

Impacto de la inserción laboral de personas con discapacidad en el marco del Programa INSERTA

Informe de resultados

Octubre 2019



Publicación cofinanciada por el Fondo Social Europeo en el marco del
“Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social 2014-2020”

Coordinación de los trabajos y del documento:

Maria Tussy Flores y Carla Bonino Covas (Fundación ONCE).

Virginia Carcedo Illera, Mar Medeiros Cuiña y Edurne Álvarez de Mon González (Inserta Empleo).



Documento elaborado por PwC*



La elaboración y publicación del presente documento están cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, en el marco del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES) 2014-2020.



PRIMERA EDICIÓN: Octubre 2019.

© Fundación Once Madrid 2019.

Reservados todos los derechos.

Para su uso es necesario citar a los autores y la ayuda financiera de la Unión Europea.

* El propósito de PwC es generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Somos una red de firmas presente en 157 países con más de 223.000 profesionales comprometidos en ofrecer servicios de calidad en auditoría, asesoramiento fiscal y legal, consultoría y transacciones. Cuéntanos qué te preocupa y descubre cómo podemos ayudarte en www.pwc.es

Este documento se ha realizado dentro del ámbito del proyecto "Medición de impacto en términos de inclusión social del Programa Inserta" para y sólo para Fundación ONCE y según los términos de nuestra carta de contratación de fecha 28 de julio de 2017. PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocios, S.L. (en adelante, PwC) no acepta ninguna responsabilidad ante terceros que pudieran hacer uso del contenido de este informe, sin la aceptación previa de PwC

© 2019 PricewaterhouseCoopers, S.L. Todos los derechos reservados. "PwC" se refiere a PricewaterhouseCoopers, S.L, firma miembro de PricewaterhouseCoopers International Limited; cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.

Índice

Resumen ejecutivo	3
1. Introducción	6
1.1. Contexto	6
1.2. El Proyecto D_INNOVAR: entender y medir para avanzar	7
1.3. Contenido	8
2. Impacto sobre las personas con discapacidad empleadas	9
2.1. Introducción	9
2.2. Resultados agregados	12
2.3. Relación entre la situación de partida y el impacto generado	14
2.4. Desagregación por dimensiones afectadas	15
2.5. Desagregación de resultados por perfiles	33
2.6. Desagregación de resultados por sectores	39
3. Impacto sobre la sociedad	42
3.1. Introducción	42
3.2. Resultados	43
4. Impacto sobre las empresas contratantes	44
4.1. Introducción	44
4.2. Resultados por dimensiones	46
5. Palancas de actuación para potenciar la inclusión social a través del empleo	50

Resumen ejecutivo

El Programa INSERTA: una iniciativa para la inclusión social de las personas con discapacidad a través del empleo

A pesar de que cualquier persona es susceptible de estar afectada por un proceso de exclusión social, hay algunos colectivos en los que la incidencia de la exclusión es especialmente elevada, entre los que se encuentra el de las personas con discapacidad.

Consciente de esta realidad, Fundación ONCE trabaja por la inclusión social de estas personas a través de diferentes iniciativas, con especial foco en el empleo. El **Programa INSERTA** es una de sus iniciativas más emblemáticas y con mayor trayectoria en este ámbito. Se trata de un sistema de colaboración con grandes empresas para la inserción laboral directa, que cuenta ya con más de 100 entidades colaboradoras. En el marco de este programa, Fundación ONCE y sus empresas colaboradoras han conseguido en sus años de funcionamiento la materialización de 22.500 contrataciones de personas con discapacidad.

En este contexto, el acceso a un **empleo** puede tener un **efecto especialmente transformador y romper el círculo de la exclusión social**. El empleo proporciona una fuente de ingresos, estabilidad económica y mayores posibilidades materiales, a la vez que aspectos más intangibles, pero igualmente relevantes como un aumento del bienestar emocional, mayor interacción social o mayor desarrollo profesional y acercar a estas personas **a una situación de normalidad e inclusión en la sociedad**.

El Proyecto D_INNOVAR: entender y medir para avanzar

Partiendo de la idea de que la medición del impacto social es un elemento fundamental dentro del proceso de gestión y comunicación, Fundación ONCE ha llevado a cabo el proyecto D_INNOVAR con el objetivo de **desarrollar y aplicar una nueva metodología innovadora** para la identificación y medición del impacto social generado por su actuación y, en particular, por el Programa INSERTA. Persigue con ello mejorar la eficacia y eficiencia del programa, impulsar fórmulas innovadoras de inclusión activa y generalizar actuaciones exitosas, buscando en definitiva incrementar la inserción laboral de personas con discapacidad como grupo en riesgo de exclusión social.

La metodología desarrollada se ha denominado **IS_IMPACT** y, en este informe se recogen los principales resultados de la aplicación de esta metodología a la medición del impacto del Programa INSERTA.¹

Aplicada al Programa INSERTA, esta metodología ha permitido analizar y medir el impacto generado sobre tres grandes grupos de agentes:

- Personas con discapacidad empleadas
- Sociedad
- Empresas contratantes

Para llevar a cabo esta estimación se ha construido una muestra compuesta por **20 empresas colaboradoras** del Programa INSERTA, en representación del conjunto de entidades.

¹ IS_IMPACT es un marco metodológico general y transversal para la medición y valoración de impactos sociales y resulta de aplicación a programas de diversa naturaleza, como iniciativas generales de empleo y de educación, entre otros.

Impacto en las personas empleadas: reducción de la exclusión social

Las personas con discapacidad que han accedido a un empleo a través del Programa INSERTA han experimentado una clara mejoría de su nivel de calidad de vida y han reducido en gran medida la brecha que tenían en relación al nivel de bienestar medio de la sociedad.

Según el análisis realizado, **antes de la inserción laboral, las personas registraban un nivel de inclusión social de 76,9 puntos en una escala de 100**, en la que 100 representa una situación de plena inclusión (relativa al nivel de bienestar medio de la población española). **Tras acceder al empleo, estas personas han alcanzado un nivel de 90,5 puntos sobre 100**. Por tanto, el trabajo ha permitido que, en promedio, las personas con discapacidad mejoren en 13,6 puntos su inclusión social.

En términos ajustados, es decir, ponderando el impacto en función del diferente riesgo de exclusión social asociado al perfil de las personas, **el impacto asciende a 12,2 puntos**.

Esto implica que, de media, **las personas empleadas han reducido en un 59% su nivel de exclusión social inicial**, esto es, la brecha de su nivel de bienestar respecto al del promedio del conjunto de la población.

La inserción laboral ha afectado a diferentes dimensiones que conforman el nivel de calidad de vida de las personas. Principalmente, ha contribuido a mejorar de forma muy relevante el nivel de **bienestar material** de las personas que, de forma mayoritaria, han experimentado una mejora de la estabilidad de sus ingresos (antes inestables o muy inestables), una mejor cobertura de sus necesidades o una reducción de las carencias materiales experimentadas.

También muy destacable es la mejora en el **bienestar emocional**, consecuencia de un aumento de la autoestima y del nivel de satisfacción con la propia vida.

Relevante es igualmente la contribución al **desarrollo personal** de las personas empleadas. Antes de acceder al empleo a través del Programa INSERTA la mayoría de las personas consideraban que tenían una actividad inferior a sus expectativas, acordes a sus habilidades y potencial y que les ofrecía escasas oportunidades para el desarrollo. Tras acceder a un empleo a través del Programa INSERTA, las personas consideran de forma mayoritaria que éste se ajusta a sus habilidades y potencial y que su actividad laboral les ofrece oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo profesional.

Aunque no medidos en el presente proyecto, el Programa INSERTA aporta también **otros beneficios** de gran valor para las personas con discapacidad empleadas. Por ejemplo, el acceso a un empleo aporta conocimientos, experiencias y desarrollo de habilidades que resultan en una mejora de la **empleabilidad** de la que las personas se pueden beneficiar en el futuro. Asimismo, mejora la **igualdad de oportunidades** y el acceso de personas con discapacidad a puestos especializados y de responsabilidad, lo que, a su vez, mejora la visibilidad de este colectivo en el ámbito laboral.

Valor aportado a la sociedad: un programa valorado socialmente y que genera ahorro público

La valoración económica del impacto se ha llevado a cabo mediante un enfoque que relaciona el gasto público con el valor que la sociedad otorga a la inclusión social de personas con discapacidad.

En la medida en la que la distribución de recursos públicos refleje las preferencias de los/as ciudadanos/as, se considera que las ayudas que las Administraciones públicas conceden en materia de discapacidad recogen el valor que la sociedad otorga a la mejora de la inclusión social de este colectivo.

Con esta aproximación, se pueden estimar los recursos públicos que se ahorran las distintas Administraciones públicas gracias a un

programa (en este caso, el Programa INSERTA) o, alternativamente, lo que se hubieran tenido que gastar para conseguir una mejora de la inclusión social de estas personas equivalente a la conseguida gracias al programa social.

Según el análisis realizado, la inserción laboral en las empresas colaboradoras del Programa INSERTA supone una **mejora de la inclusión social valorada en 13.237 euros por persona** empleada. Esto significa que el Programa INSERTA y las empresas colaboradoras han mejorado la calidad de vida de las personas con discapacidad a través del empleo ahorrando a las Administraciones públicas 13.237 euros por persona. Esta cifra es equivalente a 3,8 veces el gasto medio por persona beneficiaria de las ayudas concedidas en España a la integración laboral de personas con discapacidad en 2017.

Para el conjunto de las 20 empresas analizadas, **el impacto asciende a 19.087.754 euros**. Esto equivale a decir que el Programa INSERTA y las empresas colaboradoras han mejorado la calidad de vida de las personas con discapacidad a través del empleo creado ahorrando a las Administraciones públicas más de 19 millones de euros. Esta cifra es equivalente, por ejemplo, a 2,7 veces el presupuesto total de la Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad del Gobierno de España en 2018.

El dato anterior es solo el impacto para las 20 empresas analizadas y para las personas que trabajan en las compañías en el momento de realizar el análisis y que habían accedido al empleo a través del Programa INSERTA. El impacto para el histórico de contrataciones y para el conjunto de todas las empresas sería muy superior.

Impacto para las empresas: efecto transversal desde la gestión de las personas hasta el desarrollo de nuevos productos

Cada vez son más numerosas las empresas que apuestan por la contratación de personas con discapacidad, conscientes de que la construcción de una plantilla con capacidades, visiones y experiencias diversas puede tener **efectos transversales muy positivos** en las distintas áreas empresariales. Se ha explorado el efecto generado sobre las empresas contratantes de personas con discapacidad en base a un **mapa de potenciales impactos, estructurado en torno a variables** comunes a la práctica totalidad de las empresas.

Este análisis se ha llevado a cabo en 5 empresas de entre las 20 empresas anteriormente citadas y se han obtenido los resultados que siguen.

El 100% de las empresas consideran que contratar a personas con discapacidad:

- mejora la diversidad y aporta valor diferencial a la compañía
- mejora la motivación de sus trabajadores/as y el clima laboral de la empresa
- mejora el orgullo de pertenencia de los/as trabajadores/as
- permite participar en foros de interés para la compañía

El 80% de las empresas considera que:

- afecta positivamente sobre la accesibilidad y el “diseño para todos” de las instalaciones utilizadas por los/as clientes/as
- influye positivamente sobre el desarrollo de nuevos productos y servicios y/o en el acceso a nuevos mercados
- influye positivamente sobre su política de RSC y su cultura corporativa
- mejora su relación con los grupos sociales y la sociedad

El 60% de las empresas considera que:

- mejora la relación con sus clientes y su grado de satisfacción
- afecta positivamente en el desarrollo de entornos de trabajo basados en el “diseño para todos”

1. Introducción

1.1. Contexto

Personas con discapacidad como colectivo con especial riesgo de exclusión social

A pesar de que cualquier persona es susceptible de estar afectada por un proceso de exclusión social, hay algunos colectivos en los que la incidencia de la exclusión es especialmente elevada, entre los que se encuentra el de las personas con discapacidad.

El mayor riesgo de exclusión social se refleja en multitud de estadísticas. Por ejemplo, el 65% de las personas con discapacidad se encuentran inactivas, casi el triple que las personas sin discapacidad (22,3%); su tasa de desempleo es del 26,2%, 9,1 puntos porcentuales más elevada que la de las personas sin discapacidad;² y su tasa de riesgo de pobreza y exclusión social (AROPE) es 7 puntos porcentuales superior a la de las personas sin discapacidad.³

El Programa INSERTA: una iniciativa para la inclusión social de las personas con discapacidad a través del empleo

En este contexto, el acceso a un **empleo** puede tener un **efecto especialmente transformador y romper el círculo de la exclusión social**. El empleo proporciona una fuente de ingresos, estabilidad económica y mayores posibilidades materiales, a la vez que aspectos más intangibles, pero igualmente relevantes como un aumento del bienestar emocional, mayor interacción social o mayor desarrollo profesional.

² Instituto Nacional de Estadística (INE): Encuesta sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad 2017 (últimos datos disponibles).

³ Eurostat Database: *People at risk of poverty or social exclusion by level of activity limitation, sex and age* 2018.

Consciente del valor del empleo como palanca para la inclusión social, la Fundación ONCE, entidad de referencia en el ámbito de la discapacidad en España, ha mantenido desde sus inicios un alto compromiso con la inserción laboral de personas con discapacidad. Para cumplir con este compromiso, la Fundación ONCE colabora con las Administraciones públicas, las empresas y los agentes sociales en el desarrollo de iniciativas que faciliten la cualificación profesional y el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad, mediante la formación y la creación de puestos de trabajo.

Una de estas iniciativas es el **Programa INSERTA**, mediante el cual Fundación ONCE y su entidad de recursos humanos experta en discapacidad, INSERTA Empleo, ofrece a las empresas un asesoramiento global y personalizado; identifica las necesidades y oportunidades de empleo; y realiza reclutamiento, formación y preselección de candidatos y candidatas con discapacidad. De esta forma, la Fundación ONCE desarrolla el talento de las personas con discapacidad, en ocasiones desconocido, y contribuye a la inclusión laboral exitosa de estas personas en la plantilla de estas empresas y a la construcción de empresas más sólidas, humanas e innovadoras.

Para hacerlo, Fundación ONCE ha creado alianzas con empresas como socias estratégicas para impulsar la inserción laboral y la inclusión social de las personas con discapacidad.

Actualmente el Programa INSERTA cuenta ya con la **colaboración de más de 100 entidades**.

1.2. El Proyecto D_INNOVAR: entender y medir para avanzar

La medición del impacto social es un elemento fundamental dentro del proceso de gestión y comunicación y cada vez existe una mayor concienciación sobre la utilidad de entenderlo y medirlo. A pesar de lo anterior, el tercer sector ha tenido tradicionalmente una brecha en el ámbito de la medición ya que, a diferencia de las mediciones económico-financieras, el impacto social es técnicamente más complejo de abordar y hasta ahora no se han dedicado suficientes recursos humanos ni económicos.

Desde Fundación ONCE, convencidos de que solo entendiendo y midiendo el resultado de su trabajo podrán alcanzar mejor sus objetivos, han asumido el reto de entender mejor la relación entre inserción laboral e inclusión social y, en última instancia, de medir y valorar el impacto generado por el Programa INSERTA. Con este propósito, la Fundación ONCE, en el marco del Eje 6 de Innovación Social del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES) 2014-2020, ha llevado a cabo el proyecto D_INNOVAR.

El **proyecto D_INNOVAR** tiene como objetivo desarrollar y aplicar una nueva metodología para la identificación y medición del impacto, en términos de inclusión social, del Programa INSERTA, persiguiendo con ello mejorar la eficiencia y eficacia del programa, impulsar fórmulas innovadoras de inclusión activa y generalizar actuaciones exitosas, buscando en definitiva incrementar la inserción laboral de personas con discapacidad como grupo en riesgo de exclusión social.

Este proyecto se ha estructurado en dos fases.

La primera fase del proyecto consistió en el desarrollo de un **marco metodológico general y transversal** para la evaluación de programas sociales orientados a mejorar la inclusión social de personas en situación de vulnerabilidad y

riesgo de exclusión social. Esta metodología se ha denominado **IS_IMPACT**.⁴

La segunda fase del proyecto ha consistido en la **aplicación de la metodología desarrollada para la medición y valoración del impacto generado por el Programa INSERTA**, analizando para ello una muestra de convenios de entre el conjunto de colaboraciones que la Fundación ONCE ha suscrito con empresas colaboradoras en el marco de este programa.

¿Qué impactos se miden?

Aplicado al Programa INSERTA, la metodología IS_IMPACT ha permitido analizar y medir el impacto generado sobre los siguientes agentes:



Personas con discapacidad empleadas

Cambio experimentado en su nivel de inclusión social gracias al empleo



Sociedad

Valor económico que tiene para la sociedad el impacto social generado en las personas empleadas



Empresas contratantes

Efecto que genera la contratación de personas con discapacidad sobre las empresas contratantes

De forma más concreta, esta metodología permite responder a las siguientes cuestiones:

- ¿Qué nivel de exclusión social tienen las personas con discapacidad antes de acceder al empleo?
- ¿El trabajo permite reducir el nivel de exclusión social? y, en caso afirmativo, ¿en qué medida?
- ¿Cuánto tendrían que gastarse las Administraciones públicas para conseguir ese mismo impacto?
- ¿Qué aporta a las empresas la incorporación de personas con discapacidad a su plantilla?

⁴ Los fundamentos de la metodología IS_IMPACT se explican de forma detallada en el Documento Metodológico, disponible en la web de la Fundación ONCE (<https://goo.gl/DaexEo>).

En última instancia, las respuestas a las cuestiones anteriores han permitido abordar el objetivo del proyecto: **medir y valorar el impacto del Programa INSERTA, tanto para las propias personas con discapacidad empleadas a través del mismo como para las empresas contratantes colaboradoras.**

¿Qué impactos adicionales genera el Programa INSERTA?

Además de los impactos analizados y medidos en el marco del Proyecto D_INNOVAR, el Programa INSERTA aporta, al menos, dos aspectos especialmente destacables:

- Ha mejorado el nivel de **empleabilidad** de las aproximadamente 22.500 personas insertadas laboralmente en sus años en funcionamiento, aportándoles nuevos conocimientos, experiencias y desarrollo de habilidades que, sin duda, mejoran la probabilidad de que estas personas accedan a nuevos puestos de trabajo en el futuro.
- Ha contribuido a la **igualdad de oportunidades** y a fomentar el acceso de personas con discapacidad a puestos de trabajo especializados y de responsabilidad. Esto supone además un impacto positivo en la **visibilidad y normalización** de la discapacidad en el ámbito profesional.

Aportación a la innovación social y a los incentivos a la contratación

La innovación social persigue dar respuesta a los grandes retos sociales a través de nuevos productos, servicios o modelos de trabajo. En este sentido, el proyecto D_INNOVAR contribuye a la innovación social en la medida en la que aporta una metodología innovadora para medir impactos sociales y fomenta e impulsa el Programa INSERTA, a su vez, una fórmula innovadora para mejorar la inclusión social de las personas con discapacidad como grupo especialmente afectado por procesos de exclusión social.

La información acerca del impacto positivo generado sobre las personas con discapacidad contratadas y sobre el valor económico de este impacto proporciona a las empresas

instrumentos para poner en valor su actuación en el ámbito de la diversidad en discapacidad. Asimismo, el análisis sobre el impacto empresarial informa a las empresas sobre cómo la contratación de personas con discapacidad impacta sobre variables clave dentro de su organización. En conjunto, estos dos factores contribuyen a aumentar los incentivos de las empresas (las que actualmente colaboran y las potencialmente colaboradoras) a participar en este tipo de iniciativas, lo que aumenta la inserción laboral de personas con discapacidad y, reduce, en consecuencia, su riesgo de exclusión social.

1.3. Contenido

El presente documento se estructura como sigue:

En la **sección 2** se analiza y cuantifica el impacto que tiene el acceso al empleo para las **personas con discapacidad insertadas laboralmente a través del Programa INSERTA**. Esta sección incluye una desagregación de los principales resultados tanto por perfil de las personas empleadas (género, edad y grado de discapacidad) como por sector económico de actividad.

En la **sección 3** se estima el **valor económico** del impacto intangible (analizado en la sección anterior) **para la sociedad**. Este valor se expresa tanto en términos unitarios (por persona empleada) como agregados, para el conjunto de las 20 empresas analizadas. Además, se proporciona una serie de comparables que facilitan la comprensión del orden de magnitud de los impactos.

La **sección 4** está destinada a analizar el impacto de la inserción laboral sobre las **empresas contratantes**, en base a un mapa de potenciales impactos estructurados en torno a dimensiones empresariales comunes a la práctica totalidad de las empresas.

Por último, en la **sección 5** se identifican una serie de **palancas de actuación** orientadas a aprovechar el potencial que tiene la inserción laboral para impulsar la inclusión social de las personas con discapacidad.

