

REVISTA PRISMA SOCIAL N° 35

# LOS PROCESOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA ECONOMÍA SOCIAL Y SUS CONFRONTACIONES

4º TRIMESTRE, OCTUBRE 2021 | SECCIÓN TEMÁTICA | PP. 91-116

RECIBIDO: 1/8/2021 – ACEPTADO: 23/9/2021

## PROPUESTA METODOLÓGICA DE INDICADORES DE IMPACTO EN RSC PARA FAVORECER LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD UN ESTUDIO DE CASO DE FUTURVALÍA MULTISERVICIOS EMPRESARIALES

METHODOLOGICAL PROPOSAL FOR CSR IMPACT  
INDICATORS TO PROMOTE THE INCLUSION OF PEOPLE  
WITH DISABILITIES IN THE LABOUR MARKET

A CASE STUDY OF FUTURVALÍA  
BUSINESS MULTISERVICES

FRANCISCO JESÚS GÁLVEZ-SÁNCHEZ / FJGALVEZ3@UCAM.EDU  
UNIVERSIDAD CATÓLICA SAN ANTONIO DE MURCIA, ESPAÑA

SONIA MORALES-CALVO / SONIA.MORALES@UCLM.ES  
UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA, ESPAÑA

VICENTA RODRÍGUEZ-MARTÍN / VICENTA.RODRIGUEZ@UCLM.ES  
UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA, ESPAÑA

VICENTE MARTÍNEZ-MEDINA / MARTÍNEZ@CECAPTOLEDO.ES  
DIRECTOR ÁREA DE DESARROLLO CORPORATIVO GRUPO CECAP, ESPAÑA

ESTA INVESTIGACIÓN SE HA REALIZADO DENTRO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CONV1903 67, IMPACTO  
FORMATIVO PARA EN EL EMPRENDIMIENTO SOCIAL INCLUSIVO , FINANCIADO POR LA FUNDACIÓN CIIES.



prisma  
social  
revista  
de ciencias  
sociales

## RESUMEN

Las personas con discapacidad han sido históricamente un grupo de la sociedad con especiales dificultades de acceso al marco de Derechos Fundamentales. Su inclusión en el mercado laboral suele estar marcado por la estigmatización por parte de quienes les emplean lo que provoca que su tasa de empleo sea especialmente reducida en comparación con las personas sin discapacidad. El presente artículo propone una serie de indicadores de cuantificación y monetización del impacto social generado por la implantación de acciones de Responsabilidad Social Empresarial orientadas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, que complementan y están alineados con el estándar 401 y 413 del GRI (Global Reporting Initiative).

Las conclusiones establecen que los niveles de absentismo son inferiores a la media nacional, contribuyendo así a la reducción de los estereotipos o estigmatización. Desde el punto de vista financiero, la inclusión laboral de este segmento de la población proporciona un fuerte impacto a la Administración Pública, tanto desde el ahorro como desde los ingresos directos. Y, finalmente, el acceso al mercado laboral supone un desarrollo personal y profesional para el empleado con discapacidad, que contribuye a la reducción de su nivel de apoyo y a la normalización en su puesto de trabajo.

## PALABRAS CLAVE

*Indicadores de impacto; impacto social; responsabilidad social corporativa; inclusión laboral; discapacidad.*

## ABSTRACT

People with disabilities have historically been a group in society with particular difficulties in accessing the Fundamental Rights framework. Their inclusion to the labour market is often marked by stigmatisation by employers, which results in a particularly low employment rate compared to non-disabled people. This article proposes a series of indicators for quantifying and monetising the social impact generated by the implementation of Corporate Social Responsibility actions aimed at the inclusion of people with disabilities in the labour market, which complement and are aligned with the GRI (Global Reporting Initiative) standards 401 and 413.

The conclusions establish that absenteeism levels are lower than the national average, thus contributing to the reduction of stereotypes or stigmatisation. From a financial point of view, the inclusion of this segment of the population in the labour market has a strong impact on the public administration, both in terms of savings and direct income. And finally, access to the labour market means personal and professional development for the employee with a disability, which contributes to the reduction of their level of support and normalisation in the workplace.

