

## El 70% de las empresas sigue encontrando obstáculos para contratar personas con discapacidad

- Entre las principales barreras destacan 2 intangibles: desconocimiento y temor, por falta de experiencias previas.
- Sólo un 25% de los directores de Recursos Humanos prevé reforzar la política de contratación de personas con discapacidad en 2014.
- Sin embargo, un 92% de los encuestados coincide en que la Responsabilidad Corporativa se mantendrá (49%) o se verá reforzada (43%) el próximo ejercicio.
- La política de calidad y medioambiente, la formación a los empleados y el voluntariado corporativo serán los elementos que más se desarrollarán.
- La colaboración público privada y la conciliación son algunos de los aspectos que tendrán un menor desarrollo.
- Un 70% de las empresas augura una congelación de su plantilla en 2014: no habrá despidos ni contrataciones. Sin embargo, un 16% cree que habrá nuevas incorporaciones, una cifra doblemente optimista que el pasado año, cuando se situó en un 8%.
- La polivalencia y la actitud positiva serán los elementos que más tendrán en cuenta a la hora de contratar. Además, cada vez se valora más el lado humano.

**Madrid, 21 de octubre de 2013.-** Un año más, la Fundación Adecco presenta el informe Directivos y Responsabilidad Corporativa: una encuesta a 150 directores de Recursos Humanos, cuyo objetivo es extraer información sobre sus previsiones de empleo de cara a 2014.

En esta ocasión, además, hemos querido indagar en un elemento clave en la gestión de la diversidad y los Recursos Humanos: la contratación de personas con discapacidad. A este respecto, una conclusión parece clara: aunque se han dado importantes pasos, aún no existe una sólida cultura corporativa en gran parte de las empresas. Así, **7 de cada 10 organizaciones declara seguir** encontrando barreras para la incorporación de estos trabajadores en su plantilla.

Por otra parte, sólo **una cuarta parte cree que podrá reforzar la política de contratación de personas con discapacidad** en 2014.

Por otra parte, esta encuesta nos ha permitido conocer y analizar otros aspectos de gran interés en materia de Responsabilidad Corporativa: cómo evolucionarán las plantillas en el próximo ejercicio, qué competencias serán más demandadas en los candidatos o cuáles serán las políticas sociales verán un mayor desarrollo.

### Los “intangibles, principales enemigos de la integración

El número de parados con discapacidad se ha duplicado en el último lustro, alcanzando, la cifra de 131.514 personas<sup>1</sup> a finales de 2012.

Esta cifra no se ha visto compensada por un incremento en el volumen de contrataciones: si en agosto de 2012 se registraron 48.878 contratos a personas con discapacidad, en 2013 se contabilizaron 45.1355, un 8,2% menos.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Informe Ministerio de Empleo y Seguridad Social

[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_bep/estudios/ficheros-estudios/0002944F.PDF](http://www.empleo.gob.es/es/sec_bep/estudios/ficheros-estudios/0002944F.PDF)