2. Impacto sobre las personas con discapacidad empleadas

Objetivo y análisis

En esta sección se analiza y se mide el efecto que ha tenido el acceso al empleo en las personas con discapacidad insertadas laboralmente a través del Programa INSERTA para responder a las siguientes preguntas: ¿Qué nivel de exclusión social tienen las personas con discapacidad antes de acceder al empleo? ¿El trabajo permite reducir el nivel de exclusión social? ¿En qué medida? Para hacerlo, se han analizado **20 empresas**, que conjuntamente empleaban a un total de 1.442 personas en el momento de realizar el análisis, y se han llevado a cabo entrevistas en profundidad a **309** de ellas, lo que supone una muestra estadísticamente representativa del conjunto.

2.1. Introducción

El concepto de inclusión social

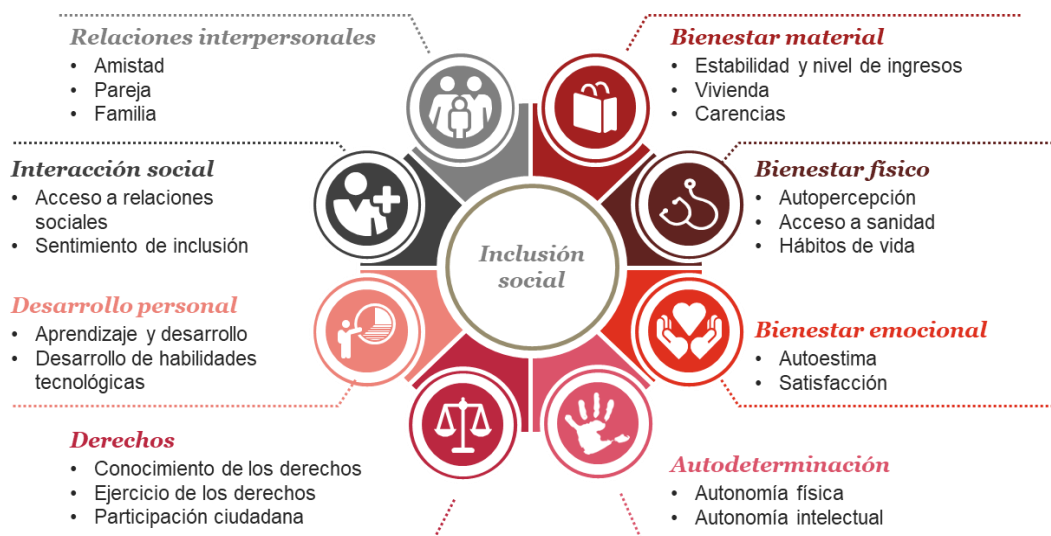
El concepto de inclusión social ha sido definido y utilizado por varios autores y autoras en diferentes contextos y la mayoría coinciden en remarcar su **carácter multidimensional**.

En coherencia con esta naturaleza multidimensional, la metodología IS_IMPACT utiliza un esquema de ítems que representa el nivel de inclusión / exclusión social de una persona en torno a **ocho dimensiones**,

tradicionalmente asociadas al concepto de calidad de vida: **bienestar material, bienestar físico, bienestar emocional, autodeterminación, derechos, desarrollo personal, interacción social y relaciones personales** (ver Figura 1).

Para abordar la cuantificación del nivel de inclusión / exclusión social, la metodología define para cada una de estas dimensiones una serie de parámetros e indicadores, variables más concretas que permiten entender el efecto del empleo en la calidad de vida y operativizar la cuantificación.

Figura 1. Mapa de ocho dimensiones de calidad de vida⁵

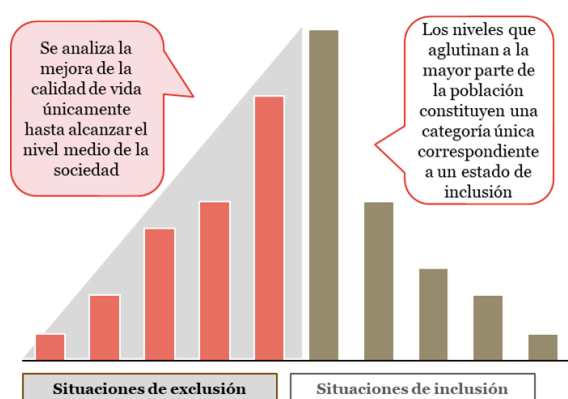


⁵ La metodología se basa en un esquema de ítems articulado en torno a las ocho dimensiones de calidad de vida propuestas por Schalock, R.L. y Verdugo, M.A. (2003). *Calidad de vida. Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Madrid: Alianza Editorial.

Medir la inclusión social

La Metodología IS_IMPACT parte del entendimiento de que la inclusión social consiste en el acercamiento de las personas al nivel de calidad de vida medio de la sociedad en la que viven y, en consecuencia, solamente tiene en cuenta las mejoras de calidad de vida hasta alcanzar este nivel. Es decir, **se centra únicamente en situaciones de exclusión social** (aquéllas en las que las personas se encuentran en un nivel de calidad de vida inferior al de la media de la población).

Figura 2. Histograma de calidad de vida



Partiendo del esquema conceptual definido en la Figura 1, cada una de las posibles situaciones en las que se puede encontrar una persona en cada uno de los ítems del mapa de impactos tiene un valor asignado que oscila entre el 0 y el 100. La agregación de todos los ítems indica el nivel de inclusión / exclusión social agregado de la persona en una escala que, igualmente toma **valores entre 0 y 100**, donde:

- 0 hace referencia a una situación de máxima exclusión social (en todas las variables que componen el mapa de dimensiones), y
- 100 a una situación de plena inclusión (con un nivel de calidad de vida como mínimo igual al del promedio de la sociedad en todas las variables).

La diferencia entre el nivel de inclusión social antes y después de la inserción laboral es el **impacto en inclusión social en términos brutos**.

Este valor es mayor cuanto más precaria sea la situación de partida y el grado de precariedad se valora por el número de personas del conjunto de la sociedad española que se encuentra en esa situación.

De esta forma, la metodología, a partir de una escala no lineal, otorga un mayor peso a las mejoras de calidad de vida cuanto menor sea el nivel de calidad de vida de partida de la persona.

Ajuste para “premiar” el impacto en perfiles en especial riesgo de exclusión social

Además del impacto en términos brutos, la metodología contempla un ajuste para otorgar una mayor puntuación relativa a aquellos perfiles que muestran, de media, un mayor riesgo de exclusión social:

- **Mujeres.** Se otorga un mayor peso al impacto generado en mujeres por el mayor nivel de desempleo y exclusión social que registran, en promedio, en relación a los hombres.
- **Residentes en áreas desfavorecidas.** Se otorga una mayor puntuación relativa al impacto generado sobre personas residentes en territorios con bajas oportunidades económicas y laborales.

Construcción de la muestra

La selección de las 20 empresas se ha realizado en base a criterios de representatividad, buscando la participación de empresas de las principales áreas de actividad. Posteriormente estas actividades se han agrupado en torno a **cinco grandes sectores económicos**: (i) infraestructura, servicios y transporte, (ii) comercio, (iii) hostelería y restauración, (iv) seguros y servicios profesionales y (v) alimentación (Figura 3).

El conjunto de personas con discapacidad que accedieron a trabajar en las 20 empresas a través del Programa INSERTA y que

permanecían en las mismas en el momento de realizar el trabajo de campo asciende a 1.442.

Partiendo de esta población, se seleccionó para cada una de las 20 empresas una muestra estadísticamente representativa en términos de género, edad, discapacidad y lugar de residencia, entre otros aspectos, que en conjunto ascendió a **309 personas** (Figura 5).

El trabajo de campo se llevó a cabo a lo largo de 15 meses, entre abril de 2018 y junio de 2019. En este proceso se realizaron entrevistas en profundidad a personas con discapacidad empleadas en las 17 Comunidades Autónomas (CCAA). La distribución geográfica de la muestra refleja la de las personas con discapacidad empleadas a través del Programa INSERTA en España (ver Figura 4).

Figura 3. Distribución de las personas entrevistadas por sectores de actividad

- **13,0%** Alimentación
- **21,0%** Comercio
- **19,7%** Hostelería y restauración
- **30,1%** Infraestructura, servicios y transporte
- **16,2%** Seguros y servicios profesionales

➤ *Se han realizado 309 entrevistas en profundidad a personas con discapacidad trabajadoras en las 20 empresas analizadas, pertenecientes a diferentes sectores económicos*

➤ *Se ha entrevistado a personas representativas del conjunto del Programa INSERTA en términos de género, edad, discapacidad y lugar de residencia (distribuidas en las 17 CCAA)*

Figura 4. Distribución de las personas entrevistadas por lugar de residencia

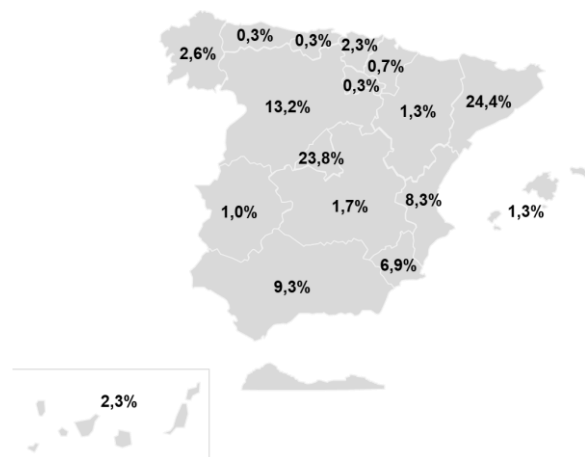


Figura 5. Distribución de la muestra por características de las personas

Género	Edad	Grado de discapacidad	Tipo de discapacidad
<ul style="list-style-type: none"> • 57,0% hombres • 43,0% mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> • 31,7% menores de 35 años • 34,6% entre 36 y 45 años • 33,7% mayores de 45 años 	<ul style="list-style-type: none"> • 60,6% inferior a 40% • 29,0% entre 41 y 65% • 10,4% superior a 65% 	<ul style="list-style-type: none"> • 56,3% física • 11,7% auditiva • 8,7% visual • 7,4% mental • 4,9% intelectual • 11,0% desconocido

2.2. Resultados agregados

Inclusión social antes y después del empleo: impacto bruto

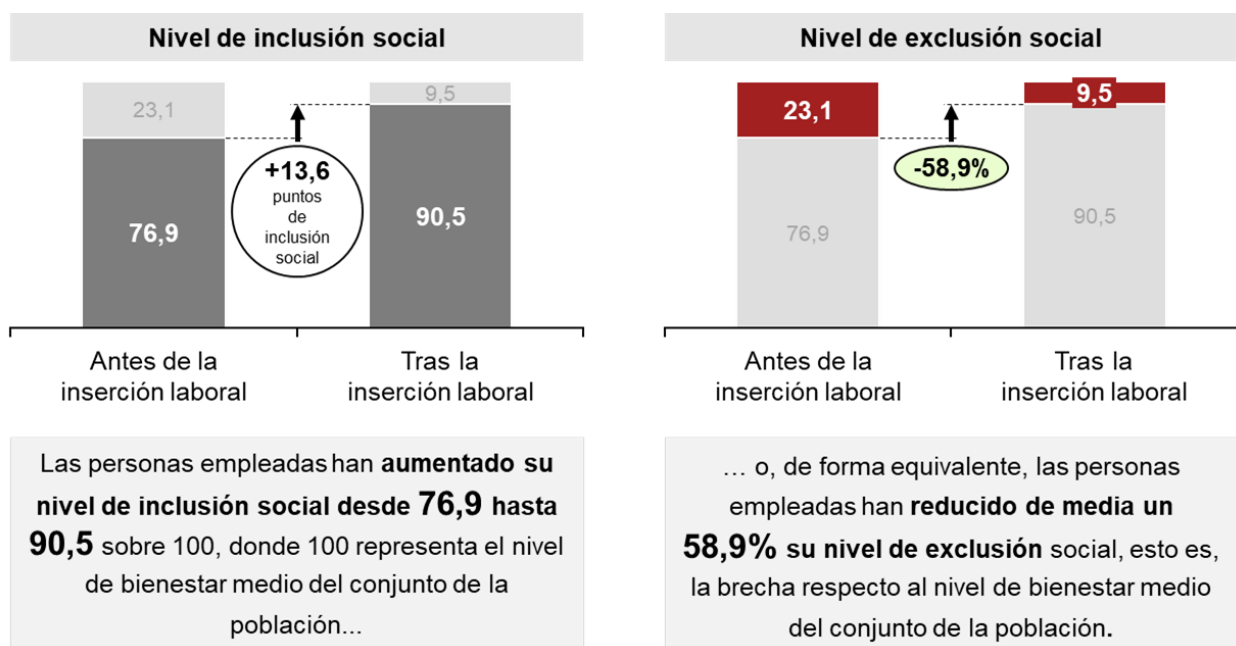
Antes de acceder a su empleo a través del Programa INSERTA, **las personas registraban, de media, un nivel de inclusión social de 76,9 puntos sobre 100** en la escala de medición de la metodología IS_IMPACT, considerablemente alejado del nivel de bienestar medio de la población española.

Tras su inserción laboral, las personas **alcanzaron, de media, un nivel de 90,5 puntos sobre 100**, una situación ya muy cercana a la plena inclusión.

Por tanto, la inserción laboral en las empresas analizadas **ha permitido mejorar en 13,6 puntos la inclusión social** de las personas empleadas, en promedio, en términos brutos. Esto es equivalente a decir que **la inserción laboral ha reducido el grado de exclusión social medio de las personas con discapacidad en un 58,9%** (ver Figura 6).

- *Gracias al empleo y al efecto que éste genera sobre la calidad de vida, las personas con discapacidad empleadas gracias al Programa INSERTA han alcanzado una situación muy cercana a la plena inclusión*
- *En términos cuantitativos, el empleo ha contribuido a reducir en un 58,9% el nivel de exclusión social medio de las personas con discapacidad empleadas a través del Programa INSERTA en las empresas analizadas*

Figura 6. Nivel de inclusión / exclusión social antes y después de la inserción laboral



Impacto ajustado por perfil: género y lugar de residencia

Cualquier persona, independientemente de cuáles sean sus características sociodemográficas, es susceptible de verse afectada por un proceso de exclusión social. Sin embargo, en la práctica hay determinados perfiles que experimentan dificultades de forma más intensa y reiterada que otros.

Las mujeres y las personas residentes en territorios desfavorecidos o con escasas oportunidades laborales acusan especialmente la exclusión social, y más aún cuando se trata de personas con discapacidad.

Para tener en cuenta la mayor prevalencia de la exclusión social en estos perfiles, IS_IMPACT incorpora unos factores de ajuste. La introducción de estos **ajustes está orientada a otorgar un mayor peso relativo al impacto generado sobre sus mejoras de calidad de vida**. De esta forma, la metodología “premia” a las empresas por su contribución al empleo femenino y en entornos con escasas oportunidades económicas y contribuye de esta forma a mejorar la inclusión social de las mujeres con discapacidad y a fomentar el empleo en los territorios menos desarrollados.

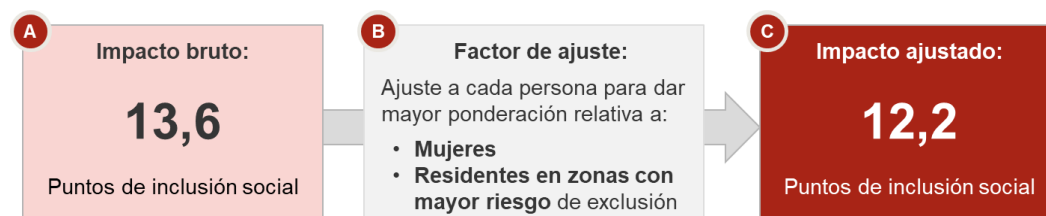
Así, para medir el impacto generado por el Programa INSERTA teniendo en cuenta esta realidad, se parte del impacto bruto (la diferencia entre el nivel de inclusión social

después y antes de la inserción laboral) y se ajusta para otorgar un mayor peso relativo al impacto generado sobre las personas que tienen unas condiciones asociadas a unas mayores dificultades y a un mayor riesgo de exclusión social.

El **impacto promedio ajustado**, es decir, **una vez ponderado el impacto de cada persona según su género y su lugar de residencia, asciende a 12,2 puntos**.

➤ *La inserción laboral ha mejorado, en promedio, en 13,6 puntos la inclusión social de las personas trabajadoras en términos brutos y en 12,2 puntos en términos ajustados. La primera cifra otorga el mismo peso a las mejoras experimentadas por todas las personas, mientras que la segunda las pondera de forma diferente en función del riesgo de exclusión social asociado a su género y el nivel de desarrollo económico de su lugar de residencia*

Figura 7. Ajuste del impacto de la inserción laboral de personas con discapacidad



Nota: El impacto en términos ajustados es siempre inferior al impacto bruto por cuestiones metodológicas. El impacto de los hombres se ajusta multiplicándolo por 0,902, otorgándoles una ponderación inferior al de las mujeres (este ajuste se debe a la diferencia relativa en el nivel de exclusión social entre hombres y mujeres, aproximados a través del Índice General de Exclusión de FOESSA). De forma similar, el impacto de las personas residentes en lugares más desarrollados y con mayores posibilidades económico-laborales se ajusta para otorgarles un menor peso relativo que al impacto generado en las personas residentes en zonas más desfavorecidas. Para hacer este ajuste se han utilizado datos sobre desempleo, actividad económica y desarrollo a nivel de código postal.

2.3. Relación entre la situación de partida y el impacto generado

El impacto generado por el empleo depende en gran medida del nivel de bienestar y de inclusión social de las personas con discapacidad antes de acceder al empleo. Las personas que se encontraban en una situación de exclusión social antes de acceder al Programa INSERTA presentaban un mayor margen para avanzar hacia situaciones de inclusión que las personas que, a pesar de no trabajar, presentaban niveles de bienestar similares a la media de la población.

Por tanto, como era de esperar, se ha observado una relación inversa entre **el nivel de inclusión social en la situación previa al empleo, y el impacto generado por el empleo**. Es decir, a menor nivel de inclusión social en la situación de partida, mayor es, de media, la contribución del trabajo al nivel de bienestar (ver Figura 8).

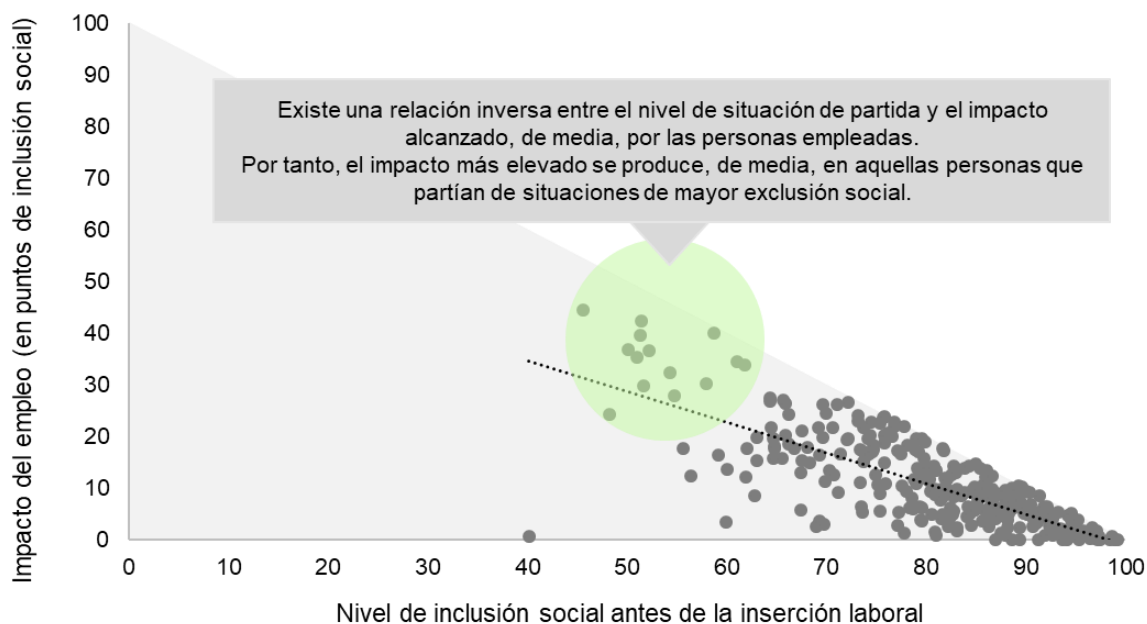
Esta relación se explica intuitivamente, puesto que una persona que se encuentra en una

situación de mayor exclusión social presenta un **mayor recorrido de mejora** que una persona que está inicialmente más cercana a la plena inclusión y que, por tanto, cuenta con escaso margen de mejora.

