

# jóvenes, discapacidad y empleo

una radiografía para la reflexión y la acción

diciembre  
2015



© Fundación Randstad  
Calle Vía de los Poblados, 9. 28033 Madrid.  
[www.fundacionrandstad.es](http://www.fundacionrandstad.es)  
902 14 00 00

Producción gráfica, maquetación e impresión:  
Afanias Gráficas y Manipulados S.A.U.  
[www.afanias.org](http://www.afanias.org)  
916 449 990

# **jóvenes, discapacidad y empleo**

una radiografía para la reflexión y la acción



# índice

Introducción .....	7
Metodología y participación .....	9
<b>PARTE 1 : LAS EMPRESAS</b>	
La discapacidad en la empresa .....	12
Dificultades más comunes para la integración .....	13
Políticas de contratación .....	14
Impacto de la contratación .....	15
La influencia del tamaño de la empresa .....	16
<b>PARTE 2 : PROFESIONALES Y CANDIDATOS</b>	
Análisis de género .....	20
Nivel formativo .....	21
Situación laboral .....	22
Experiencia previa .....	23
Distribución por sectores .....	24
Duración de los empleos .....	25
Principales dificultades .....	26
Oportunidades de desarrollo profesional .....	27
Valoración de la experiencia laboral .....	29
<b>PARTE 3 : CONCLUSIONES</b>	
Principales conclusiones para la reflexión y la acción .....	32
<b>Apéndice</b>	
Diseño del estudio .....	34



# introducción

Según el último informe de la Base de Datos Estatal de las Personas con Discapacidad que publica el Instituto Nacional de Estadística (diciembre 2014), un 4,7% de la población española en edad laboral son personas con discapacidad. De ellos, un 35% están desempleados, lo que supone una mayor tasa de desempleo de este colectivo respecto a la población total. Las cifras aumentan considerablemente hasta el 72,1% cuando hablamos de los jóvenes de entre 16 a 24 años.

Por este motivo, la **Fundación RANDSTAD** y la **Fundación ATRESMEDIA**, dos entidades comprometidas con la discapacidad y preocupadas por la inserción laboral juvenil, han unido sus fuerzas para impulsar un estudio elaborado por **RANDSTAD Research** que permita mostrar la situación real y actual de los jóvenes con discapacidad en el mercado laboral español, desde dos puntos de vista: el de las empresas que contratan y el de los propios jóvenes.

Bajo el título 'Jóvenes, Discapacidad y Empleo. Radiografía para la reflexión y la acción', este informe permite dar a conocer la dificultad de determinadas empresas a la hora de desarrollar políticas específicas de contratación de personas con discapacidad. Por otra parte, revela que, en la actualidad, numerosas empresas manifiestan ese interés de integrar a estos profesionales en su plantilla.

Asimismo, los datos recogidos confirman que los jóvenes menores de 30 años, estando profesionalmente cualificados, cuentan con relaciones laborales menos estables y salarios más bajos. La falta de experiencia combinada con la escasez de oportunidades laborales dificulta de manera especial su incorporación al mundo laboral.

Otro dato a destacar es que los responsables de contratación valoran el talento y capacidad de trabajo de las personas con discapacidad, así como su contribución a generar buen ambiente dentro la empresa y a crear modelos de referencia positivos.

Este estudio, además de invitar a la reflexión, pretende ser una herramienta útil y eficaz para vencer estereotipos, dar claves y animar a las empresas a brindar la primera oportunidad laboral a los jóvenes con discapacidad.

Tras las conclusiones de este informe ambas fundaciones adquieren además el compromiso de impulsar la normalización de la discapacidad, destinar recursos para facilitar en la medida de lo posible este tipo de contrataciones y sensibilizar a la sociedad en general, especialmente a las empresas, sobre la necesidad y los beneficios de la integración laboral de las personas con capacidades diferentes.



# metodología y participación

Para la realización de este estudio se ha utilizado una metodología de doble encuesta online (a profesionales con discapacidad y a empresas contratantes), que ha permitido contrastar puntos de vista y una misma realidad –la integración laboral de las personas con discapacidad– desde los dos puntos de vista, el del profesional que trabaja o busca activamente empleo y el de las empresas que integran la discapacidad. Además ha permitido ampliar el perfil de las empresas participantes, al unir las bases de datos de contactos de Randstad y su fundación con las de la Fundación Atresmedia.

Respecto al perfil del destinatario, las encuestas realizadas a empresas han sido dirigidas y contestadas

en su inmensa mayoría por los **directivos y mandos intermedios de recursos humanos** de las organizaciones. Y en aquellos casos en los que esto no ha sido posible, han sido fundamentalmente **técnicos especialistas en el ámbito de la discapacidad** los que han dado respuesta, lo que garantiza la calidad de la información obtenida.

A su vez, como puede verse en el gráfico 1, la distribución de las 360 empresas encuestadas, *por número de empleados* ofrece una amplia representación de todos los tamaños empresariales, lo que garantiza la representatividad en la detección de los diferentes problemas propios de cada tipo de organización.

Gráfico 1: Tipología empresas participantes



Asimismo, la presencia empresarial por sectores ofrece una amplia representación de la estructura productiva, con un 66% de peso del sector servicios,

en sus diferentes ramas, un 27% para la industria manufacturera, un 5% para la Construcción e industria energética y un 2% para la Agricultura.



parte 1

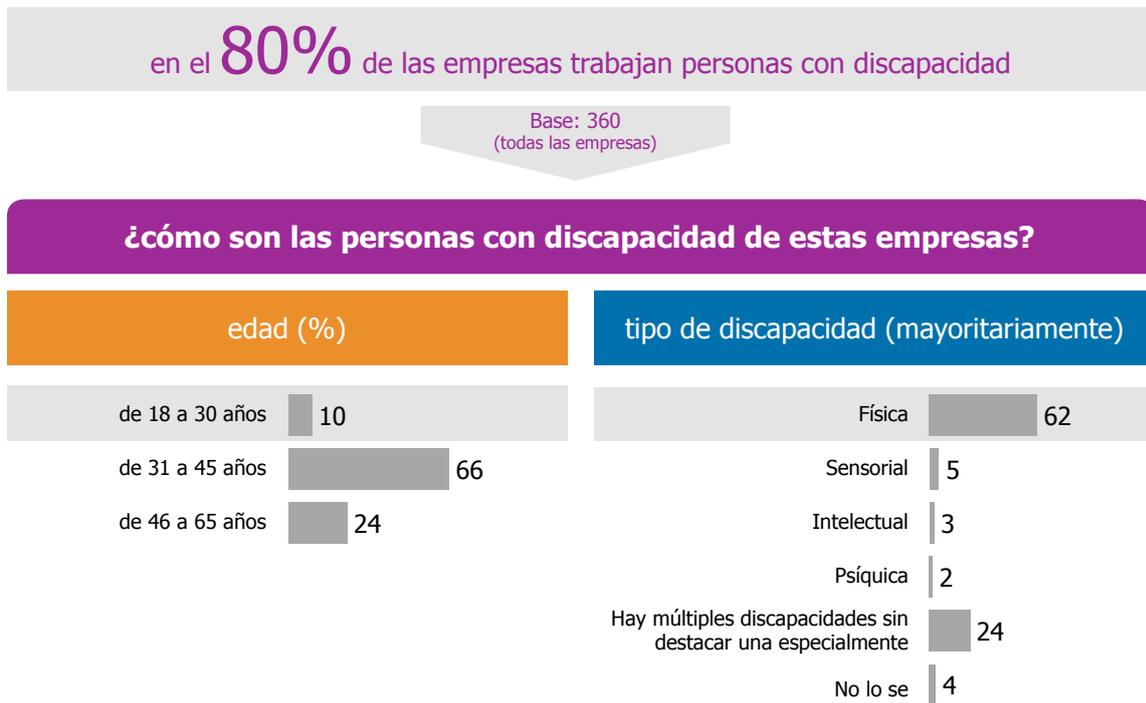
# las empresas

# la discapacidad en la empresa

En el 80% de las empresas participantes en la encuesta trabajan personas con discapacidad. Es un primer dato relevante a la hora de valorar la presencia de la discapacidad en el seno de las mismas, puesto que el 88% de las empresas encuestadas

se caracterizan por tener plantillas superiores a los 50 trabajadores, lo que evidencia que la utilización de medidas alternativas sigue siendo una realidad todavía hoy para una fracción nada despreciable de las empresas participantes en el estudio.

Gráfico 2: Presencia de la discapacidad en la empresa



Para aquellas que sí cuentan con trabajadores con discapacidad en plantilla, el 80% del total, se observan dos factores relevantes:

- **Presencia relativamente poco importante de los jóvenes.** En primer lugar, el peso de los trabajadores jóvenes con discapacidad es muy reducido, pues sólo reflejan una proporción del **10% de los trabajadores con discapacidad** presentes en las empresas de la muestra. Como elemento de comparación, debe tenerse en cuenta que el 13,6% de todos los trabajadores ocupados en España son menores de 30 años en estos momentos (según la EPA del tercer trimestre de 2015).

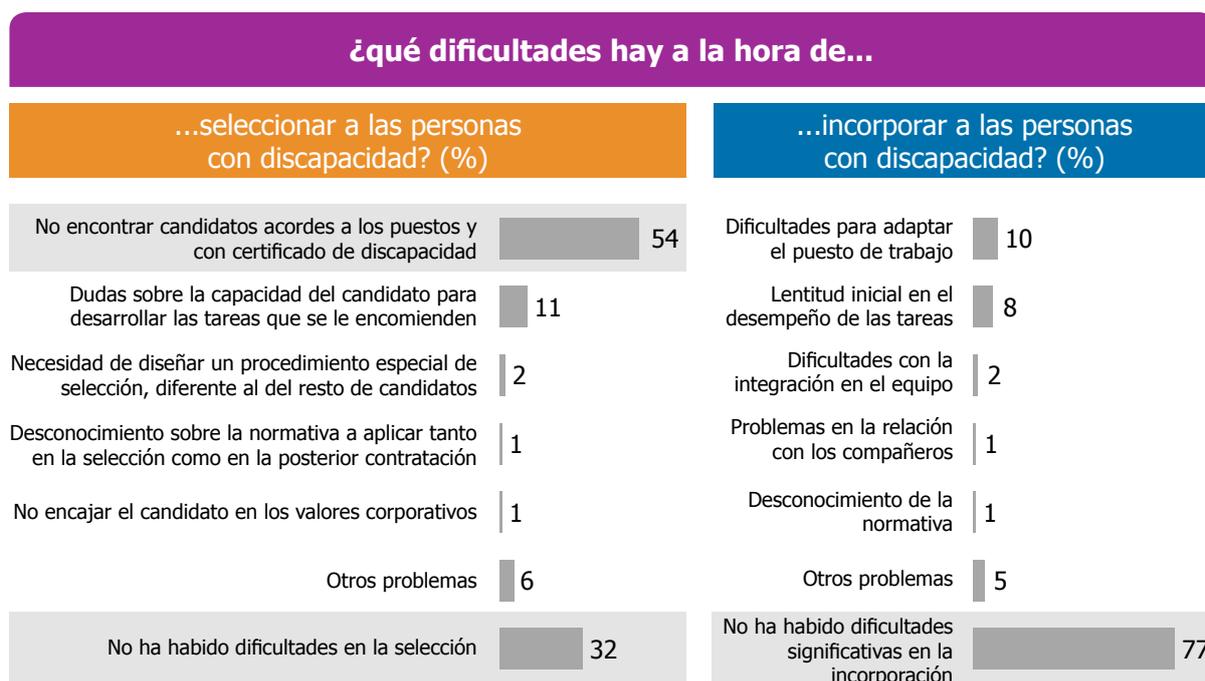
- Por otra parte, **la presencia de discapacidad física es la más común entre los trabajadores de las empresas participantes.** En el 62% de los casos es el tipo de discapacidad mayoritario. No existen apenas empresas encuestadas que hayan demostrado tener una especialización en otros tipos de discapacidad, mientras que en una de cada cuatro empresas lo más común es tener distintos tipos de discapacidades conviviendo dentro de la organización.

