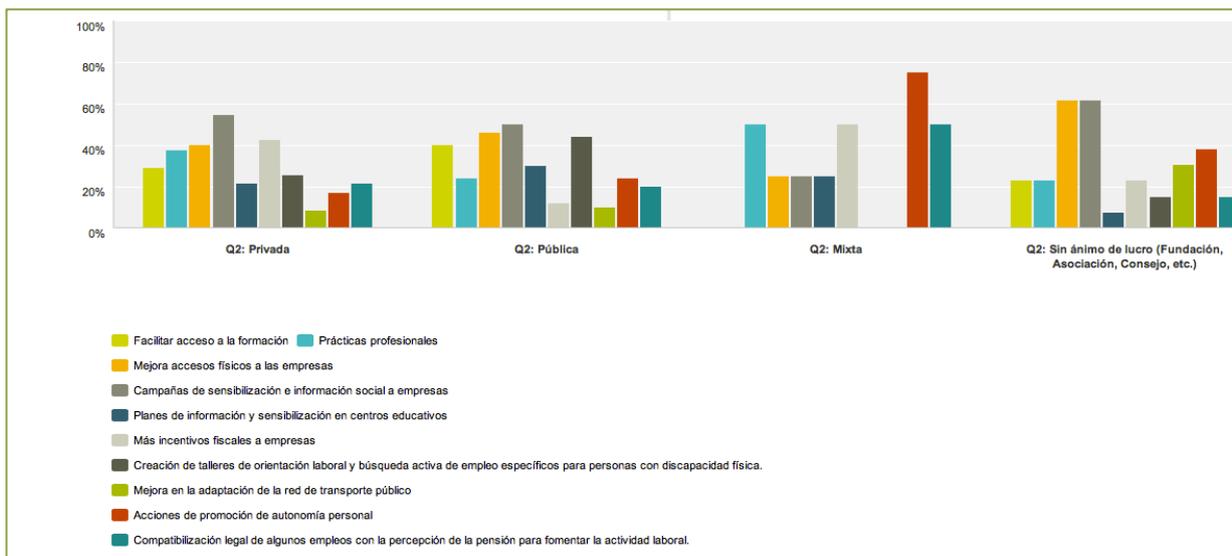
Un apunte, es que en la empresa privada tienen más en cuenta el problema de las carencias de formación reglada y de experiencia previa de las personas con discapacidad, que en el resto de sectores.

P2P11. Opinión en función del tipo de empresa (pública, privada, etc.) sobre los actividades más apropiadas para ser desempeñadas por personas con discapacidad física



La estructura de valoración acerca de las actividades más apropiadas para ser desempeñadas por personas con discapacidad física es muy parecida para los 4 tipos de empresa. Llama la atención que en la empresa mixta no hay ninguna respuesta que considere que la gestión de equipos sea una de las actividades más adecuadas para ser desempeñadas por personas con discapacidad física.

P2P12. Opinión en función del tipo de empresa (pública, privada, etc.) sobre las medidas más necesarias para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad física.



En este caso, la estructura de valoración sobre las medidas más necesarias para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad física también es muy parecida para los 4 tipos de empresa.

Los encuestados de la empresa privada parecen darle una especial importancia al tema de los incentivos fiscales a las empresas, que en el apartado de los resultados de la encuesta, no parecía tener tanta relevancia a nivel global.

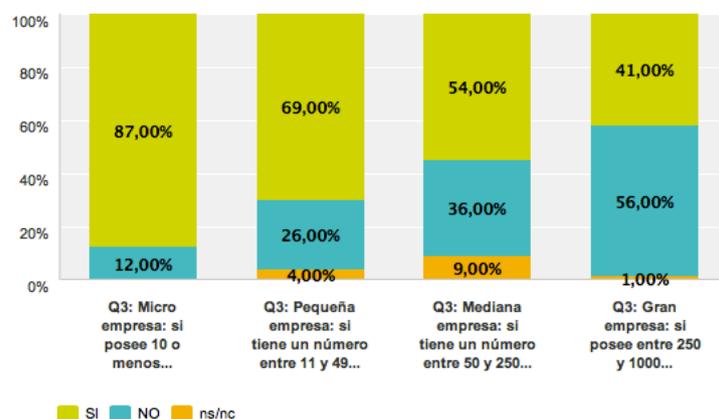
P2P13. Conocimiento de las actividades del CRMF (Centro de Recuperación de Personas con Discapacidad Física), dependiente del IMSERSO, en función del tamaño de la empresa.



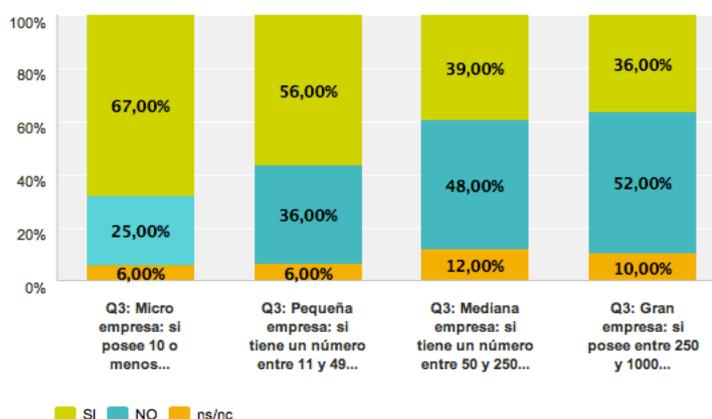
En el análisis general, alrededor de un 98% de las empresas desconocía las actividades del CRMF. De las que sí lo conocían, la mayor parte eran ONG's.

6.3 Análisis en función del tamaño de la empresa (P3)

P3P5. Conocimiento del nº de personas contratadas con discapacidad física en función del tamaño de la empresa.