<sup>2</sup> Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

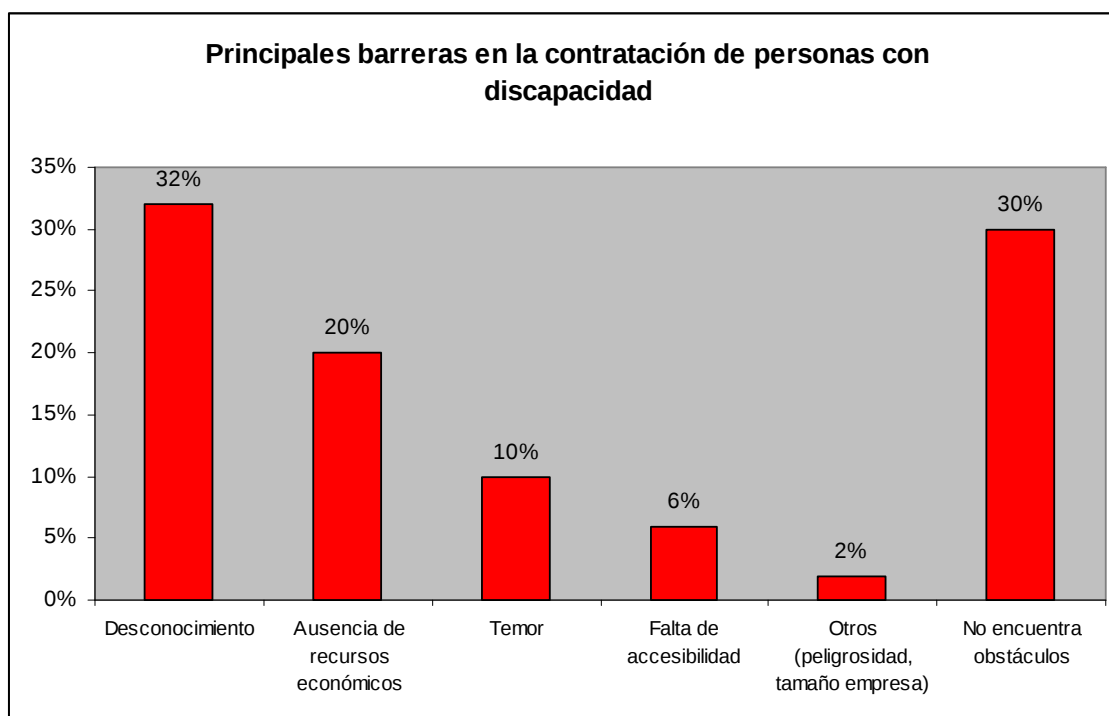
La presente encuesta ha querido identificar si, al margen de la crisis económica, existen otras justificaciones que expliquen este retroceso en la contratación. Y es que, **7 de cada 10 encuestados afirma encontrar obstáculos a la hora de incorporar trabajadores con discapacidad.**

Pero ¿qué tipo de obstáculos encuentran? El más repetido ha sido el desconocimiento, que encabeza la lista con un 32%. Este porcentaje afirma **no saber dónde reclutar a trabajadores con discapacidad o cómo abordar los procesos de selección con estas personas.**

Por detrás del desconocimiento, encontramos la razón económica: un **20% declara no disponer de presupuesto** para abordar la contratación. Según Francisco Mesonero, **director general de la Fundación Adecco**: “hemos de percibir la contratación de personas con discapacidad como una inversión y no como un gasto. Es erróneo el estereotipo de que son trabajadores más caros. No sólo existen desgravaciones al incorporarlos, sino que además ven reforzados valores como el esfuerzo, o el sacrificio, que se traducen en resultados. En definitiva, son trabajadores muy rentables para cualquier empresa”.

Además, un **10% reconoce tener temor a la contratación**, por no haber tenido apenas experiencias previas con trabajadores con discapacidad. Por último, destaca un **6% que encuentra problemas por falta de accesibilidad en sus instalaciones; y un 2% que encuentra otro tipo de obstáculos, como la peligrosidad de las tareas o el tamaño de la empresa.**

Según **Francisco Mesonero**: “Llama la atención el hecho de que, entre las principales barreras, encontremos intangibles como el desconocimiento o el temor. Precisamente son los prejuicios y los estereotipos sociales los que crean una nebulosa que lastra la plena integración de las personas con discapacidad. Por ello, urge impulsar políticas que incidan en el aspecto cualitativo, incluso por encima del cuantitativo”.