## dificultades más comunes para la integración

Se ha querido prestar una atención especial a las dificultades que las empresas pueden estar experimentando a la hora tanto de seleccionar trabajadores con discapacidad, como a la hora de integrarlos en las plantillas de las organizaciones.

Los resultados de la muestra se aprecian con claridad en el gráfico 3.

Gráfico 3 : Dificultades para la inclusión



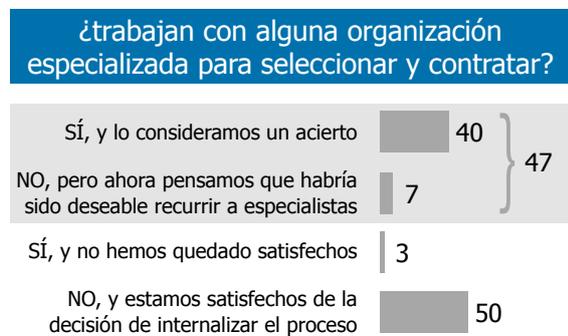
- En general, ha quedado constatado que para las empresas, en estos momentos, resulta mucho más complicado encontrar a una persona con discapacidad adecuada para los puestos que ofrecen –lo que sucede en más de la mitad de los casos, el 54%–, que integrarla en la actividad y la plantilla.
- A pesar de las dificultades de selección reseñadas, es interesante apuntar que **casi un tercio de las empresas (32%) no encontraron dificultades para seleccionar candidatos con discapacidad**, lo que apunta a una polarización dentro de las empresas, en cuanto a las facilidades para integrar la discapacidad, al menos en lo que a la selección se refiere.
- Una vez elegidos los profesionales con discapacidad adecuados –lo que se ha visto que constituye el reto fundamental en la fase de selección–, **de manera mayoritaria las empresas no encontraron dificultades para incorporarlos de manera normalizada en sus plantillas** y en las actividades programadas. En el 10% de los casos aparecieron dificultades de integración debidas a factores relacionados con la adaptación del puesto de trabajo –un factor en cualquier caso ajeno a las habilidades y capacidades del trabajador, tanto de tipo profesional como social– y sólo en el 8% de las empresas se detectaron problemas relacionados con la baja productividad inicial de los trabajadores con discapacidad incorporados en las plantillas. Los problemas de adaptación debidos a cuestiones de índole social (integración en el equipo, relación con los compañeros) fueron testimoniales, afectando sólo al 3% de las empresas con profesionales con discapacidad en sus plantillas.

# políticas de contratación

Aproximadamente la mitad (51%) de las empresas que cuentan con profesionales con discapacidad en sus plantillas desarrollan de manera estructurada y coherente una **política específica de contratación de personas con discapacidad**. Dada la importancia que se asigna en general a la detección y selección

del mejor talento, no parece ser una proporción demasiado elevada, dadas las dificultades intrínsecas del entorno de la discapacidad. El que todavía casi la mitad del tejido empresarial carezca de políticas específicas para integrar a las personas con discapacidad sigue siendo una preocupación.

Gráfico 4 : Políticas de contratación



Sí resulta interesante destacar que en estos momentos se detecta un **interés en llevar a cabo nuevas contrataciones de personas con discapacidad** en las organizaciones encuestadas. Más de la mitad de las empresas que cuentan actualmente con trabajadores con discapacidad en sus plantillas manifestaron interés en desarrollar nuevas contrataciones. Pero aún más significativo es que casi 4 de cada 10 empresas que todavía no cuentan con estos trabajadores se estén planteando dar el paso de la contratación.

Un resultado relevante, relativo a las motivaciones que llevan a las empresas a contratar a personas con discapacidad, es que sólo en la cuarta parte de las ocasiones (26%) se menciona el cumplimiento de la LGD como la motivación fundamental para

contratar. Por el contrario, **los motivos más señalados hacen referencia a las habilidades y conocimientos específicos del trabajador, así como a factores actitudinales.**

Por otra parte, se observa una clara polarización en cuanto a la externalización de los procesos de selección por parte de las empresas para encontrar profesionales con discapacidad. Mientras que el 40% de las empresas recurrió a organizaciones especializadas en discapacidad y lo consideró un acierto, y un 7% no lo hizo pero hoy considera que hubiera sido deseable, el 50% desarrolló internamente la selección y contratación de los profesionales con discapacidad y está conforme con el resultado.

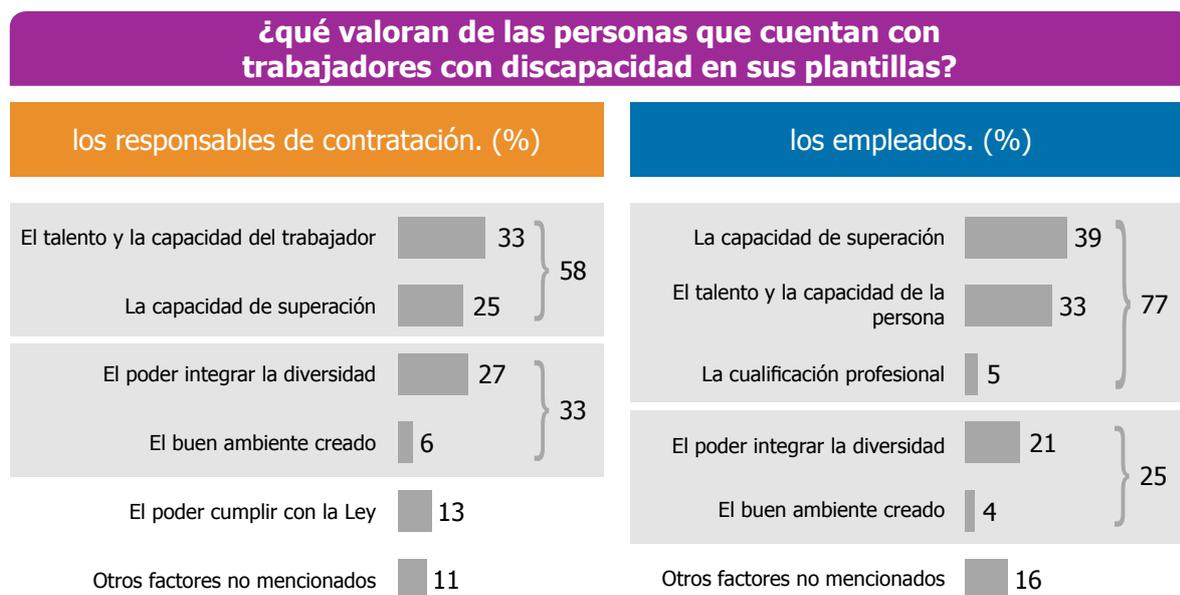
## impacto de la contratación

Los profesionales con discapacidad demuestran, en el seno de sus organizaciones, tener unas **capacidades adecuadas y una actitud positiva**, además de contribuir a mejorar el clima dentro de las empresas. Estos efectos han sido identificados tanto por los responsables de la contratación como por los compañeros en la plantilla de las empresas.

Los responsables de contratación de aquellas empresas con trabajadores con discapacidad integrados en sus plantillas polarizan su valoración respecto a dichos profesionales en dos ámbitos:

- factores de tipo personal: el 58% de los encuestados valora tanto el talento como la capacidad del trabajador así como su capacidad de superación.
- impacto en la organización: en el 33% de los casos se registra un impacto positivo en la organización, tanto por la integración de la diversidad como por el efecto positivo en el ambiente creado por estos trabajadores. **Las empresas, a través de la integración de personas con discapacidad en sus plantillas, consiguen mejorar su imagen, crear mejor ambiente y materializar los principios de inclusión, solidaridad y diversidad.** Nuevamente, los factores vinculados al cumplimiento de la normativa quedan en segundo plano respecto a los elementos más valorados.

Gráfico 5 : Criterios de valoración



Por su parte, para los compañeros de los trabajadores con discapacidad la valoración de los aspectos relacionados con el propio trabajador: capacidad de superación, talento y cualificación es muy positiva

para un 77% de los encuestados y el efecto positivo que tiene su presencia en la organización (por la integración de la diversidad y el buen ambiente) tiene un peso del 25%.