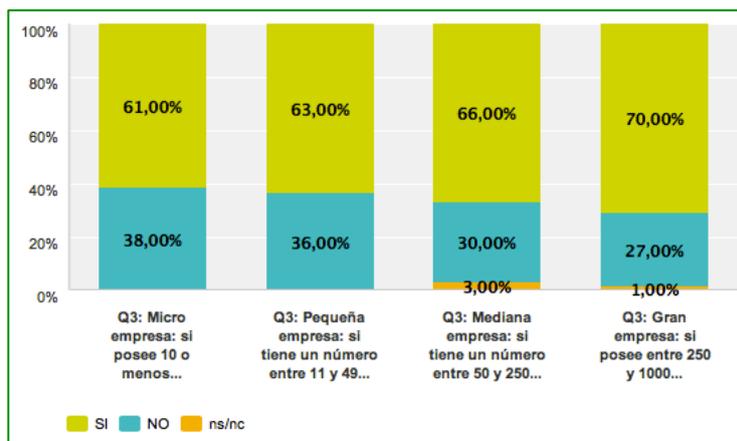


P3P6. Conocimiento del % de contratación de discapacitados físicos empresa en función del tamaño de la empresa.



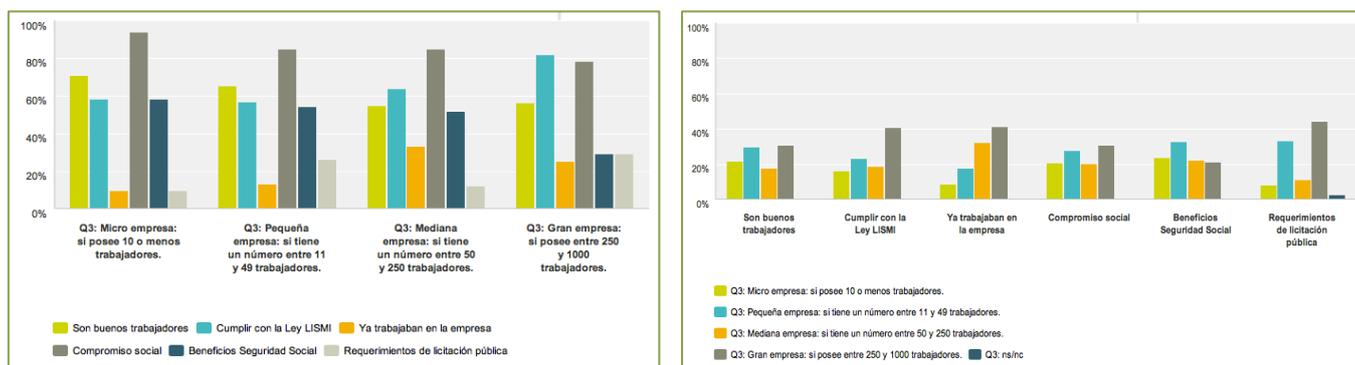
Los dos gráficos de arriba, relativos al conocimiento del número de trabajadores con discapacidad física contratados en la empresa y el % sobre el total de la plantilla, muestran que **las empresas de menor tamaño tiene un mayor conocimiento de la situación de la contratación de personas con discapacidad física que las de mayor tamaño.**

P3P7. Experiencia previa de relación laboral con personas con discapacidad física en función del tamaño de la empresa.



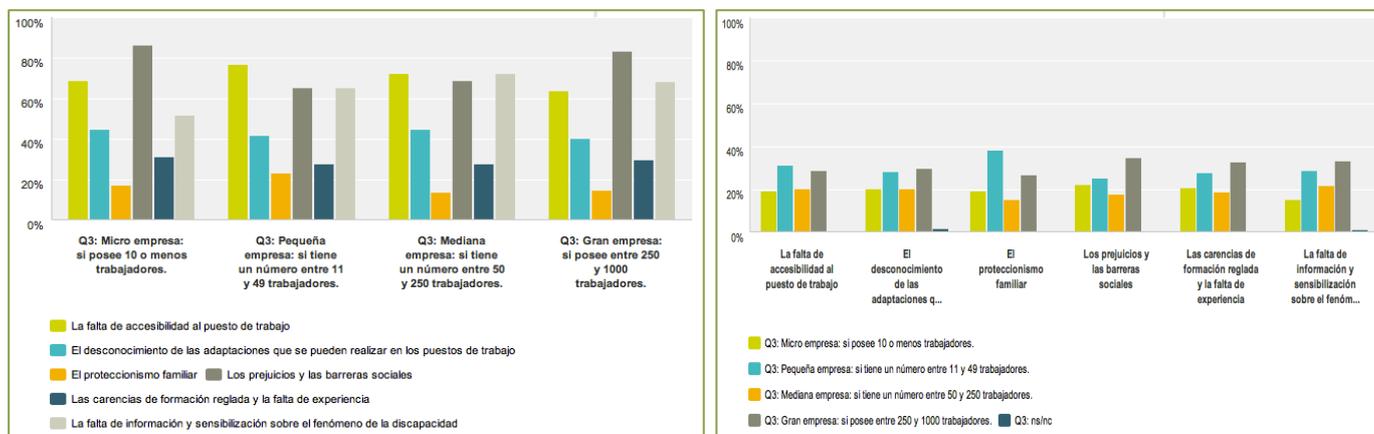
No parece que exista ninguna relación o correlación entre el tamaño de las empresas y el hecho de que los encuestados hayan trabajado de manera directa en alguna ocasión con personas con discapacidad física.

P3P8. Opinión sobre las principales motivaciones para contratar personas con discapacidad física en función del tamaño de la empresa.