Además de lo anterior, esta relación se debe también a las características de la metodología, que se basa en una **escala no lineal** y otorga más puntos a las mejoras de calidad de vida obtenidas por las personas en una situación de mayor exclusión social. De este modo, las mejoras del bienestar en situaciones de exclusión severa tienen asociado un nivel de puntos superior a las mejoras que se producen en torno a situaciones de mayor inclusión.

Por último, el grado de **reducción de la brecha de exclusión social es relativamente similar para diferentes niveles de situación de partida** (59,0%, 58,4% y 58,5% para niveles de partida inferiores a 60 puntos, entre 60 y 80 y superiores a 80, respectivamente). Es decir, las personas consiguen reducir el diferencial respecto al promedio de la población en una proporción similar, independientemente de su nivel inicial.

Figura 8. Relación entre la situación de partida y el impacto generado por el empleo en términos de inclusión social



2.4. Desagregación por dimensiones afectadas

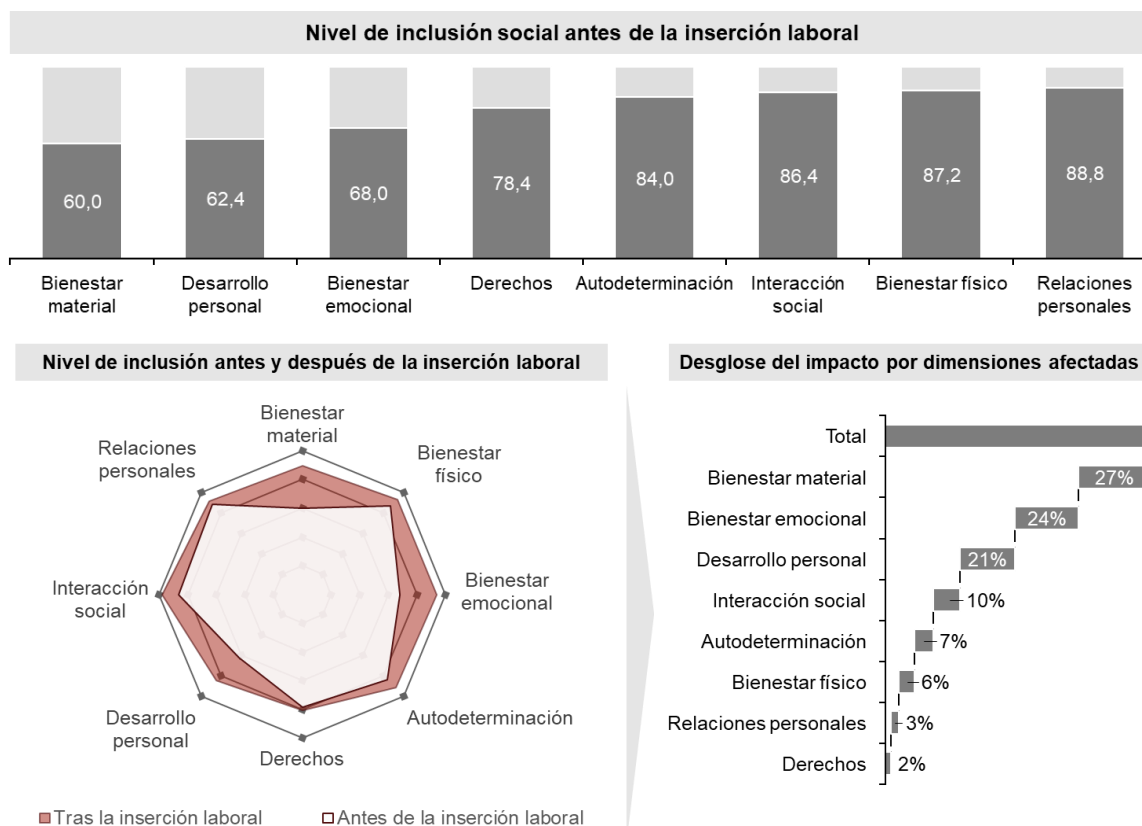
El trabajo habitualmente es un elemento central en la vida de las personas y aporta ingresos y estabilidad económica, factores críticos para tener una vida digna y cubrir las necesidades más básicas. Sin embargo, la contribución del empleo no se limita a lo económico y, en muchas ocasiones, constituye un factor transformador, que aporta a las personas una serie de beneficios más intangibles, pero igualmente relevantes. Para analizarlo se ha partido del esquema de ocho dimensiones de la Figura 1 y se ha medido la contribución del empleo a cada una de ellas.

Según los resultados obtenidos, las **dimensiones más afectadas** por la inserción laboral son aquellas en las que las personas partían de un nivel de exclusión social mayor, en término medio (ver Figura 9) y que son:

bienestar material (que acumula el 27% del impacto), **bienestar emocional** (24% del impacto) y **desarrollo personal** (21% del impacto). Además, la inserción laboral ha contribuido a mejorar, en cierta medida, otros aspectos como interacción social (10% del impacto), autodeterminación (7% del impacto), bienestar físico (6% del impacto) o conocimiento y ejercicio de los derechos (2% del impacto).

En las próximas secciones se analizan en detalle las dimensiones con mayor impacto. Para cada una de ellas se llevan a cabo los siguientes análisis: (i) desglose de los impactos para los principales componentes afectados en cada dimensión; (ii) análisis de la distribución de las personas por situación de inclusión / exclusión social antes y después de la inserción laboral y (iii) análisis cualitativo a través de la selección de extractos de las entrevistas.

Figura 9. Nivel medio de inclusión social de las personas empleadas a través del Programa INSERTA antes y después de la inserción laboral y desglose del impacto por dimensión afectada



➤ Bienestar material

Probablemente la esfera de la calidad de vida que más atención ha recibido tradicionalmente en los estudios sobre situaciones de vulnerabilidad sea la económica, la relativa al bienestar material, vinculada al concepto de pobreza. Esto se debe a la elevada influencia que tiene la situación económica de una persona sobre su nivel de bienestar general, ya que difícilmente alguien sin ingresos o con serias dificultades para cubrir sus necesidades puede registrar un buen nivel de calidad de vida.

En términos generales, esta dimensión hace referencia a la capacidad de las personas para cubrir sus necesidades y llevar a cabo sus proyectos, lo que puede reflejarse a través de múltiples vías, muchas de ellas interrelacionadas.

A nivel operativo, esta dimensión está integrada por tres parámetros: **estabilidad y nivel de ingresos**; **vivienda**; y **cobertura de necesidades**, cada uno de ellos integrado por diversos indicadores (ver Figura 10).

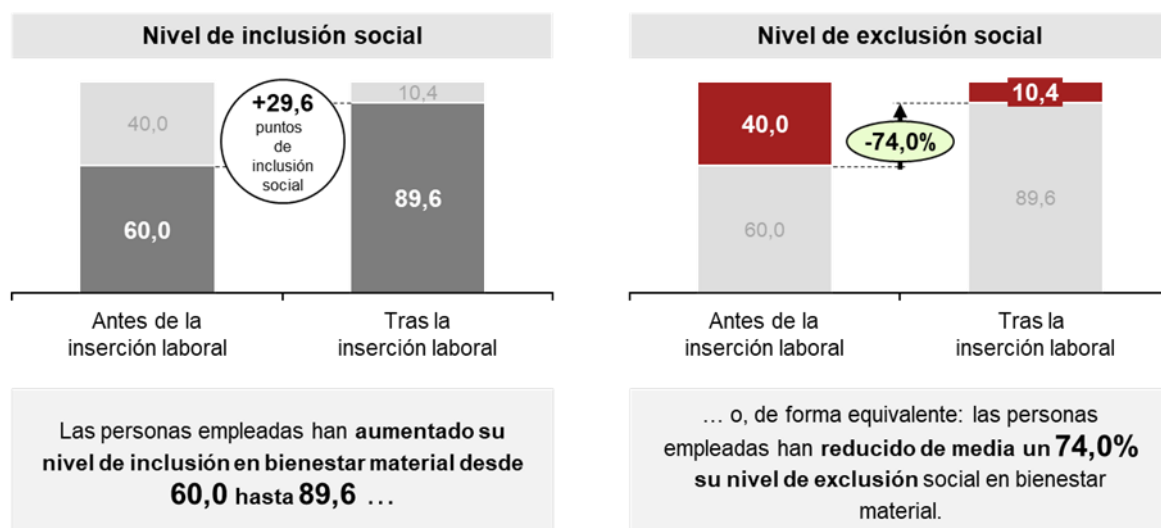
Como se refleja en la Figura 11, las personas con discapacidad empleadas a través del Programa INSERTA han experimentado una

mejora muy notable de su nivel de **inclusión social en el ámbito del bienestar material**. En concreto, han reducido la brecha respecto a la media de la población española en un 74% y han pasado a estar prácticamente en una situación de normalidad y plena inclusión, similar a la media de la población española.

Figura 10. Parámetros e indicadores de la dimensión de bienestar material

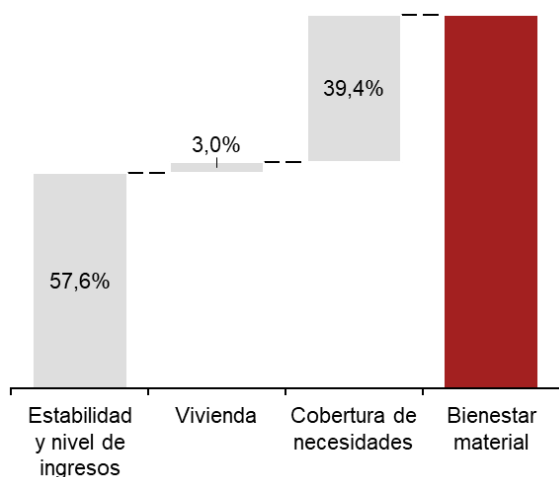


Figura 11. Nivel medio de inclusión / exclusión social en bienestar material antes y después de la inserción laboral, en términos brutos



El impacto viene generado principalmente por una **mejora en la estabilidad y nivel de ingresos** (57,6% del impacto), así como por una **mejora en la cobertura de sus necesidades** y una disminución de las restricciones económicas (39,4% del impacto) – ver Figura 12.

Figura 12. Impacto en bienestar material desagregado por parámetros



El principal indicador del bienestar material es el **nivel de ingresos**, ya que no se puede concebir la integración de una persona si no existe un mínimo de capacidad adquisitiva que le permita disponer de suficientes medios materiales para poder vivir dignamente. En este ámbito, el impacto del acceso al empleo a través del Programa INSERTA ha sido muy relevante. Por ejemplo, **el 80,8% de las personas entrevistadas han experimentado una mejora significativa en el nivel de ingresos familiares** como consecuencia del trabajo.

Complementariamente al nivel de ingresos, el bienestar de una persona depende en gran medida de la existencia de una **f fuente de ingresos estable**, que aporte certidumbre para planificar y llevar a cabo proyectos vitales relevantes como independizarse, formar una familia o realizar adquisiciones relevantes como un vehículo o una vivienda.

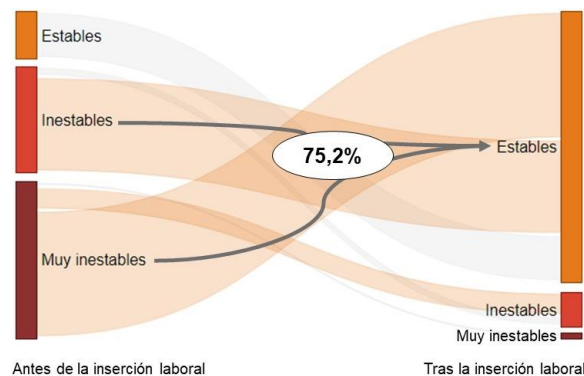
Antes de la inserción laboral, **las personas entrevistadas presentaban una importante**

inestabilidad económica. En concreto, tan solo el 15,2% contaban con una fuente de ingresos estable, mientras que el 84,8% de las personas indicaban que sus ingresos provenían de fuentes inestables o muy inestables, como empleos temporales, prestaciones por desempleo, actividades precarias, ayudas puntuales, etc.

En esta situación, el acceso al empleo les ha permitido mejorar significativamente su estabilidad económica de manera que, actualmente, la **proporción de personas que consideran que cuentan con una fuente de ingresos estables asciende al 90,4%**.

Así, **el 75,2% de las personas ha pasado de disponer de una fuente de ingresos inestable o muy inestable a poder disfrutar de una posición de estabilidad económica**, con todos los beneficios que ello conlleva.

Figura 13. Estabilidad de los ingresos de las personas empleadas antes y después de la inserción laboral



Pese a la importancia de la estabilidad y el nivel de ingresos, estos factores no han de ser analizados de forma aislada, sino que es aconsejable valorarlos de forma integrada con variables de gasto que permitan evaluar la **existencia de privaciones y carencias materiales**. En este ámbito, algunos de los indicadores que reflejan la cobertura de necesidades incluyen la dificultad que tienen las personas para atender a los gastos considerados como usuales; es decir, la capacidad para llegar a fin de mes, y la

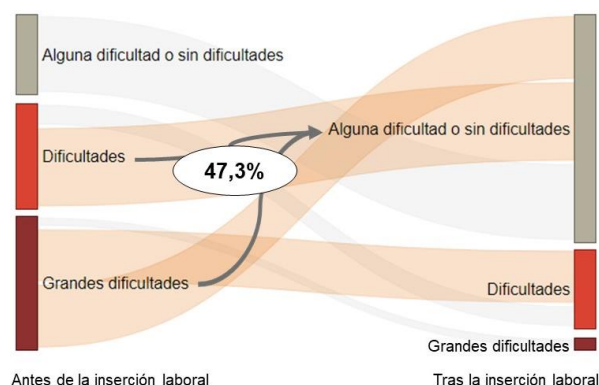
dificultad de hacer frente a aquellos gastos de carácter más imprevisto.

En este sentido, el **64,8% de las personas han mejorado su capacidad para llegar a fin de mes** gracias a su empleo a través del Programa INSERTA. Como se muestra en la Figura 14, el 47,3% de las personas han pasado de experimentar dificultades o grandes dificultades para llegar a fin de mes a situarse en la media de la población española (con alguna o ninguna dificultad).

Además, la **proporción de personas con grandes dificultades para llegar a fin de mes se ha reducido notablemente, pasando de un 41,5% a apenas un 3%.**

Como consecuencia, actualmente, **el 72,7% de las personas empleadas han manifestado experimentar solamente alguna o ninguna dificultad** para llegar a fin de mes, frente al 25,4% que se encontraban en esta situación antes de su inserción laboral.

Figura 14. Dificultad para llegar a fin de mes de las personas empleadas antes y después de la inserción laboral



- *El acceso al trabajo ha contribuido a mejorar fundamentalmente el nivel de bienestar material de las personas con discapacidad empleadas. Principalmente, han mejorado el nivel de ingresos familiares, han aumentado su estabilidad económica y la cobertura de necesidades y han reducido significativamente las dificultades para llegar a fin de mes.*
- *Antes de la inserción laboral, solo el 15,2% de las personas con discapacidad entrevistadas disponía de una fuente de ingresos estable. Tras empezar a trabajar gracias al Programa INSERTA, más del 90% de las personas considera que se encuentra en una situación de estabilidad.*

Algunos ejemplos de experiencias personales...

Bienestar material

“**Antes estaba económicamente muy mal:** pagaba una hipoteca y no llegaba. Estuvieron a punto de quitarme la casa. Tenía muchas dificultades. [Empezar a trabajar] me abrió el cielo.”

“Mi vida cambió: de estar agobiada constantemente a poder tener calidad de vida gracias al trabajo, gracias a la estabilidad que me daba. **He podido formar una familia gracias a esto.**”

“Ha sido muy importante encontrar trabajo y con ello poder **sacar adelante a mi familia.**”

“Estaba desempleado y **encontré trabajo y estabilidad gracias a esto.** Fue un momento muy duro de mi vida y la empresa me ayudó.”

“Lo que más me ha dado este trabajo es **tener un sueldo y una vida más independiente.** No dependo de nadie y eso me hace estar más relajada”.

“En esta empresa tengo buenas condiciones. Además, ahora van a promocionarme y a hacerme fija. **Antes casi no llegaba a fin de mes.**”

“**Me he podido ir a vivir solo** gracias a mi sueldo y ahora puedo permitirme una hipoteca.”

“Tengo dos hijos y el tener **este trabajo, económicamente, lo ha cambiado todo.** Me he podido comprar una casa mejor que la que tenía, más espaciosa para mí y mis dos hijos.”

“Una cosa que me preocupaba cuando no tenía trabajo es que no estaba cotizando. **Me preocupaba el futuro.**”

“Antes tenía varias deudas porque no podía pagar mi casa y me tenían que ayudar mi familia y mis amigos. **Ahora no tengo que preocuparme por pensar a quién le pido dinero.**”

“**Antes no podía irme de vacaciones** porque, al no tener ingresos, tiraba de ahorros y no sabía hasta cuándo iba a tener que estar así.”

“Una de las cosas que más me ha aportado es la **tranquilidad que conlleva tener un trabajo.** Me ayudaron a abrir mi camino.”

➤ Bienestar emocional

La situación de desempleo, unido en ocasiones a los efectos generados por la discapacidad, pueden provocar que algunas personas tengan una baja autoestima, ansiedad o frustración, lo que puede afectar negativamente a su estado anímico y provocar un bajo nivel de bienestar emocional.

A nivel operativo, esta dimensión está integrada por **dos parámetros: autoestima y satisfacción** (ver Figura 15).

Como se aprecia en la Figura 16, de media, las personas que han accedido a su empleo a través del Programa INSERTA han pasado de un nivel de inclusión social en bienestar emocional de 68 a uno de 93,6, **lo que supone un impacto de 25,6 puntos de inclusión social**, en términos brutos. De forma equivalente, estos resultados indican que las personas han reducido prácticamente por completo la brecha que registraban en relación a la media de la población y **disminuido su nivel de exclusión social en un 80%** en esta dimensión.

Figura 15. Parámetros e indicadores de la dimensión de bienestar emocional



El impacto en el bienestar emocional de las personas empleadas proviene fundamentalmente del aumento del nivel de **autoestima (un 59% del impacto)**, y en menor medida, de la mejora del grado de **satisfacción general con la vida (un 41% del impacto)** – ver Figura 17.

Figura 16. Nivel medio de inclusión y exclusión social en bienestar emocional antes y después de la inserción laboral, en términos brutos

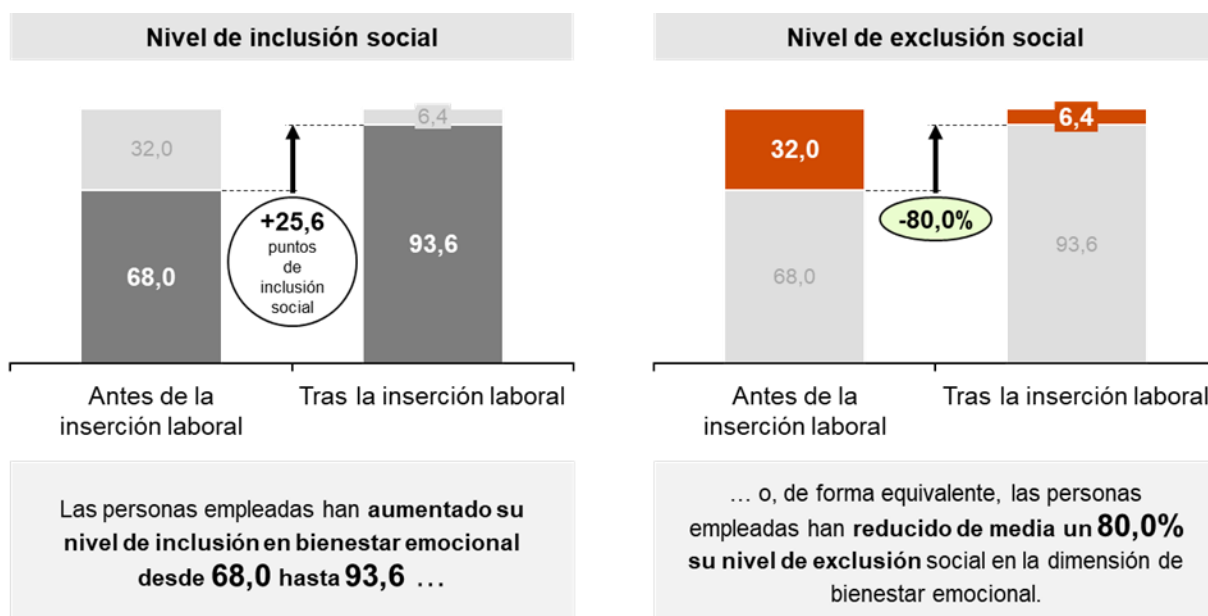
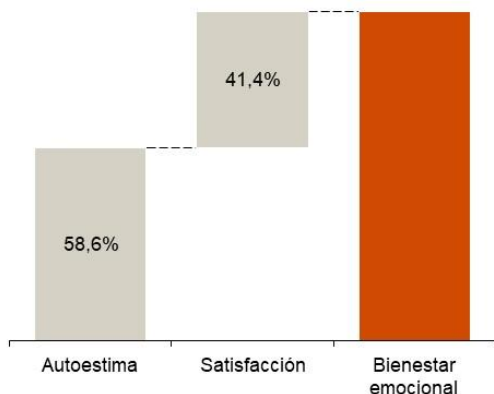


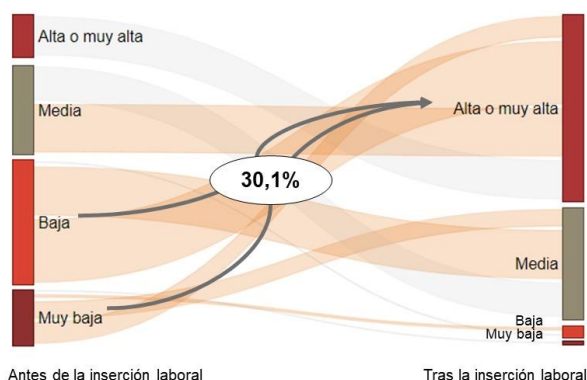
Figura 17. Impacto en bienestar emocional desagregado por parámetros



Como se ha comentado anteriormente, es frecuente que las personas en riesgo de exclusión o con dificultades para acceder al mercado laboral experimenten falta de autoestima, sentimientos de pesimismo, tristeza, apatía, falta de confianza o inseguridad. Tras el análisis realizado, se ha observado que el acceso al empleo revierte esta situación e impacta de forma muy positiva sobre el bienestar emocional.