## KEYWORDS

*Impact indicators; social impact; corporate social responsibility; labor inclusion; disability.*

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. DISCAPACIDAD Y EXCLUSIÓN LABORAL

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la discapacidad como:

«un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a la estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas; y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja la interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive». Además, reconoce que «la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás». (OMS, 2011)

Este grupo de la población ha sido históricamente, y lo continúa siendo hoy día, un segmento con elevadas dificultades de acceso al marco de Derechos Fundamentales como consecuencia de las escasas oportunidades que la sociedad en su conjunto les brinda, en la mayoría de las ocasiones provocadas por el desconocimiento sobre sus competencias, capacidades, habilidades, y, en definitiva, sobre su talento. De esta forma, aproximadamente el 15% de la población mundial, es decir, 900 millones de personas en el mundo, presentan alguna tipología de discapacidad, y, por tanto, encuentra dificultades para incorporarse de manera normalizada a las diferentes dimensiones de la sociedad (OMS, 2011). A pesar de que, hasta el momento, constituyen la mayor minoría del mundo, esta cifra está aumentando como consecuencia del crecimiento de la población, los avances de la medicina y el proceso de envejecimiento (OMS, 2015).

En España, según la última Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y situaciones de Dependencia (INE, 2012), el colectivo de la discapacidad<sup>1</sup> está compuesto por 3,78 millones de hombres y mujeres. 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 menor 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.

Entre las principales barreras de las personas con discapacidad encontramos aquellos aspectos relacionados con la transición hacia el mercado laboral. Numerosos estudios de investigación han analizado la inclusión laboral y la discriminación comparativamente entre personas con y

<sup>1</sup> Se consideran personas con discapacidad reconocida, es decir, aquellas con grado de discapacidad superior o igual al 33 % o asimilados, según el procedimiento de valoración establecido por RD Legislativo 1/2013.

sin discapacidad (Baldwin y Choe, 2014; Baldwin y Johnson, 1994, 1995, 2000; Cervini-Plá *et al.*, 2016; Johnson y Lambrinos, 1985).

Así, este segmento de la población presenta elevadas tasas de desempleo en comparación con sus pares sin discapacidad (Lindsay *et al.*, 2017; Rutkowski y Riehle, 2009; Wolgemuth *et al.* 2016), lo que condiciona el nivel de ingresos, provocando que alrededor del 16% de la población se encuentre en estado de pobreza relativa, aumentando al 30% cuando hablamos de personas con discapacidad (Palmer *et al.*, 2006). La falta de recursos económicos, junto al déficit formativo de los y las profesionales que exige adaptaciones curriculares basados en el diseño universal, dificultan los itinerarios de formativos, que impiden una promoción adecuada dentro de los mismos (Critten 2016; Darcy *et al.*, 2016; Wiggan, 2012) lo que interfiere directamente en sus posibilidades de incorporación al mercado laboral (Howard, 1999) y la participación social de las personas con discapacidad. Las políticas educativas constituyen un eje transcendental no solo para el acceso a la educación primaria, donde alrededor de 40 millones de niños que sufren algún tipo de discapacidad, no reciben educación en el mundo (Sen, 2004), sino para garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad mediante la promoción de oportunidades de aprendizaje que incluyan las diversidades sociales y humanas (UNESCO, 2015).

El bajo porcentaje de empleo formal de este grupo de la población a nivel mundial (OIT, 2014) se ha argumentado como una consecuencia de la discapacidad individual. Sin embargo, las últimas tendencias en esta línea de investigación señalan que la exclusión y las dificultades de estos colectivos se derivan principalmente de la forma en que la sociedad percibe y actúa ante la discapacidad (OIT, 2014; Vornholt *et al.*, 2018). Estas actitudes negativas provocan falta de oportunidades laborales, baja autoestima, aislamiento y enfermedad, lo que resulta en una gran carga social (Carter y Markham, 2001; Sharac *et al.*, 2010; Verdonschot, 2009; Zheng *et al.*, 2016).