# la influencia del tamaño de la empresa

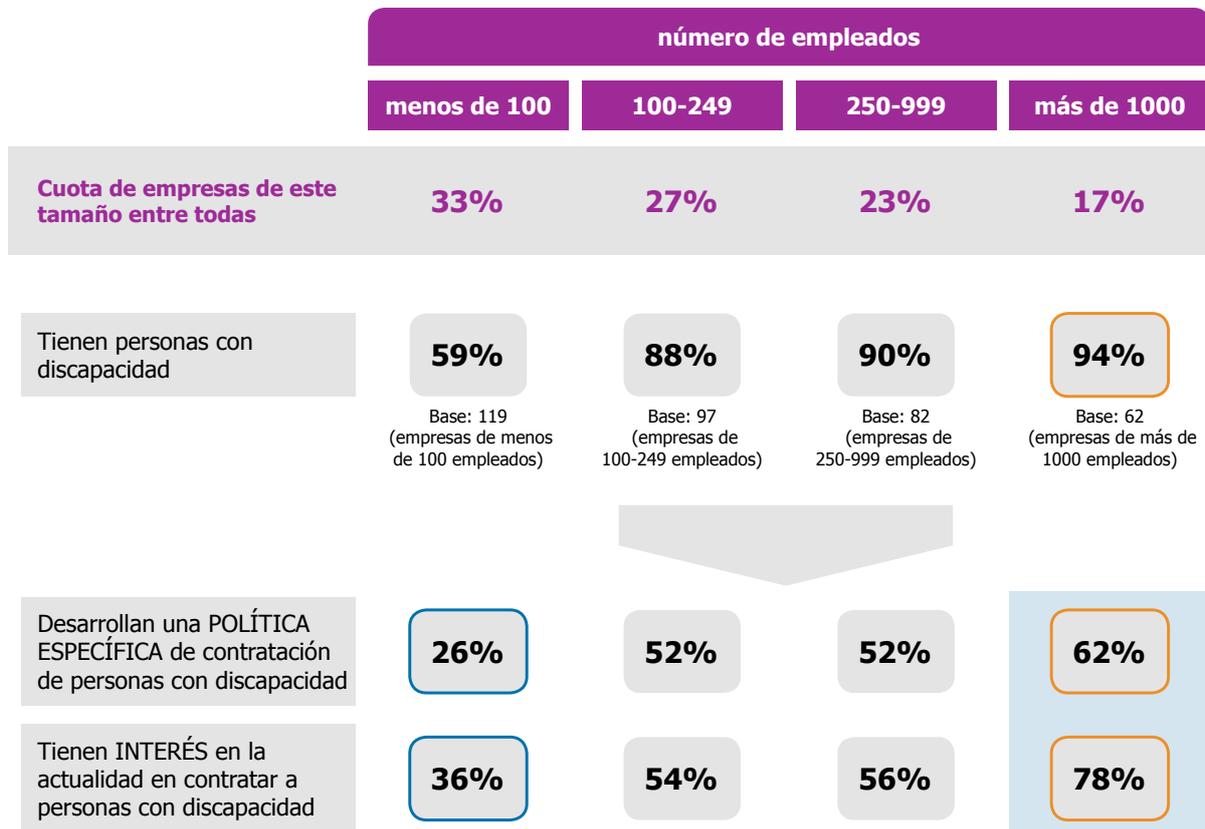
El tamaño de las empresas demuestra ser un factor explicativo determinante para explicar diferencias de comportamiento de las organizaciones en relación con la integración de la discapacidad, en multitud de dimensiones alternativas:

- En relación con la presencia o no de personas con discapacidad en las plantillas, mientras que casi la mitad (48%) de las empresas de menos de 50 trabajadores encuestadas declararon contar con trabajadores con discapacidad, esta proporción crece muy rápidamente con el tamaño empresarial: es del 66% en las empresas en el segmento de 50 a 99 trabajadores y a partir de 100 trabajadores se llega al umbral del 90%. El 94% de las empresas con más de 1.000 trabajadores declararon contar con profesionales con discapacidad.
- Una política específica de contratación de personas con discapacidad es poco frecuente en empresas de menos de 100 trabajadores –sólo un 26% cuenta con ellas, con diferencias poco significativas entre los segmentos de menos de 50 trabajadores (29%)

o de 50 a 99 trabajadores (25%)–, mientras que la proporción supera la mitad de las empresas cuando éstas cuentan con más de 100 trabajadores en plantilla. Y se supera el 62% en el caso de las empresas de más de 1.000 trabajadores, una proporción que, si bien más elevada que en el resto de segmentos, muestra que **las empresas más grandes todavía tienen que avanzar en la definición de políticas de contratación de personas con discapacidad.**

- En cuanto al interés en contratar a más profesionales con discapacidad, nuevamente se reproduce el mismo fenómeno: sólo el 36% de las empresas de menos de 100 trabajadores manifiestan interés –nuevamente, sin diferencias entre las de menos de 50 trabajadores y las de más–, mientras que las proporciones crecen de manera significativa en cuanto se supera el umbral de los 100 trabajadores. Casi 8 de cada 10 grandes empresas, de más de 1.000 trabajadores, ha manifestado tener interés en nuevas contrataciones de profesionales con discapacidad.

Gráfico 6 : Presencia de personas con discapacidad en la plantilla

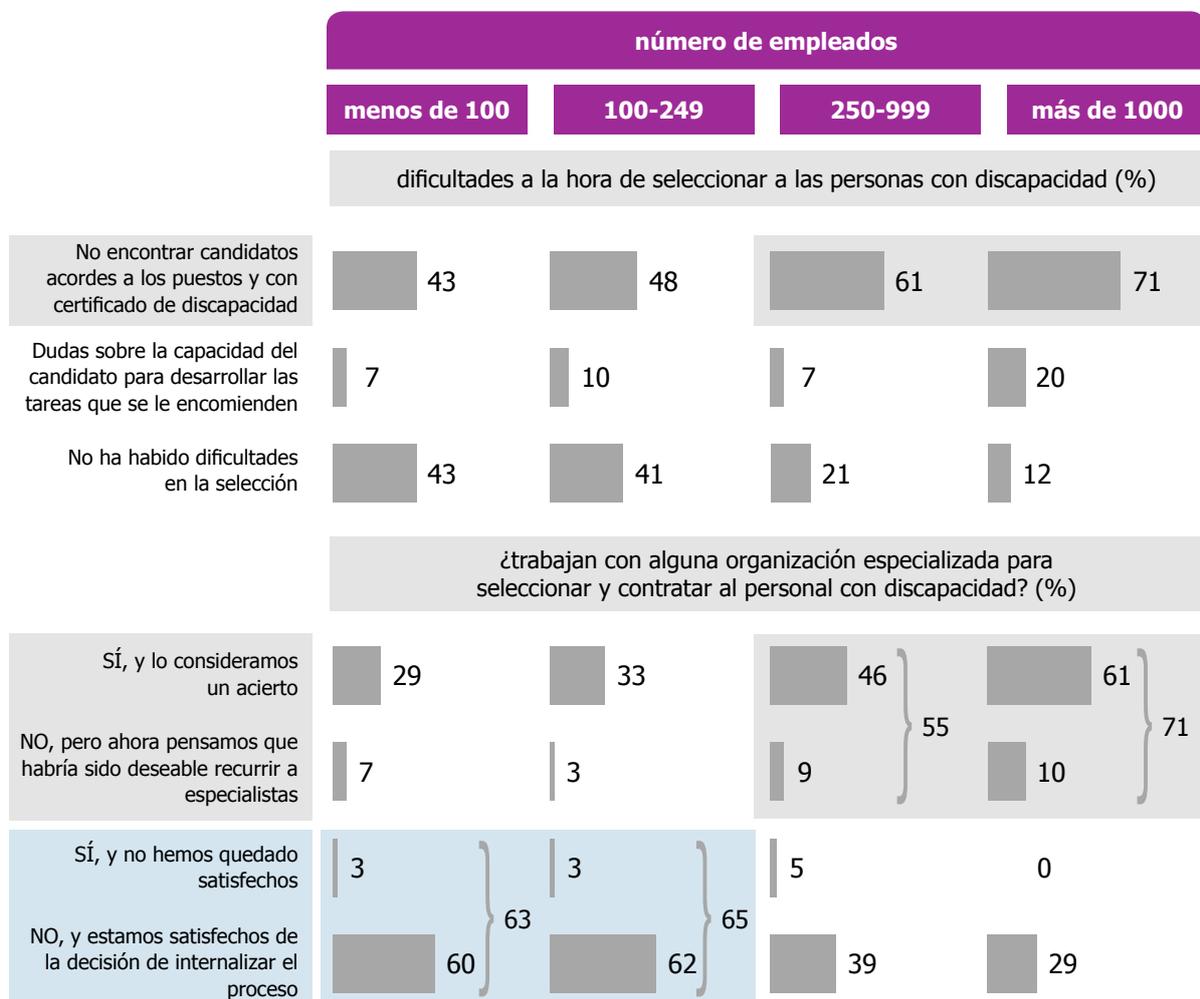


El tamaño empresarial también polariza las dificultades que las organizaciones encuentran en la selección de candidatos con discapacidad, así como en su predisposición a buscar ayuda en organizaciones especializadas para encontrar a profesionales con discapacidad.

Con carácter general son las empresas grandes, de más de 250 trabajadores, donde con mayor intensidad se producen problemas, especialmente relacionados con la dificultad para encontrar

candidatos con discapacidad acordes a los puestos a cubrir. En las empresas de mayor tamaño (más de 1.000 trabajadores) este problema se ha detectado en 7 de cada 10 organizaciones. En el segmento de las empresas de menor tamaño, aunque dicho problema no es despreciable, puesto que afectó a casi la mitad de ellas, el elemento diferencial radica en que manifestaron en una elevada proporción, superior al 40%, no haber contado con dificultades en la selección.

Gráfico 7 : Dificultades a la hora de seleccionar candidatos



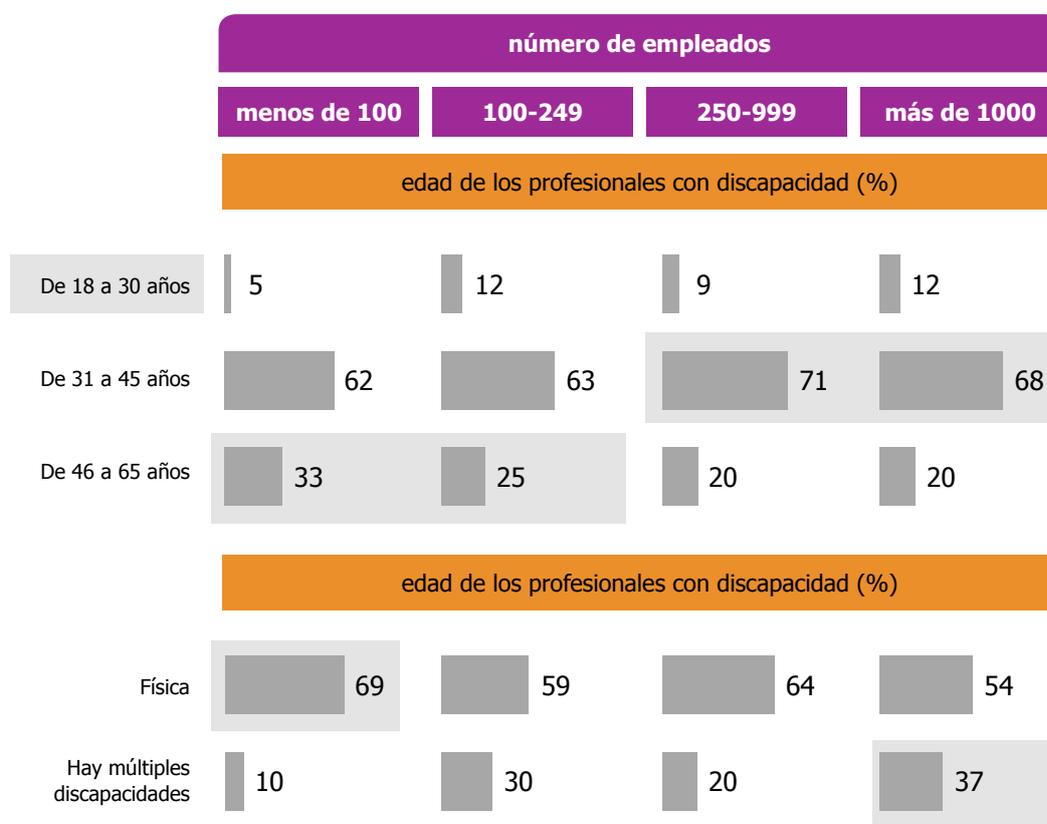
Como consecuencia, **las grandes empresas se han mostrado mucho más proclives a recurrir a las entidades especializadas para la selección de las personas con discapacidad** que incorporaron a sus plantillas. En el 46% de las empresas de 250 a 999 trabajadores se optó por dicha estrategia, una proporción que subió quince puntos, hasta un 61%, en las de mayor tamaño. Pero además el 10% de las que

no recurrieron a dicha externalización consideraron, a posteriori, que hubiese sido deseable. Por el contrario, las empresas de menor tamaño recurrieron en menor medida a la externalización de la selección de profesionales con discapacidad, probablemente al no haber encontrado dificultades en la selección, como se ha manifestado con anterioridad.