Según los resultados obtenidos, el **72,3% de las personas entrevistadas consideran que su nivel de autoestima ha mejorado** tras acceder a su empleo a través del Programa INSERTA. El efecto ha sido especialmente relevante para el **30,1% de las personas** que, como se puede apreciar en la Figura 18, han pasado de un nivel de autoestima bajo o muy bajo a uno alto o muy alto.

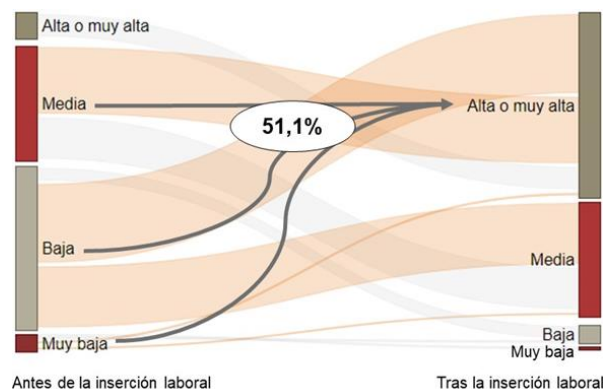
Figura 18. Nivel de autoestima de las personas empleadas antes y después de la inserción laboral



Por otro lado, los procesos de exclusión social y las perniciosas consecuencias que generan en la vida de las personas provocan que la satisfacción de estas personas consigo mismas y con los aspectos que componen su vida sea baja. Por el contrario, las personas incluidas socialmente se sienten libres, cómodas consigo mismas, satisfechas con sus vidas y, en definitiva, más felices. Para abordar este aspecto, la autopercepción de la satisfacción personal es un potente indicador del grado de tranquilidad y felicidad de las personas. En este caso, el análisis ha mostrado que el empleo a través del Programa INSERTA también ha permitido a las personas mejorar su grado de satisfacción con los diversos aspectos de sus vidas.

En concreto, el **73,2% de las personas empleadas han experimentado una mejora en su satisfacción**. Además, como se muestra en la Figura 19, más de la mitad de las personas beneficiarias del programa, un 51,1%, han alcanzado el nivel de satisfacción medio de la población española. De este modo, tras la inserción laboral, el porcentaje de personas que manifiestan una satisfacción alta o muy alta es del 59%, frente al 7,9% que se encontraban en esta situación con anterioridad.

Figura 19. Grado de satisfacción general de las personas empleadas antes y después de la inserción laboral



Algunos ejemplos de experiencias personales...

Bienestar emocional

“La motivación de **estar haciendo algo ya te hace sentir mejor**. En casa me sentía un inútil, solo tenía ganas de llorar. Fue empezar a trabajar y la moral por las nubes.”

“**Estar aquí hace que me valore a mí misma mucho más**. Afecta positivamente a todos los aspectos de mi vida.”

“Estoy contentísimo. Antes estaba triste y pensaba que no valía para nada. La autoestima me ha mejorado. **Tener trabajo te cambia la vida.**”

“Antes no estaba contenta, siempre de mal humor. Todo el mundo me dice que estoy más contenta y **me siento mucho mejor conmigo misma.**”

“El trabajo me ha ayudado a **sentirme útil para la sociedad** y ver que puedo hacer todo igual que los demás.”

“Lo que más me ha dado este trabajo es **poder ser yo misma, y que me acepten tal y como soy.**”

“Esto me ha dado la vida. Tener una rutina, salir de casa... antes me pasaba el día sin salir de casa. La autoestima me ha subido por las nubes. **Antes estaba con depresión y no me valoraba.**”

“**Ahora me levanto con ganas** por las mañanas. El trabajo ha mejorado mi autoestima y mis ganas.”

“El trabajo me ayuda mucho. Tengo mucha relación con mis compañeros y esto me hace sonreír. Antes estaba más irritable, de peor humor, y **ahora estoy de mejor humor.**”

“Psicológicamente necesitaba el trabajo. **Me ha venido bien mentalmente** y me siento mejor.”

“**Te encuentras más realizada contigo misma**. Estaba deprimida antes de entrar [...] y [el trabajo] me cambió la vida.”

“Estoy más contenta. Me ha cambiado hasta la cara. Ya no tomo antidepresivos y **me ha mejorado mucho la autoestima.**”

➤ Desarrollo personal

Las personas con discapacidad registran, en promedio, un peor acceso a la formación y al mercado laboral y experimentan mayores dificultades para desarrollarse en el ámbito educativo y profesional. En este sentido, las actividades que permiten que las personas se desarrollen según sus habilidades, potencial y expectativas mejoran la calidad de vida de las personas, ayudando a que se sientan más realizadas. De este modo, existe una importante relación entre el nivel de desarrollo personal y profesional y el proceso de inclusión o, en su defecto, de exclusión social.

En términos generales, esta dimensión contempla la importancia del acceso de las personas con discapacidad a un empleo adecuado a su nivel formativo, a su potencial y a sus expectativas profesionales, que les permita desarrollar nuevos conocimientos, habilidades y destrezas.

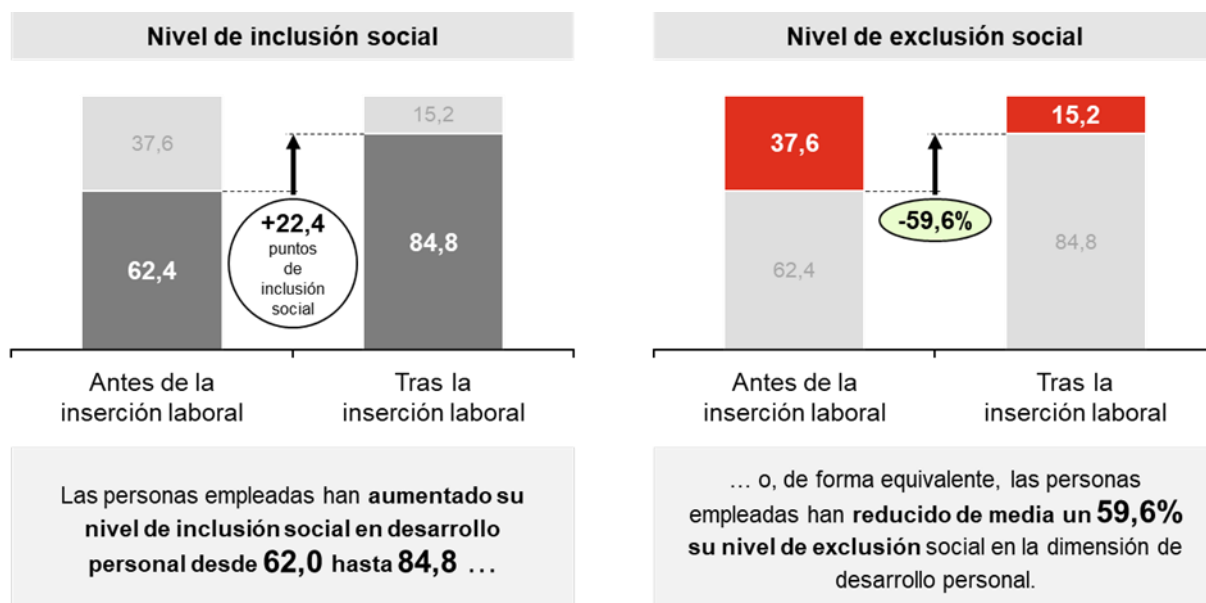
A nivel operativo, esta dimensión está integrada por **dos parámetros: aprendizaje y desarrollo; y desarrollo de habilidades tecnológicas** (Figura 20).

Tal y como se muestra en la Figura 21, la incorporación al empleo a través del Programa INSERTA ha permitido a las personas empleadas **incrementar su nivel de inclusión social en esta dimensión, de media, en 22,4 puntos**. De forma equivalente, esto implica que, de media, las personas han **disminuido su nivel de exclusión social en desarrollo personal en un 59,6% gracias al empleo**.

Figura 20. Parámetros e indicadores de la dimensión de bienestar material

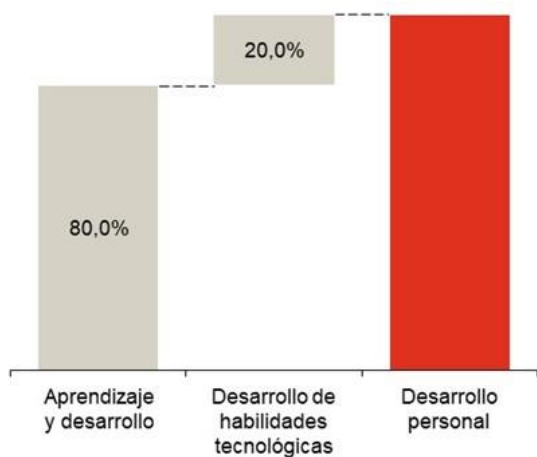


Figura 21. Nivel medio de inclusión y exclusión social en desarrollo personal antes y después de la inserción laboral, en términos brutos



El impacto en esta dimensión proviene fundamentalmente del **aprendizaje y desarrollo que experimentan las personas con discapacidad** en su empleo (80,0% del impacto) y, en menor medida, del **desarrollo de habilidades tecnológicas** (20% del impacto) - Ver Figura 22.

Figura 22. Impacto en desarrollo personal desagregado por parámetros

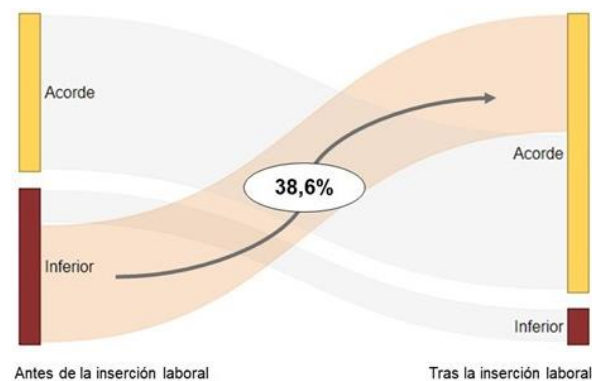


Uno de los principales motores del desarrollo personal es el **aprendizaje**, ya que es un proceso que permite a las personas adquirir conocimientos y habilidades necesarios para la realización de su trabajo y desarrollarse personal y profesionalmente. Por lo tanto, es necesario que exista una correcta **adecuación entre las capacidades y expectativas profesionales de cada persona y la actividad que desempeña** para alcanzar cierto grado de autorrealización y desarrollo. Por el contrario, si las personas perciben que los requerimientos para la actividad que desempeñan son menores a los que poseen, se genera un sentimiento de frustración e infravaloración que contribuye de forma negativa al proceso de desarrollo y al sentimiento de autorrealización.

En este sentido, antes de la inserción laboral a través del Programa INSERTA, aproximadamente la mitad de las personas (el 48,8%) consideraban que su actividad diaria tenía unos requerimientos inferiores a su formación, potencial y expectativas. Tras acceder a su empleo, el 38,6% de las personas

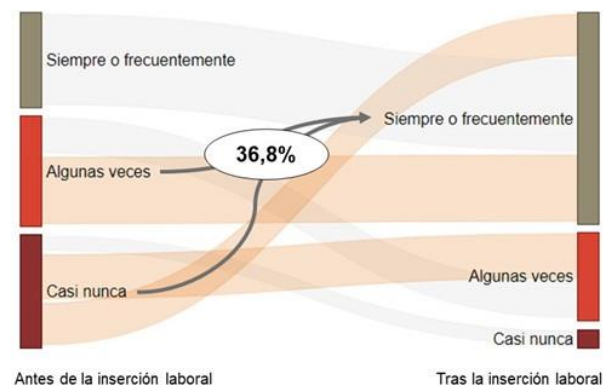
consideran que han mejorado en este ámbito (ver Figura 23), y **actualmente el 89,7% de las personas desempeñan labores que consideran acordes a su potencial y expectativas.**

Figura 23. Adecuación de la actividad diaria a potencial y expectativas antes y después de la inserción laboral



Por otro lado, el **aprendizaje y el desarrollo** son procesos continuos y que se retroalimentan, de tal forma que las personas se van desarrollando a medida que aprenden y adquieren nuevas habilidades, progresan y se enfrentan a nuevos retos en su día a día. En este sentido, si las actividades diarias que desempeñan las personas les permiten el aprendizaje y la adquisición de nuevas competencias y habilidades, esto se convierte en un potente factor de mejora de la calidad de vida y, en definitiva, de la inclusión social.

Figura 24. Oportunidades de aprendizaje de las personas empleadas antes y después de la inserción laboral



Según las entrevistas realizadas, gracias al empleo del Programa INSERTA, el **67,4% de las personas encuentran que su actividad diaria les ofrece oportunidades de aprendizaje y desarrollo** siempre o frecuentemente. El 52,1% de las personas han mejorado en este sentido, y, como se observa en la Figura 24, el cambio ha sido especialmente significativo para el 36,8% de las personas, que han pasado de no experimentar oportunidades de aprendizaje casi nunca o solo alguna vez, a percibir estas oportunidades siempre o frecuentemente tras la inserción laboral. Asimismo, el porcentaje de personas que no experimentan oportunidades de aprendizaje en su día a día se ha reducido muy considerablemente, pasando de un 34,7% a un 5,2%.

Relacionado con lo anterior, en la sociedad del conocimiento actual, las nuevas tecnologías están cada vez más presentes, de modo que el acceso a las mismas y el desarrollo de habilidades en su manejo se ha convertido en un elemento esencial en el proceso de inclusión de las personas. En este sentido, el **17,6% de las personas han mejorado sus habilidades tecnológicas** gracias a su empleo a través del Programa INSERTA.

Como consecuencia de lo anterior, el trabajo a través del Programa INSERTA y sus empresas colaboradoras ha contribuido al desarrollo personal y profesional de las personas empleadas y ha aumentado su nivel de empleabilidad. Esta contribución a la mejora del capital humano supone un impacto que trasciende el presente y del que se pueden beneficiar las personas en el medio y largo plazo.

- *Antes de la inserción laboral, una parte muy relevante de las personas realizaba actividades por debajo de su formación y expectativas, no tenían oportunidades de aprendizaje y desarrollo y hacían un uso escaso de las nuevas tecnologías.*
- *Gracias al empleo, casi el 90% de las personas considera que realiza una labor acorde a su formación, potencial y expectativas. Además, la mayor parte cuentan en su día a día con oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo y muchas de ellas han mejorado en el conocimiento y uso de las nuevas tecnologías*

Algunos ejemplos de experiencias personales...

Desarrollo personal

“Lo que más valoro del Programa INSERTA es que **me han dado orientación y alternativas para poder reenfocar mi carrera profesional.**”

“Por fin tengo un **trabajo adecuado a mi formación y expectativas.**”

“Es la primera vez desde que tengo discapacidad que estoy trabajando de lo mío. Veo muchas posibilidades de aprender, de hacer cosas nuevas. **Me motivan muchísimo.**”

“Lo que más me gusta es que aquí te dejan aportar ideas. También **he aprendido a tener más paciencia, a tratar con los demás...** Esto al final ha sido como una escuela.”

“En el trabajo he aprendido muchas cosas, como idiomas y a ser más profesional. Creo que **mi grado de empleabilidad ha mejorado.**”

“**Me ha empezado a apetecer hacer más cosas.** Ahora estoy aprendiendo inglés y Excel.”

“Estoy en una multinacional de gran proyección y futuro, lo cual me da seguridad. Además, siempre **hago nuevas tareas que suponen retos y aprendizaje.**”

“He aprendido varias cosas. **He aprendido de tema de facturación y de Excel,** que antes no sabía nada.”

“He aprendido a **ser más autónomo y más profesional.**”

“He aprendido bastante de **temas administrativos: SAP, uso de herramientas informáticas,** etc.”

“Aquí he aprendido sobre todo a llevarme bien con las personas y a tratar con los compañeros. Desde que entré aquí **he madurado bastante.** Ahora ahorro más y valoro más las cosas.”

“Para mí es un placer, me ha cambiado mucho la vida. Yo **no tenía experiencia con casi nada y estoy aprendiendo,** no solo laboral, sino personalmente.”

➤ Interacción social

Las personas con discapacidad en ocasiones se enfrentan a obstáculos en el acceso a diversos aspectos de la vida social y el peor acceso al mercado laboral agrava esta situación. La existencia de barreras, ya sean físicas o de otro tipo, pueden limitar la participación social de las personas con discapacidad y aumentar su riesgo de aislamiento. A lo anterior hay que unir que las personas desempleadas suelen tener menores posibilidades de establecer nuevas amistades y de dirigirse a personas fuera de su entorno más inmediato por la ausencia de interacción social en el entorno laboral.

Esta dimensión integra precisamente estas ideas y, a nivel operativo, está integrada por **dos parámetros: acceso a relaciones sociales y sentimiento de integración** (ver Figura 25).

Según los resultados obtenidos, el empleo a través del Programa INSERTA ha facilitado la interacción social de las personas con discapacidad empleadas, permitiéndoles **incrementar, de media, su nivel de inclusión**

social en este ámbito en 11,2 puntos. Esto significa que, gracias al empleo, han logrado reducir su nivel de exclusión social en interacción social en un 82,4%. Como consecuencia, las personas han alcanzado de media un nivel de inclusión de casi el 98% en interacción social. Es decir, **han logrado prácticamente la plena inclusión en esta dimensión** – Ver Figura 26.