## 1.2. INCLUSIÓN LABORAL Y DISCAPACIDAD

La gestión de la diversidad en las organizaciones ha sido objetivo de innumerables trabajos de investigación, aunque se ha centrado especialmente en la diversidad de género (Andrade *et al.*, 2014; Nascimento Ribeiro y Garcia, 2015), mientras que son muy escasos los relativos a las personas con discapacidad. Sin embargo, la inclusión laboral proporciona importantes contactos sociales, estructura cotidiana y roles sociales valorados (Garrels y Sigstad, 2019; Kählin y Haglund, 2009; Lövgren, 2015).

Empresas y agentes sociales han propuesto metodologías para favorecer la inclusión laboral de este segmento de la población. Un elemento recurrente es el empleo con apoyo o diversidad de apoyos en la contratación de las personas con discapacidad (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001; Martínez, 2009). Quienes les emplean requieren de un apoyo consultivo (Kuznetsova y Yalcin, 2017), y a menudo son una intervención eficaz que favorece la adaptación al lugar de trabajo (Tholén *et al.*, 2017).

Desde el punto de vista legislativo, uno de los primeros instrumentos que ha tratado de favorecer el acceso al marco de Derechos Fundamentales de las personas con discapacidad fue la

Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU, 2006), que establece como propósito:

«promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente». En esta línea, la Organización de Naciones Unidas establece que los estados deben implementar «una inclusión plena y eficaz de las personas con discapacidad y su participación en todas las etapas de los procesos». (ONU, 2000)

Más recientemente los Objetivos de Desarrollo Sostenible han considerado que hay que «... lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad e igual remuneración por trabajo de igual valor» (ONU, 2018).

En España, una de las primeras normativas con objeto de favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad es la Ley de Integración Social del Minusválido (Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos), que obligaba a las empresas a contratar, al menos, a un 2% de personas con discapacidad cuando su plantilla fuese superior a 50 personas empleadas. Sin embargo, la contratación 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 (Hernández, 2000). Las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad en nuestro país han pasado de poner el énfasis en medidas administrativas de tipo asistencial, a modelos de empleo protegido con la creación de los centros Especiales de Empleo (Calderón y Calderón 2012) y el despliegue de políticas de discriminación positiva que enfatizan en la inserción laboral en el mercado ordinario (Becerra *et al.*, 2008) como la forma más eficaz de normalización, ofreciendo a las empresas ordinarias incentivos de ayudas y subvenciones a la contratación de trabajadores/as con discapacidad.

En los últimos años, se ha producido un fuerte impulso de las políticas de RSC por parte de las empresas, de las Administraciones Públicas, y en general, de todas las organizaciones, que incluyen acciones relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad (Palacios y Romañach, 2007). Así, los gobiernos europeos promulgan leyes, formulan políticas y desarrollan programas dirigidos a promover las posibilidades de ocupación de las personas con discapacidad, como la «Estrategia Inclusiva» (2014-2017) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014), y la «Estrategia Europea de Discapacidad» (2010-2020), que refleja la necesidad de cumplimiento de la convención de la ONU en esta materia, destacando el uso de medidas para avanzar en su aplicación (Comisión Europea, 2012).

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 (Ley 15/2010, de 9 de diciembre, de responsabilidad social empresarial en Extremadura), y que posteriormente ha dado lugar al desarrollo de nueva normativa como la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, que incluye la integración de las personas con discapacidad, así como su presencia en los programas de RSC

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.

Por otro lado, las empresas están utilizando políticas de Responsabilidad Social Empresarial para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad. Así, para la Comisión Europea (2010), la RSE es «un concepto a través del cual las empresas integran las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales y en su interacción con sus grupos de interés de forma voluntaria». Para Meseguer-Sánchez *et al.* (2021) la RSE no sólo representa buena imagen para la compañía, sino que es un estilo transparente de gestión de recursos eficiente que garantiza resultados económicos en base al principio legal de respeto de los derechos a los demás. De esta forma, el principio fundamental de la RSE es realizar negocios morales que agreguen valor a la sociedad más allá de las directrices legislativas (Carrol, 1991; Portney, 2008; Rodríguez *et al.*, 2006). En consecuencia, la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) hace que la preocupación empresarial trascienda de los propios intereses particulares al bienestar social (Navarro, 2008; Adams, 2002) que evidencian su carácter sostenible en su aspecto social, medioambiental y económico.