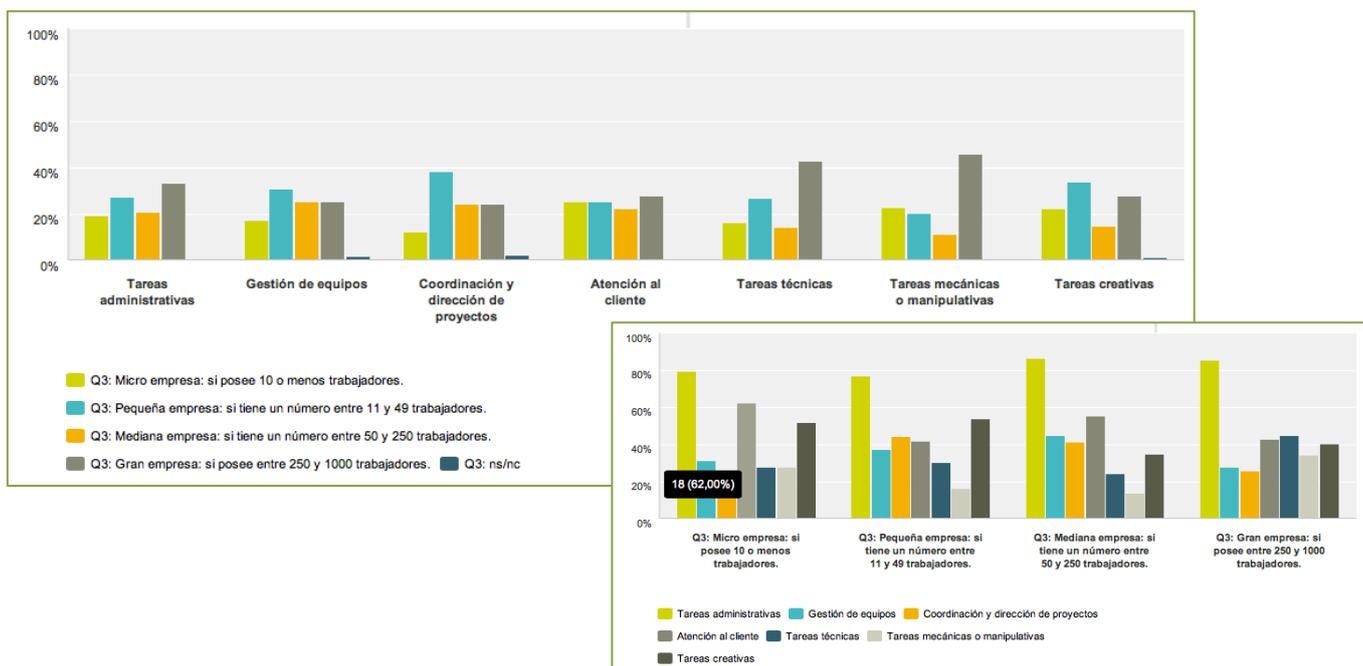
Para las empresas de mayor tamaño, cumplir la Ley LISMI y los requerimientos para licitación pública son motivaciones más importantes para contratar a personas con discapacidad física que para las empresas más pequeñas.

P3P10. Opinión sobre los principales problemas a los que se enfrentan las personas con discapacidad física en función del tamaño de la empresa.



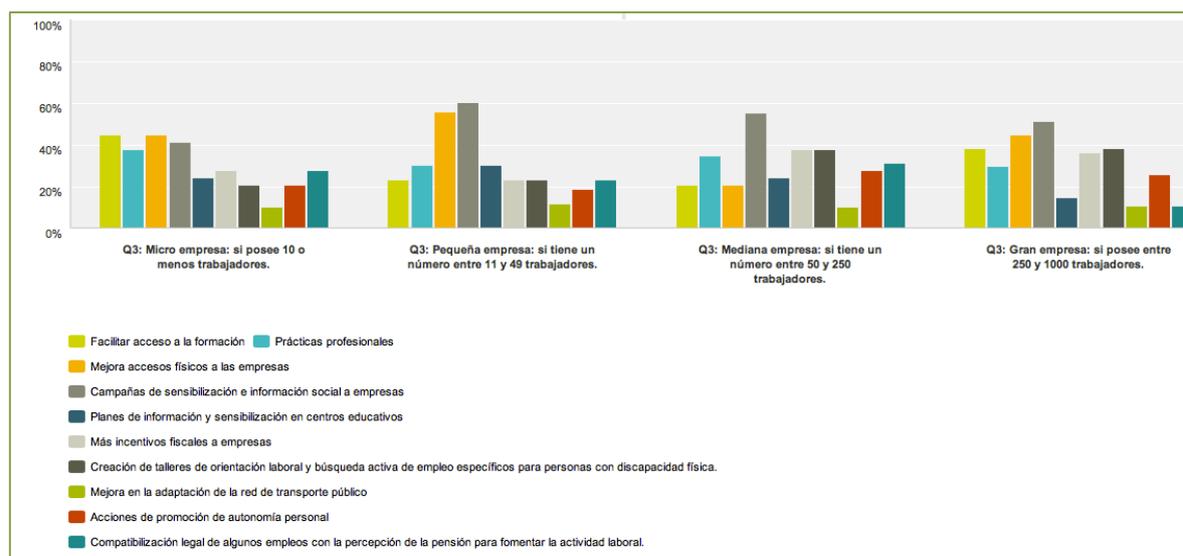
En los datos generales obtenidos en la encuesta, como se comentaba anteriormente, los principales problemas a los que se enfrentan las personas con discapacidad física en el proceso de inserción laboral son los prejuicios y las barreras sociales y la falta de accesibilidad al puesto de trabajo. **Las valoraciones al respecto, según los datos, parecen ser bastante independientes del tamaño que tenga la empresa,** puesto que la estructura de las respuestas ha sido muy similar para todos los tamaños de empresa.

P3P11. Opinión en función del tamaño de la empresa sobre las actividades más apropiadas para ser desempeñadas por personas con discapacidad física



Las valoraciones y opiniones de los encuestados sobre las actividades más apropiadas para ser desempeñadas por personas con discapacidad física, según los datos mostrados en los gráficos, se observan independientes del tamaño de la empresa, puesto que la estructura de las respuestas ha sido muy similar para todos los tamaños de empresa.