Figura 25. Parámetros e indicadores de la dimensión de interacción social

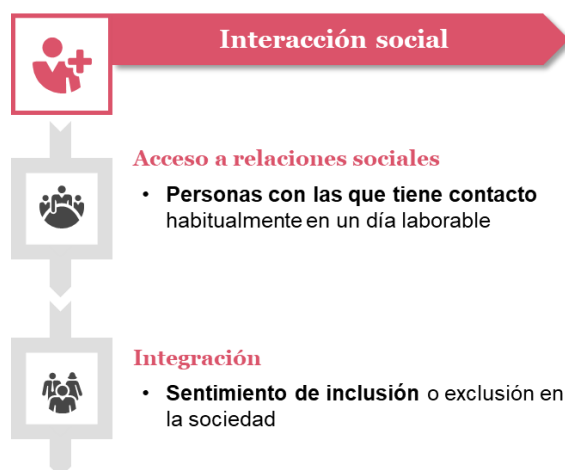
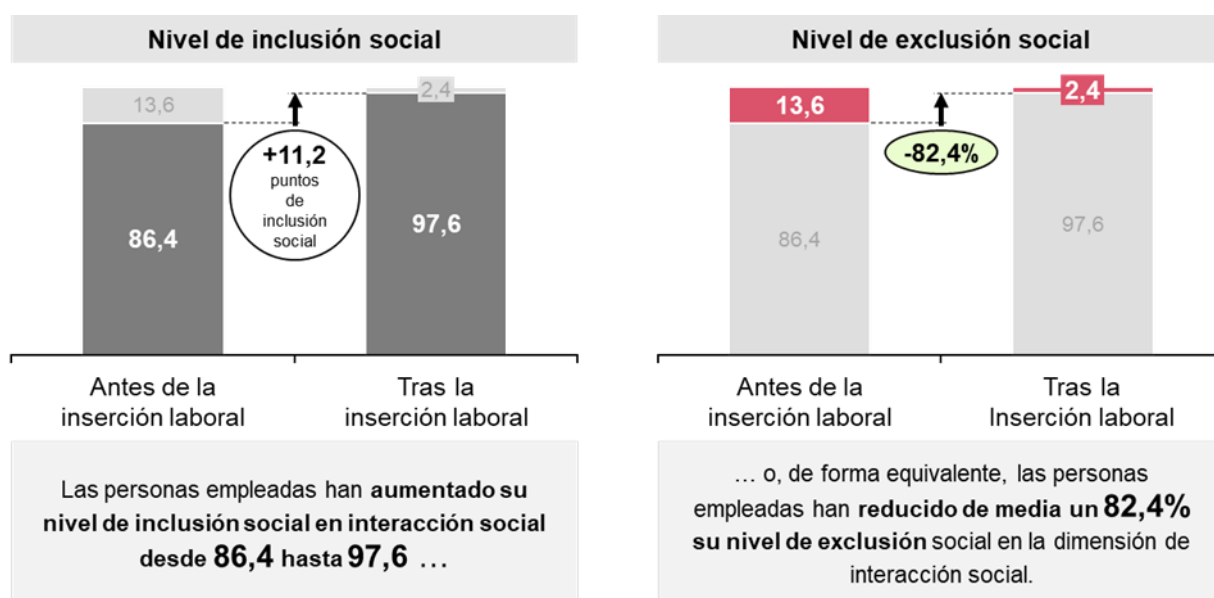
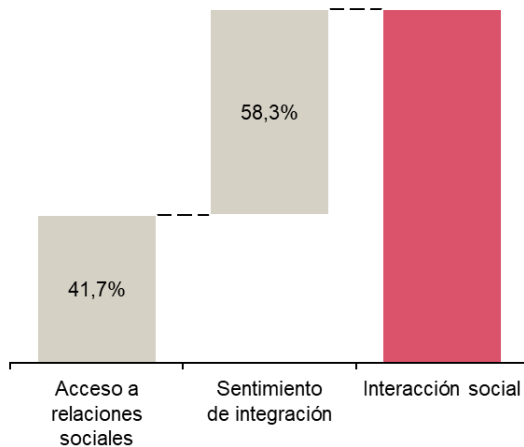


Figura 26. Nivel medio de inclusión y exclusión social en interacción social antes y después de la inserción laboral, en términos brutos



El impacto generado proviene principalmente de la mejora en el **sentimiento de integración** en la sociedad de las personas empleadas (58,3% del impacto) y, aunque en menor medida, de un mayor **acceso a relaciones sociales** (41,7% del impacto) – ver Figura 27.

Figura 27. Impacto en interacción social desagregado por parámetros



Como se ha comentado anteriormente, la **capacidad de interactuar y establecer relaciones sociales** con las personas del entorno es un elemento esencial para un correcto desarrollo y una plena inclusión en la sociedad. No se puede concebir la integración en la sociedad de las personas sin que exista un grado mínimo de relaciones interpersonales con la gente del entorno, esto es, amistades, vecindario, compañeros de trabajo, etc. con los que las personas mantengan un contacto individual de forma más o menos cotidiana.

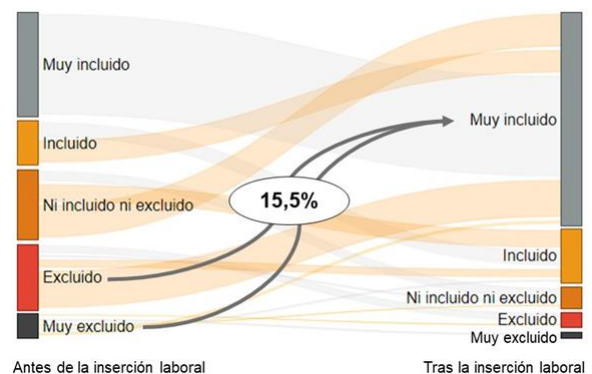
Según muestran los resultados obtenidos del análisis, el **45,9% de las personas** con discapacidad que se han incorporado en las empresas colaboradoras del Programa INSERTA han **mejorado su nivel de acceso a relaciones sociales**.

La interacción con las personas del entorno es un poderoso agente socializador, de forma que fomenta que las personas participen y compartan actividades con sus semejantes. Todo ello contribuye al desarrollo de un sentimiento de comodidad consigo mismas y con el entorno que las rodea y, en definitiva,

contribuye a que las personas se sientan más **integradas en la sociedad**.

En este sentido, el **47,7% de las personas empleadas a través del Programa INSERTA entrevistadas han mejorado su sentimiento de inclusión** en la sociedad. El cambio ha sido especialmente significativo para el 15,5% de las personas que han pasado de sentirse excluidas o muy excluidas a situarse en la media de la población española, sintiéndose muy incluidas, tal y como se puede observar en la Figura 28.

Figura 28. Sentimiento de integración de las personas empleadas antes y después de la inserción laboral



➤ **Gracias al empleo, las personas con discapacidad han alcanzado un nivel de prácticamente plena inclusión social en el ámbito de la interacción social al mejorar su nivel de acceso a relaciones sociales y su sentimiento de participación en la sociedad**

Algunos ejemplos de experiencias personales...

Interacción social

“Cuando estaba en paro no salía apenas de casa. Estaba siempre con el ordenador y me relacionaba con muy poca gente. Ahora **puedo hacer más cosas y tener más vida social**, y eso me hace sentir más incluido.”

“Estoy **más activa y salgo más de casa**. Me gusta mucho conocer gente, y gracias al trabajo conozco mucha.”

“**Antes solo me relacionaba con mi familia en casa**. Ahora tengo muchos compañeros.”

“Creo que si no tuviera trabajo no tendría relación con mucha gente. En cambio, al trabajar, **tengo compañeros con los que me llevo bien, hacemos planes... Eso es fundamental**.”

“[En el trabajo] estoy rodeada de gente que tiene ganas de hacer cosas, de cambiar. **Han mejorado mis relaciones sociales porque estoy mejor**, y al final eso lo reflejas.”

“Soy una persona tímida y **trabajar aquí me ha ayudado a abrirme más**. Ahora me gusta más conocer gente, hablar...”

“En esta empresa **he conocido a dos de mis mejores amigas**, que serán, sin duda, las personas que más me ayudarán si lo necesito.”

“**Antes solo tenía relación con mi pareja, mis amigos y mis hermanos**. En cambio, ahora me relaciono con mucha gente.”

“**Cuando no trabajaba no veía a mucha gente, me pasaba el día en casa**. Ahora tengo más amigos y quedo con mis compañeros para ver el fútbol a menudo.”

“Antes **no me sentía incluida porque pensaba que nadie me daría una oportunidad** de hacer lo que yo quiero, lo que yo estudié.”

“**Relacionarme con los demás es genial**. Tenemos muy buen ambiente. Fuera del trabajo también me ha venido genial. Me lo han notado los amigos y me dicen que tengo hasta mejor cara.”

“El hecho de **trabajar aquí me llena de experiencias**. Me gusta porque me da trato con muchas personas, que antes prácticamente no tenía, y eso me enriquece.”

➤ **Otras dimensiones de impacto**

Autodeterminación

La capacidad para desenvolverse de forma autónoma y de afrontar y tomar las propias decisiones afecta a la calidad de vida de las personas.

Esta capacidad empieza con la posibilidad de llevar a cabo las actividades básicas de la vida cotidiana con autonomía. En ocasiones, las personas con discapacidad tienen dificultades a la hora de realizar actividades elementales, como el cuidado personal, las tareas del hogar, etc., de modo que las mejoras en su grado de autonomía personal contribuyen a mejorar su calidad de vida y son fuertes integradoras desde un punto de vista social.

De forma similar, la autodeterminación también afecta a la capacidad para **tomar las propias decisiones libremente** acerca de cómo vivir, con quién vivir, cómo pasar el tiempo libre, en qué gastar el dinero, etc.

Según el análisis realizado, el acceso al trabajo ha mejorado de forma significativa el grado de autodeterminación de ciertas personas. En particular, la **mejora del nivel de inclusión social en autodeterminación alcanza los 8 puntos de inclusión social**, de media. Esto significa que se ha disminuido el nivel de exclusión social medio de las personas en esta dimensión en un 50%.

El empleo ha contribuido a aumentar el nivel de autonomía, especialmente en lo relativo a la capacidad de las personas para tomar decisiones libremente sobre su forma de vida. En concreto, el 40,7% de las personas consideran que han podido incrementar su nivel de autonomía intelectual, y actualmente el 82% de las personas manifiesta tener un nivel de autodeterminación pleno en este ámbito.

En el ámbito de la autonomía física, la mayor parte de las personas entrevistadas consideraban que no tenían problemas significativos para desenvolverse en el desarrollo de las actividades cotidianas. En

todo caso, el impacto del empleo en las personas que sí los tenían ha sido en este caso más limitado.

Bienestar físico

La salud tiene una importancia primordial en la vida de las personas y forma, por tanto, una de las dimensiones de la calidad de vida. Ahora bien, es necesario distinguir entre los aspectos estrictamente biológicos (por el hecho de estar vivas todas las personas pueden desarrollar alguna enfermedad o experimentar alguna discapacidad en algún momento de sus vidas) y los aspectos sociales, en última instancia relacionados con los procesos de exclusión.

Las personas con discapacidad son más propensas a desarrollar enfermedades secundarias, enfermedades crónicas y trastornos relacionados con la edad como consecuencia de la propia discapacidad. Además, las limitaciones causadas por la discapacidad pueden provocar que estas personas tengan una baja actividad física o desarrollen hábitos de vida menos saludables. A menudo necesitan un mayor acceso a la asistencia sanitaria y, sin embargo, éste no siempre es el adecuado, por ejemplo, como consecuencia de la existencia de barreras de acceso.

En este sentido, gozar de un **adecuado acceso a los servicios sanitarios** y tener **hábitos de vida saludables** son variables fuertemente integradoras desde un punto de vista de inclusión social.

Según los resultados obtenidos, el empleo a través del Programa INSERTA ha permitido a las personas **mejorar su nivel de inclusión social en bienestar físico en 6,4 puntos**. Esto implica una reducción del nivel de exclusión social medio de un 50%.

Este impacto viene dado fundamentalmente por una **mejora del estado de salud percibido** de las personas empleadas (57,1% del impacto), seguido de **una mejora en los hábitos de vida** (28,6% del impacto) y, en menor medida, por

una **mejora del acceso a la asistencia sanitaria** (14,3% del impacto).

Las personas con discapacidad consideran que tener trabajo afecta positivamente a su estado de salud. En concreto, el **30,4% de las personas entrevistadas consideran que han mejorado su estado de salud gracias a su empleo a través del Programa INSERTA**. La mayor parte de las personas beneficiadas han indicado haber experimentado mejoras en la salud como consecuencia de haber mejorado el estado anímico y el bienestar emocional. Asimismo, algunas personas han mejorado su estado de salud por tener un puesto de trabajo adaptado a sus necesidades y otras por poder acceder a tratamientos adecuados.

Relaciones personales

Disponer de un círculo social formado por personas en las que poder confiar y que sirvan de apoyo, tales como familiares, amistades y pareja es un factor determinante en el bienestar y en la calidad de vida de las personas. De esta forma, la calidad de las relaciones personales es un rasgo distintivo de la inclusión / exclusión social, ya que habitualmente las personas excluidas disponen de una red social menos sólida y tienen menor grado de satisfacción con sus relaciones personales.

La falta de empleo puede provocar un resentimiento en las relaciones personales, puesto que en ocasiones genera sentimientos de frustración, insatisfacción y pérdida de confianza en las demás personas.

Los resultados muestran que el acceso al trabajo ha impactado en esta dimensión. Las personas que han accedido a su empleo a través del Programa INSERTA han **mejorado en 3,2 puntos su nivel de inclusión social en el ámbito de las relaciones personales, en promedio**. Como resultado, han disminuido su grado de exclusión social en un 28,6% en esta dimensión.

El impacto proviene principalmente de una mejora de las relaciones de pareja, derivada de

una mayor satisfacción con el tiempo compartido en pareja, el entendimiento mutuo y el afecto (50% del impacto) y, en menor medida, de las relaciones de amistad y familiares (25% del impacto cada una).

Derechos

Uno de los pilares fundamentales de los estados de derecho actuales es el reconocimiento por parte del ordenamiento jurídico de una serie de derechos civiles, políticos y sociales, así como la práctica efectiva de los mismos por parte de la ciudadanía. A pesar de estar bajo el amparo de los derechos, determinadas circunstancias personales pueden llegar a incidir sobre el conocimiento y ejercicio de estos derechos, así como sobre la implicación y participación activa en la sociedad.

En algunos casos, el acceso al empleo ha supuesto también una mejora en el conocimiento y ejercicio de estos derechos y de la participación social de las personas.

Gracias a la inserción laboral, las personas han incrementado su nivel de inclusión social en **2,4 puntos** y, en consecuencia, han reducido su nivel de exclusión social en este ámbito en un 11,1%. El impacto proviene a partes iguales de los tres parámetros de la dimensión: conocimiento de los derechos, ejercicio de los mismos, y participación ciudadana.

Gracias al empleo, las personas han podido incrementar su nivel de información sobre cuáles son sus derechos como ciudadanos/as en diversos ámbitos (derechos como consumidores/as o derechos laborales, etc.). Asimismo, las personas consideran que han reforzado el ejercicio de los derechos, por ejemplo, a través de un mayor grado de participación en las elecciones y en la toma de decisiones de la comunidad. Finalmente, las personas han incrementado su interés en el conocimiento de la realidad social y política que les rodea, y han manifestado un mayor interés por la actualidad.

Algunos ejemplos de experiencias personales...

Autodeterminación

“El trabajo me ha dado, sobre todo, mucha independencia y mucha autonomía. Me gusta mucho la sensación de poder decidir por mí misma.”

“Ahora tengo más independencia y autonomía, y puedo tomar decisiones de adonde ir de vacaciones, con quién, etc.”

Derechos

“Ahora estoy colaborando con el Ayuntamiento. Políticamente participo más, estoy implicada en ayudar a la gente.”

“Al trabajar tengo más interés, sobre todo por las noticias que te repercuten en el trabajo.”

Bienestar físico

“Mi salud ha mejorado. Estoy más activo y hago más deporte. Para mí el trabajo es salud.”

“Ahora llego a casa más cansada pero más contenta y duermo mucho mejor.”

“Ahora cuido más mi alimentación y estoy más activa. Cuando no trabajas te acomodas y te cuesta más salir, pero ahora estoy más motivada.”

“Gracias al trabajo he podido operarme y mi calidad de vida ha mejorado muchísimo.”

Relaciones personales

“Cuando estás mejor, al final todo va más rodado. Cuando estás mal, al final lo acabas pagando con tu gente.”

“Cuando te va bien, tienes humor, autoestima, alegría... todo cambia. Tienes ganas de compartirlo, de salir con tu gente.”

“Desde que tengo trabajo, la relación con mi familia ha mejorado porque ellos se alegran por mí.”

“[La relación con mi pareja ha mejorado]. Antes los dos estábamos más nerviosos y discutíamos más. Ahora nos preocupamos menos y estamos mejor.”

2.5. Desagregación de resultados por perfiles

Resultados por género

Según muestran las estadísticas, las personas con discapacidad presentan un peor acceso al mercado laboral. Por ejemplo, registran tasas de actividad más bajas y tasas de desempleo mayores. En este contexto, las mujeres con discapacidad suman además las dificultades laborales asociadas a su género y, presentan un acceso al mercado laboral más precario que los hombres con discapacidad.⁶

Esta menor participación en el mercado laboral afecta a su nivel de bienestar y a su grado de inclusión en la sociedad, de forma que las mujeres con discapacidad constituyen un colectivo especialmente afectado por procesos de exclusión social.

Los resultados obtenidos del análisis realizado ilustran esta idea, ya que las mujeres con discapacidad empleadas a través del Programa INSERTA mostraban antes de acceder al empleo un mayor nivel de exclusión social que los hombres.

En particular, las mujeres **partían de un nivel de 74,8 puntos**, mientras que **los hombres tenían un nivel de 79 puntos (ambos sobre 100)**. Tras acceder al empleo, tanto hombres como mujeres han incrementado su nivel de inclusión social y, aunque tras la inserción laboral las mujeres siguen mostrando un nivel de exclusión social mayor que los hombres, esta brecha se ha reducido casi a una tercera parte de la brecha inicial.

⁶ Las mujeres con discapacidad tienen una tasa de actividad del 35,0% y una tasa de paro del 26,7%. Esto es 36,8 puntos menos que la actividad mostrada por las mujeres sin discapacidad y hasta 7,8 puntos más de paro. Los hombres con discapacidad presentan una tasa de actividad similar, pero menor tasa de empleo que las mujeres con discapacidad. Por tanto, las mujeres con discapacidad tienen más complicado el acceso al empleo que los hombres con discapacidad. – Fuente: Odismet.

Tras la inserción laboral, las **mujeres** han alcanzado un nivel de inclusión social de 89,6 puntos. Esto es, han experimentado un incremento de **14,8 puntos** o, de forma equivalente, han experimentado una **reducción de su nivel de exclusión social del 58,7%**.

Por su parte, los **hombres** han alcanzado gracias al empleo un nivel de inclusión social de 91,2 puntos, por lo que han experimentado un incremento de **12,2 puntos**. Esta mejora equivale a una reducción del nivel de exclusión social del 58,1%.

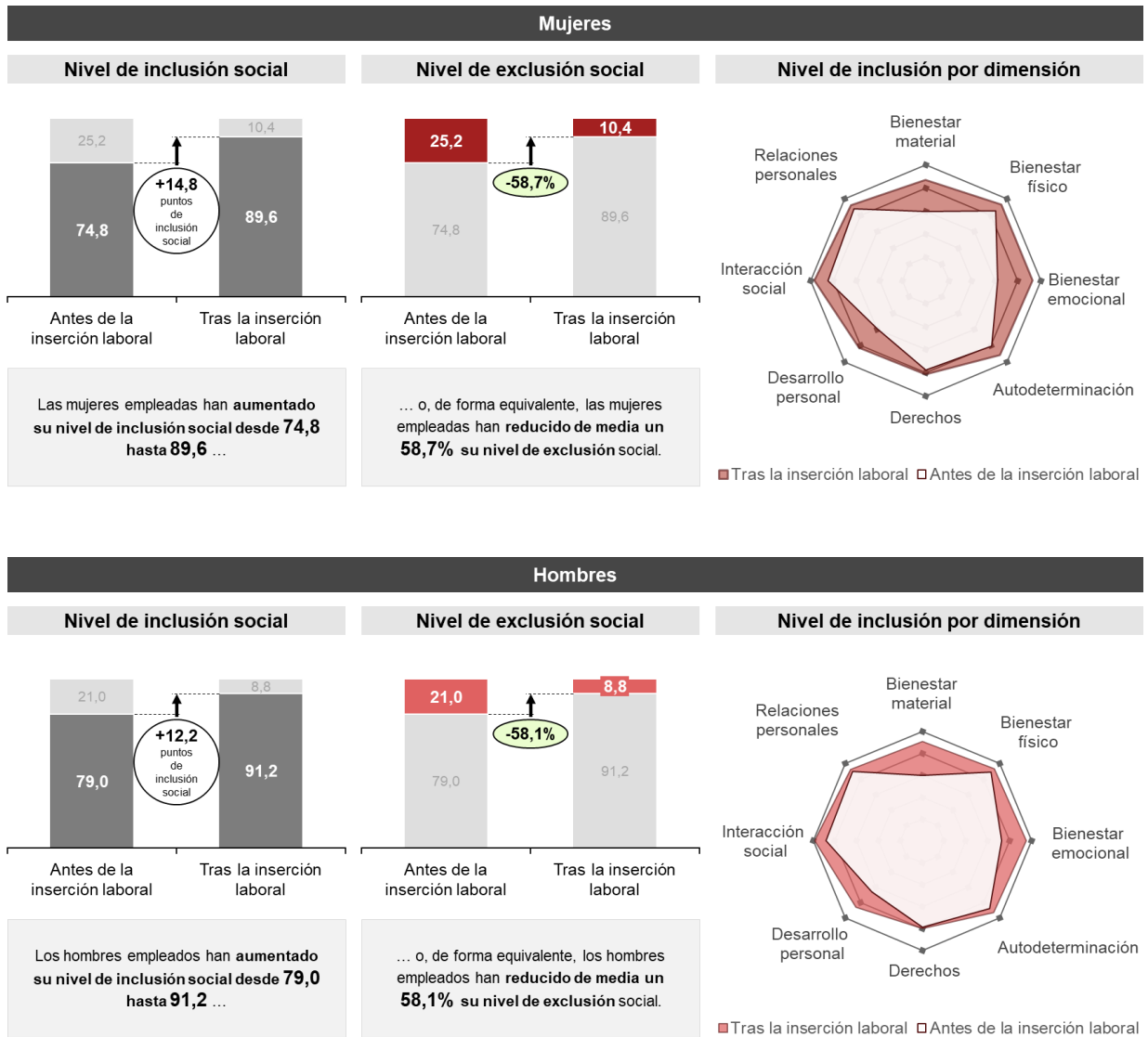
Por tanto, las mujeres partían de una peor situación que los hombres y se han visto relativamente más beneficiadas por el acceso al empleo, llegando prácticamente a reducir la brecha de género respecto a los hombres con discapacidad (ver Figura 29).

