

Los indicadores de impacto en Responsabilidad Social Empresarial como instrumento para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad

Indicators of impact on Corporate Social Responsibility as an instrument to promote the labor inclusion of people with disabilities

Vicente Martínez Medina* y Francisco Jesús Gálvez Sánchez**

*Director Área Desarrollo Corporativo Grupo CECAP. Toledo, España.

**Técnico Área Desarrollo Corporativo Grupo CECAP. Toledo, España.

RESUMEN

La evaluación cuantitativa del impacto social generado por acciones de Responsabilidad Social Empresarial tiene una elevada relevancia en la actualidad. La cuantificación del impacto social y su monetización son aspectos relevantes en la gestión óptima y eficiente de estrategias orientadas a Responsabilidad Social Empresarial, y más aún en el ámbito laboral, debido a que es un objetivo social de elevado valor para los stakeholders. La inclusión laboral de personas con discapacidad es un canal de sociabilidad y autonomía financiera para el trabajador. En este artículo se presentan indicadores de cuantificación y monetización del impacto social generado por la implantación de acciones de Responsabilidad Social Empresarial orientadas a la inserción laboral de colectivos vulnerables por razones de discapacidad tanto en el ámbito laboral o productivo (indicador de absentismo laboral), en el ámbito de desarrollo de competencias y habilidades (indicador de desarrollo personal (IDP)), y por último, en el ámbito de retorno de la inversión (indicador de retorno social público-privado (RSP)). Estos indicadores complementan y están alineados con el estándar 401 del GRI (Global Reporting Initiative) que abarca el empleo y las condiciones laborales de la cadena de suministro de una empresa u organización, así como el estándar 413, abordando el impacto social de la empresa sobre la comunidad local, completando información relacionada con la capacidad de la empresa para generar empleo de calidad y cumpliendo con la normativa laboral vigente destinado a colectivos en riesgo de exclusión, así como el impacto social generado a la comunidad local y grupos de interés inmediatos.

PALABRAS CLAVES

Indicadores de impacto, RSE, inclusión laboral, discapacidad.

ABSTRACT

The quantitative evaluation of the social impact generated by Corporate Social Responsibility actions is currently highly relevant. The quantification of social impact and its monetization are relevant aspects in the optimal and efficient management of strategies aimed at Corporate Social Responsibility, and even more so in the workplace, since it is a social objective of high value for stakeholders. The labor inclusion of people with disabilities is a channel of sociability and financial autonomy for the worker. This article presents indicators of quantification and monetization of the social impact generated by the implementation of Corporate Social Responsibility actions aimed at the labor insertion of vulnerable groups for reasons of disability both in the workplace or productive sphere (indicator of absenteeism), in the area of development of competences and skills (personal development indicator (IDP)), and finally, in the area of return on investment (indicator of public-private social return (RSP)). These indicators complement and are aligned with the 401 standard of the GRI (Global Reporting Initiative) that covers employment and working conditions in the supply chain of a company or organization, as well as standard 413, addressing the company's social impact on the local community, completing information related to the company's ability to generate quality employment and complying with current labor regulations for groups at risk of exclusion, as well as the social impact generated on the local community and immediate interest groups.

KEYWORDS

Impact indicators, CSR, labor inclusion, disability.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación se desarrolla ante la necesidad que tienen las personas con discapacidad de adquirir un puesto de trabajo que dé sentido a su vida, con el fin último de que sean más autónomos, independientes y, en consecuencia, menos vulnerables. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la discapacidad como *“un concepto general que engloba las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las primeras, son problemas que afectan a una función corporal o estructura; las segundas, son dificultades para llevar a cabo acciones y tareas; y las terceras, son problemas para participar en situaciones vitales. Así pues, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja la interacción que existe entre las características del ser humano y las de la sociedad en la que se desarrolla”*.

En este sentido, el Informe Mundial sobre la Discapacidad elaborado por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011) advierte sobre el crecimiento de la población con alguna tipología de discapacidad, así como las situaciones de extrema vulnerabilidad a las que se enfrentan constantemente. Algunas de las cifras más alarmantes son: (a) El colectivo de la discapacidad supone aproximadamente un 15% de la población mundial, es decir, 785 millones de personas en todo el mundo, de las que el 80% se encuentra situada en países en desarrollo; (b) entre el 80% y el 90% de las personas con discapacidad en edad de trabajar se encuentran en situación de desempleo o están trabajando pero no reciben ninguna remuneración, y si lo hacen, es muy baja; y (c) El 82% viven en la pobreza.

Otros autores, como Benach y Muntaner (2010), y Whitehead y Dahlgren (2006) analizan la influencia que tienen los determinantes sociales en la salud de las personas con discapacidad, y sostienen que existe una fuerte vinculación entre pobreza y discapacidad debida a factores como: (a) el mayor riesgo que tienen los hogares pobres a experimentar accidentes y enfermedades; (b) la complejidad que surge en los hogares pobres para financiar determinados tratamientos de rehabilitación; y (c) el empobrecimiento que puede ocasionar la discapacidad por las dificultades de inserción laboral, las cuantías de las pensiones y los gastos extraordinarios en medicación, tratamiento y apoyo técnico.