El tamaño empresarial también afecta a la estructura por edades y tipos de discapacidad de las plantillas. La presencia de jóvenes, aun siendo marginal como ya se ha indicado, se concentra en las empresas de mayor tamaño, ya que en aquellas que cuentan con menos de 100 empleados sólo el 5% de la plantilla con discapacidad tiene menos de 30 años. Es precisamente

en estas empresas en las que se detecta un problema cada vez más acuciante de envejecimiento de las plantillas con discapacidad, ya que un tercio de dichos trabajadores superan los 45 años de edad, frente a sólo un 20%, por ejemplo, en las de más de 250 empleados.

Gráfico 8 : Pirámide de edades de los profesionales empleados



En cuanto a los tipos de discapacidad, claramente se observa una mayor diversidad en las empresas de gran tamaño, en las que el 37% integra diferentes tipos de discapacidad y la preponderancia de la discapacidad física sólo se observa en el 54% de las encuestadas.

Por el contrario, las empresas de menos de 100 trabajadores muestran una clara especialización en la contratación de discapacidad física y sólo en un 10% de los casos manifestaron una presencia de múltiples discapacidades.

parte 2

# profesionales y candidatos

A lo largo de las siguientes páginas presentamos las principales magnitudes y aspectos que caracterizan la empleabilidad del colectivo de los jóvenes.

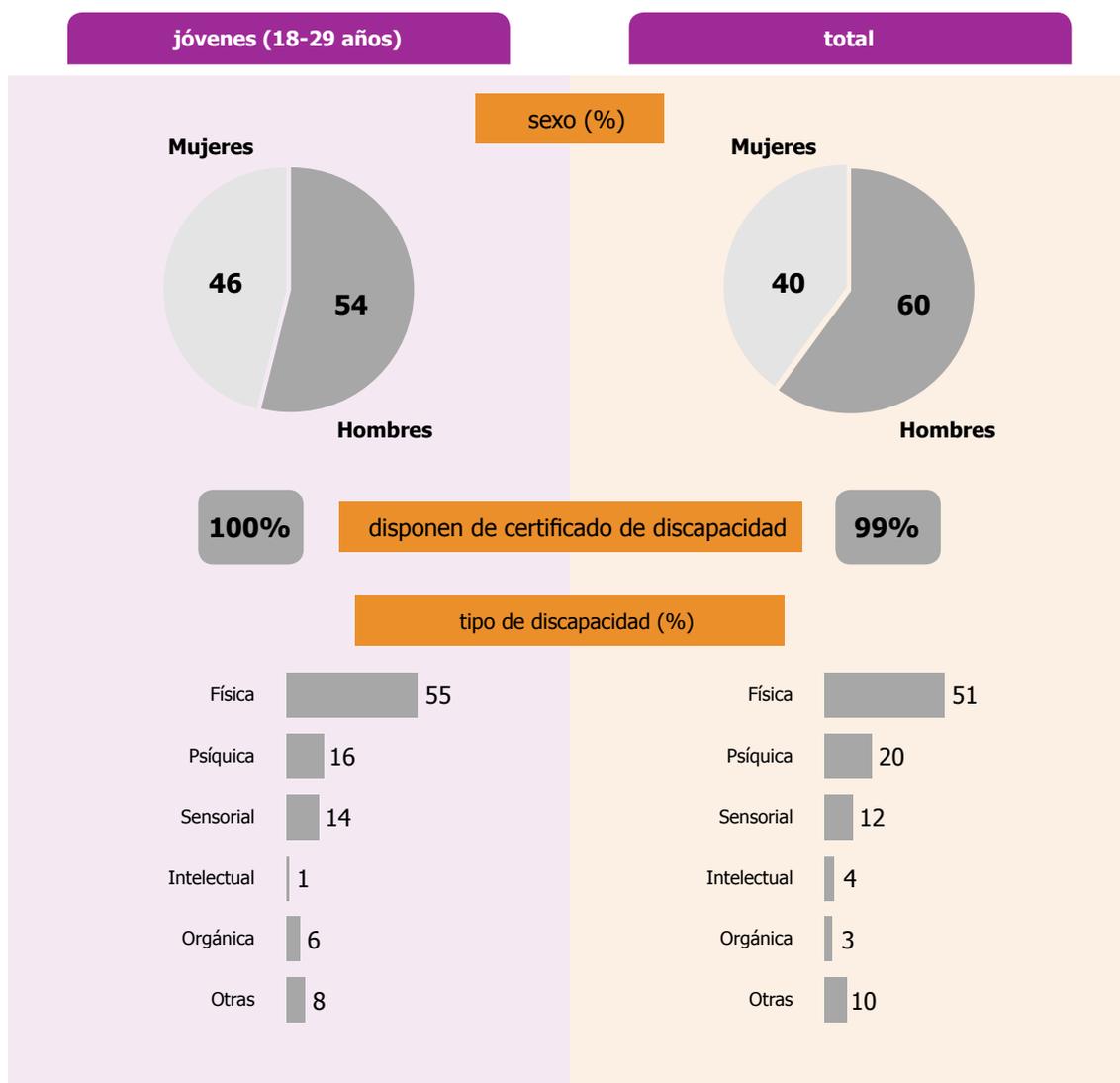
Esta radiografía permite tener una imagen bastante clara del panorama que les ofrecemos a un colectivo que se merece por méritos propios todo nuestro apoyo.

## análisis de género

Los profesionales jóvenes –menores de 30 años– encuestados cuentan con un mayor equilibrio de género, ya que el 46% son mujeres con alguna discapacidad, mientras que para el conjunto de encuestados, de todas las edades, dicha proporción

se reduce hasta el 40%. Los jóvenes también mostraron una ligera preponderancia adicional de la discapacidad física en relación al conjunto de los encuestados, 55% frente al 51%, al contrario de lo sucedido en el caso de la psíquica (16% frente a 20%).

Gráfico 9 : Segmentación por género de los profesionales con discapacidad

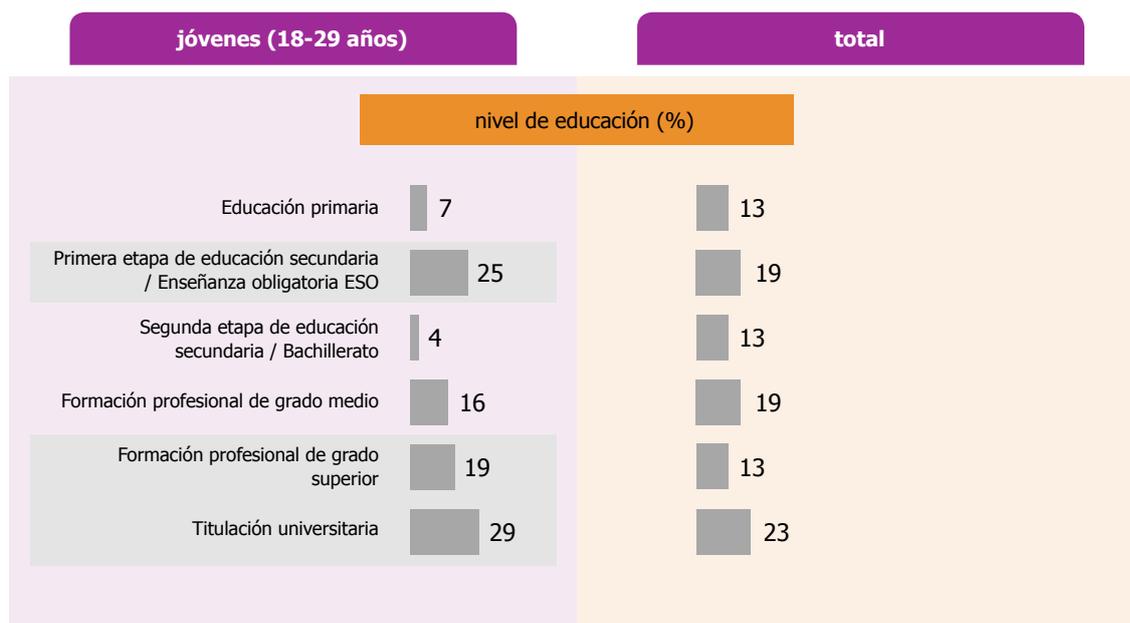


## nivel formativo

Con carácter general, uno de los hechos detectados a través de la encuesta realizada es que **los jóvenes con discapacidad muestran un nivel de formación que supera el del conjunto de los profesionales encuestados**. Casi 3 de cada 10 jóvenes con discapacidad encuestados cuentan con titulación universitaria, frente a sólo un 23% en el conjunto de los encuestados. Y la diferencia se amplía si se tienen en cuenta adicionalmente los estudios de formación profesional de grado superior. En conjunto, el 48% de los profesionales jóvenes contaban con estudios superiores –universitarios o FP– frente al 36% del conjunto de profesionales con discapacidad.

No obstante, y como elemento de reflexión, debe destacarse que una proporción elevada, el 32% de los jóvenes y del conjunto de trabajadores, contaban con unos niveles formativos que sólo pueden calificarse como básicos –enseñanza obligatoria o menos– y este hecho condiciona sus posibilidades de acceso a empleos tanto en la actualidad como en un futuro caracterizado por vacantes que exigen cada vez más cualificación.