En cuanto a dimensiones afectadas, las mujeres han experimentado principalmente un aumento en el nivel de bienestar emocional (26% del impacto), seguido de una mejora del bienestar material (23% del impacto) y del desarrollo personal (20% del impacto).

En cuanto a los hombres, el impacto proviene principalmente de una mejora del bienestar material (32% del impacto), seguido de un aumento del bienestar emocional (23% del impacto) y del desarrollo personal (20% del impacto).

➤ *Las mujeres partían de una situación de mayor exclusión social y se han beneficiado especialmente del acceso al empleo, logrando prácticamente reducir la brecha que tenían en relación a los hombres con discapacidad*

Figura 29. Desagregación por género del grado medio de inclusión social antes y después de la inserción laboral y detalle por dimensiones afectadas



Resultados desagregados por tramos de edad

El acceso al mercado laboral varía también considerablemente por grupos de edad. Según las estadísticas, las personas jóvenes son las que experimentan tasas de desempleo más elevadas. La tasa de desempleo de las personas con discapacidad entre 16 y 24 años es de un 56,2%, frente al 22,5% en el tramo de 45 a 65 años.⁷ Sin embargo, las personas de mayor edad pueden experimentar graves problemas para acceder al mercado laboral si parten de una situación de desempleo.

Encontrarse en una situación de desempleo es complicado para cualquier persona, pero puede ser especialmente problemático para las personas de edad más avanzada, ya que pueden encontrar más obstáculos que las personas jóvenes para incorporarse al mercado laboral. Por ello, el efecto producido por la inserción laboral en las personas de mayor edad puede ser especialmente transformador.

En el análisis realizado, se han agrupado los resultados en tres grupos de edad:

- Menores de 36 años
- Entre 36 y 45 años
- Mayores de 45 años

Según los resultados obtenidos, **los dos grupos de edad más jóvenes** registraban antes de la inserción laboral un nivel de inclusión social similar, de **79,3 puntos de inclusión social sobre 100**. El grupo de personas **mayores de 45 años** tenía, de media, un nivel de inclusión social más bajo, de **73,8 puntos sobre 100**. Es decir, las personas de edad más avanzada experimentaban una situación de mayor exclusión social que el resto (ver Figura 30).

Al partir de una peor situación, las personas de más de 45 años han sido las más beneficiadas del acceso al empleo y son el grupo de edad

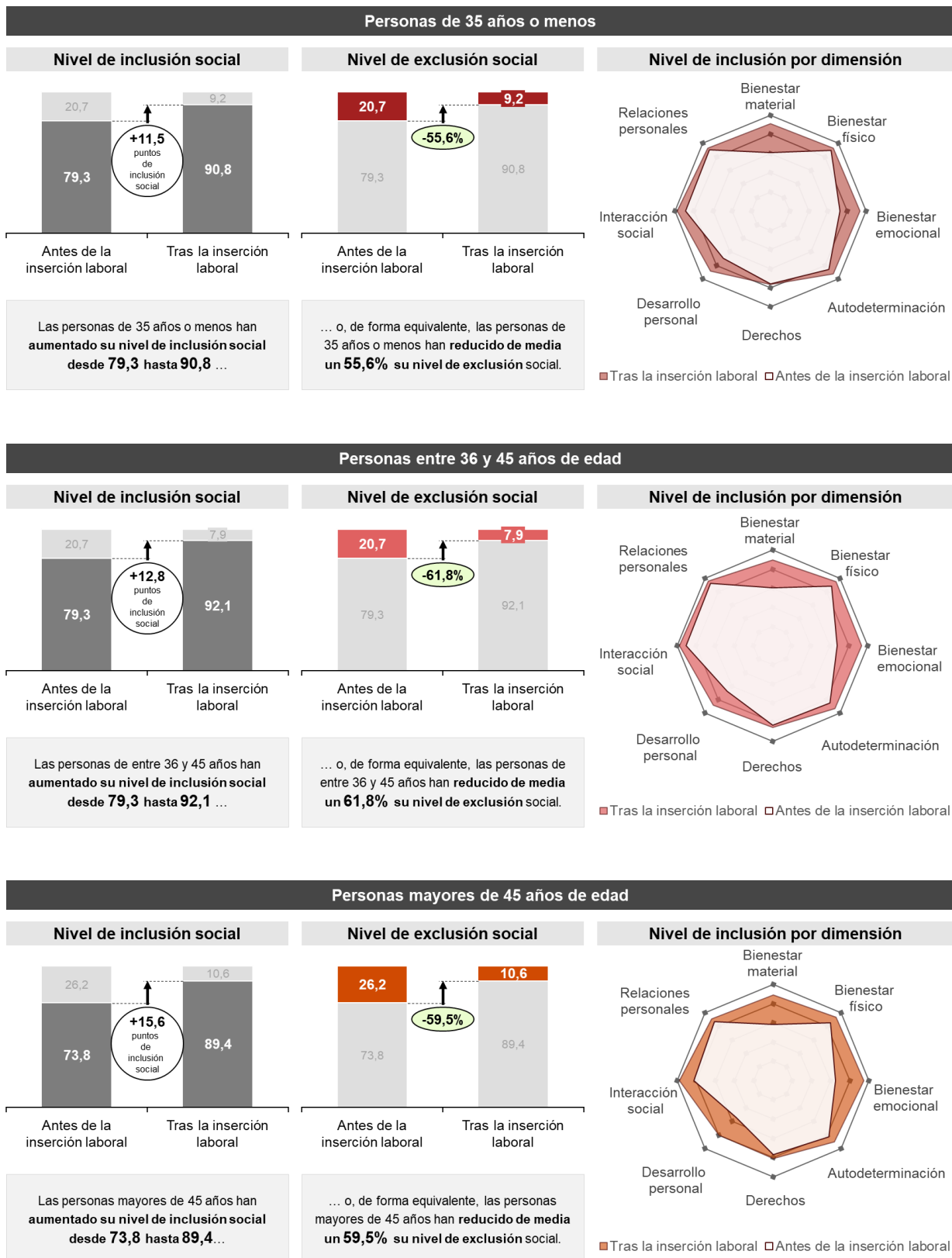
con mayor impacto. En particular, el empleo a través del Programa INSERTA ha generado a las personas de más de 45 años un **incremento de 15,6 puntos** de inclusión social, mientras que en el tramo medio (36-45 años) y en el tramo inferior (≤ 35 años), el impacto ha sido de **12,8** y **11,5 puntos de inclusión social**, respectivamente.

Las **dimensiones más afectadas** coinciden para los tres grupos de edad, pero varía, en cierta medida, la proporción en la que contribuyen al impacto. Estas dimensiones son: **bienestar material** (de menor a mayor edad: 33,0%, 28,1% y 24,4% del impacto), **bienestar emocional** (en el mismo orden: 22,6%, 25,0% y 23,7%), y **desarrollo personal** (20,9%, 20,3% y 20,5%, respectivamente). De forma diferencial, las personas de más de 45 años han experimentado una mejora más relevante que el resto de grupos de edad en interacción social (9,6%, 7,0% y 12,2% de menor a mayor edad) y en bienestar físico (3,5%, 6,3% y 6,4%, en el mismo orden).

- *El empleo ha impactado de forma similar en todos los tramos de edad, pero la incidencia ha sido mayor en el segmento de personas mayores de 45 años, donde el avance experimentado ha sido significativamente superior.*
- *Las personas con discapacidad de más de 45 años, desempleadas en su mayoría antes de acceder al empleo del Programa INSERTA, presentaban especiales dificultades para acceder al mercado laboral y, por tanto, el trabajo ha contribuido a mejorar su nivel de bienestar de forma especialmente relevante*

⁷ Instituto Nacional de Estadística (INE): Encuesta sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad 2017 (últimos datos disponibles)

Figura 30. Desagregación por grupos de edad del nivel de inclusión social medio antes y después de la inserción laboral y detalle por dimensiones afectadas



Resultados desagregados por grado de discapacidad

Las **personas con un mayor grado de discapacidad frecuentemente se encuentran en una situación de mayor exclusión social** y así lo reflejan los niveles promedio de inclusión social desagregados por grado de discapacidad obtenidos en el presente estudio (ver Figura 31).

Las personas con un grado de discapacidad del 40% o inferior partían de un nivel de inclusión social de **78,4 puntos sobre 100**; las personas con un grado de discapacidad entre el 41 y el 65% se encontraban de media en una situación de inclusión social de **75,5 puntos sobre 100**; y las personas con un grado de discapacidad del 66% o superior partían de una situación de **inclusión social de 73,8 sobre 100**.

La inserción laboral ha generado un **mayor impacto en las personas con mayor grado de discapacidad**. Más concretamente, las personas con un grado de **discapacidad superior al 66%** han experimentado un impacto de **15,8 puntos**. Esto implica que se ha reducido la exclusión social de estas personas en un 60,3%, en término medio.

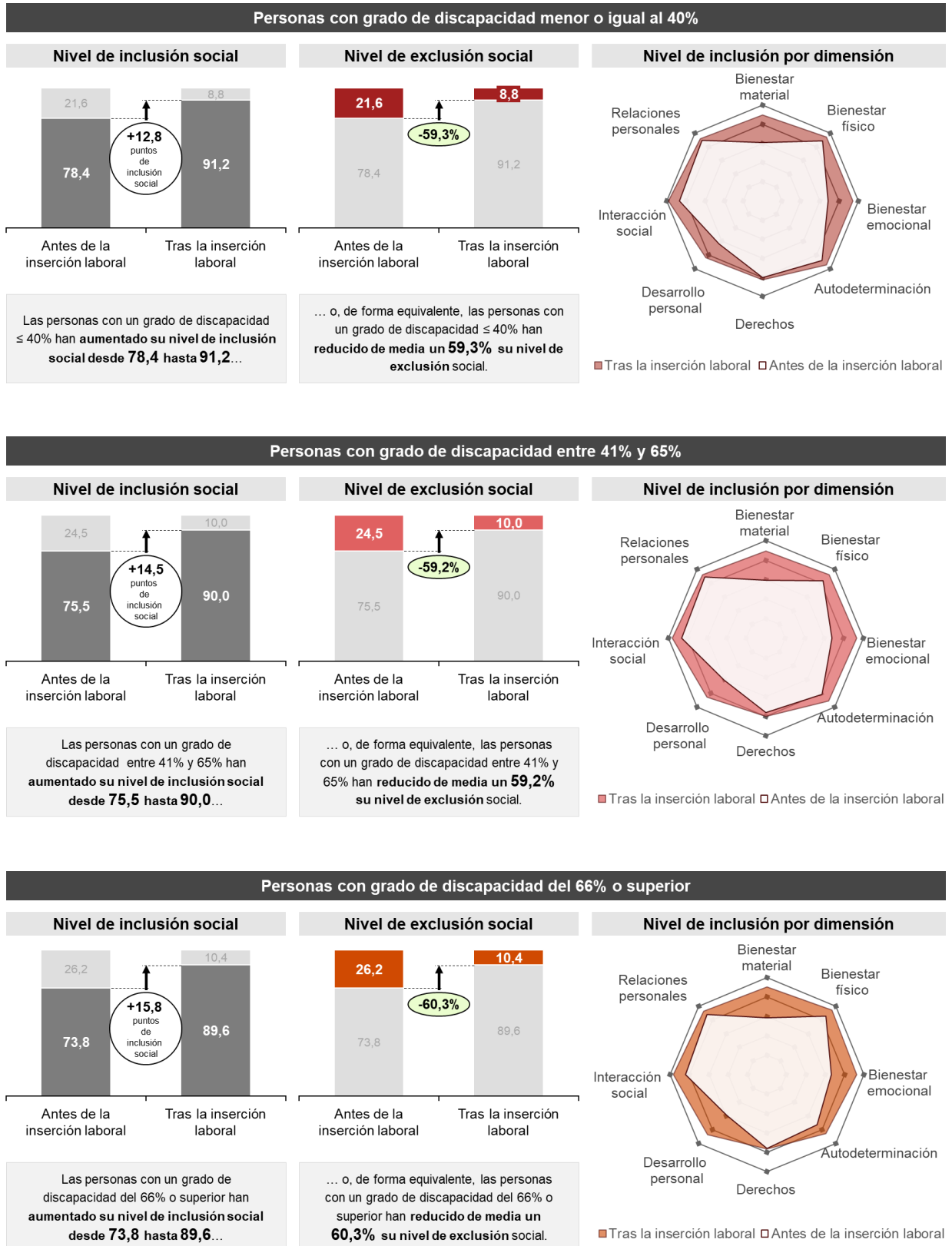
En las personas con un grado de **discapacidad entre el 41% y el 65%** el empleo ha supuesto un impacto de **14,5 puntos**. Esto implica una reducción de su nivel de exclusión social del 59,2%.

Por último, en las personas con menor **grado de discapacidad ($\leq 40\%$)**, la inserción laboral a través del Programa INSERTA ha generado un impacto de **12,8 puntos**. En este caso, la reducción de la exclusión social asciende al 59,3%.

En línea con los resultados generales, las dimensiones más afectadas, independientemente del grado de discapacidad, son **bienestar material, bienestar emocional, y desarrollo personal**.

- *Antes de acceder al empleo, las personas con grados de discapacidad más elevados registraban una mayor exclusión social que las personas con grados de discapacidad más reducidos.*
- *El acceso al empleo es especialmente transformador para las personas con un grado de discapacidad más elevado. En consecuencia, el acceso al empleo ha reducido la brecha de bienestar que tenían las personas con mayor grado de discapacidad respecto al resto.*

Figura 31. Desagregación por grado de discapacidad del grado medio de inclusión social antes y después de la inserción laboral y detalle por dimensiones afectadas



2.6. Desagregación de resultados por sectores

Como se ha comentado anteriormente, para estimar el impacto del Programa INSERTA se ha analizado una muestra de 20 empresas, representativas del conjunto, entre otros aspectos, en la actividad económica que desarrollan. Estas empresas se han clasificado en torno a cinco grandes sectores, contruidos para garantizar un tamaño muestral adecuado para el desarrollo de los análisis: (i) alimentación, (ii) comercio, (iii) hostelería y restauración, (iv) infraestructura, servicios y transporte y (v) seguros y servicios profesionales.

Tras el análisis realizado, se puede concluir que **el acceso al empleo ha generado un impacto muy positivo en el nivel de bienestar y de inclusión social en todos los sectores, con impactos ajustados que oscilan entre los 7,5 y los 13,9 puntos de impacto ajustado** (ver Figura 32).

Las principales diferencias entre sectores se explican fundamentalmente por el diferente nivel de inclusión social medio de partida de las personas con discapacidad empleadas en cada uno de ellos.

En los sectores que han empleado, en término medio, a personas que provenían de una situación de mayor exclusión social, han generado, de media, un impacto mayor que aquellos que han empleado a personas en promedio más incluidas. Recordemos que se ha observado una relación inversa entre la situación de partida de las personas en términos de inclusión social y la contribución del empleo a este nivel (ver sección 2.3).

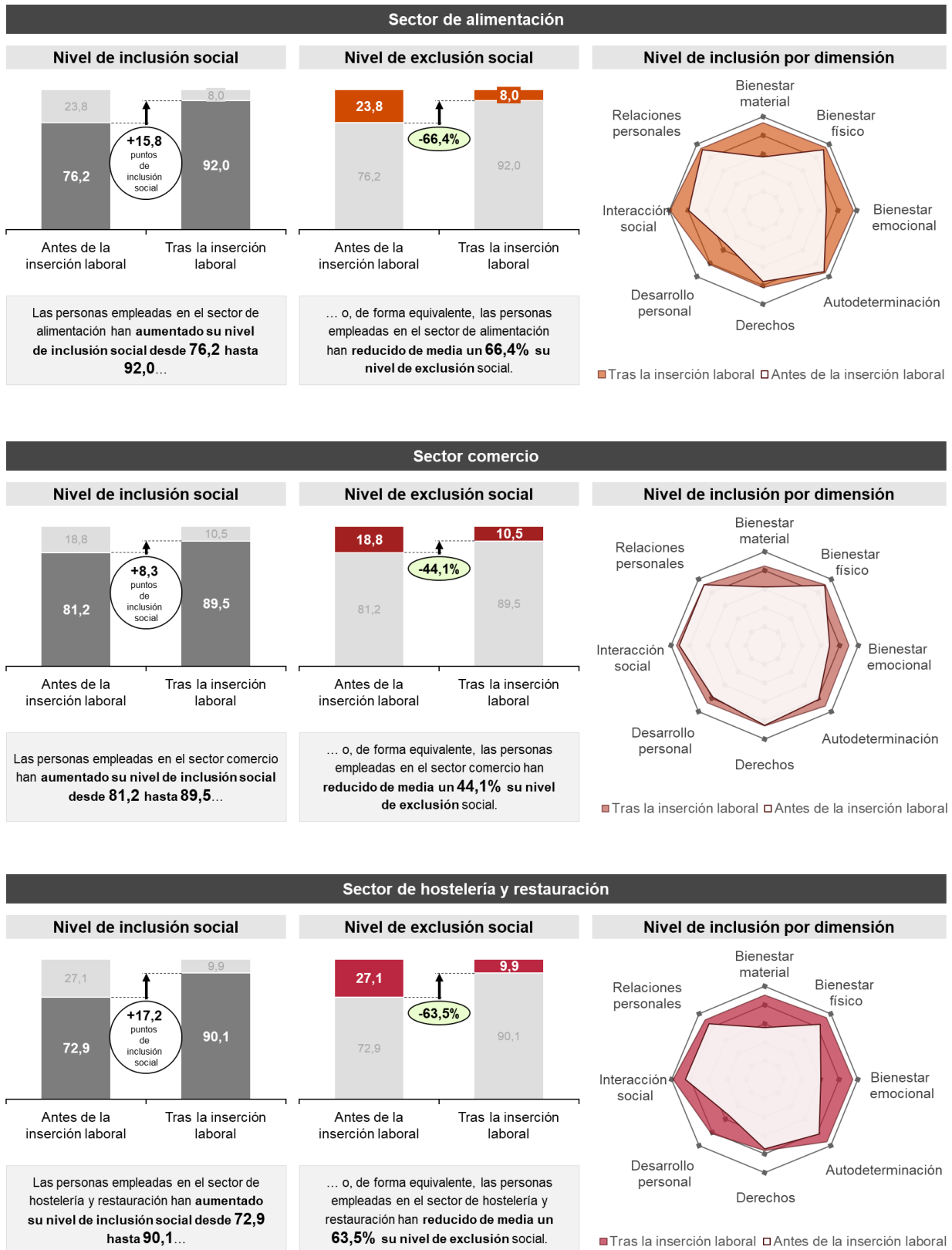
Además, los resultados sectoriales se explican también por las diferencias en los perfiles que las diferentes empresas requieren y pueden incorporar en función de su actividad y necesidades específicas de sus puestos de trabajo.

Es importante señalar que estos resultados se refieren únicamente al impacto en términos de inclusión social. La contratación de personas con mayor nivel de inclusión social, en muchos casos en puestos especializados, es muy relevante para garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, conseguir la normalización y favorecer la visibilidad profesional de personas con discapacidad, aspectos no analizados ni medidos en el presente estudio, pero, sin duda, de gran valor.