En España, según la última Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y situaciones de Dependencia (INE, 2012), el colectivo de la discapacidad está compuesto por 3,78 millones

de hombres y mujeres (Ver Tabla 1). Además, se ofrece una caracterización de este, destacando; (a) la edad y el sexo influyen. La discapacidad afecta en mayor medida al sexo femenino (60%) a partir de los 45 años, mientras que la tendencia es al contrario en la población mejor de 44 años; (b) los problemas que afectan en mayor medida al colectivo de la discapacidad son los relacionados con la movilidad, representando el 67,2%, seguido de las tareas domésticas (55,3%) y las tareas del cuidado e higiene personal (48,4%); (c) la deficiencia que causa un mayor número de discapacidades es la mental (11,6%); (d) el 71,4% de las personas con discapacidad reciben algún tipo de ayuda, relacionada principalmente con la ayuda técnica, personal o ambas; y (e) dentro de la discapacidad severa, el 88,9% reciben algún tipo de ayuda.

En cuanto a la exclusión social, el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET) ha creado un indicador con el objetivo de medir la tasa de riesgo de pobreza y exclusión social, que mide la exclusión de los hogares para acceder a determinados bienes o su exclusión del mercado laboral. En alusión, en el año 2015, la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social de las personas con discapacidad mayores de 16 años es del 29,7%, en comparación con el 26,6% de la población sin discapacidad. Los valores obtenidos para la nación española se sitúan justo por debajo de la media europea (30,2%). Llamamos la atención a países como Bulgaria o Serbia, donde una de cada dos personas con discapacidad está en riesgo de exclusión (50%). Por el contrario, Eslovaquia o la República Checa presentan las tasas más bajas, tomando valores aproximados al 21%. El Informe sobre Exclusión y Desarrollo Social en España (Foessa, 2014) arroja datos igualmente alarmantes: (a) el 35,81% de las personas con discapacidad vive en hogares con ingresos iguales o inferiores a 900 euros, frente al 20,48% de la población general; (b) el 36,14% de las personas con discapacidad reconoce dificultades para llegar a fin de mes, frente al 19,13% del resto de la población; y (c) el ingreso dominante en los hogares con un miembro con discapacidad procede de pensiones contributivas (75% frente al 39% de promedio en el resto de hogares).

Una sociedad avanzada tiene como característica el ser inclusiva para todas las personas que forman parte de ella, y en este sentido, se deben generar herramientas para que las empresas públicas y privadas puedan favorecer la creación de empleo para un colectivo que actualmente se encuentra discriminado en el sistema laboral. Discriminar consiste en la acción de otorgar un trato de inferioridad dentro de un

grupo, a algunos miembros por un motivo en especial, bien sea por razón religiosa, sexo, raza o por discapacidad (Huete, 2002). En este sentido, y con todas las estadísticas actuales, se puede afirmar que actualmente las personas con discapacidad intelectual están discriminadas en el sistema laboral. El último informe del Instituto Nacional de Estadística de España (INE, 2018) cifra la tasa de paro de personas con discapacidad reconocida (con un grado de minusvalía reconocido $\geq 33\%$), independientemente del sexo y edad y con edades comprendidas entre los 16 y 64 años, en el año 2018, en el 25,1%, mientras que, para personas sin discapacidad, dicha tasa de paro se situó en el 15,25% para ese mismo periodo, lo que supone 10 puntos porcentuales más. Por sexo, la tasa de paro en hombres con discapacidad entre los 16 y 64 años se situó en el 25,4%, mientras que en mujeres en el mismo rango de edad se situó en el 25%, siendo, en este caso, cifras equiparables. En el caso de colectivos sin discapacidad, la tasa de paro en mujeres entre 16 y 64 años es superior que la de hombres, siendo del 16,9% en el caso de las mujeres frente al 13,4% en el caso de hombres.

De igual modo, la tasa de empleo viene evolucionando históricamente en la misma línea. Mientras que en el año 2015 era del 60,9% para las personas sin discapacidad y del 23,4% para las personas con discapacidad, en el año 2018 es del 65,9% para las personas sin discapacidad y del 25,8% para las personas con discapacidad. Esto significa que en el año 2015 la diferencia porcentual era de 37,5 puntos, y en el año 2018 ha sido de 40,1 puntos. A pesar de que la tasa de empleo ha crecido para las personas con discapacidad, lo ha hecho aún más para las personas sin discapacidad, aumentando aún más la brecha. En consecuencia, las personas con discapacidad son un grupo vulnerable y ello supone una mayor dificultad para acceder al mercado de trabajo frente a las personas sin discapacidad, aun representando el empleo un condicionante vital para nuestras relaciones con los demás e incluso para la salud.

Normativa para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Una de las primeras normativas españolas que trataron de potenciar la inclusión laboral de las personas con discapacidad es la Ley de Integración Social del Minusválido (BOE, 30 de abril de 1982), que obligaba a las empresas a contratar, al menos, a un 2% de personas con discapacidad cuando su plantilla fuese superior a 50 empleados. Sin embargo, la contratación de estos debe hacerse no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente actual, sino por el deseo de crear una sociedad inclusiva y porque el