Gráfico 10 : Estudios de los profesionales con discapacidad

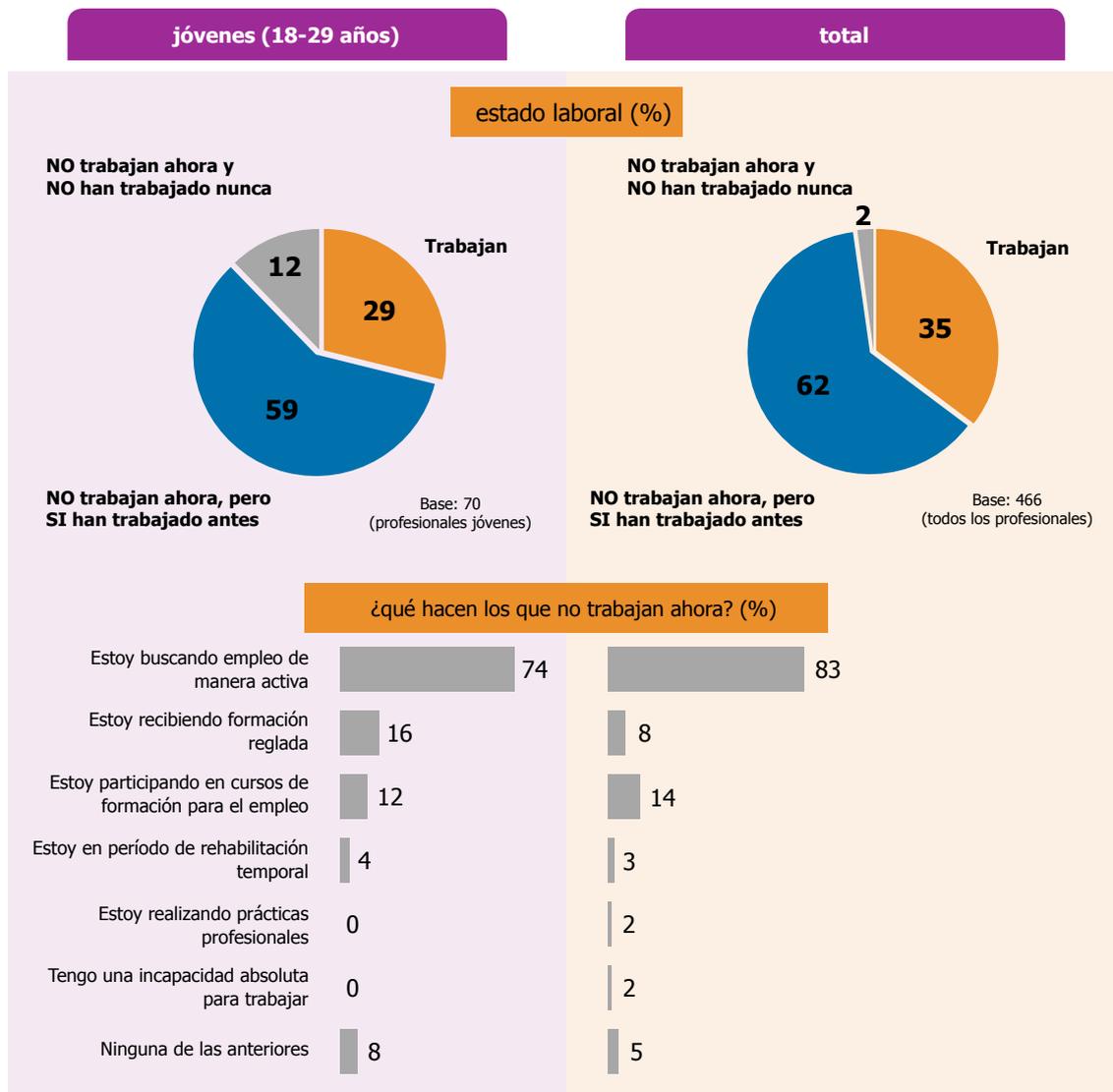


## situación laboral

El grado de inserción laboral de los jóvenes con discapacidad encuestados demuestra ser inferior al del conjunto de trabajadores de la muestra. Sólo el 29% están actualmente trabajando –frente al 35% con carácter general– y el 59% ha trabajado en algún momento del pasado, pero no ahora, lo que para el conjunto de la población con discapacidad se elevó hasta el 62%.

Asimismo, el esfuerzo formativo de los jóvenes con discapacidad que en estos momentos no están trabajando es más intenso que para el conjunto de trabajadores: el 28% está cursando algún tipo de formación, ya sea reglada o para el empleo, frente al 22% con carácter general. La consecuencia es que la proporción de los jóvenes que no trabajan y buscan activamente empleo (74%) es algo inferior a la del conjunto de trabajadores encuestados que no tienen empleo.

Gráfico 11 : Situación laboral de los jóvenes con discapacidad

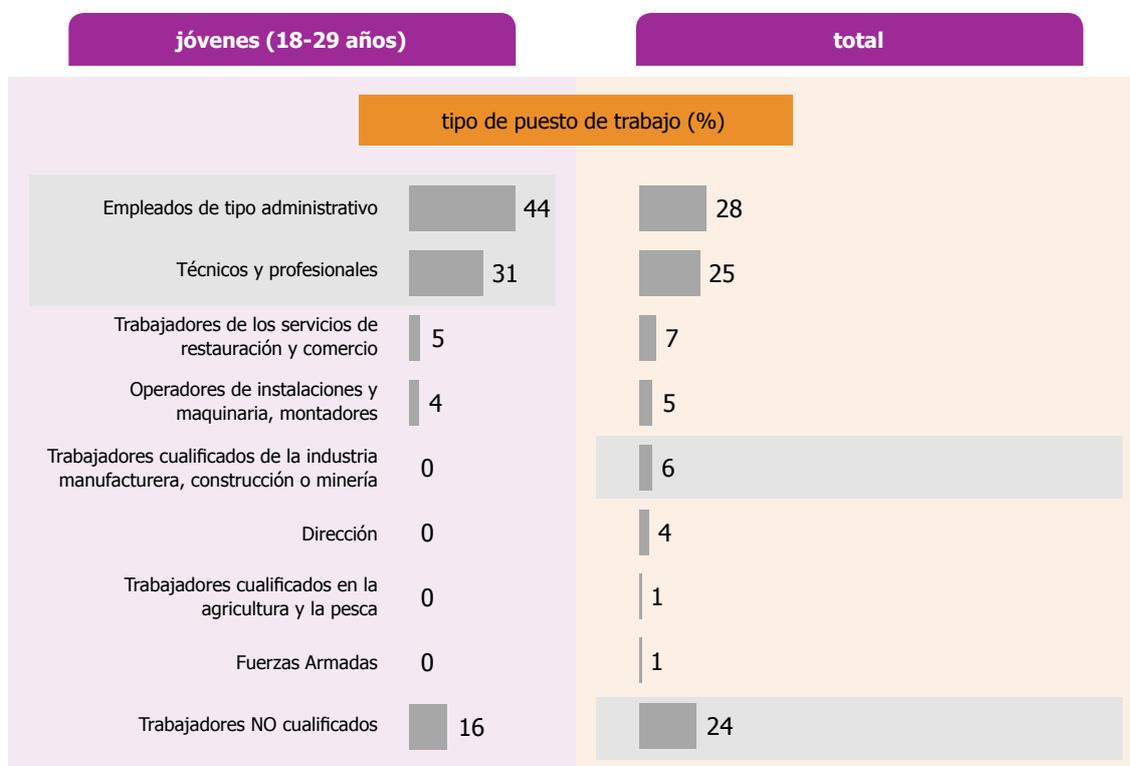


## experiencia previa

La mayor cualificación de los jóvenes sí tiene (o ha tenido) reflejo en la calidad de los puestos que ocupan en sus respectivas organizaciones. El mayor nivel formativo de los jóvenes con discapacidad tiene como consecuencia que los empleos que ocupan –o han ocupado cuando trabajaban– correspondieran a perfiles de mayor cualificación, con un 75% de

ellos de tipo administrativo o técnico, mientras que sólo un 16% correspondían a puestos que no exigían cualificación. Frente a estas cifras, para el conjunto de encuestados casi una cuarta parte de los empleos correspondían a perfiles sin cualificación y sólo un 53% a puestos administrativos o técnicos.

Gráfico 12 : Reflejo de la experiencia laboral

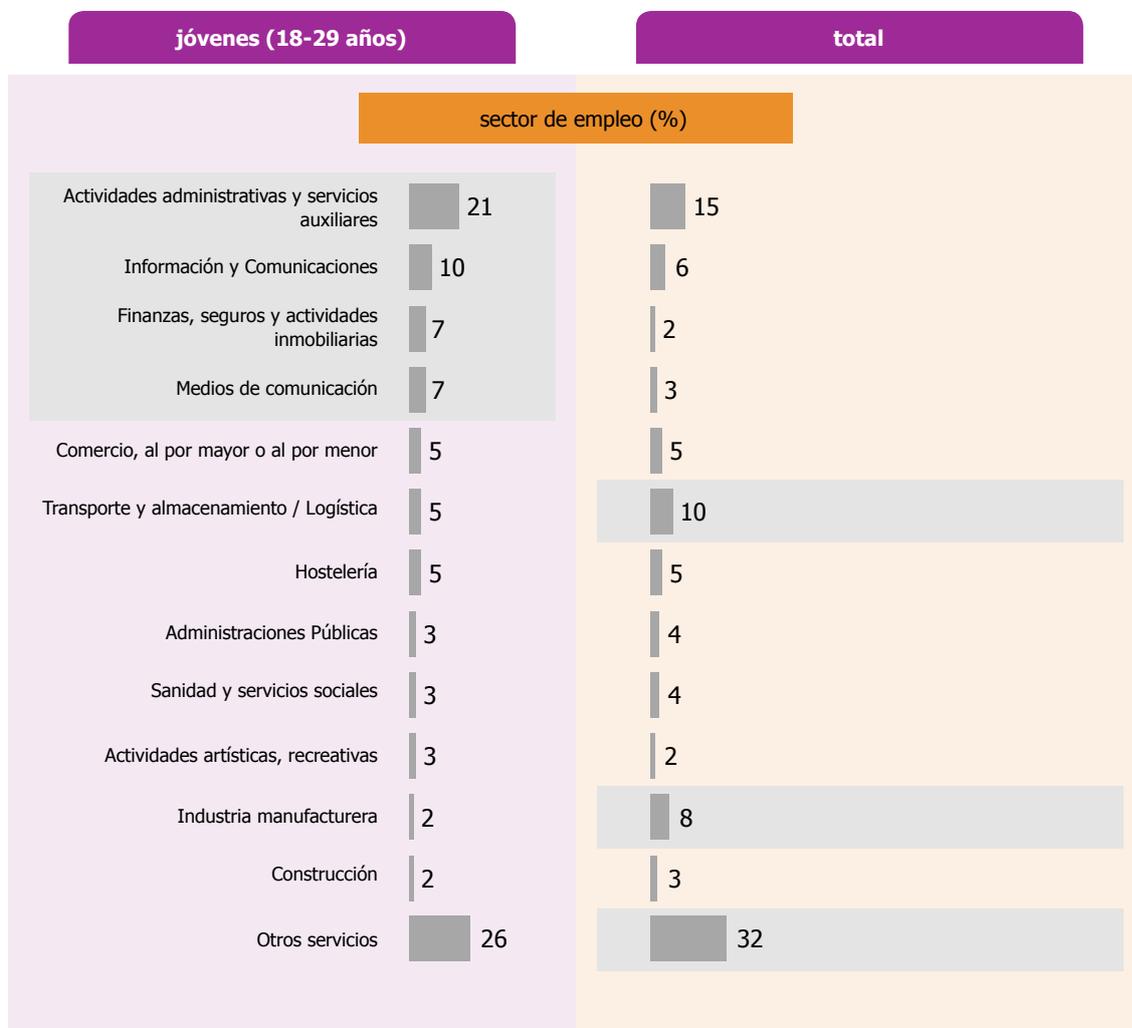


## distribución por sectores

Un análisis sectorial nos permite entender sectores en los que trabajan o han trabajado principalmente los jóvenes con discapacidad, que no coinciden con los del conjunto de encuestados. Los cuatro sectores con más presencia de jóvenes con discapacidad resultaron los de actividades Administrativas y Servicios auxiliares, Información y Comunicaciones; Finanzas y Seguros

y Medios de comunicación. En el caso del conjunto de trabajadores, aunque hay una coincidencia en el sector de actividades administrativas y servicios auxiliares, en segundo lugar de importancia aparece el sector de transporte y logística y, a continuación, la industria manufacturera.