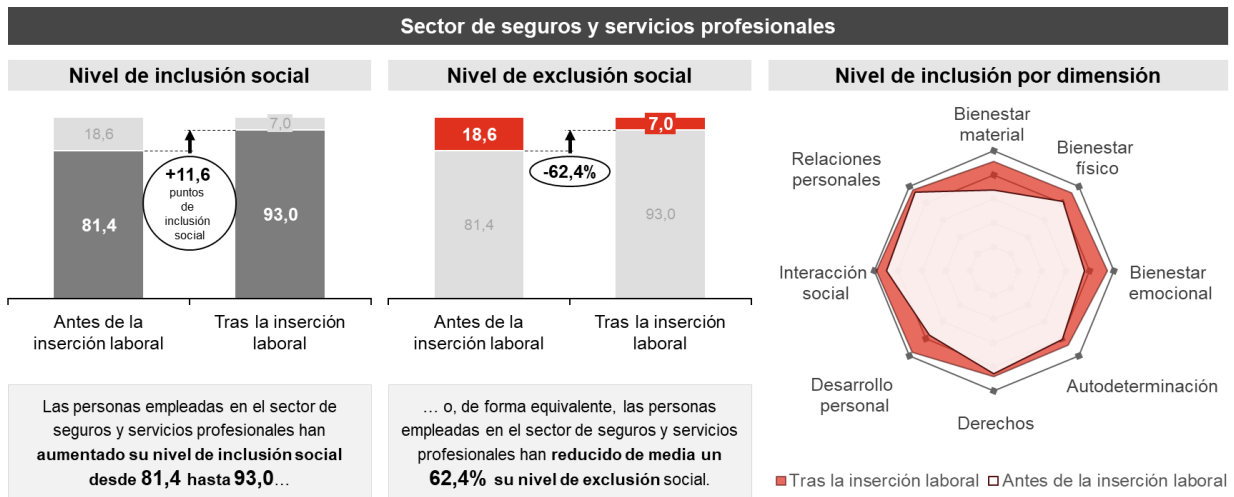
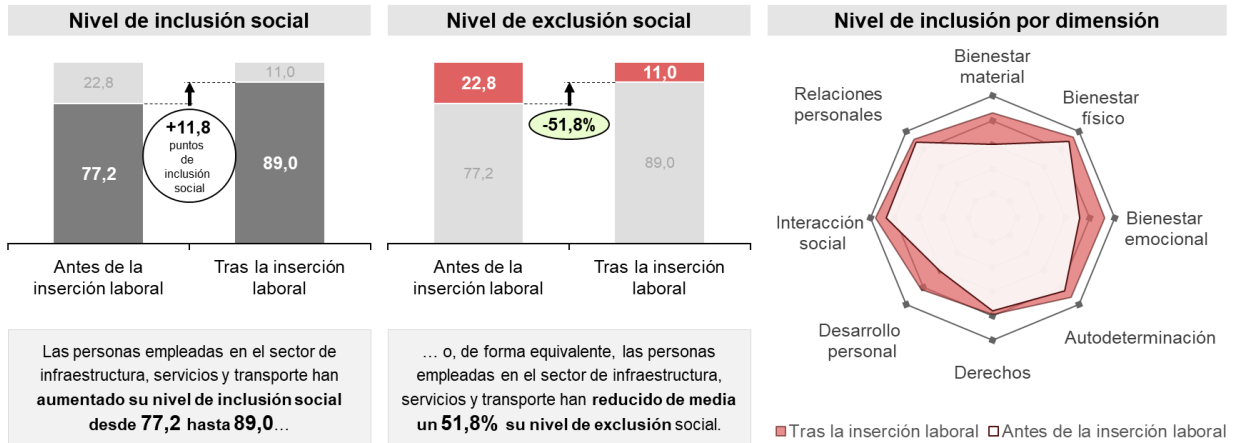
Figura 32. Principales resultados de la inserción laboral a través del Programa INSERTA desagregados por sectores económicos

Sectores económicos	Nivel de inclusión social		Puntos de inclusión social	
	Antes de la inserción laboral	Tras la inserción laboral	Impacto bruto	Impacto ajustado
Alimentación	76,2	92,0	15,8	13,9
Comercio	81,2	89,5	8,3	7,5
Hostelería y restauración	72,9	90,1	17,2	15,5
Infraestructura, servicios y transporte	77,2	89,0	11,8	10,8
Seguros y servicios profesionales	81,4	93,0	11,6	10,5
Agregado	76,9	90,5	13,6	12,2

Figura 33. Desagregación por sectores económicos del grado medio de inclusión social antes y después de la inserción laboral y detalle por dimensiones afectadas



Sector infraestructura, servicios y transporte



3. Impacto sobre la sociedad

Objetivo y análisis

En esta sección se estima el **valor económico que tiene para la sociedad el impacto intangible en términos de inclusión social** (cuantificado en la sección anterior). Para ello, se utiliza un enfoque que relaciona el gasto público con el valor social.

Para llevar a cabo esta estimación se han realizado 150 entrevistas a personas con discapacidad perceptoras de ayudas públicas y se ha aproximado la cantidad de recursos necesarios para obtener un “punto de inclusión social” según la escala de inclusión social de IS_IMPACT.

El impacto estimado en esta sección permite aproximar los recursos públicos que hubieran sido necesarios para alcanzar un impacto equivalente al obtenido con los empleos del Programa INSERTA o, de forma análoga, lo que el Programa INSERTA ha ahorrado a las Administraciones.

3.1. Introducción

Gasto público como aproximación del valor social

El valor económico del impacto en inclusión social expresa, en términos monetarios, el **valor económico que tiene para la sociedad la inclusión social conseguida a través del empleo creado en el marco del Programa INSERTA y gracias a sus empresas colaboradoras**. Para estimarlo, se utiliza el gasto público como aproximación del valor social de la inclusión social de personas con discapacidad.

El objetivo de las políticas públicas sociales es **mejorar la situación de los colectivos sociales** que afrontan mayores dificultades, como es el caso de las personas con discapacidad. A su vez, las asignaciones del gasto público están relacionadas con las preferencias de gasto de la ciudadanía, de forma que se puede entender que reflejan la disponibilidad de la sociedad a financiar determinadas necesidades sociales (lo que, a su vez, refleja el valor económico que ésta concede a los diferentes objetivos sociales).

Siguiendo esta idea, se considera que las ayudas públicas concedidas en materia de discapacidad recogen el **valor que la sociedad otorga a la mejora de la inclusión social** de este colectivo.

Estimando el valor económico de la inclusión social

El valor económico que la sociedad otorga a la inclusión social de personas con discapacidad se ha definido en la metodología IS_IMPACT como **VExPI (Valor Económico por Punto de Inclusión Social)** y constituye el dato de referencia básico para calcular el valor monetario de la mejora en términos de inclusión social generado por el empleo creado a través del Programa INSERTA.

En 2017 se llevó a cabo un ejercicio de estimación del VExPI para utilizarlo en la cuantificación del valor económico generado por el Programa INSERTA. Se entrevistó a 150 personas con discapacidad en desempleo perceptoras de ayudas públicas a la discapacidad y se estimó un valor económico de **1.085 euros por punto de inclusión social**.

Partiendo de esta cifra, el valor económico en términos de inclusión social del empleo creado para personas con discapacidad en las empresas colaboradoras del Programa INSERTA se obtiene **simplemente multiplicando este valor por el impacto en “puntos de inclusión social en términos ajustados”** alcanzado por dicho programa (calculado en el apartado 2.2.).

3.2. Resultados

Partiendo de los resultados de impacto generado en inclusión social (en términos ajustados) **es posible obtener dos mediciones del valor económico que la sociedad otorga a esta inclusión.** El primero es el valor económico promedio por persona y el segundo, el valor económico de la inclusión social alcanzada por el conjunto de las personas con discapacidad empleadas en el total de las empresas analizadas.

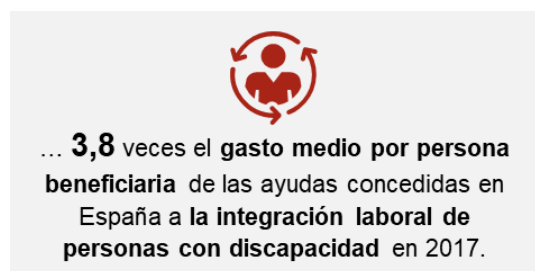
Valor económico de la inclusión social por persona

La inserción laboral en las empresas colaboradoras del Programa INSERTA supone una mejora de la inclusión social valorada en **13.237 euros por persona con discapacidad empleada, en promedio.**

Este resultado implica que habría sido necesario dedicar 13.237 euros de recursos públicos por persona para alcanzar un nivel de inclusión social equivalente al conseguido gracias a los puestos de trabajo creados a través del Programa INSERTA en colaboración con las empresas.

De forma equivalente, el Programa INSERTA y las empresas colaboradoras han mejorado la calidad de vida de las personas con discapacidad a través del empleo, ahorrando a las Administraciones públicas 13.237 euros por persona empleada.

Esta cifra es equivalente a:⁸



⁸ Fuente: Análisis PwC a partir de los últimos datos disponibles en el Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Valor económico de la inclusión social agregado

En conjunto, el valor económico del impacto en inclusión social generado por el empleo creado para personas con discapacidad a través del Programa INSERTA en las **20 empresas analizadas** asciende a **19.087.754 euros.**

Así, el Programa INSERTA ha generado, solamente a través de las empresas analizadas y en el momento de realizar el estudio, un ahorro para las Administraciones públicas superior a 19 millones de euros.

Esta cifra equivale, por ejemplo, a:⁹



Esta cifra solamente tiene en cuenta a las personas que trabajaban en las 20 empresas analizadas en el momento de realizar el estudio. **El impacto del total de contrataciones para el conjunto de empresas colaboradoras del Programa INSERTA sería considerablemente superior.**

⁹ Fuente: Análisis PwC a partir del Ministerio de Hacienda, Comunidad de Madrid y Ayuntamiento de Madrid.

4. Impacto sobre las empresas contratantes

Objetivo y análisis

La contratación de personas con discapacidad no solamente afecta a las personas empleadas. Las empresas también se benefician de la incorporación a su plantilla de estas personas que aportan talento, diversidad y una visión y experiencia que pueden ser especialmente valiosos para las compañías.

En esta sección se analiza el impacto que ha tenido para las empresas contratantes la inserción laboral de personas con discapacidad. Para ello, se han analizado **5 empresas**, seleccionadas entre las 20 entidades colaboradoras anteriormente citadas, atendiendo nuevamente a criterios de representatividad.

4.1. Introducción

El impacto para las empresas: un efecto inexplorado

Tradicionalmente los análisis relacionados con la inserción laboral de personas con especiales dificultades de empleo, como las personas con discapacidad, se han centrado en la medición del impacto generado en las personas empleadas y no se ha prestado atención al efecto sobre las entidades contratantes, que existe y, según se ha observado, es relevante.

En este sentido, desarrollar un sistema de medición y evaluación de los impactos que genera la inserción laboral de personas con discapacidad en las empresas tiene gran importancia, puesto que puede contribuir a poner en valor los logros y resultados alcanzados, identificar mejores prácticas y, probablemente, **impulsar el interés de las empresas por la incorporación de personas con discapacidad en sus plantillas.**





Mapa de potenciales impactos: un instrumento para el análisis

Cada vez son más numerosas las empresas que apuestan por la contratación de personas con discapacidad, conscientes de que la construcción de una plantilla con capacidades, visiones y experiencias diversas puede tener **efectos transversales muy positivos, con incidencia en** distintas áreas empresariales.

Con el objetivo de explorar los efectos generados por la contratación de personas con discapacidad, en el marco metodológico IS_IMPACT se define un **mapa de potenciales impactos, estructurado en torno a cinco categorías** que hacen referencia a dimensiones empresariales comunes a la práctica totalidad de las empresas (Figura 34).

Este esquema está orientado a estructurar el análisis de los impactos, que pueden ser diferentes en función de las características de las empresas contratantes, del sector al que pertenezcan o de los puestos de trabajo que desempeñen las personas con discapacidad contratadas, entre otros aspectos.

Figura 34. Mapa de potenciales impactos empresariales

Dimensiones empresariales y potenciales impactos:		
	Personas	Impacto en las personas y en el clima laboral de la empresa
	Clientela	Impacto sobre la satisfacción de los/as clientes/as
	Crecimiento	Impacto sobre el desarrollo de productos y servicios y acceso a nuevos mercados
	Operaciones	Impacto sobre la organización, los sistemas y los procedimientos
	Entorno	Impacto sobre las relaciones de la empresa con su entorno

Este análisis se ha llevado a cabo a través de una muestra de 5 empresas, pertenecientes al grupo de 20 empresas sobre las que se basa el análisis de la sección 2. A cada una de estas empresas se les ha pedido que valoraran si la contratación de personas con discapacidad afectaba a cada una de las cinco dimensiones establecidas, a través de una serie de aspectos concretos.

La recopilación de esta valoración se ha realizado a través de **cuestionarios, entrevistas y grupos de trabajo** con personas representantes de diferentes áreas de las compañías y de información complementaria aportada por las entidades.

Con esta información, **se ha realizado un estudio detallado del impacto individual para cada una de estas empresas.**

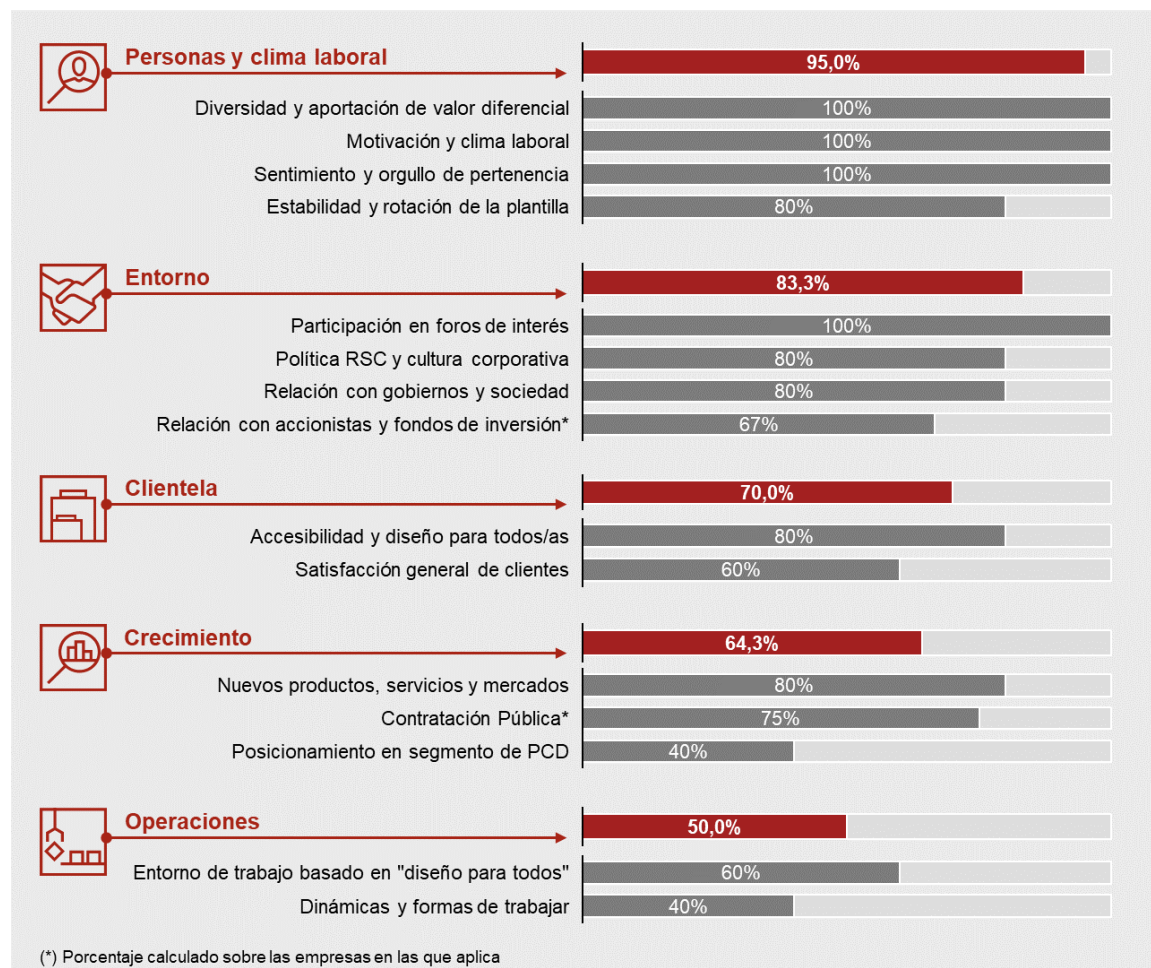
Principales resultados

La Figura 35 muestra los resultados obtenidos para cada una de las cuestiones planteadas, así como el promedio simple de las respuestas que componen cada dimensión.

Según muestran los resultados, las dimensiones donde más ha impactado la incorporación de personas con discapacidad son: personas y clima laboral; entorno, y clientela.

En las páginas siguientes se explican los impactos identificados con más detalle.

Figura 35. Porcentaje de empresas que han experimentado un impacto por la contratación de personas con discapacidad y promedio por dimensiones



4.2. Resultados por dimensiones

Impacto sobre las personas y el clima laboral de las empresas

Las personas son el activo más importante con el que cuentan las empresas y la contratación de personas con discapacidad suele afectar positivamente al capital humano de las empresas contratantes, tanto directamente como a través del efecto que generan estas personas mediante su interacción con el resto de trabajadores/as y, de forma más general, sobre el clima laboral y el sentimiento de orgullo de pertenencia a la compañía.

La contratación de personas con discapacidad contribuye a mejorar el capital humano de las empresas y permite **generar equipos más diversos en términos de competencias, experiencias y visiones** y una **cultura corporativa** más rica, abierta y alineada con la sociedad, lo que refuerza la posición competitiva de las empresas.

Por otro lado, la oportunidad de compartir tareas con personas con discapacidad es una **experiencia de aprendizaje para todas las personas**, potencia la capacidad de resolución de conflictos y el compromiso y tiene un **impacto muy positivo en el funcionamiento general de los equipos**, en su nivel de motivación y en el clima laboral de las empresas.

Además, la diversidad no solo mejora el capital humano de las empresas sino también el grado de vinculación de las personas empleadas hacia la compañía, al despertar en los/as trabajadores/as un **orgullo de pertenencia por formar parte de una empresa con cuyos valores se identifican**.

Asimismo, la mayoría de las empresas consideran que contar con personas con discapacidad en la plantilla puede mejorar la vinculación de las personas trabajadoras con las empresas contratantes, aumentando la duración de las relaciones laborales y

reduciendo el grado de rotación y, en consecuencia, los costes de contratación y formación. Algunos estudios han estimado hasta en un 20-30% la reducción de la rotación.¹⁰

Según los resultados obtenidos en las empresas analizadas, el 100% de las empresas consideran que la contratación de personas con discapacidad (i) mejora la diversidad y aporta valor diferencial; (ii) mejora la motivación y el clima laboral y (iii) mejora el orgullo de pertenencia; y el 80% considera que afecta positivamente a la estabilidad y rotación de la plantilla (ver Figura 36).

Figura 36. Impacto de la contratación de personas con discapacidad en las personas y el clima laboral de las empresas

100%	de las empresas consideran que mejora la diversidad y aporta valor diferencial
100%	de las empresas considera que mejora la motivación de sus trabajadores/as y el clima laboral de la empresa
100%	de las empresas considera que mejora el orgullo de pertenencia de los/as trabajadores/as
80%	de las empresas considera que mejora la estabilidad y la rotación de la plantilla. El restante 20% no dispone de información suficiente para valorar este impacto.

Impacto sobre las relaciones de las empresas con su entorno

La contratación laboral de personas con discapacidad y las políticas de diversidad de las empresas generan un impacto no solo en los ámbitos mencionados anteriormente, sino también en la relación de la compañía con

¹⁰ *Business Case. Disability Employment and Inclusion: Your guide to success.* (<http://workplaceinitiative.org/wp-content/uploads/2017/01/01-Disability-Employment-Inclusion-Guide-Business-Case.pdf>)

grupos de interés como el sector público, los inversores o la sociedad en su conjunto, entre otros.

Figura 37. Impacto de la contratación de personas con discapacidad en las relaciones de la empresa con el entorno

100%	de las empresas considera que le permite participar en foros de interés para la compañía
80%	de las empresas considera que influye positivamente sobre su política de RSC y cultura corporativa
80%	de las empresas considera que mejora su relación con los grupos sociales y la sociedad. El restante 20% no dispone de información suficiente.
67%	de las empresas que tienen relación con accionistas y fondos de inversión considera que se produce un impacto positivo. El restante 33% no dispone de información suficiente para valorar este impacto.

La apuesta por la diversidad y por la incorporación de personas con discapacidad refleja la responsabilidad y el compromiso **de las empresas** ante los distintos grupos de interés (empleados/as, clientes/as, proveedores, etc.).

Además, la participación en iniciativas como el Programa INSERTA y el establecimiento de acuerdos y convenios de colaboración otorga a las empresas un **capital relacional relevante**, y la posibilidad de participar en foros de interés para la compañía.

Por otro lado, la apuesta por la diversidad y por la incorporación de profesionales con discapacidad convierte a **las organizaciones en más inclusivas** y las acerca a las sociedades a las que pertenecen, lo que es **valorado por los/as ciudadanos/as y por las Administraciones públicas**.

Por su parte, los/as inversores/as también valoran cada vez en mayor medida la responsabilidad y el compromiso social de las

empresas a la hora de llevar a cabo sus **decisiones de inversión**. Por ello, las políticas orientadas a la incorporación de la diversidad en las plantillas benefician también la **relación con accionistas y potenciales compradores**.