colectivo realmente aporta valor en la prestación de sus servicios a la empresa. La Estrategia Inclusiva (2014-2017) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014) trata de dar visibilidad a este colectivo y que se tome conciencia a nivel político, social y económico. A través de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de dicha organización, se han llevado a cabo numerosas iniciativas relevantes para de empresarios en relación con la discapacidad, a quienes corresponde el dominio íntegro de su empresa y quienes tomarán las decisiones pertinentes y futuras. Es por ello por lo que en España empieza a tomar una creciente importancia la Responsabilidad Social Empresarial, siendo promotora la Comunidad de Extremadura en el año 2010 (DOE, 2010), y que posteriormente ha dado lugar al desarrollo de nueva normativa que trata de favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Según la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas (Ministerio de Empleo y seguridad Social, 2014), el acceso al mercado de trabajo de colectivos con discapacidad se establece como objetivo prioritario en las políticas sociales. Del mismo modo, la medida 22 establece la necesidad de impulsar actuaciones para favorecer la diversidad en las plantillas, mediante una política de igualdad de oportunidades promovida por las Administraciones Públicas y las empresas. En el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial, la inserción laboral de personas con discapacidad se considera una estrategia prioritaria debido a su elevado valor y exigencia social, acción que repercute de forma directa en la reputación e imagen de la empresa (retorno intangible). En el estudio que se presenta, se cuantifica el impacto de estrategias de RSE orientadas a favorecer la generación de empleo de personas con discapacidad mediante la utilización de indicadores que cumplen con los siguientes criterios; relevancia, utilidad, sencillez, precisión, transparencia y basados en indicios validados y fuentes de información fiables.

Los indicadores de impacto son una comparación entre dos o más datos que permiten obtener un valor o criterio para la medición de un determinado efecto (o “huella”) generado por la ejecución de una acción de índole social. Los indicadores de impacto son instrumentos de medida que permiten medir y verificar el cumplimiento de objetivos cuantitativos y cualitativos que se consiguen a través de la implantación de acciones dentro del marco de RSE. La principal ventaja de incorporar estos instrumentos radica tanto en la cuantificación del

objetivo, como en su evaluación y control, permitiendo a la empresa evaluar su RSE e implantar un plan de mejora en el caso de que los resultados obtenidos no hayan sido los óptimos. Por tanto, la utilización de indicadores por parte de la empresa mejora la gestión de RSE y contribuye a gestionar de forma más eficaz y eficiente su comportamiento, ya que al medir el impacto se evalúa si dicho impacto ha sido proporcional al esfuerzo realizado. En este punto cabe destacar el carácter voluntario de la RSE, respondiendo a criterios éticos en el marco de actuación y relación entre la empresa y sus stakeholders. No obstante, destacamos en el marco regulatorio el BOE, 29 de diciembre de 2018, que tiene como objetivo identificar los riesgos para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los stakeholders incrementando la divulgación de información no financiera, en materia social y medioambiental en aquellas empresas con un número medio de empleados mayor de 500 trabajadores. De esta manera, el presente estudio de investigación pretende ofrecer una herramienta que cuantifique el impacto de las empresas que entre sus políticas de Responsabilidad Social Empresarial adoptan medidas para favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

MÉTODO

Objetivos

El objetivo general de esta investigación es favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad a través de la presentación de indicadores de impacto que reportan beneficios a todos los agentes implicados en esta problemática (empleados, empresas y Administraciones Públicas). Para alcanzar este objetivo general, proponemos los siguientes objetivos específicos:

1. Revisar los últimos avances de investigación vinculados a la exclusión laboral de las personas con discapacidad.
2. Analizar la normativa actual en materia de Responsabilidad Social Empresarial en España.
3. Cuantificar el impacto social generado por la implantación de políticas (acciones) de Responsabilidad Social Empresarial en Futurvalía Multiservicios Empresariales S.COOP.
4. Generar una herramienta de medición para las empresas que favorecen la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Población y muestra

Los trabajadores objeto de estudio han sido contratados laboralmente en el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2019 por Futurvalía Multiservicios Empresariales S.COOP., entidad sin ánimo de lucro perteneciente al Grupo CECAP de Toledo (España) cuyo objeto social es la contratación laboral de personas con discapacidad para prestar servicios a empresas y organismos de ámbito público¹ y privado² en virtud del cumplimiento de políticas de Responsabilidad Social, alineando dichas estrategias con los objetivos de los programas que desarrolla la entidad sin ánimo de lucro (tabla 1).

Por otra parte, cabe destacar que todos los contratos laborales celebrados con los trabajadores objeto de estudio han cumplido con la normativa laboral vigente en cumplimiento del Estatuto de Trabajadores y del Convenio Colectivo regulador. Además, todos los trabajadores han sido dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, en el que estarán incluidos los trabajadores españoles por cuenta ajena (o asimilados) en las distintas ramas de la actividad económica, independientemente de la duración de la relación laboral, que ejerzan normalmente su actividad en territorio nacional (art. 136.1 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social).

El número de trabajadores (tabla 2) objeto de estudio ha ascendido a 31 trabajadores con discapacidad reconocida (grado de minusvalía reconocido $\geq 33\%$). Por rango de edad, la mayor proporción de trabajadores se encuentran entre los 31 y 50 años, con 17 trabajadores (54,84% del total). Por sexo, hay más hombres (17 trabajadores) frente a mujeres (14 trabajadoras), mientras que, por tipología de discapacidad, es la discapacidad intelectual la que abarca un mayor rango, con el 64% sobre el total de la muestra (figuras 1 y 2).

Instrumento.

Los instrumentos utilizados y que han definido los indicadores de impacto son los siguientes:

A. Indicador de absentismo laboral: Este indicador tiene como objetivo medir el impacto de la acción desarrollada a nivel laboral y productivo, a través del absentismo laboral, entendido como toda falta de asistencia o

¹ Propiedad Pública: Participación y control mayoritario o total pública.