Gráfico 13 : Sectores que más emplean a jóvenes con discapacidad

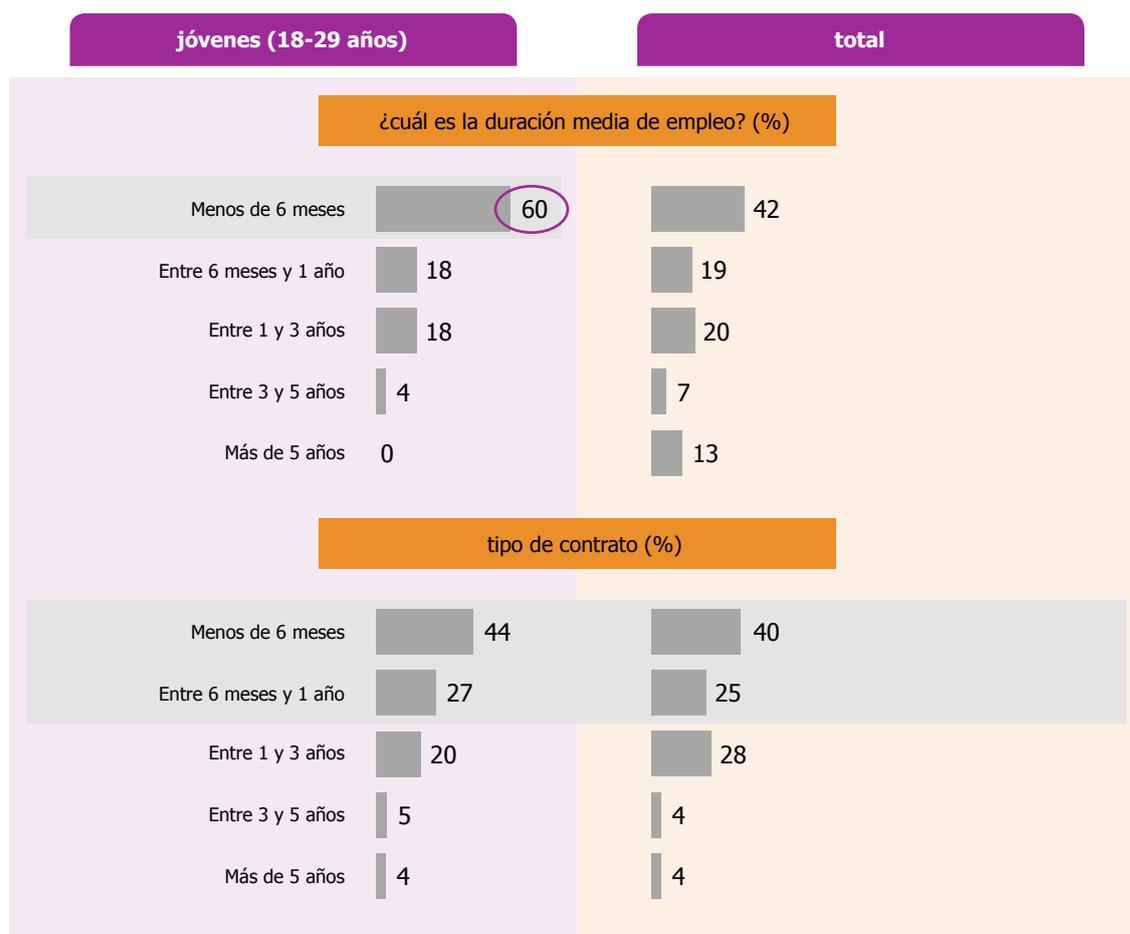


## duración de los empleos

Los jóvenes con discapacidad, pese a la mayor cualificación, cuentan con relaciones laborales menos estables. Pese a contar con mayores niveles de cualificación, los jóvenes con discapacidad contaron con una integración laboral menos estable en términos de los tipos de contratación. La figura más común es la del contrato temporal, tanto de duración determinada como indeterminada, modalidades que dan cobertura al 71% de los jóvenes con discapacidad, frente a sólo un 20% con contratos indefinidos. Para el conjunto de profesionales con discapacidad, estos porcentajes son de un 65% y 28% respectivamente.

Como consecuencia, la duración media de las relaciones laborales –ya sean presentes o pasadas– de los jóvenes es marcadamente inferior a las del conjunto de trabajadores con discapacidad: para el 60% de los jóvenes la duración media de la relación laboral ha sido de menos de 6 meses, lo que sólo sucede a un 42% de los trabajadores con discapacidad de la muestra. Por el contrario, sólo el 22% de los jóvenes con discapacidad cuenta con una duración media de sus contratos de más de 1 año, frente al 40% del conjunto de trabajadores con discapacidad encuestados.

Gráfico 14 : Tiempos de contratación para los jóvenes con discapacidad



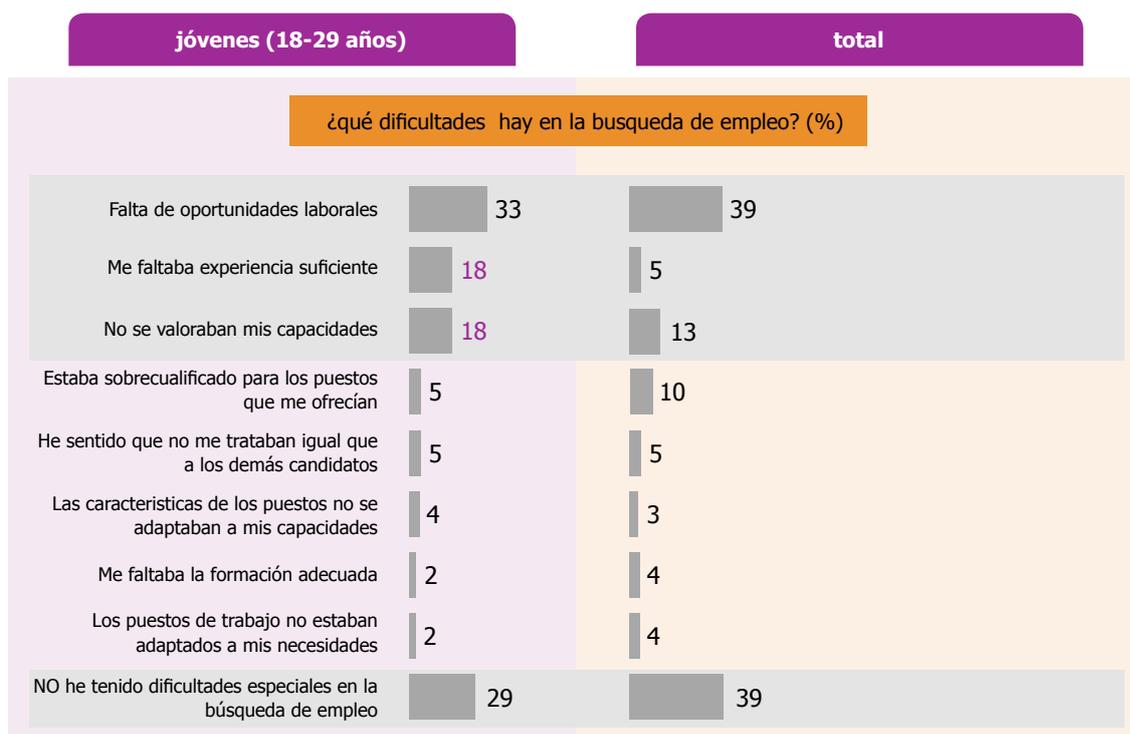
## sus principales dificultades

Los resultados registran que **existen mayores dificultades en la búsqueda de empleo entre los jóvenes con discapacidad**, con especial incidencia de la falta de experiencia. En los procesos de búsqueda de empleo, las dificultades experimentadas por los jóvenes son distinta naturaleza que la del conjunto de profesionales con discapacidad. Resulta llamativo que entre los jóvenes se percibe con menor intensidad la ‘falta de oportunidades laborales’, probablemente fruto del mayor nivel de cualificación media, aunque sigue siendo la principal fuente de dificultades,

habiendo afectado al 33% de los jóvenes con discapacidad.

Sin embargo, un talón de Aquiles en la búsqueda de empleo para los jóvenes con discapacidad resulta ser la falta de experiencia suficiente (18% frente a sólo un 5% para el conjunto de los trabajadores encuestados). Asimismo, manifestaban en mayor grado el problema de la falta de valoración de sus capacidades profesionales.

Gráfico 15 : Dificultades en la búsqueda de empleo



En conjunto, también resulta significativo que la proporción de trabajadores con discapacidad que manifestaron no haber tenido dificultades especiales en la búsqueda de empleo fue muy inferior entre los jóvenes (29%) que para el conjunto de profesionales con discapacidad (39%).