P3P12. Opinión en función del tamaño de la empresa (pública, privada, etc.) sobre las medidas más necesarias para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad física.

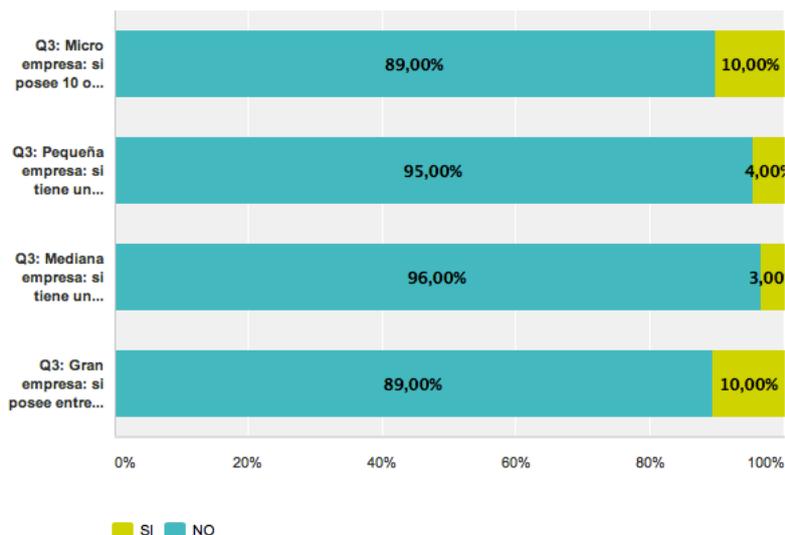


La percepción de las empresas sobre las personas con discapacidad física en el medio laboral

Para las pequeñas empresas parecen ser más importantes la mejora de accesos físicos y las campañas de sensibilización que para las de mayor tamaño.

Para las empresas de mayor tamaño adquieren más importancia los factores como la compatibilización legal de algunos empleos con la percepción de la pensión para fomentar la actividad laboral o los incentivos fiscales.

P3P13. Conocimiento de las actividades del CRMF (Centro de Recuperación de Personas con Discapacidad Física), dependiente del IMSERSO, en función del tamaño de la empresa.



El menor o mayor grado de conocimiento de las actividades del CRMF no parece depender del tamaño de las empresas.

6.4 Análisis del concepto de discapacidad física (P9)

A continuación se detallan algunas cuestiones a destacar sobre la el concepto de discapacidad física de los encuestados.

En función de la actividad de la empresa:

- Destaca que, a diferencia del resto, las empresas de hostelería y de energía sí consideran la epilepsia como discapacidad física.
- En el sector hostelería los encuestados consideran la migraña sin duda dentro del concepto de discapacidad física.

En función del carácter publico, privado etc. de la empresa:

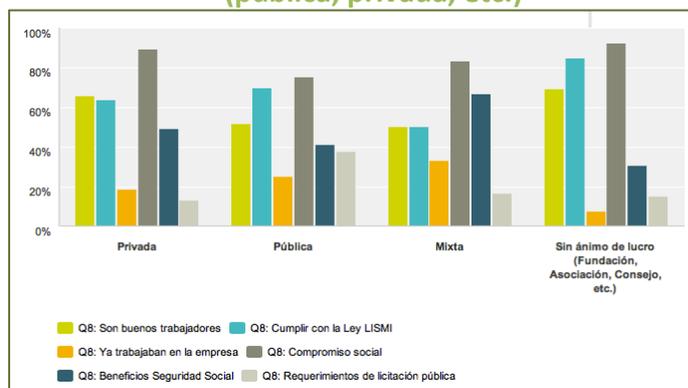
- Las ONG's son las únicas que, acertadamente, no consideran la deficiencia sensorial auditiva o la ceguera parcial como discapacidad física.
- Los representantes de las empresas privadas son los únicos que consideran el autismo como una discapacidad física.
- Hay unanimidad casi total al no considerar la depresión como discapacidad física. Las pocas dudas que hay son por parte de algunos representantes de la empresa privada.

6.5 Análisis de las motivaciones para contratar personas con discapacidad física (P8)

La principal motivación, como se comentaba en el apartado general, es el compromiso social. Llama la atención que sea la primera motivación para todos los sectores de actividad, excepto para las empresas de auditoría y consultoría, que consideran como principal motivación el cumplimiento de la Ley LISMI.

Se puede decir que las motivaciones siguen una línea similar para las empresas privadas, públicas y mixtas. Si bien es cierto que para las fundaciones y asociaciones no parecen tener tanta importancia los beneficios relativos a la Seguridad Social.

P2P8. Motivaciones para contratar personas con discapacidad física en función del tipo de empresa (pública, privada, etc.)



Las opiniones sobre las motivaciones a la hora de contratar personas con discapacidad física también parecen ser independientes del ámbito de actuación nacional o multinacional de las empresas.

6.6 Análisis de los problemas a los que se enfrentan las personas con discapacidad física en el proceso de inserción laboral (P10)

Las opiniones acerca de los problemas a los que se enfrentan las personas con discapacidad física en el proceso de inserción laboral son parecidas para todos los sectores de actividad. Destaca que, a diferencia del resto de sectores, en el sector hostelería no consideran que los prejuicios y las barreras sociales sean un problema. Para este sector el desconocimiento de las adaptaciones y la falta de información acerca de la discapacidad son los principales obstáculos.

Al igual que en la pregunta 8 sobre las motivaciones, la percepción sobre los obstáculos no se ve afectada por el carácter privado, público o mixto de las empresas.

El grado de conocimiento de la situación de contratación en la propia empresa no parece incidir directamente tampoco a las opiniones sobre los obstáculos a los que se enfrentan las personas con discapacidad física.