² Propiedad privada Participación y control mayoritario o total privado.

ausencia al trabajo, ya sea justificado o no. El absentismo justificado viene recogido en el Estatuto de Trabajadores y trabajadoras (BOE, 29 de marzo de 1995); y el absentismo no justificado puede ser causa de falta leve, medio o grave pudiendo ser causa de despido.

El indicador de absentismo laboral es una ratio que se calcula a través de la comparación de las siguientes magnitudes:

A.1.) Horas de absentismo justificadas: Horas que el trabajador se ha ausentado de su puesto de trabajo debidamente justificadas y amparadas por la normativa reguladora (BOE, 4 de julio de 2019).

A.2.) Horas de absentismo injustificadas; Horas que el trabajador se ha ausentado de su puesto de trabajo y no ha presentado ninguna justificación amparada por la normativa reguladora (BOE, 4 de julio de 2019).

A.3.) Horas de trabajo contratadas: Horas de trabajo contratadas a través de la formalización del contrato de trabajo celebrado entre la empresa y el trabajador.

Para el cálculo de la ratio se calcula la proporción de las horas en las que se ha producido absentismo laboral (justificado e injustificado) en el puesto de trabajo y el número de horas que han sido contratados los empleados. Por tanto, su interpretación será la proporción de horas que el empleado ha estado ausente de su puesto de trabajo.

Para la correcta interpretación del indicador, tomamos como referencia el 5% (Activa Mutua, 2016).

B. Indicador de retorno social público/privado (RSP). El RSP cuantifica monetariamente lo que la empresa contratante retorna a la Administración a través de la contratación de una persona con discapacidad, teniendo en cuenta por una parte el salario que percibe, y por otra, las prestaciones o ayudas públicas que deja de percibir por su relación contractual con la empresa.

El indicador se determina a través de una ratio que compara dos magnitudes, el Impacto Social Económico (ISE) y la Inversión Social (INS). Para cuantificar el Impacto Social Económico (ISE) se cuantifican los siguientes impactos:

B.1.) Ingresos públicos directos: Se consideran las cargas impositivas a cargo del trabajador (IRPF) y las cargas sociales del trabajador (cuota de la Seguridad Social del trabajador) y de la empresa (Cuota de la seguridad Social Patronal).

B.2.) Ahorro público directo: Se consideran las prestaciones que se recibe el trabajador y se suspenden derivadas de su relación contractual con la empresa, tales como la Pensión No

Contributiva (PNC) o la Prestación por Desempleo.

B.3.) Ahorro público indirecto: Se consideran el ahorro del coste público en atención directa asignado al trabajador que la AAPP no asigna al ser contratado, entendiéndose que el trabajador ya recibe un apoyo natural en su puesto de trabajo fruto del proceso metodológico de inclusión laboral. Al recibir dicho apoyo inclusivo en el puesto de trabajo, el trabajador no es atendido en su centro social de referencia.

Por su parte para cuantificar la inversión social (INS) equivale al salario bruto del trabajador. No se considera para el cálculo la Seguridad Social Patronal ya que la empresa contratante tiene una bonificación del 100%, y por tanto no asume económicamente dicha carga social.

Para el cálculo de la ratio, se establece la proporción entre el Impacto Social Económico (ISE) y la Inversión Social (INS). La interpretación del resultado del Indicador de retorno social público/privado (RSP) es la siguiente:

Valor > 1 = Rentabilidad social mayor que la unidad. Por cada euro invertido por la empresa, se retorna socialmente una cuantía superior a la unidad.

Valor < 1 = Rentabilidad social menor que la unidad. Por cada euro invertido por la empresa se retorna socialmente una cuantía inferior a la unidad.

C. Indicador de desarrollo personal (IDP).

Este indicador tiene como objetivo analizar cómo la acción desarrollada ha contribuido al desarrollo de las competencias, habilidades y destrezas de los trabajadores.

Siguiendo la metodología de evaluación de perfiles (especificidad) que aplica el Grupo de Entidades Sociales CECAP, los parámetros sobre los que se va a analizar el impacto que genera el empleo en el desarrollo personal del empleado son los siguientes:

1. Sistema motivacional. se define como “*el proceso adaptativo que energiza y dirige el comportamiento de un individuo hacia un objetivo o meta de una actividad, a la que instiga y marca unos pasos concretos*” Kleinginna (1981).

a) Iniciativa: actitud proactiva marcando el rumbo por medio de acciones concretas, siendo capaz de imaginar, emprender, desarrollar y evaluar planteamientos, acciones o proyectos individuales o colectivos con creatividad, confianza, responsabilidad y sentido crítico.

b) Capacidad de afrontamiento: “*aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se*

- desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (Lazarus y Folkman, 1984).
- c) Motivación intrínseca: Se refiere a la motivación para implicarse en una actividad por la satisfacción que produce dicha acción en sí misma, encontrándose la recompensa en la acción de la propia actividad. Se basa entonces en estudiar una serie de necesidades psicológicas implicadas en la iniciación y persistencia en la conducta, frente a ausencia de refuerzo extrínseco (Reeve, Nix, & Hamm, 2003)
 - d) Motivación extrínseca: Dicha motivación hace referencia a componentes externos a la conducta en sí misma que influyen en la iniciación de una respuesta, a repetirla y finalmente a adquirir un premio externo por ello. Según la teoría del incentivo, hay objetos por los cuales el organismo se siente atraído (Bolles, 1978).
 - e) Motivación de logro: se define como la necesidad que lleva a una persona a hacer algo percibido como difícil de manera rápida y efectiva (Murray, 1938).
2. Sistema cognitivo. Los sistemas cognitivos abarcan sistemas naturales o artificiales de procesamiento de las informaciones capaces de percepción, aprendizaje, razonamiento, comunicación, actuación y comportamiento adaptativo en el ser humano. Desde una definición más pseudocientífica podemos encontrar que las funciones cognitivas son aquellas que se encuentran ubicadas en la corteza prefrontal, siguiendo el modelo de Fuster (1988), es su papel crítico en la organización temporal de las acciones que están dirigidas hacia una meta, ya sea biológica o cognitiva (movimientos somáticos, oculares, conducta emocional, rendimiento intelectual, habla o razonamiento).
 - a) Atención: implica la existencia de un control por parte del organismo, de la elección de los estímulos que, a su vez, controlarán su conducta, siendo la atención algo más que una mera selección, ya que se relaciona también con la cantidad o la intensidad.
 - b) Percepción: Según la Psicología clásica de Neisser, la percepción es un proceso activo constructivo en el que la persona que percibe, antes de procesar la nueva información y con los datos registrados en su sistema consciente de análisis, construye un esquema informativo anticipatorio, que le permite contrastar el estímulo y aceptarlo o rechazarlo según se adecue o no al propuesto esquema.
 - c) Memoria: Es la facultad mediante la que el ser humano puede retener y recordar hechos pasados.
 - d) Lenguaje: El lenguaje se podría definir como una forma de relacionarse con la comunidad (Montecinos, 2000).
 3. Habilidades sociales/comunicativas. Conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas” (Caballo, 1986). Las habilidades sociales/comunicativas a evaluar son: básicas, avanzadas, asertivas y de planificación.
 4. Habilidades ejecutivas. Las funciones ejecutivas son actividades mentales complejas, necesarias para planificar, organizar, guiar, revisar, regularizar y evaluar el comportamiento necesario para adaptarse eficazmente al entorno y para alcanzar metas (Bauermeister, 2008).
 - a) Adaptativas: La conducta adaptativa, según su definición vigente, “*es el conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas aprendidas por las personas para funcionar en su vida diaria*” (Luckasson et al., 2004).
 - b) Funcionales: Las habilidades funcionales o actividades de la vida diaria (AVD) son aquellas necesarias para cuidar de uno mismo y del entorno próximo constituyendo un factor crítico para la salud y el bienestar.

Cada uno de estos parámetros tiene cuatro posibles valoraciones: sí, en el caso de que se haya producido una mejora; no, en caso de que no se produzca ningún desarrollo del empleado; no lo sé, cuando el empleado no está seguro de haber experimentado un desarrollo; ya lo hacía antes; cuando el profesional de referencia en el Área Capacitación Laboral y Emprendimiento considera que ya se había alcanzado el estadio de adquisición con anterioridad.

Procedimiento de recogida y análisis de datos

Para el procedimiento de recogida y análisis de datos se han tenido en consideración la veracidad de la información primaria, utilizando los siguientes instrumentos:

A) Indicador de absentismo laboral: Hoja de registro de horas diarias firmadas por el trabajador (BOE, 12 de marzo de 2019), y que ha estado supervisada por la empresa u organismo contratante del servicio a prestar.

B) Indicador de retorno social público/privado (RSP): Se han utilizado como instrumentos las nóminas de los trabajadores objeto de estudio, cartas de comunicación oficiales remitidas por los organismos públicos relacionadas con la concesión de ayudas y prestaciones, y costes públicos de atención calculados a través de informes económicos remitidos por entidades sociales vinculantes al trabajador.

C) Indicador de Desarrollo Personal (IDP): La herramienta utilizada ha sido un cuestionario adaptado a lectura fácil diseñado en base a la metodología de análisis de perfiles y de puestos de trabajo del Servicio de Capacitación CECAP. Posteriormente, ha sido cumplimentado por los trabajadores bajo la supervisión y apoyo profesional de técnicos de Futurvalía Multiservicios Empresariales S.COOP.

RESULTADOS

En cuanto al indicador de absentismo laboral, en total se han contabilizado 14.764 horas trabajadas, considerando dichas horas, tiempo de trabajo efectivo (se incluye el tiempo en el que el trabajador/a se encuentra en su lugar de trabajo, incluyendo todo el tiempo dedicado al desarrollo de su actividad; no están incluidos en este cómputo; los tiempos de acceso y salida del trabajo, los tiempos de higiene personal y cambio de ropa, los tiempos transcurridos en el transporte al centro de trabajo, los permisos por asuntos personales o de recuperación de días o momentos de fiesta por otros trabajados).

De las 14.764 horas, se han contabilizado como ausencias justificadas 144 horas durante todo el periodo 2019, lo que supone un 0,98% del total de horas trabajadas con respecto a las horas de ausencias de horas justificadas. Por tanto, el indicador de absentismo laboral se sitúa en el 0,98 % por debajo del 5,00%, siendo por tanto un indicador óptimo. De las 14.764 horas contratadas sólo 144 horas han sido ausencias justificadas en aplicación de la normativa laboral y el Convenio Colectivo regulador (tabla 3).