Fuente: Encuesta Directivos y RC- Fundación Adecco

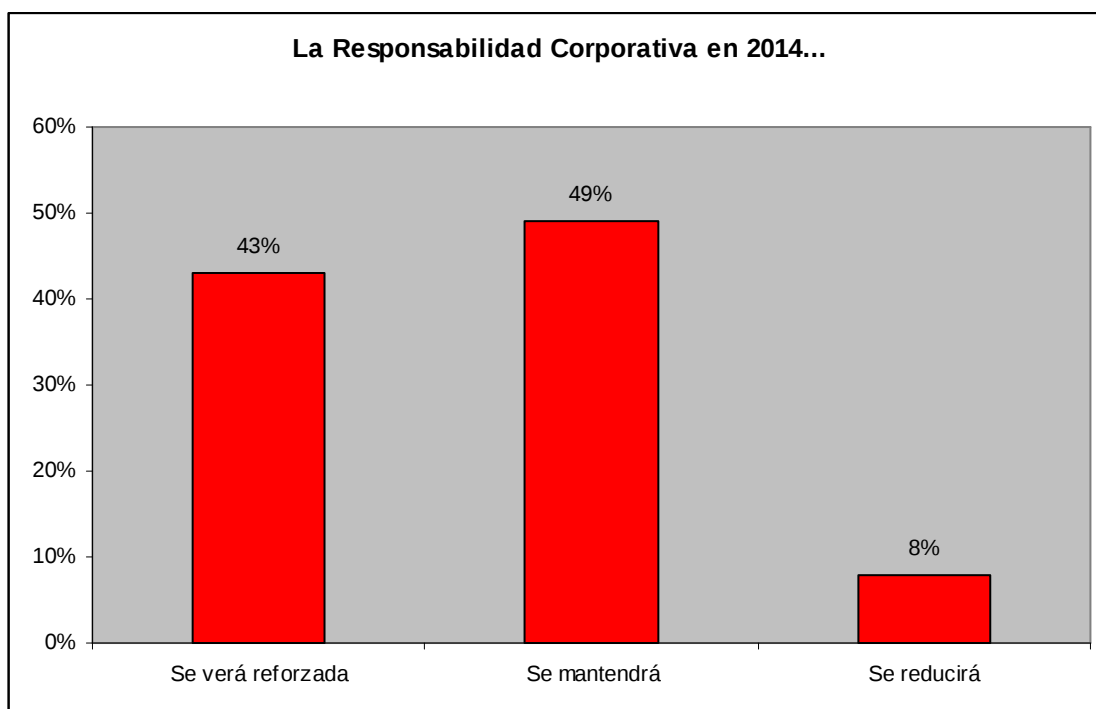
En esta misma línea, tan sólo una cuarta parte de los encuestados (25%) intensificará en 2014 la política de contratación de personas con discapacidad. Frente a ellos, un **75% no impulsará ninguna iniciativa que fomente la incorporación del colectivo.**

## La Responsabilidad Corporativa, en auge

A pesar de que la contratación de personas con discapacidad pone de relieve importantes sombras, la presente encuesta también arroja crecientes luces en materia de Responsabilidad Corporativa. Así, un 92% afirma que no reducirá las iniciativas responsables en 2014 (49%), o que incluso, las reforzará (43%).

Este resultado revela que la **Responsabilidad Corporativa es la mejor respuesta en tiempos difíciles** y el único camino para que una empresa sea sostenible y perdure en el tiempo.

Según **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco**: “La Responsabilidad Corporativa no es una varita mágica que obra milagros de la noche al día, pero es la herramienta más eficaz para sortear la crisis y conseguir efectos positivos en un medio-largo plazo. Algunas de las consecuencias colaterales de adoptar un comportamiento responsable son la apertura hacia nuevos mercados con su consiguiente captación de clientes, la mejora de la relación con todos los grupos de interés o el incremento del orgullo de pertenencia. Por ello, es lógico que las empresas apuesten más que nunca por ser responsables”.



Fuente: Encuesta Directivos y RC- Fundación Adecco

## El medio ambiente y la formación, en el TOP de la responsabilidad

La encuesta realizada por la Fundación Adecco ha planteado a los directores de RRHH diferentes opciones que han valorado del 1 al 5, siendo 1 “muy bajo desarrollo” y 5 “muy alto desarrollo” para dar respuesta a la pregunta **¿qué acciones prevé desarrollar con más énfasis en el ámbito de la Responsabilidad Corporativa en 2014?**

Los resultados arrojan que las iniciativas que experimentarán un mayor impulso son las que tienen que ver con la **política de calidad y medio ambiente y con la formación a los empleados** (en ambos casos, un 52% ha seleccionado 4 ó 5). También ha obtenido una alta valoración el **voluntariado corporativo**: un 42,9% de los directores de Recursos Humanos prevé un alto desarrollo de esta práctica en 2014.

Según **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco**: “en tiempos difíciles, resulta más lógico que nunca que las empresas inviertan en la formación de sus empleados y en voluntariado corporativo. En concreto, esta última práctica ayuda a que los trabajadores desarrollen habilidades de liderazgo, trabajo equipo y creatividad, a la vez de reportar innumerables beneficios a la sociedad”.

Destaca también el trabajo en **I+D+I**. Así, 4 de cada 10 directores de Recursos Humanos vaticina un alto impulso de prácticas de investigación, desarrollo e innovación en el año que se avecina.