6.7 Análisis de las actividades percibidas como más apropiadas para ser desempeñadas por personas con discapacidad física (P11)

Las ONG's son el sector de actividad que considera todas las actividades propuestas igual de apropiadas para ser desempeñadas por personas con discapacidad física. Son las que menos distinciones realizan al respecto.

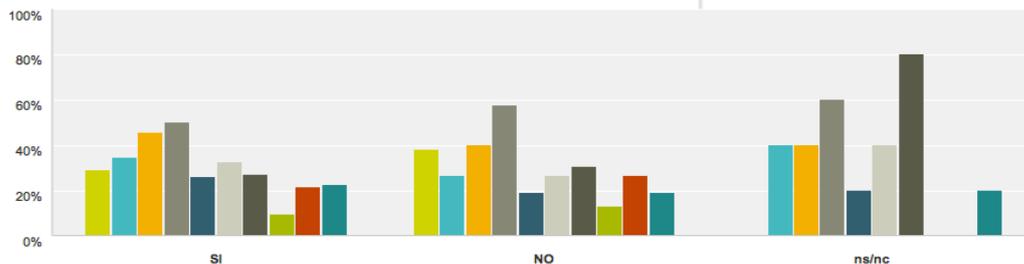
Tanto en el sector público como en el privado, **las tareas administrativas son las que se han considerado más apropiadas para las personas con discapacidad física.** La actividades mecánicas y manipulativas han sido para todos los casos las menos valoradas.

6.8 Análisis de las actividades para mejorar la inserción laboral de personas con discapacidad física (P12)

P12 con (P5,P6 y P7). Medidas más necesarias para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad física en función del conocimiento de la situación de contratación (en nº y %) en la empresa y la experiencia previa con personas con discapacidad física.

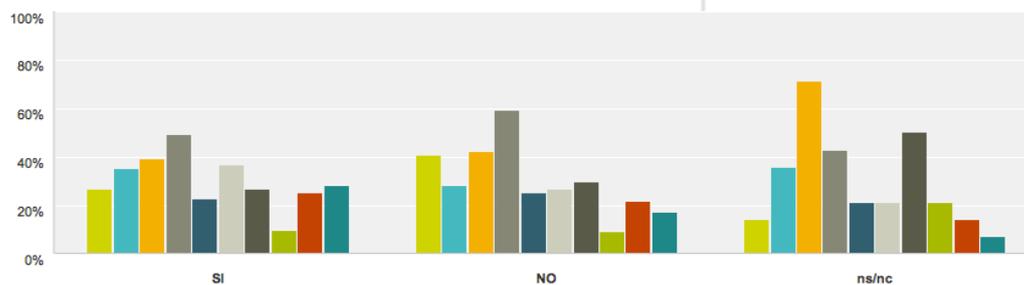
¿Conoce Ud. el nº de personas contratadas con discapacidad física en su empresa?

Respondido: 149 Omitido: 0



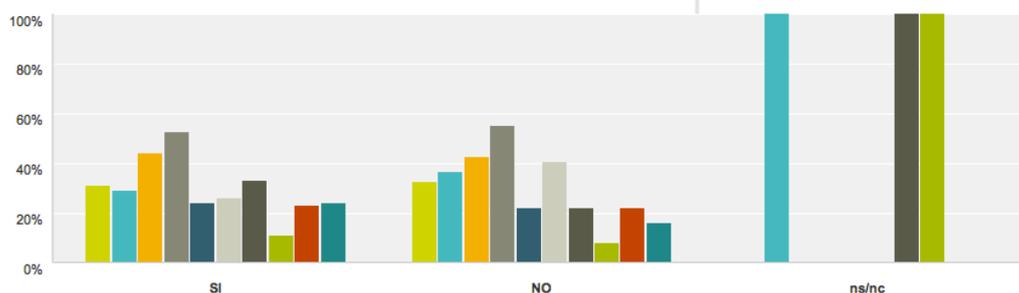
¿Conoce Ud. el % de contratación de personas con discapacidad física sobre el total de la plantilla?

Respondido: 149 Omitido: 0



¿A lo largo de su carrera laboral, ha trabajado Ud. directamente con alguna persona con discapacidad física?

Respondido: 149 Omitido: 0

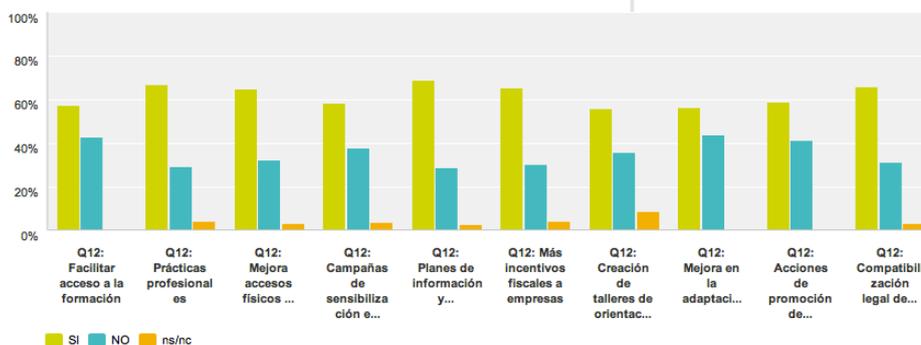


- Q12: Facilitar acceso a la formación
- Q12: Prácticas profesionales
- Q12: Mejora accesos físicos a las empresas
- Q12: Campañas de sensibilización e información social a empresas
- Q12: Planes de información y sensibilización en centros educativos
- Q12: Más incentivos fiscales a empresas
- Q12: Creación de talleres de orientación laboral y búsqueda activa de empleo específicos para personas con discapacidad física.
- Q12: Mejora en la adaptación de la red de transporte público
- Q12: Acciones de promoción de autonomía personal
- Q12: Compatibilización legal de algunos empleos con la percepción de la pensión para fomentar la actividad laboral.