Con respecto al Indicador RSP, la inversión social ha ascendido en el periodo 2019 a 101.038,57 €, de los que han retornado en forma de ingreso y ahorro público 43.452,14 € en concepto de impuestos, cargas sociales y ahorro público de atención directa. En conclusión, de cada euro invertido en acciones de Responsabilidad Social Empresarial orientada a la generación de empleo de personas con discapacidad, se han retornado a la Administración Pública 0,43 € (tabla 4).

Con respecto al Indicador IDP no existen competencias desarrolladas por encima del 80%. Las competencias más desarrolladas son el sistema motivaciones y el cognitivo con un 68,56% y un 62,30% respectivamente. La menos desarrollada son las habilidades sociales comunicativas con un 53,88% (tabla 5)

CONCLUSIONES

La cuantificación y monetización del impacto social de acciones desarrolladas por la empresa y orientadas a la inserción laboral de colectivos en riesgo de exclusión adquiere una importancia relevante en la forma de gestionar la Responsabilidad Social Empresarial, ya que el comportamiento de la empresa debe ser entendido desde un punto de vista estratégico, y, por tanto, susceptible de gestión. El diseño y la implementación de un plan de RSE facilita la gestión de dicho comportamiento y ayuda a definir objetivos, políticas y procedimientos que enriquecen y aportan valor al modelo de negocio y a los resultados empresariales globales. Por otra parte, la implantación de políticas de RSE impactan positivamente en el entorno de la empresa generando un bien común y sostenible, siendo este uno de sus principales cometidos, lo que contribuye a su vez a la mejora de las relaciones de la empresa con su entorno desembocando en la optimización de activos intangibles (impacto bidireccional).

En el estudio presentado se ponen en valor otros indicadores que complementan a los más comunes y genéricos, y es esta generalidad lo que perjudica su grado de adecuación en la empresa, debido principalmente a que cada empresa está sujeta a unos condicionantes diferentes dentro de su entorno tanto genérico como competitivo, lo que en muchas ocasiones puede perjudicar su grado de utilidad a la hora de gestionar su responsabilidad social. Por otra parte, se destaca la necesidad de cuantificar el impacto, es decir, expresar numéricamente dicha magnitud, ya que, si no se tienen en cuenta esta circunstancia, se perjudica su medición y gestión, y por tanto la toma de decisiones.

Con el estudio presentado se demuestra que las personas con discapacidad no están sometidos a un elevado grado de absentismo como socialmente se cree de forma generalizada, se demuestra incluso que, en el caso concreto de estos trabajadores, el indicador de absentismo está muy por debajo de la media nacional. Por otra parte, el RSP ha demostrado que la inversión social realizada para contratar a este tipo de colectivos conlleva un retorno monetario a la administración pública en forma de ingresos públicos directos y ahorro público indirecto, lo que demuestra que la persona con discapacidad cuando accede a un empleo, no sólo genera ventajas sociales, sino también ventajas económicas al formar parte activa de la sociedad dejando de ser receptor de ayudas públicas para convertirse en un activo que debe cumplir con sus obligaciones fiscales y demás compromisos.

También en este estudio, se demuestra que el empleo influye positivamente en su desarrollo personal de las personas con discapacidad, potenciando el desarrollo de capacidades que fomentan su autonomía y reducen su grado de vulnerabilidad. En este sentido, el apoyo profesional especializado es de vital importancia, aportando estrategias y mecanismos de apoyo que ayudan a la persona a desenvolverse en un entorno laboral de forma más rápida y óptima, sin perjudicar su grado de socialización con el resto de los trabajadores de la empresa u organización.

REFERENCIAS

- Activa Mutua (2016). *Absentismo de las personas con discapacidad en las empresas*.
- Bauermeister, J. J. (2008). *Hiperactivo, impulsivo, distraído: ¿me conoces?: guía acerca del déficit atencional para padres, maestros y profesionales*. Guilford Press.
- Benach, J., Muntaner, C. (2010). *Empleo, trabajo y desigualdades en salud. Una visión global*. Barcelona. Icaria.
- Boletín Oficial del Estado (12 de marzo de 2019). *Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo*.
- Boletín Oficial del Estado (29 de marzo de 1995). *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*.
- Boletín Oficial del Estado (29 de diciembre de 2018). *Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad*.
- Boletín Oficial del Estado (4 de julio de 2019). *XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad*.
- Boletín Oficial del Estado (30 de abril de 1982). *Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos*.
- Boletín Oficial del Estado. (31 de octubre de 2015). *Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. España*.
- Bolles, C. R. (1978). *Motivation theory (Experimental research and evaluation)* (Tit. Orig. Theory of motivation) Edit. Trillas México Bleger, J. (1998) *Psychology topics (Interview and groups)* Edit. New Vision Buenos Aires.
- Caballo, V. (1986). *Evaluación de las habilidades sociales. Evaluación conductual*. Pirámide, Madrid, 553-595.
- DOE (2015). *LEY 15/2010, de 9 de diciembre, de responsabilidad social empresarial en Extremadura*.
- E. G. Fuster, E. G.; García, F.; & Musitu Ocho, G. (1988). *Maltrato Infantil: Un Modelo de Intervención desde la Perspectiva Sistémica*. Cuadernos de Consulta Psicológica 73, 4,73-82.
- Fundación FOESSA (2014). *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*.
- Huete García, A. y Jiménez Lara, A. (2002). *La discriminación por motivos de discapacidad*. Cermi.
- Instituto Nacional de Estadística (2012). *Panorámica de la discapacidad en España. Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia*.
- Instituto Nacional de Estadística (2018). *El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD)*.
- Kleinginna, P. R & Kleinginna, A. M. (1981). *A categorized list of emotion definitions, with suggestions for a consensual definition*. Motivation and Emotion, vol. 5, pages345–379.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Cambridge University.
- Luckasson, R., Borthwick-Duffy, S., Buntix, W., Coulter, D.L., Craig, E.M., Reeve, A., Schalock, R.L., Snell, M., Spitalnik, D., Spreat, S., y Tassé, M. (2004). *Retraso*