Impacto sobre los/as clientes/as

A pesar del elevado número de personas con discapacidad y con necesidades específicas, todavía un número muy limitado de empresas cuentan con estrategias comerciales orientadas a este segmento de la población. Por ejemplo, se calcula que, en Reino Unido, el 75% de las personas con discapacidad y sus familias han tenido que abandonar un establecimiento debido a la mala accesibilidad o a un mal servicio al cliente. Asimismo, cerca del 75% de la población con discapacidad que consume *online* se ha visto obligada a abandonar una página web por motivos de accesibilidad.¹¹

Las políticas de diversidad en discapacidad pueden ayudar a las empresas a avanzar en este ámbito al aportarles una visión y una experiencia interesantes, que pueden contribuir a mejorar la satisfacción de los clientes y las clientas.

Figura 38. Impacto de la contratación de personas con discapacidad en los/as clientes/as

80%	de las empresas considera que afecta positivamente sobre la accesibilidad y el " diseño para todos " de sus instalaciones
60%	de las empresas considera que mejora la relación con sus clientes/as y su grado de satisfacción. Un 20% no dispone de información suficiente.

El análisis realizado confirma esta idea, ya que la mayor parte de las empresas considera que los/as trabajadores/as con discapacidad

¹¹ Purple: Understanding the Purple Pound Market. (<https://wearepurple.org.uk/understanding-the-purple-pound-market/>)

aportan conocimiento y experiencia que facilita la **adaptación de las empresas a las necesidades de su clientela**. Por ejemplo, contribuyen a que las empresas mejoren el trato y la atención a los/as clientes/as con discapacidad. También aportan su visión y su experiencia para la mejora de instalaciones y sistemas con “diseño para todos”, lo que proporciona mejores experiencias de compra para personas con discapacidad y también con limitaciones temporales a la movilidad, personas mayores, personas con carritos de bebé, etc.

Asimismo, los/las clientes/as perciben a las empresas que contratan a trabajadores/as con discapacidad como **organizaciones inclusivas** que apuestan por la diversidad y se sienten satisfechas al comprar productos o servicios a **organizaciones con cuyos valores se sienten identificadas**. Como consecuencia, la contratación de personas con discapacidad contribuye a establecer vínculos con los/las clientes/as y a mejorar la relación con ellos. Este efecto puede ser especialmente significativo para los/las clientes/as con discapacidad, así como también para sus amistades y familiares.

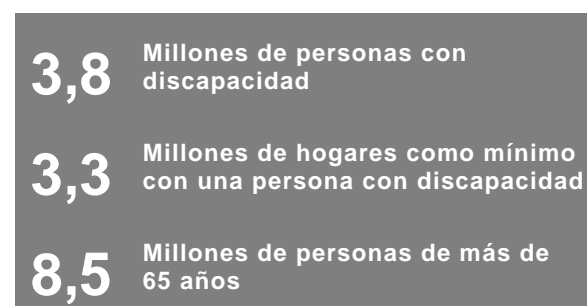
“La accesibilidad, que se planteó originalmente como necesidad básica de un único colectivo social, ha ido progresivamente adquiriendo un reconocimiento general como elemento que mejora la calidad de vida de todos los ciudadanos. Algunas soluciones tan implantadas hoy, como los autobuses de plataforma baja, los rebajes de acera o la incorporación de paneles luminosos para mostrar las informaciones acústicas en los edificios públicos y transportes, se han convertido en ejemplos de cómo partiendo de la demanda de una minoría se puede llegar a mejorar las condiciones de vida de la mayoría.”

*Plan Nacional de
Accesibilidad 2004-2012*

Impacto sobre el crecimiento: desarrollo de productos, servicios y acceso a nuevos mercados

Actualmente existen en los hogares españoles alrededor de 3,8 millones de personas con discapacidad. Además, en España existe un número muy elevado de personas mayores de 65 años y se espera que en los próximos años esta cifra aumente de forma muy significativa. Por tanto, el mercado de personas con discapacidad y con necesidades específicas es ya muy relevante y seguirá creciendo en los próximos años.

Figura 39. El mercado de las personas con necesidades específicas¹²



Las empresas son cada vez más conscientes de la importancia del mercado de las **personas con discapacidad como consumidores/as de bienes y servicios y del mercado ampliado**, el de las personas que, sin tener discapacidad, presentan necesidades análogas.

En este contexto, los/as trabajadores/as con discapacidad cuentan con conocimientos y experiencias únicos relacionados con su discapacidad, que pueden resultar de utilidad para **mejorar los productos y servicios de las compañías e, incluso, para impulsar algunos nuevos**. Por ejemplo, de la identificación de necesidades no cubiertas por el mercado puede derivarse el desarrollo de productos o servicios

¹² Número de personas y hogares con personas con discapacidad: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (2008). Número de personas mayores: Instituto Nacional de Estadística (julio de 2018).

adaptados a personas con discapacidad o con necesidades específicas.

Según han indicado las empresas analizadas, la contratación de personas con discapacidad a través del Programa INSERTA ha tenido estos efectos. El 80% considera que influye positivamente sobre el desarrollo de nuevos productos y servicios y/o en el acceso a nuevos mercados y el 40% considera que mejora el conocimiento y el entendimiento del mercado de personas con discapacidad y, en consecuencia, su posicionamiento en este segmento de clientes/as – Ver Figura 40.

Por otro lado, las Administraciones públicas de los países desarrollados apuestan cada vez más por la **contratación socialmente responsable**. Así, las empresas que cuenten en sus plantillas con personas con discapacidad, dispongan de planes de igualdad entre hombres y mujeres, fomenten la conciliación laboral y tengan buenas condiciones salariales y laborales tienen mayores posibilidades de convertirse en proveedores de la Administración.

Figura 40. Impacto de la contratación de personas con discapacidad sobre el crecimiento y el acceso a nuevos mercados

80% de las empresas considera que influye positivamente sobre el **desarrollo de nuevos productos y servicios** y/o en el **acceso a nuevos mercados**. El restante 20% no dispone de información suficiente.

40% de las empresas considera que mejora el conocimiento y el entendimiento del mercado de personas con discapacidad y, en consecuencia, su **posicionamiento en este segmento** de clientes/as. Otro 40% no dispone de información suficiente.

75% de las empresas que contratan con las Administraciones públicas consideran que su compromiso con la diversidad de la plantilla afecta positivamente a su **relación con la Administración**. El restante 25% no dispone de información suficiente.

Impacto sobre procesos y operaciones

Las fórmulas de trabajo flexible como las jornadas intensivas, las jornadas reducidas o el teletrabajo, además de la incorporación de herramientas tecnológicas que otorguen flexibilidad pueden resultar de gran ayuda para mejorar la inserción laboral de personas con discapacidad en algunos casos.

Estas fórmulas pueden ser beneficiosas para cualquier persona, tenga o no discapacidad y puede acabar mejorando la productividad, la eficiencia y la motivación de todas las personas trabajadoras.

Figura 41. Impacto de la contratación de personas con discapacidad en aspectos operacionales

60% de las empresas considera que ha afectado positivamente en el desarrollo de **entornos de trabajo** basados en el “diseño para todos”.

40% de las empresas considera que ha impactado positivamente sobre las **dinámicas y formas de trabajar**. El 20% no dispone de información.

Las empresas con una política más orientada hacia la diversidad son a menudo también las que muestran un mayor compromiso por asegurar que sus instalaciones físicas están basadas en el **acceso universal y en el “diseño para todos”**. En este sentido, contar con trabajadores/as con discapacidad puede ser de utilidad para conocer en la práctica necesidades y soluciones en esta materia.

Las iniciativas basadas en la **incorporación de la tecnología, la flexibilidad y la conciliación** pueden contribuir en algunos casos a conseguir una buena integración laboral de las personas con discapacidad. Además, no solo benefician a estas personas, sino que también afectan muy positivamente a toda la plantilla y pueden generar mejoras en la eficiencia y la productividad de las empresas que las impulsen.

5. Palancas de actuación para potenciar la inclusión social a través del empleo

Objetivo y análisis

Como se ha mostrado en las secciones anteriores, la inserción laboral contribuye de forma decisiva a la inclusión social de las personas con discapacidad. Aunque todas las contrataciones son relevantes y contribuyen a mejorar las posibilidades laborales de este colectivo, algunas actuaciones permiten potenciar el impacto del empleo sobre la inclusión social especialmente. En esta sección se exponen las más relevantes, identificadas en las entrevistas con las personas con discapacidad empleadas y con las empresas contratantes.

El trabajo es un elemento transformador que contribuye a mejorar el bienestar de las personas de forma transversal y a revertir situaciones de exclusión social.

Si bien todas las contrataciones efectuadas en el marco del Programa INSERTA han contribuido a la normalización y a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, existen una serie de factores que permiten potenciar el efecto del empleo sobre la inclusión social de estas personas de forma especialmente relevante.

A continuación, se señalan algunas de las principales, identificadas a la vista de los resultados y de la información recabada en las entrevistas con las personas con discapacidad empleadas y con las empresas contratantes.

La importancia del asesoramiento y la formación para mejorar las oportunidades laborales

Son muchas las personas con discapacidad que acuden al Programa INSERTA porque se han visto en la necesidad de abandonar su profesión o trabajo habitual, en algunos casos como consecuencia de la discapacidad. Se trata de personas que por una discapacidad sobrevenida (o por la crisis económica) no pueden dedicarse a la profesión para la que se habían formado y en la que tienen experiencia y que, habitualmente, muestran grandes

dificultades para identificar nuevas oportunidades profesionales para la reinserción al mercado laboral.

Según las experiencias recopiladas en las entrevistas, la intervención de entidades que, como Fundación ONCE, ofrecen un asesoramiento sobre las posibilidades laborales y una formación y capacitación en las áreas laborales más demandadas, resulta clave en estos casos. En particular, las personas entrevistadas que se han encontrado en esta situación han indicado que la orientación de INSERTA Empleo y la formación recibida han resultado imprescindibles para su reinserción al mercado laboral y para aumentar su nivel de empleabilidad.

El asesoramiento para el desarrollo de habilidades y la formación para la obtención de conocimientos resultan palancas clave para que las personas estén en disposición de optar a los puestos demandados por las empresas contratantes, primer paso para reducir el riesgo de exclusión social.

En este ámbito, además de la labor de entidades como Fundación ONCE e INSERTA Empleo, resulta fundamental que las empresas transmitan los requerimientos demandados para orientar la formación y capacitación en aras de preparar a las personas candidatas para la demanda real del mercado.

Fomentar la inserción laboral de perfiles con mayor riesgo de exclusión social

Como se ha comentado en el apartado 2.3., existe una estrecha relación entre el nivel de exclusión social de partida y el impacto del empleo para reducir esta exclusión social. Es decir, el potencial para contribuir a la inclusión social es lógicamente mayor cuando las personas contratadas parten de situaciones de mayor vulnerabilidad, por el mayor recorrido de mejora en términos de bienestar que presentan.

Por tanto, aunque todas las contrataciones son positivas, aquellas que consiguen la inserción laboral de personas en situaciones de mayor precariedad y vulnerabilidad lo son especialmente en términos de contribución a la inclusión social.

Por ejemplo, las personas con mayor grado de discapacidad suelen registrar más dificultades para acceder al empleo y, en consecuencia, mayor riesgo de exclusión social.

Las empresas tienen, por tanto, la capacidad de potenciar su contribución a la inclusión social avanzando en la contratación de perfiles asociados a un mayor riesgo de exclusión social como las personas con grados de discapacidad más elevados.

Con una correcta asignación persona-puesto de trabajo, existe potencial para que más personas con grados de discapacidad elevados accedan al mercado laboral y mejoren su nivel de bienestar y de inclusión en la sociedad.

Buenas prácticas

Asimismo, una vez realizada la inserción laboral, las empresas pueden maximizar el impacto tratando de aumentar el bienestar de las personas empleadas. Para ello, se han identificado una serie de buenas prácticas relacionadas con (i) accesibilidad y adaptación de puestos de trabajo; (ii) desarrollo personal y profesional; (iii) bienestar y conciliación; (iv) entorno laboral; y (v) cultura y valores corporativos – Ver Figura 42.

Figura 42. Buenas prácticas en la inserción laboral de personas con discapacidad

Accesibilidad y adaptación de puestos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminación de barreras arquitectónicas (a través de rampas, ascensores y aseos adaptados, plazas de aparcamiento para personas con movilidad reducida, instrucciones en braille, etc.) • Adaptación física de puestos de trabajo • Adaptaciones tecnológicas
Desarrollo personal y profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño y comunicación de carrera profesional • Oportunidades para desarrollar nuevos conocimientos y habilidades • Valoración del desempeño y existencia de canales de comunicación internos • Políticas de incentivos y recompensas
Bienestar y conciliación	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas en el ámbito de la salud (seguro médico, atención médica y/o fisioterapia, etc.) • Flexibilidad en el horario • Equilibrio entre vida laboral y personal y políticas de conciliación • Impulso al teletrabajo cuando las condiciones del puesto lo permitan
Entorno laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de formación y sensibilización a compañeros/as y supervisores/as
Cultura y valores corporativos	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura empresarial que fomente la diversidad • Comunicación externa accesible y coherente con valores de diversidad

Los factores que potencian el efecto de la inserción laboral sobre el nivel de inclusión social de las personas insertadas laboralmente no difiere en esencia de los factores que afectan al nivel de bienestar de cualquier persona trabajadora, tenga o no discapacidad.

En primer lugar, para que las personas puedan desempeñar su trabajo deben contar con los

medios físicos y organizativos adecuados.

Más allá de los aspectos más tradicionales como adaptaciones de mobiliario, tecnológicas, etc., las personas entrevistadas indicaban que, en ocasiones, su nivel de bienestar dependía de aspectos relativamente sencillos pero relevantes para ellos como, por ejemplo, el tejido o la rigidez de los uniformes o la posibilidad de optar a un servicio de reparto de comida en los casos de personas con movilidad reducida. En estas circunstancias, la existencia de una **comunicación** fluida entre las personas empleadas y las empresas contratantes resulta fundamental para identificar y eliminar posibles obstáculos y asegurar así un mayor impacto en bienestar y, en última instancia, en inclusión social.

La **estabilidad** de la relación laboral y la visión sobre las perspectivas futuras es probablemente uno de los factores con mayor incidencia en el impacto generado por el empleo. La inestabilidad de un puesto de trabajo temporal o la incertidumbre acerca de las perspectivas laborales futuras limita en gran medida el efecto del empleo en la mejora de la calidad de vida de las personas, ya que condiciona la planificación a medio plazo y puede condicionar el desarrollo de proyectos vitales como la formación de una familia o la adquisición de una vivienda. Por ello, la estabilidad laboral o, en su defecto, cierto grado de previsión sobre el futuro de la relación laboral otorga **certidumbre y tranquilidad** a las personas y mejora considerablemente sus niveles de bienestar.

Otro factor con incidencia en el nivel de bienestar de las personas empleadas es la existencia de una buena **comunicación entre los diferentes niveles de responsabilidad de las organizaciones**, así como la existencia de procesos que permitan valorar de forma objetiva y periódica el desempeño de los/as profesionales y sus posibilidades de desarrollo profesional. Las personas entrevistadas han valorado muy positivamente el sentirse implicadas en el desarrollo y evolución de las empresas para las que trabajan, así como

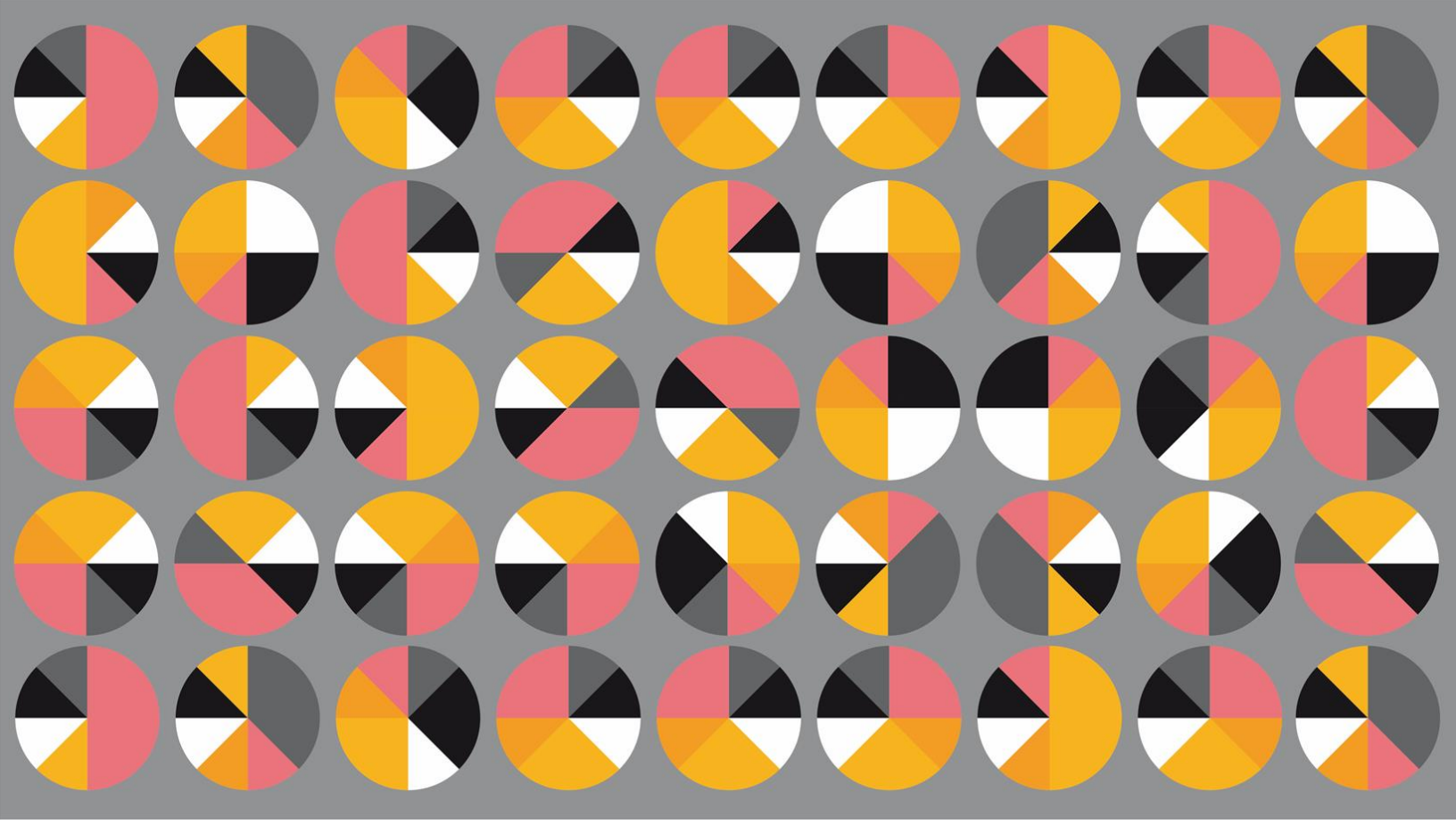
recibir valoraciones sobre su desempeño de forma honesta y periódica. Para lo anterior, resulta clave **la implicación de mandos intermedios** que estén alineados con los objetivos y valores de las empresas.

Por otro lado, como se ha comentado en el apartado 2.4, el empleo ofrece a las personas una mayor capacidad para la **relación social** y se ha mostrado como una palanca para la mejora del bienestar de las personas con discapacidad empleadas. En este sentido, el fomento por parte de las empresas de entornos de trabajo con buena comunicación y con espacios para la interrelación entre compañeros/as puede potenciar este efecto.

Por último, las personas entrevistadas han valorado especialmente las **acciones de sensibilización y comunicación** (interna y externa) acerca de los valores relacionados con la diversidad de la plantilla. Así, las personas se sienten especialmente orgullosas de pertenecer a organizaciones con cuyos valores y compromisos se identifican, lo que resulta especialmente relevante en lo relacionado con el apoyo a la discapacidad.

En conclusión

En sus años en funcionamiento, el Programa INSERTA ha conseguido a través de sus 22.500 contrataciones en las entidades adheridas contribuir enormemente a la mejora de la inclusión social de las personas con discapacidad, tal y como demuestran los resultados expuestos en el presente informe. Estos resultados dan acceso a un mejor entendimiento de la relación entre empleo e inclusión social y pueden ser de utilidad para que Fundación ONCE y su cada vez más numeroso grupo de empresas colaboradoras puedan **seguir trabajando de forma cada vez más efectiva y eficiente** por la igualdad de oportunidades y por la mejora de la calidad de vida de este colectivo.



Cofinanciado por:



Unión Europea
Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"



Este documento está disponible en la web de la Fundación Once (www.fundaciononce.es)