P12 con (P5,P6 YP7). Medidas más necesarias para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad física en función del conocimiento de la situación de contratación (en nº y %) en la empresa y la experiencia previa con personas con discapacidad física.

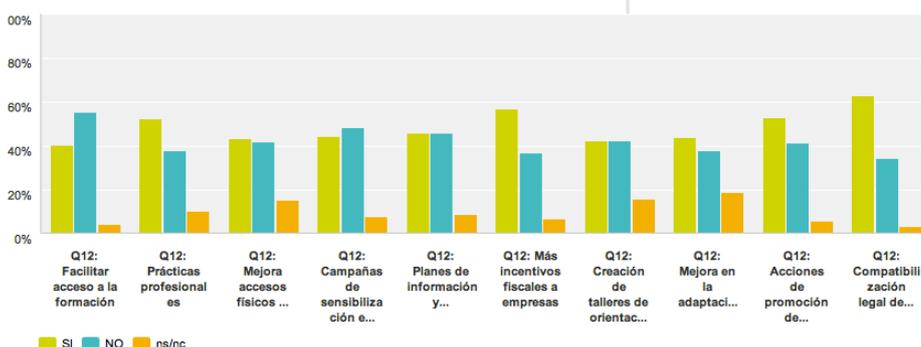
¿Conoce Ud. el nº de personas contratadas con discapacidad física en su empresa?

Respondido: 149 Omitido: 0



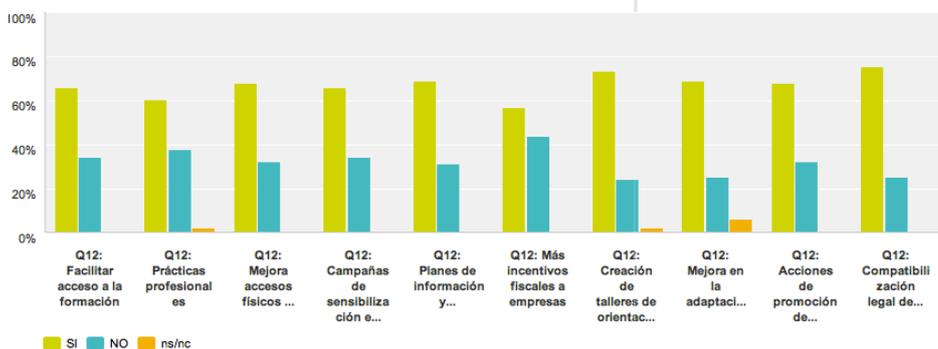
¿Conoce Ud. el % de contratación de personas con discapacidad física sobre el total de la plantilla?

Respondido: 149 Omitido: 0



¿A lo largo de su carrera laboral, ha trabajado Ud. directamente con alguna persona con discapacidad física?

Respondido: 149 Omitido: 0

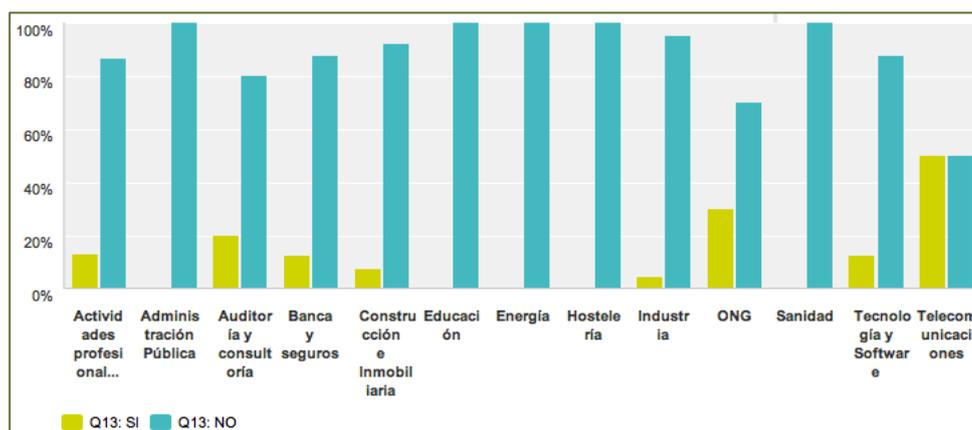


No parece existir evidencia que indique que la opiniones sobre cuales son las mejoras más valoradas para la inserción laboral dependan del conocimiento de la situación de la contratación de personas con discapacidad en la empresa o de haber trabajado o no anteriormente con personas con discapacidad física.

6.9 Actividades del CRMF (P13)

Los sectores de actividad con mayor conocimiento acerca de las actividades del CRMF son las empresas de telecomunicaciones y las ONG's. Por otro lado, la evidencia indica que las empresas públicas y de carácter mixto son las que menos conocimiento tienen. El tamaño de las empresas, o su ámbito de actuación a nivel nacional o multinacional no afecta a este mayor o menor grado de conocimiento de las actividades desarrolladas por el CRMF.

P13P1. Conocimiento de las actividades del CRMF según el tipo de actividad de las empresas



6.10 Análisis de las observaciones, comentarios y sugerencias (P14)

A continuación exponen algunas de las conclusiones cualitativas obtenidas de los comentarios y sugerencias proporcionadas por los encuestados en la pregunta 14.

- Ha habido un total de 17 sugerencias, lo cual representa alrededor de un 9% de personas encuestadas que han querido puntualizar algún aspecto, lo cual indica un interés explícito por parte de los encuestados.
- En varias de las sugerencias se observa que los encuestados hubieran valorado tener una mayor amplitud de respuesta (respuestas abiertas) para cada una de las preguntas y así poder expresar de una manera más personal sus opiniones.
- En algún caso han sido los propios encuestados los que han remarcado la importancia de la difusión de la información obtenida del cuestionario.
- Asimismo hay algunas opiniones que aconsejaban haber desarrollado o puntualizado más algunas cuestiones, sobre todo a las preguntas 8, 10, 11 y 12, que eran las más restrictivas en su planteamiento.
- En algunos comentarios alguno de los encuestados ha comentado tener discapacidad física.
- Existen varios comentarios que hacen alusión a la labor social desarrollada desde el CRMF.