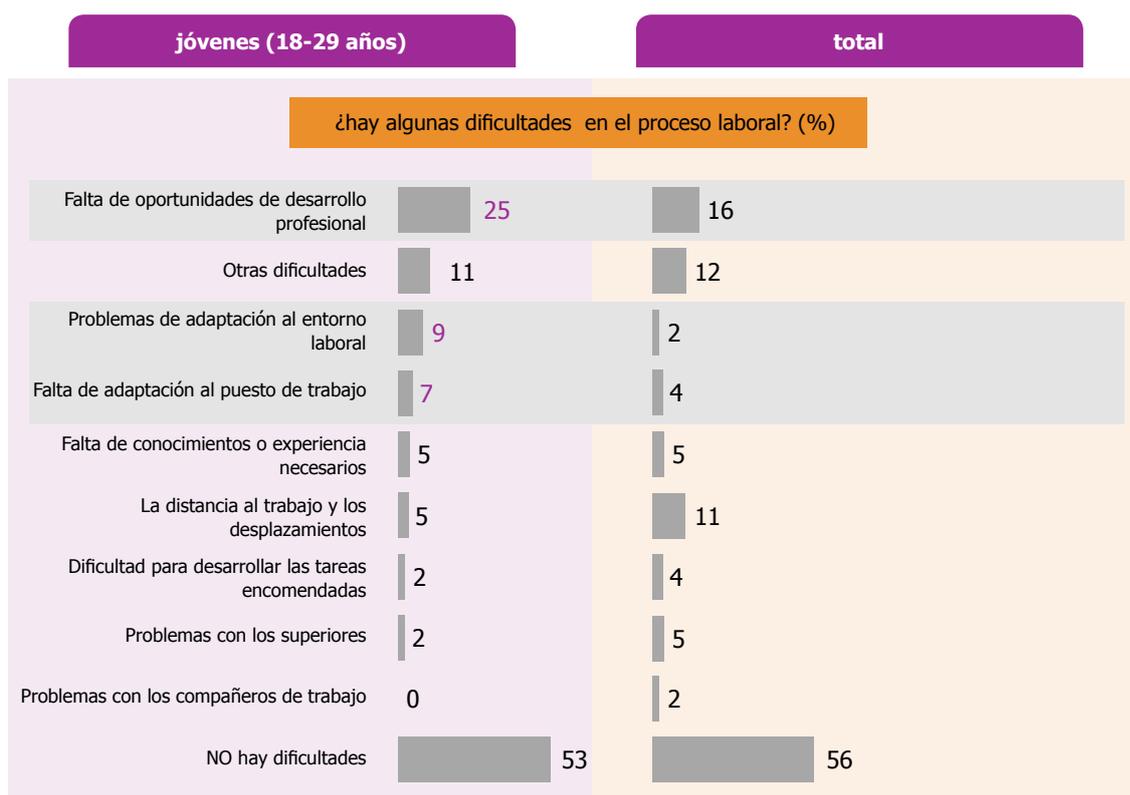
Por tanto, se observa que los jóvenes con discapacidad encuestados se ven afectados por un bucle –la vinculación de su falta de experiencia laboral combinada con la falta de oportunidades laborales (el factor más coyuntural de los reseñados)– a lo que se añade la falta de valoración de sus capacidades al ser una persona con discapacidad.

## oportunidades de desarrollo profesional

La falta de oportunidades de desarrollo, es el principal problema para los jóvenes profesionales con discapacidad. El tipo de dificultades experimentadas en el puesto de trabajo también es diferente en función de la edad de los profesionales con discapacidad. Aunque con carácter general puede decirse que la mayoría de trabajadores con discapacidad (56% con carácter general y 53% en el caso de los jóvenes) declaran no tener dificultades en el puesto de trabajo, lo cierto es que casi la mitad de los participantes sí han puesto de manifiesto determinados problemas.

En el caso de los jóvenes, las mayores dificultades están vinculadas a la falta de oportunidades para el desarrollo profesional, situación que afecta a la cuarta parte de los profesionales (25%), problemas de adaptación al entorno laboral (9%) y al puesto de trabajo (7%). En el caso de los profesionales con discapacidad de todas las edades, la falta de desarrollo profesional también aparece en primer lugar, pero de manera mucho menos intensa que en el caso de los jóvenes, seguido por los problemas ocasionados por los desplazamientos al puesto de trabajo.

Gráfico 16 : El proceso de crecimiento laboral

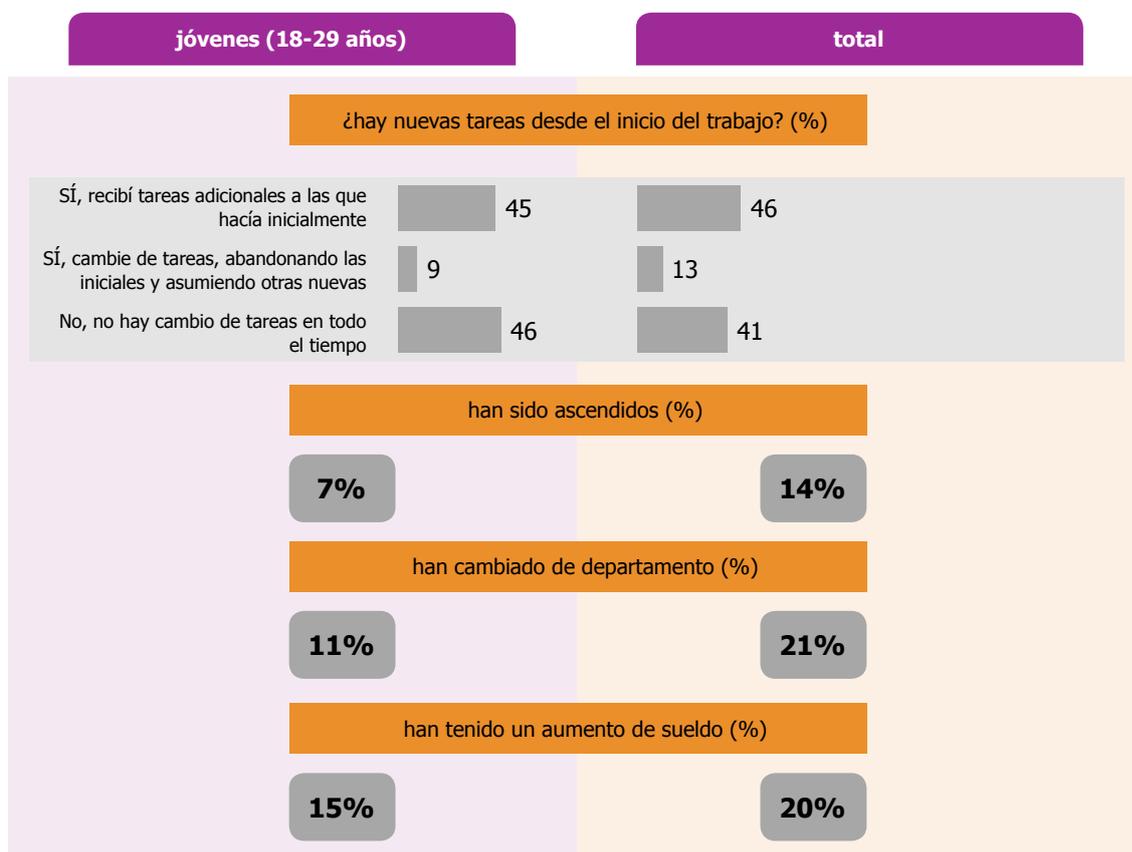


**Menos ascensos y aumentos de sueldo para los jóvenes con discapacidad.** El análisis de las dinámicas profesionales dentro de la empresa muestra interesantes diferencias en las trayectorias laborales de los jóvenes con discapacidad con respecto al resto de trabajadores de este colectivo.

La trayectoria profesional de los jóvenes con discapacidad en sus respectivas organizaciones

es, claramente, menos exitosa que para el resto de profesionales con discapacidad. La proporción de estos jóvenes que han sido ascendidos en su trayectoria laboral o que han cambiado de departamento en el seno de la empresa es la mitad que la del conjunto de trabajadores con discapacidad. Y la proporción de aquellos jóvenes que se han beneficiado de un aumento de sueldo es una cuarta parte inferior (15% frente a 20%).

Gráfico 17 : Trayectoria laboral



Las trayectorias profesionales más cortas por parte de los jóvenes con discapacidad podrían explicar las diferencias reseñadas. Sin embargo, la proporción de jóvenes que ha recibido tareas adicionales a las que tenían cuando fueron contratados se sitúa

en un 45%, frente a un 46% para el conjunto de trabajadores, lo que demuestra que la valoración de sus capacidades para un posible ascenso o incremento retributivo ha estado al mismo nivel que las del resto de trabajadores.

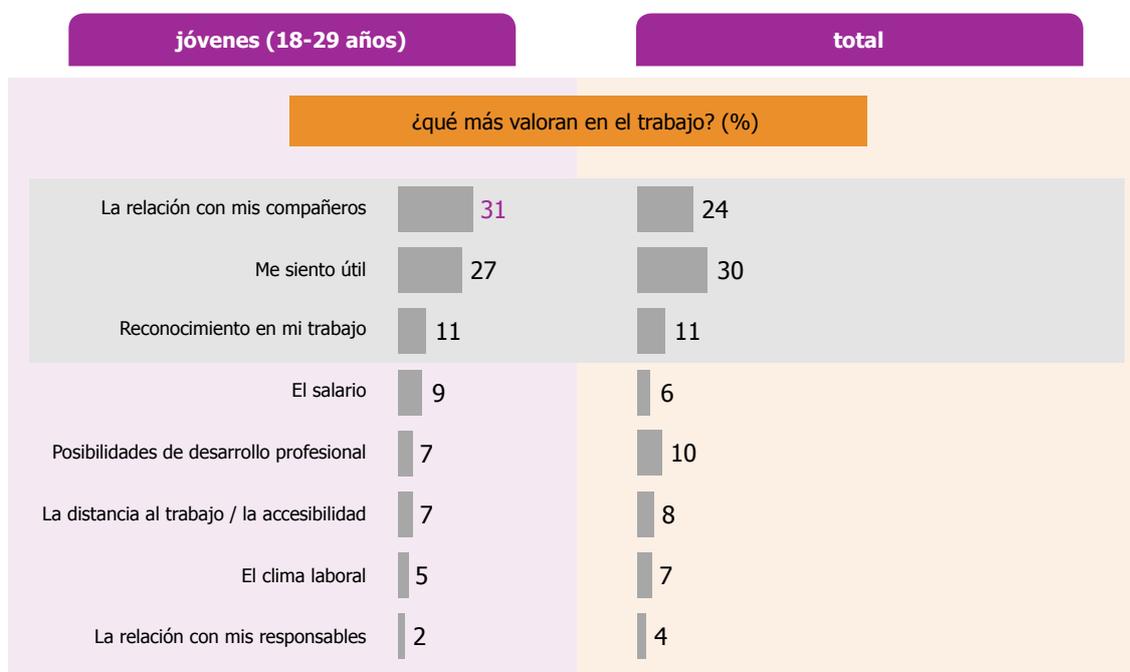
## su valoración de la experiencia laboral

### Los aspectos sociales, los más valorados del trabajo.

Los aspectos más valorados por los profesionales con discapacidad de sus respectivos trabajos son aquellos relacionados con los factores sociales: la relación con los compañeros, el sentirse útiles y el reconocimiento al trabajo realizado. El 69% de los jóvenes profesionales con discapacidad elige una de dichas alternativas como el elemento más valorado,

mientras que para el conjunto de la muestra dicho porcentaje no está muy alejado, pues supone el 65% de las respuestas. A mucha distancia de estos factores se encuentran los elementos retributivos, que son señalados como el elemento más valorado por sólo el 9% de los profesionales jóvenes y el 6% del conjunto de trabajadores con discapacidad.