También con un 40%, nos encontramos la **elección responsable de proveedores**. Francisco Mesonero destaca que: “aunque un 40% representa menos de la mitad de los encuestados, la tendencia es a incorporar la responsabilidad en toda la cadena de valor. Así, cada vez más empresas están apostando por un sistema de homologación de proveedores, que apueste por aquellos que certifiquen su responsabilidad y excluya a los que vulneren alguna norma esencial”.

### Un 77,4% no prevé avances significativos en conciliación

¿Y cuáles serán los puntos débiles de la Responsabilidad Corporativa? A la cola nos encontramos con la **colaboración público-privada: tan sólo un 16,3% reforzará sus relaciones con la Administración**. Tampoco el tercer sector recibirá demasiadas ayudas por parte de las empresas: sólo un 21,6% impulsará en gran medida su colaboración con ONGs y asociaciones en 2014.

La conciliación también se queda atrás, con un 22,6%. Dicho de otro modo, **un 77,4% de las empresas no prevé ningún avance significativo en conciliación en el año venidero**. A este respecto, Mesonero comenta que: “la flexibilidad en los horarios sigue siendo el Talón de Aquiles de la Responsabilidad Corporativa. En nuestro país sigue muy arraigado el estigma de que conciliar va en detrimento de la productividad y es una creencia errónea, ya que tiempos demasiado extensos en el puesto de trabajo pueden traer consigo horas muertas, estrés y en definitiva, menores resultados. Por el contrario, la conciliación permite a los trabajadores sacar lo mejor de sí mismos”.

|                                            | Muy bajo desarrollo<br>(1) | 2     | 3     | 4     | Muy alto desarrollo<br>(5) |
|--------------------------------------------|----------------------------|-------|-------|-------|----------------------------|
| Política de calidad y medioambiente        | 9,3%                       | 9,3%  | 29,2% | 38,4% | 13,8%                      |
| Formación empleados                        | 3%                         | 21,5% | 23%   | 50%   | 2,5%                       |
| Beneficios sociales                        | 7,90%                      | 22,2% | 46%   | 20,6% | 3,1%                       |
| Conciliación                               | 26,0%                      | 34,8% | 16,6% | 16,6% | 6%                         |
| Colaboración con tercer sector             | 11,60%                     | 28,3% | 38,3% | 18,3% | 3,3%                       |
| Voluntariado corporativo                   | 13,8%                      | 18%   | 25%   | 26,3% | 16,6%                      |
| Contratación trabajadores con discapacidad | 17,9%                      | 25,1% | 31,7% | 22,8% | 2,5%                       |
| I+D+I                                      | 12,9%                      | 12,9% | 33,8% | 35,4% | 4,8%                       |
| Proveedores responsables                   | 14,2%                      | 17,4% | 28,4% | 25,3% | 14,7%                      |
| Colaboración con Admón Pública             | 18%                        | 24,5% | 40,9% | 14,7% | 1,6%                       |

Fuente: Encuesta Directivos y RC- Fundación Adecco

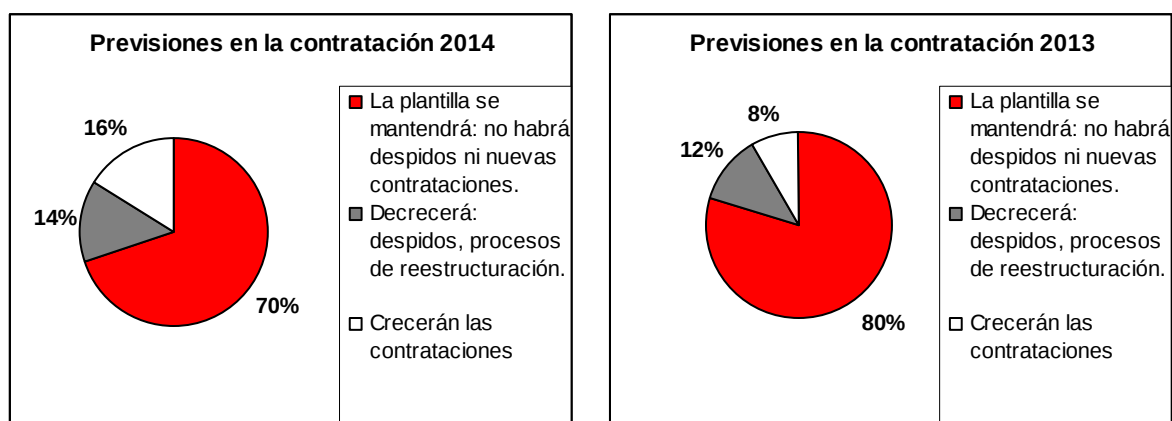
### 7 de cada 10 empresas congelará su plantilla