6. PRINCIPALES CONCLUSIONES

A continuación se recopilan las principales conclusiones derivadas de la encuesta.

PARTICIPACIÓN EN LA ENCUESTA

Se puede decir que ha habido una respuesta moderada de participación e implicación en la encuesta.

Como se ha comentado, la encuesta fue dirigida a 4.906 empresas, de las cuales contestaron 190. Del total de cuestionarios respondidos, 147 fueron respondidos en su totalidad, y 43 parcialmente. Del total de correos electrónicos informativos enviados, 605 fueron devueltos y 29 con pedido de exclusión.

Así pues, **el ratio de participación**, entendido como porcentaje de empresas que respondieron parte o la totalidad de la encuesta dentro del plazo establecido, entre el total de email enviados y no devueltos o excluidos **ha sido del 4%**.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS EMPRESAS

Más del 50% de las empresas encuestadas, pertenecían al sector privado. **La participación ha sido muy equilibrada en cuanto al tamaño de las empresas**, es decir que ha habido representación tanto de microempresas y pymes como de grandes empresas, nacionales (80% de las encuestadas) y multinacionales.

DATOS SOBRE CONTRATACIÓN

Alrededor del 60% de los encuestados conocen el número de personas contratadas con discapacidad física en su empresa. Casi la mitad de las empresas desconocía el porcentaje que suponían sobre el total de la plantilla. Es decir que existe de un **desconocimiento de estos datos de contratación** (en número y porcentaje) de casi la mitad de las empresas encuestadas. Este dato es muy relevante, teniendo en cuenta que las personas a las que se dirigió la encuesta eran responsables de recursos humanos de la empresa o del área de Responsabilidad Social Corporativa, y por tanto, los que en principio deberían tener un mayor conocimiento sobre estos datos.

Un 66% de los responsables encuestados ha respondido haber trabajado en alguna ocasión directamente con alguna persona con discapacidad física. Esto también es muy relevante dado que puede existir una correlación entre ello y muchas de las respuestas a otras cuestiones.

PERCEPCIÓN DE LAS EMPRESAS

A lo largo del informe se pone de manifiesto la existencia de ciertos prejuicios y estereotipos. Esto se refleja claramente en la pregunta número 9 acerca del concepto de discapacidad física.

Parece haber una tendencia generalizada a asociar el concepto de discapacidad física con los problemas y enfermedades como la **paraplejía, la tetraplejía y las amputaciones**. Más de un 72% de los encuestados

consideran que la **epilepsia, el asma, el ser portador de VIH, la migraña, la diabetes o la psoriasis no son consideradas discapacidad física, cuando en realidad sí entran dentro del concepto.**

Por otro lado, la **deficiencia sensorial auditiva y la ceguera parcial** sí son consideradas por más de un 77% como discapacidad física, cuando en realidad no entran dentro del concepto de discapacidad física aunque sí en el de discapacidad sensorial.

Destacan las dudas de muchos de los encuestados acerca de si los **tumores** y los trastornos de ansiedad generalizada son o no considerados discapacidad física.

Uno de los puntos clave del análisis de la información es la existencia de errores muy comunes y un desconocimiento del concepto real de discapacidad física. Partiendo de esta base, se pueden diseñar líneas de actuación orientadas a proporcionar información mas clara acerca de los perfiles de las personas con discapacidad física, y sus opciones dentro del mercado laboral.

Otra de las conclusiones clave derivadas de la encuesta es que **la principal motivación para contratar a personas con discapacidad física es el compromiso social.**

Por otro lado, existe una opinión popular similar en cuanto a los principales problemas a los que se enfrentan las personas con discapacidad físicas. La opinión de la mayor parte de los encuestados considera que **las prejuicios y las barreras sociales constituyen el mayor de los obstáculos para la inserción laboral.** Esta respuesta indica un paso más en el que ya se van dejando de lado posiciones en las que se responsabiliza a los demás (sector público etc.), característico de momentos anteriores. Refleja un mayor grado de conciencia y responsabilidad social e individual. Este punto es considerado de gran interés dado que puede servir de foco u objetivo para posibles acciones futuras.

En cuanto a las **actividades más apropiadas para ser desempeñadas por personas con discapacidad física,** según los encuestados, **son las tareas administrativas, las tareas creativas y las funciones de atención al cliente.**

Las actividades consideradas como más necesarias para la mejora de la inserción laboral son la campañas de sensibilización e información social a empresas, seguido por la realización de mejoras en los accesos físicos a las empresas. La medida valorada como menos necesaria es la mejora en la adaptación de la red de transporte público.

Destaca que alrededor de un **93% de los encuestados, no tenían conocimiento de las actividades llevadas a cabo por el CRMF** (Centro de Recuperación de Personas con Discapacidad Física dependiente del IMSERSO).

7. ANEXO

Encuesta

CUESTIONARIO ONLINE. LA PERCEPCIÓN DE LAS EMPRESAS SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y SU RELACION CON EL MEDIO LABORAL.



CUESTIONARIO ON-LINE

"LA PERCEPCIÓN DE LAS EMPRESAS
SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA
Y SU RELACION CON EL MEDIO LABORAL"

Desde el Centro de Recuperación de Personas con Discapacidad Física (CRMF) del IMERSO, ubicado en Madrid, le rogamos cumplimente usted este pequeño cuestionario antes de MARTES 29 de Octubre de 2013.