- mental. Definición, clasificación y sistemas de apoyo.* Madrid: Alianza Editorial.
- Ministerio de Empleo y seguridad Social (2014). *Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas.* Ministerio de Empleo y Seguridad Social Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.
- Montecinos, J. P. (2000). *Adquisición y desarrollo del lenguaje y la comunicación: una visión pragmática constructivista centrada en los contextos.* Límite: revista de filosofía y psicología, 7, 54-66.
- Murray, H. (1938). *Explorations in personality.* New York: Oxford University Press.
- Organización Internacional del Trabajo (2014). *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017.*
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe Mundial Sobre la Discapacidad.*
- Reeve, J.; Nix, G.; & Hamm, D. (2003). *Testing models of the experience of self-determination in intrinsic motivation and the conundrum of choice.* Journal of Educational Psychology, 95(2), 375–392. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.95.2.375>
- Whitehead, M., Dahlgren, G. (2006). *Concepts and principles for trackling social inequities in health.* Copenhagen. World Health Organization.

APÉNDICE 1. TABLAS

Tabla 1
Naturaleza de empresas y organismos colaboradores de Futurvalía Multiservicios Empresariales S.COOP.:

EMPRESA/ORGANISMO	NATURALEZA
Alcaliber S.A.	Privada
Excmo. Ayuntamiento Borox	Pública
Excmo. Ayuntamiento Guadamur	Pública
Excmo. Ayuntamiento Mora	Pública
Excmo. Ayuntamiento Yuncler	Pública
Servicio de Capacitación CECAP	Privada
Kensington Language Centre S.L.	Privada
Excma. Diputación Provincial de Toledo	Pública
Organismo Autónomo de Gestión Tributaria	Pública
Cigarral El Ángel Custodio	Privada

Tabla 2
Datos y perfil social de los trabajadores objeto de estudio durante el año 2019

Sexo/Edad	Hombre	Mujer	Total	Tipología discapacidad	Total
< 30	5	5	10	Intelectual	20
31-50	9	8	17	Física	7
51	3	1	4	Ambas	3
Total	17	14	31	Sensorial	1

Tabla 3.
 Indicador Absentismo Laboral.

Organismo	EPR 1	EPU 1	EPU 2	EPU 3	EPU 4	EPR 2	EPR 3	EPR 4	EPU 5	EPU 6	Total
Justificado	12	8	28	12	20	4	4	24	28	4	144
Injustificado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nº horas trabajadas	2296	312	800	2484	752	764	196	612	4772	1776	14764
INDICADOR	0,52%	2,56%	3,50%	0,48%	2,66%	0,52%	2,04%	3,92%	0,59%	0,22%	0,98%
Promedio global	0,98%										

 Tabla 4.
 Indicador RSP.

Impacto social	Variables	EPR 1	EPU 1	EPU 2	EPU 3	EPU 4	EPR 2	EPR 3	EPR 4	EPU 5	EPU 6	Total
A) Ingreso público directo	Cuota IRPF	359,13 €	111,40 €	113,52 €	324,01 €	119,57 €	48,97 €	33,73 €	329,67 €	514,07 €	270,52 €	2.224,59 €
	Aportación SS	1.120,53 €	215,08 €	375,10 €	1.038,43 €	376,29 €	158,23 €	106,71 €	1.098,74 €	1.656,39 €	858,24 €	7.003,74 €
	Aportación empresa	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
B) Ahorro público directo	PNC	784,00 €	901,14 €	950,00 €	0,00 €	0,00 €	1.855,32 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	4.490,46 €
	Prestación por desempleo	13.920,00 €	0,00 €	180,00 €	14.700,00 €	0,00 €	274,29 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	2.409,48 €	31.483,77 €
	Ahorro público de atención	6.899,85 €	1.159,20 €	2.683,27 €	5.111,00 €	2.811,05 €	1.937,65 €	766,65 €	7.001,70 €	14.821,90 €	10.828,78 €	54.021,05 €
Total, impactos (a+b+c)		23.083,51 €	2.386,82 €	4.301,89 €	21.173,44 €	3.306,91 €	4.274,46 €	907,09 €	8.430,11 €	17.477,80 €	14.367,02 €	99.709,05 €
(-) Subvenciones o ayudas directas a la contratación		7.087,50 €	1.689,12 €	2.756,25 €	7.875,00 €	2.887,50 €	1.001,25 €	787,50 €	7.471,78 €	15.225,00 €	9.476,00 €	
Total, impacto social		15.996,01 €	697,70 €	1.545,64 €	13.298,44 €	419,41 €	3.273,21 €	119,59 €	958,33 €	2.252,80 €	4.891,01 €	43.452,14 €
Total, inversión social		17.105,73 €	3.512,10 €	5.854,50 €	16.363,60 €	5.999,95 €	2.126,39 €	1.636,35 €	16.528,95 €	31.911,00 €	13.527,16 €	101.038,57 €
RSP		0,94 €	0,20 €	0,26 €	0,81 €	0,07 €	1,54 €	0,07 €	0,06 €	0,07 €	0,36 €	0,43 €

Tabla 5.
 Indicador RSP.