A pesar de los primeros síntomas de recuperación de la crisis, la mayoría de los directivos no cree que su empresa genere empleo en 2014. En efecto, un 70% augura una **“congelación” de su plantilla en el año venidero: no se realizarán nuevos despidos pero tampoco se reclutarán profesionales**. Frente a ellos, un 14% declara que la plantilla se reducirá. Como nota optimista, un destacable 16% incrementará su número de empleados con futuras

contrataciones, cifra que se ha duplicado con respecto al año pasado, cuando sólo un 8% de los encuestados así lo creía.

En efecto, si comparamos las respuestas de los directivos de un año a otro, observamos una inversión en la corriente de opinión, a pesar de que la mayoría sigue mostrándose prudente al augurar una congelación de su plantilla. Así, si el año pasado había una mayor proporción de encuestados que creía que sus trabajadores decrecerían (un 12% frente a un 8%), este año se invierte la tendencia y los que prevén un crecimiento son más que los que vaticinan un retroceso. En concreto, un 16% piensa que su plantilla crecerá, frente a un 14% que opina que disminuirá.

Así pues, y aunque la mayoría sigue pensando que su empresa no generará empleo, se adivina una tendencia más optimista en cuanto a la contratación, que nos da buenos presagios sobre el empleo en los próximos años.



#### Cualidades del candidato estrella en 2014

A pesar de esta mejora en la percepción de los directivos sobre su plantilla, parece que 2014 aún no será el año del empleo (no olvidemos que 7 de cada 10 anuncia una congelación de su plantilla). Habrá pocas vacantes y por ello, los candidatos tendrán que tener muy claro qué cualidades deben reunir si desean ser seleccionados.

Las respuestas revelan que habrá 3 aspectos esenciales. En orden de importancia, éstos son la **actitud personal, seguida de la experiencia y ésta de la formación**.

Dentro de la actitud personal, podemos identificar las siguientes variables, que se han repetido constantemente en las respuestas:

- **Polivalencia y flexibilidad:** Son las virtudes más deseadas por los directores de Recursos Humanos, ya que un trabajador capaz de realizar tareas diversas tiene un valor añadido. No se trata de tener conocimientos específicos en muchas áreas, sino de tener predisposición a realizar funciones diferentes a las determinadas para el puesto, adaptarse a las necesidades y “estar abierto” a aprender.
- **Positivismo:** Actitud optimista a la hora de relacionarse con los demás y afrontar los conflictos. Una actitud positiva proyecta una buena imagen hacia el exterior y mejora el clima laboral a nivel interno.
- **Iniciativa:** Será otro de los aspectos más valorados. Se traduce en la capacidad del candidato para proponer, implementar mejoras o idear nuevos proyectos.
- **Motivación:** Es un aspecto esencial. Los candidatos que se muestren ilusionados con el puesto, darán lo mejor de sí mismos y las empresas son conscientes de ello.
- **Capacidad de superación:** Se acabaron los tiempos en los que se buscan candidatos que “estén de vuelta de todo”. Sea cual sea su experiencia, las empresas quieren

profesionales que estén dispuestos a aprender, a seguir superándose a sí mismos y que se atrevan a innovar.

Además, llama la atención el hecho de que las empresas dejan de sobrevalorar aspectos como la formación o a la experiencia profesional, para centrarse en el **lado más humano de la persona**. En este sentido, un 34% considera muy importante que el demandante de empleo realice **voluntariado** en su vida personal y un 9% lo considera muy importante.

#### **Sobre Fundación Adecco**

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

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

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

#### **Irene Gil**

Dpto. de Comunicación Fundación Adecco

Tlf: 91 700 49 20

[irene.gil.@adecco.com](mailto:irene.gil.@adecco.com)

#### **Mireia Herrero**

Trescom Comunicación

Tlf: 91 411 58 68

[mireia.herrero@trescom.es](mailto:mireia.herrero@trescom.es)