Para cualquier duda o pregunta puede dirigirse a:

Servicio de Orientación y Formación Laboral
Centro de Recuperación de personas con Discapacidad Física (CRMF) de Madrid del IMERSO.
C/Camino de Valderribas 113, 28038 Madrid
Teléfono: 914781011
Móvil: 722252072
Email: silcrmf@gmail.com

Esta encuesta es anónima. No firme ni indique su nombre en la misma
Gracias por su colaboración

El cuestionario consta de 13 preguntas, distribuidas en 3 bloques diferentes:

Sig.

BLOQUE 1. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Este apartado contiene preguntas de carácter general sobre su empresa.

*1. Podría indicar por favor, a qué sector pertenece su empresa.

- | | | |
|---|----------------------------------|---|
| <input type="radio"/> Actividades profesionales, científicas, técnicas... | <input type="radio"/> Educación | <input type="radio"/> Sanidad |
| <input type="radio"/> Administración Pública | <input type="radio"/> Energía | <input type="radio"/> Tecnología y Software |
| <input type="radio"/> Auditoría y consultoría | <input type="radio"/> Hostelería | <input type="radio"/> Telecomunicaciones |
| <input type="radio"/> Banca y seguros | <input type="radio"/> Industria | |
| <input type="radio"/> Construcción e Inmobiliaria | <input type="radio"/> ONG | |

Otro (especifique)

*2. La empresa en la que trabaja es ...

- Privada
 Pública
 Mixta
 Sin ánimo de lucro (Fundación, Asociación, Consejo, etc.)

*3. ¿Puede indicar Ud. cuál es el tamaño de su empresa según el número de trabajadores?

- Micro empresa: si posee 10 o menos trabajadores.
 Pequeña empresa: si tiene un número entre 11 y 49 trabajadores.
 Mediana empresa: si tiene un número entre 50 y 250 trabajadores.
 Gran empresa: si posee entre 250 y 1000 trabajadores.
 ns/hc

*4. ¿La empresa en la que trabaja es una multinacional?

- SI
 NO
 ns/hc

BLOQUE 2. CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA

Este apartado contiene preguntas sobre la contratación de personas con discapacidad física en su empresa.

*5. ¿Conoce Ud. el nº de personas contratadas con discapacidad física en su empresa?

- SI
 NO
 ns/hc

En caso de SI, puede especificar el número

*6. ¿Conoce Ud. el % de contratación de personas con discapacidad física sobre el total de la plantilla?

- SI
 NO
 ns/hc

En caso de SI la conozca, puede especificar dicho %

*7. ¿A lo largo de su carrera laboral, ha trabajado Ud. directamente con alguna persona con discapacidad física?

- SI
 NO
 ns/hc

*8. De la siguiente lista, marque cuales considera Ud. que son las 3 principales motivaciones para contratar personas con discapacidad física en su empresa.

- Son buenos trabajadores
 Cumplir con la Ley LISMI
 Ya trabajaban en la empresa
 Compromiso social
 Beneficios Seguridad Social
 Requerimientos de licitación pública

La percepción de las empresas sobre las personas con discapacidad física en el medio laboral

BLOQUE 3. DATOS PERCEPCIÓN Y OPINIÓN

Este apartado contiene preguntas sobre su percepción y opinión personal acerca de cuestiones relacionadas con las personas con discapacidad física en el entorno laboral.

***9. ¿De las siguientes opciones cuales diría Ud. que se consideran discapacidad física?**

	Sí se considera discapacidad física	NO se considera discapacidad física	ns/nc
Amputaciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Epilepsia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tetraplegia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Paraplegia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Síndrome Down	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trasplantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cardiopatías y arritmias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Portador de VIH (SIDA)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enfermedad del hígado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deficiencias del riñón	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diabetes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Psoriasis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tumores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deficiencia sensorial auditiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deficiencias articulares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autismo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Depresión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Migraña	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ceguera parcial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esquizofrenia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trastorno de ansiedad generalizada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

***10. Según su opinión, de la siguiente lista, marque los 3 principales problemas a los que se enfrentan las personas con discapacidad física en el proceso de inserción laboral.**

- La falta de accesibilidad al puesto de trabajo
- El desconocimiento de las adaptaciones que se pueden realizar en los puestos de trabajo
- El proteccionismo familiar
- Los prejuicios y las barreras sociales
- Las carencias de formación reglada y la falta de experiencia
- La falta de información y sensibilización sobre el fenómeno de la discapacidad

***11. De la siguiente lista, marque las 3 principales actividades que, Ud. considera más apropiadas para ser desempeñadas por una persona con discapacidad física en su empresa.**

- Tareas administrativas
- Gestión de equipos
- Coordinación y dirección de proyectos
- Atención al cliente
- Tareas técnicas
- Tareas mecánicas o manipulativas
- Tareas creativas

***12. De la siguiente lista, marque las 3 principales actividades que, en su opinión, son más necesarias para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad física.**

- Facilitar acceso a la formación
- Prácticas profesionales
- Mejora accesos físicos a las empresas
- Campañas de sensibilización e información social a empresas
- Planes de información y sensibilización en centros educativos
- Más incentivos fiscales a empresas
- Creación de talleres de orientación laboral y búsqueda activa de empleo específicos para personas con discapacidad física.
- Mejora en la adaptación de la red de transporte público
- Acciones de promoción de autonomía personal
- Compatibilización legal de algunos empleos con la percepción de la pensión para fomentar la actividad laboral.

La percepción de las empresas sobre las personas con discapacidad física en el medio laboral

*** 13. Y por último, ¿Conoce Ud. las actividades del CRMF Madrid (Centro de Recuperación de Personas con Discapacidad Física dependiente del IMSERSO)?**

- SI
 NO

En caso de sí, por favor, indique cuáles:

14. Por favor, indique si lo desea, cualquier observación, comentario o sugerencia.

Ant.

Listo