Aunque desde el punto de vista teórico no existen estudios que vinculen la Responsabilidad Social Empresarial y la implementación de políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad, en la práctica 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 (Martínez, 2013).

De esta forma, este estudio de investigación es novedoso en la literatura, y cubre la brecha de investigación existente en la cuantificación del impacto de las políticas de RSE orientadas a favorecer la generación de empleo de personas con discapacidad mediante la utilización de indicadores que cumplen con los criterios de relevancia, utilidad, sencillez, precisión, transparencia, y basados en indicios validados y fuentes de información fiables.

En esta línea de investigación se proponen diferentes indicadores de impacto para favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Para ello, se han revisado los avances normativos en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y de RSC, ofreciendo así una herramienta que cuantifique el impacto de la aplicación de estas medidas, así como un reporte de beneficios tangibles a todos los agentes inmersos en esta problemática (empleados con discapacidad, agentes sociales, instituciones públicas y privadas).

## 2. DISEÑO Y MÉTODO

El presente estudio utiliza una metodología de investigación de estudio de casos descriptivo, particularmente apropiada para estudiar un caso o situación que tiene lugar en un marco geográfico con cierta intensidad en un periodo corto de tiempo (Yin, 1989; García-Jiménez, 1991; Merriam, 1988). El potencial del estudio de casos radica en que permite centrarse en un caso concreto o situación e identificar los distintos procesos interactivos que lo conforman, además

de considerarse como una estrategia para la toma de decisiones, conectando directamente con la realidad por su naturaleza práctica y contextual, posibilitando la comunicación entre investigación, teoría y práctica, siendo uno de los métodos de investigación para el análisis de la realidad que tiene gran importancia en el desarrollo de las ciencias sociales (Latorre, 2003).

## 2.1. POBLACIÓN Y MUESTRA

El personal trabajador objeto de estudio ha sido contratado laboralmente en el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2019 por Futurvalía Multiservicios Empresariales S.COOP<sup>2</sup>, 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 público<sup>3</sup> y privado<sup>4</sup>, en virtud del cumplimiento de sus políticas de Responsabilidad Social, alineando dichas estrategias con los objetivos de los programas que desarrolla la entidad.

La tabla 1 recoge la naturaleza de las empresas que son objeto de estudio en el presente análisis.

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

<b>Empresa/Organismo</b>	<b>Naturaleza</b>
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

**Fuente: Elaboración propia**

Es importante destacar que todos los contratos laborales celebrados con los trabajadores y las trabajadoras han cumplido con la normativa laboral vigente en cumplimiento del Estatuto de Trabajadores y del Convenio Colectivo regulador. Además, todo el personal trabajador participante ha sido dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, en el que están 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

<sup>2</sup> Futurvalia visibiliza sus acciones a través del siguiente enlace. <http://www.futurvalia.com>

<sup>3</sup> Propiedad Pública: Participación y control mayoritario o total pública.

<sup>4</sup> Propiedad privada Participación y control mayoritario o total privado.

normalmente su actividad en territorio nacional (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/as objeto de estudio ha ascendido a 31, todos ellos con un grado de discapacidad reconocido ( $\geq 33\%$ ). Por rango de edad, la mayor proporción de trabajadores/as 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 una mayor proporción de personas empleadas, con el 64% sobre el total de la muestra.