Variables	Si	No	No sé	Ya lo hacía antes
Sistema motivacional	68,56%	2,47%	0,00%	28,78%
Iniciativa.	65,46%	0,00%	0,00%	34,54%
Capacidad de afrontamiento.	63,33%	0,00%	0,00%	37,67%
Motivación intrínseca.	68,56%	0,00%	0,00%	31,44%
Motivación extrínseca.	70,00%	16,67%	0,00%	13,33%
Motivación de logro.	62,96%	0,00%	0,00%	37,04%
Sistema cognitivo	62,30%	1,85%	0,00%	35,85%
Atención.	76,67%	0,00%	0,00%	23,33%
Percepción.	46,67%	0,00%	0,00%	53,33%
Memoria.	62,00%	8,33%	0,00%	29,67%
Lenguaje.	56,67%	0,00%	0,00%	43,33%
Habilidades sociales comunicativas	53,88%	3,03%	0,00%	43,09%
Básicas.	43,33%	0,00%	0,00%	56,67%
Avanzadas.	43,33%	0,00%	0,00%	56,67%
Asertivas.	52,33%	0,00%	0,00%	47,67%
De planificación.	64,44%	7,41%	0,00%	28,15%
Habilidades ejecutivas	56,22%	13,73%	1,96%	28,31%
Autoimagen.	56,67%	6,67%	0,00%	36,67%
Usar el calendario.	61,67%	16,67%	8,33%	13,33%
Teléfono.	34,67%	0,00%	0,00%	65,33%
Transporte público.	66,67%	33,33%	0,00%	0,00%

APÉNDICE 2. GRÁFICOS

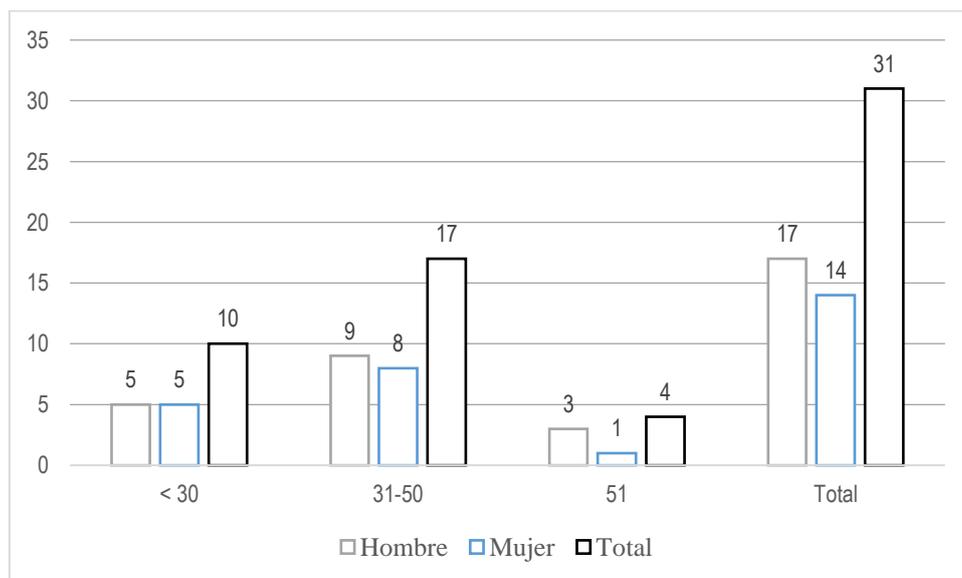


Figura 1. Perfil social de los trabajadores objeto de estudio por rango de edad y sexo.

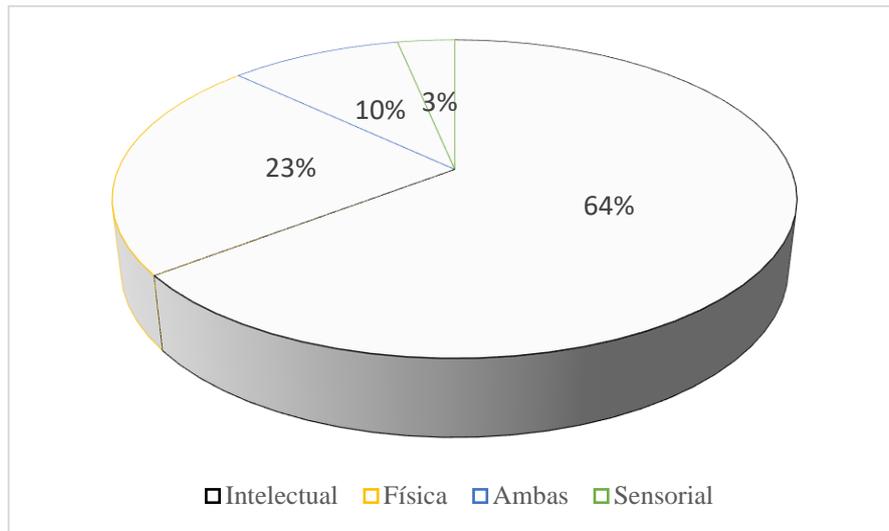


Figura 2. Perfil social de los trabajadores objeto de estudio por tipología de discapacidad.