Gráfico 18 : Aspectos más valorados por los jóvenes

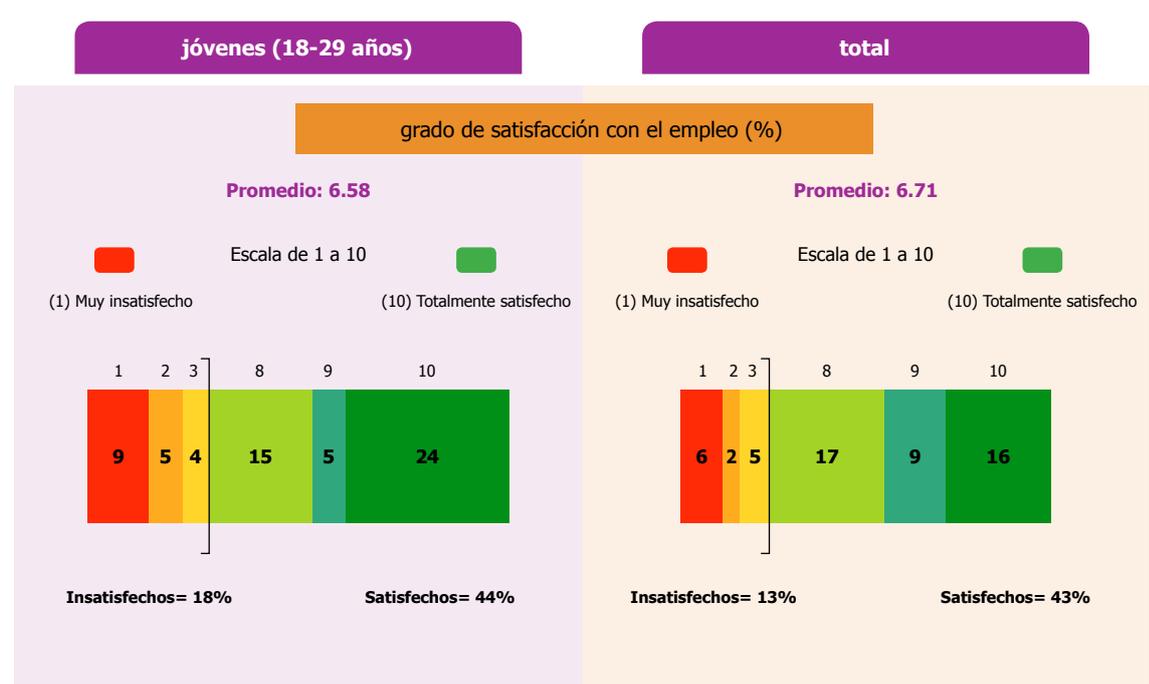


Otros aspectos emocionales y anímicos, nos inducen a pensar que estamos ante una valoración moderada del empleo, con una alta proporción de jóvenes insatisfechos. El grado de satisfacción de los profesionales con discapacidad con sus empleos se sitúa en niveles intermedios, con promedios del 6,58 (en una escala de 1 a 10) en el caso de los jóvenes y 6,71 en el conjunto de profesionales encuestados. Si se definen las categorías de 'satisfechos' e 'insatisfechos' como las que acumulan los tres escalones más altos y más bajos, respectivamente, de la escala de medición, se observan algunos elementos significativos:

- La proporción de profesionales satisfechos con sus empleos es prácticamente igual entre los jóvenes con discapacidad (44%) que para los profesionales de todas las edades (43%). Sin embargo, es significativo que en ambos casos la proporción de trabajadores que podrían calificarse como satisfechos con sus empleos están bastante lejos a la mitad, lo que no parece ser una situación de alta satisfacción general con los mismos.

- El grado de insatisfacción es bastante más elevado entre los jóvenes: mientras que los tres niveles más bajos de la escala acumulan sólo las respuestas del 13% de los profesionales con discapacidad, en el caso de los jóvenes dicha proporción sube hasta el 18% de los encuestados. Detrás de estos hechos se encuentran unos profesionales mejor formados (los jóvenes) y que valoran en mayor medida como un problema que les afecta la falta de oportunidades de desarrollo profesional.
- La situación de los jóvenes con discapacidad, en lo relativo a la satisfacción con su empleo, está más polarizada, con mayor proporción de individuos en cada uno de las agrupaciones extremas de la escala como puede apreciarse en el Gráfico 19.

Gráfico 19 : Grado de satisfacción con el empleo



parte 3

## conclusiones

## principales conclusiones para la reflexión y la acción

- El peso de los profesionales jóvenes dentro del conjunto de trabajadores con discapacidad es menor que para el conjunto de la población. Los jóvenes sólo reflejaron el 10% de los trabajadores con discapacidad presentes en las empresas de la muestra, mientras que actualmente el 13,6% de todos los trabajadores ocupados en España son menores de 30 años.
- Las empresas están actualmente teniendo muchos más problemas para encontrar a una persona con discapacidad adecuada para los puestos que ofrecen que para integrarla en la actividad y la plantilla. El 54% de las empresas tuvo dificultades para encontrar a los profesionales con discapacidad adecuados a los puestos que querían cubrir. Pero una vez elegidos los profesionales con discapacidad adecuados, los problemas de adaptación fueron poco frecuentes –sólo un 10% de los casos con dificultades para la adaptación del puesto y un 8% con bajas productividades iniciales–.
- En la actualidad una elevada proporción de empresas (56% del total) manifiestan tener interés en contratar a personas con discapacidad, incluso aquellas que no lo habían hecho en el pasado y no cuentan con estos profesionales en plantilla, de las que ahora el 39% afirman tener interés en incluir a personas con discapacidad en sus plantillas.
- Las empresas de mayor tamaño (250 o más trabajadores) son las que cuentan en mayor medida (en más del 90% de los casos) con personas con discapacidad en sus plantillas. Y en el 78% de las de más de 1.000 trabajadores hay interés actual por incrementar la presencia de personas con discapacidad en sus estructuras. Pero en casi 4 de cada 10 no se cuenta con una política específica de contratación de personas con discapacidad.
- Las empresas de mayor tamaño (250 o más) son las que manifiestan tener mayores problemas para encontrar a candidatos con discapacidad acordes (en más del 60% de los casos) y son las que en mayor medida recurren a organizaciones especializadas para seleccionar y contratar a personas con discapacidad.
- Los profesionales jóvenes –menores de 30 años– cuentan con un mayor equilibrio de género (el 46% del total son mujeres) y sus niveles de formación superan los del conjunto de los profesionales encuestados, ya que el 48% tienen titulaciones universitarias o de FP, frente al 36% del total de profesionales encuestados.
- El grado de inserción de los jóvenes con discapacidad en el mercado laboral es menos intenso que el del conjunto de encuestados con discapacidad. Sólo están trabajando el 29% de ellos (frente al 35% del total) y el 59% trabajó en el pasado (frente al 62% del total). Los jóvenes que no trabajan buscan activamente empleo (el 74% de ellos) y se forman (28%).
- La mayor cualificación de los jóvenes sí tiene (o ha tenido) reflejo en la calidad de los puestos que ocupan en sus respectivas organizaciones y en los sectores en los que se han empleado. Sin embargo, en lo que se refiere a la búsqueda de empleo los jóvenes con discapacidad se ven afectados por un bucle –la vinculación de su falta de experiencia laboral (problema para el 18% de los jóvenes) combinada con la falta de oportunidades laborales (33%)– a lo que se añade la falta de valoración de sus capacidades al ser una persona con discapacidad (18%).
- En el seno de sus empresas, los jóvenes encuentran las mayores dificultades en la falta de oportunidades para el desarrollo profesional (una dificultad para el 25% de ellos), problemas de adaptación al entorno laboral (9%) y al puesto de trabajo (7%).
- Aunque los jóvenes cuentan con una valoración de su desempeño equivalente al del resto de profesionales con discapacidad, lo que quedó manifestado en el hecho de que recibieron tareas nuevas en su puesto de trabajo adicionales a las que realizaban inicialmente en una proporción similar a la del conjunto de encuestados (45% frente al 46% en general), disfrutaron de menos ascensos y aumentos de sueldo.
- Los jóvenes con discapacidad valoran las oportunidades de desarrollo personal que su empleo les ofrece (en el 69% de los casos), mientras que el salario resulta un aspecto mucho menos señalado como motivación fundamental (sólo el 9% de los encuestados lo indicó como lo más valorado).
- Los jóvenes en general no manifiestan estar muy satisfechos con sus empleos: no le dan una puntuación muy elevada a sus trabajos (sólo 6,58 en una escala de 1 a 10) y uno de cada cinco jóvenes con discapacidad se manifiesta claramente insatisfecho con su empleo (puntuación de 3 o inferior).

# apéndice

## apéndice

### diseño del estudio

El estudio denominado 'Jóvenes, Discapacidad y Empleo. Radiografía para la reflexión y la acción' se ha construido a partir de dos encuestas –desarrolladas entre septiembre y octubre de 2015–, una de ellas dirigida a empresas españolas, que en su gran mayoría cuentan con trabajadores con discapacidad en sus plantillas, y la segunda de ellas a profesionales con discapacidad, que o bien trabajan en la actualidad o buscan activamente empleo.

- Del análisis la primera fuente de información se ha podido conocer problemas de las organizaciones para seleccionar e integrar a trabajadores con discapacidad en sus plantillas, las políticas de externalización de dicho tipo de actuaciones, lo que más valoran de los trabajadores con discapacidad, las motivaciones para la contratación de los mismos, la disponibilidad de políticas específicas de contratación de personas con discapacidad y la predisposición a contratar en un futuro próximo a más personas con discapacidad.
- De la encuesta de profesionales se ha extraído información sobre las características personales de los mismos (edad, nivel de estudios, tipo de empleo) las dificultades para la inserción laboral que experimentan así como una valoración de los principales hitos en la trayectoria profesional (ascensos, promoción salarial, etc.). Un análisis sistemático ha permitido diferenciar las respuestas proporcionadas por los profesionales jóvenes, menores de 30 años.
- El método de obtención de información ha sido el de encuestas realizadas a través de internet (computer-assisted web interviewing, o CAWI), sobre bases de datos de profesionales de la Fundación Randstad y de empresas de la base de datos de Randstad España.
- Se recogieron cuestionarios válidos de 360 empresas así como de 466 profesionales con discapacidad en edad legal de trabajar (16 o más años).





 **randstad fundación**

La **Fundación Randstad** nace en 2004 con la misión de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo a través de la integración laboral de personas en riesgo de exclusión social. Dirige sus esfuerzos a cinco colectivos concretos, en riesgo de exclusión socio-laboral: personas con capacidades diferentes; mujeres y hombres mayores de 45 años; inmigrantes con dificultades para su inserción laboral; mujeres víctimas de violencia de género y familias monoparentales.



**FUNDACIÓN  
ATRESMEDIA**

La **Fundación ATRESMEDIA** creó en 2010 el Proyecto PRO, la primera escuela audiovisual para personas con discapacidad, que imparte una formación específica y de calidad en los distintos perfiles profesionales que demanda el sector audiovisual. Se trata de una iniciativa que pretende ayudar al colectivo de personas con discapacidad a salvar las barreras que encuentran para su inserción laboral. Hasta ahora se han formado más de 150 alumnos en diversas Universidades de España.

Asimismo dedica recursos a potenciar la normalización de las personas con capacidades diferentes impulsando su visibilidad en los medios de comunicación.