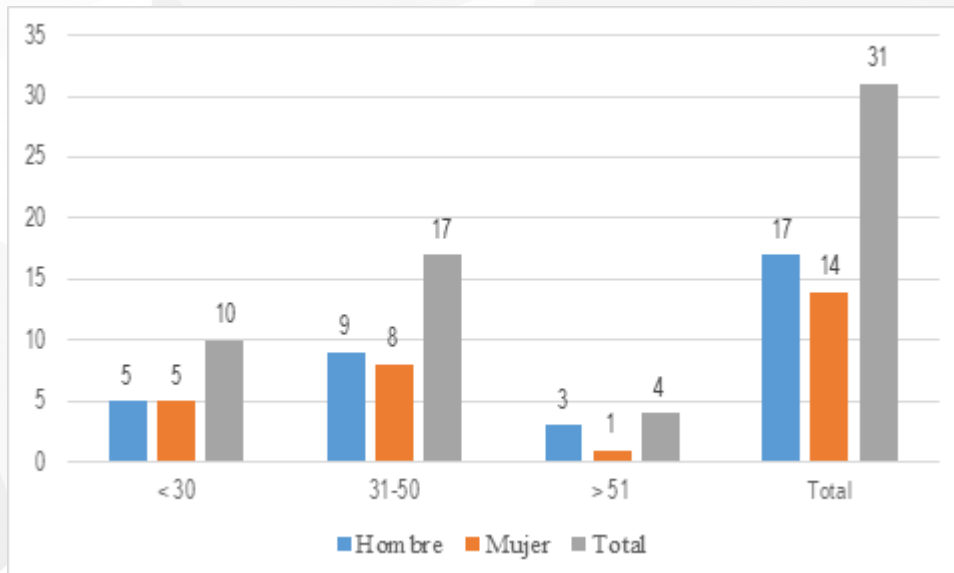
La tabla 2 y las figuras 1 y 2 recogen las principales variables sociodemográficas del personal de la muestra.

**Tabla 2. Datos y perfil social del personal trabajador 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

Fuente: Elaboración propia

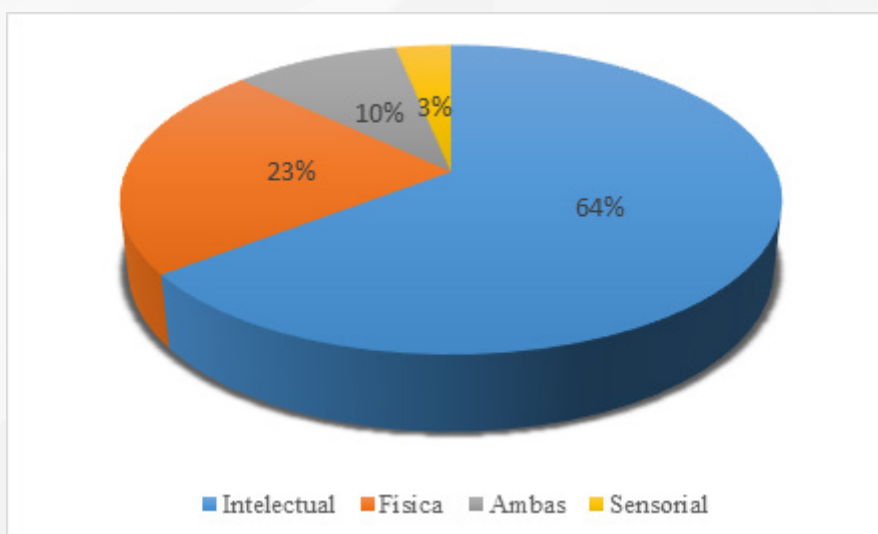
**Figura 1. Perfil social del personal trabajador objeto de estudio por rango de edad y sexo**



Fuente: Elaboración propia



**Figura 2. Perfil social del personal trabajador objeto de estudio por tipología de discapacidad**



**Fuente: Elaboración propia**

## 2.2. VARIABLES DE ANÁLISIS

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 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 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 (Comisión Europea, 2010). No obstante, destacamos en el marco regulatorio la 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, 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/as mayor de 500 trabajadores/as.

Los instrumentos utilizados y que han definido los indicadores de impacto se describen a continuación.

### 2.2.1. 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 ausencia al trabajo, ya sea justificado o no. El absentismo justificado viene recogido en el Estatuto de Trabajadores (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, 75, de 29 de marzo de 1995, 9654-9688); y el absentismo no justificado puede ser causa de falta leve, medio o grave, pudiendo incluso 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. Número de horas que el personal trabajador se ha ausentado de su puesto de trabajo debidamente justificadas y amparadas por la normativa reguladora (Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado, 159, de 4 de julio de 2019, 71625-71766).

A.2.) Horas de absentismo injustificadas. Número de horas que el/la trabajador/a se ha ausentado de su puesto de trabajo y no ha presentado ninguna justificación amparada por la normativa reguladora (Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado, 159, de 4 de julio de 2019, 71625-71766).

A.3.) Horas de trabajo contratadas. Total, de horas de trabajo contratadas a través de la formalización del contrato de trabajo celebrado entre la empresa y trabajador/a

Para el cálculo de la ratio se establece 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 y las empleadas. Por tanto, su interpretación hace referencia a la proporción de horas que el personal ha estado ausente de su puesto de trabajo. Para la correcta interpretación del indicador, tomamos como referencia el 5% (Activa Mutua, 2016), que hace mención a la media nacional.

### 2.2.2. Indicador de retorno social público/privado (RSP)

El Indicador de retorno social público/privado (en adelante 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 (a) el salario que percibe, y (b) 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/a (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o IRPF) y las cargas sociales del trabajador/a (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/a 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/a que la AAPP no asigna al ser contratado, entendiendo 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/a no es atendido en su centro social de referencia.

Por su parte, la inversión social (INS) equivale al salario bruto del trabajador/a. 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 retornó socialmente una cuantía inferior a la unidad.

### **2.2.3. 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 del personal trabajador con discapacidad.

Siguiendo la metodología de evaluación de perfiles (especificidad)<sup>5</sup> que aplica el Grupo de Entidades Sociales CECAP (Morales, Chamizo y Cano, 2017), los parámetros sobre los que se va a analizar el impacto que genera el empleo en el desarrollo personal del empleado/a 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).

<sup>5</sup> La especificidad es una metodología utilizada por el Grupo CECAP que hace especial hincapié en la evaluación de puntos fuertes y débiles de la persona, desarrollando su talento para alcanzar la inclusión. Para los profesionales que trabajan en el Servicio de Capacitación CECAP (<http://www.cecaptopledo.es>) estas variables garantizan el éxito en la inclusión de la personas con discapacidad en el entorno comunitario, ya que con ellos se trabaja la potenciación de las cualidades a través de la capacitación de sus recursos personales, cognitivos, conductuales y/o sociales, lo cual llevará a concluir que el individuo se desenvuelva con normalidad en el entorno comunitario.

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 *et al.*, 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. Hace referencia a la necesidad que impulsa 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 define 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/a; no lo sé, cuando el personal empleado no está seguro de haber experimentado un desarrollo; hito alcanzado; cuando profesional de referencia en el Área Capacitación Laboral y Emprendimiento, que es quién proporciona el nivel de apoyos necesario en el puesto de trabajo del empleado/a, considera que ya se había alcanzado el estadio de adquisición con anterioridad.

### 3. TRABAJO DE CAMPO 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/a (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), 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 y trabajadoras 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 personal trabajador.

C) Indicador de Desarrollo Personal (IDP). La herramienta utilizada ha sido un cuestionario, ya que presenta múltiples ventajas como la estandarización, facilidad de administración, simplificación en el tratamiento de datos y posibilidad de hacer estudios parciales (Grande y Abascal, 2005). La formulación de los ítems está diseñada siguiendo las instrucciones de lectura fácil (Doñamayor, 2012), facilitando así la comprensión y cumplimentación por parte del colectivo objeto de estudio. Posteriormente, ha sido cumplimentado por los trabajadores y las trabaja-

doras bajo la supervisión y apoyo profesional de personal técnico de Futurvalía Multiservicios Empresariales S.COOP.

## 4. RESULTADOS

El presente apartado recoge los principales resultados obtenidos para los indicadores de absentismo, retorno social público/privado y de desarrollo personal.

### 4.1. INDICADOR DE ABSENTISMO

Los resultados relativos al indicador de absentismo se muestran en la tabla 3.

En términos generales se han contabilizado 14.764 horas trabajadas, considerando dichas horas tiempo de trabajo efectivo (se incluye el tiempo en el que 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 %, y, en consecuencia, por debajo del 5,00% de la media nacional (Activa Mutua, 2016).

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).

**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	<b>0,98%</b>										

\* Las siglas EPR hacen referencia a las empresas privadas, como medio para el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

\*\* Las siglas EPU hacen referencia a las empresas públicas, como medio para el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Fuente: Elaboración propia

## 4.2. INDICADOR DE RETORNO SOCIAL PÚBLICO/PRIVADO

Con respecto al indicador de retorno social público/privado (RSP), los resultados se muestran en la tabla 4.

En primer lugar, se ha contabilizado un total de 9.228,33 € de ingreso público directo, derivado de la cuota del IRPF y las aportaciones a la Seguridad Social. De manera añadida, la Administración Pública se ha ahorrado 90.425,44 € derivados de la reducción de las prestaciones no contributivas a los empleados, la supresión de sus prestaciones por desempleo, así como la reducción de las aportaciones realizadas a los agentes sociales para cumplir con los objetivos de empleo de los programas europeos.

De esta forma, la Administración Pública, de forma directa o indirecta, ha alcanzado un impacto presupuestario de 99.709,05 € por la inclusión laboral de estos trabajadores/as con discapacidad. Esto es, el montante generado resultante de la conversión de un sujeto con discapacidad pasivo (que percibe un elevado volumen de prestaciones sociales económicas) en un personal activo (generador de recursos económicos para la Administración Pública a través de ingresos aportados y ahorros derivados de la supresión de las prestaciones económicas).

Por su parte, Futurvalía Multiservicios Empresariales, como Centro Especial de Empleo ha recibido subvenciones, en materia de mantenimiento de puesto de trabajo, por un importe total de 56.256,91 equivalentes al 50% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI)<sup>6</sup>.

De esta forma, una vez cuantificados los ingresos generados por los empleados y las empleadas (ingreso público directo) y el ahorro público como consecuencia de su inclusión laboral (ahorro público directo) y deducidas las subvenciones recibidas por Futurvalía Multiservicios Empresariales, el indicador de retorno social público/privado es de 0,43 €, es decir, que, por 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 €.

<sup>6</sup> El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) hace referencia al salario bruto mínimo que un trabajador debe recibir por la prestación de sus servicios laborales a una empresa pública o privada. Está regulado en el Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020.



**Tabla 4. Resultados del indicador de retorno social público/privado (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
	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 €
A) Ingreso público directo	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 €
	Pensión no Contributiva*	784,00 €	901,14 €	950,00 €	0,00 €	0,00 €	1.855,32 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	4.490,46 €
B) Ahorro público directo	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)	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 €	56.256,91 €
	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 €	<b>0,43 €</b>

**\* Las pensiones no contributivas hacen referencia a las ayudas económicas de la Seguridad Social dirigidas a personas que se encuentran en un estado de necesidad, o carezcan de recursos económicos, y que no han cotizado o no lo han hecho por el periodo de tiempo suficiente.**

**Fuente: Elaboración propia**

### 4.3. INDICADOR DE DESARROLLO PERSONAL

Los resultados que hacen referencia al indicador de desarrollo personal se muestran en la tabla 5.

Se observa una mejora relevante en todas las competencias analizadas. Destaca muy positivamente el elevado desarrollo de las habilidades sociales y comunicativas, y el sistema motivacional, lo que implica que trabajadores y trabajadoras hayan generado importantes relaciones personales con sus compañeros y compañeras en la empresa, alcanzando así la inclusión laboral en su puesto de trabajo.

Por su parte, la mejora de las destrezas del sistema cognitivo y las habilidades ejecutivas hace mucho más resolutivos al personal empleado en el afrontamiento de la tarea, favoreciendo así la eficiencia en la adaptación al medio y, por tanto, minimiza su dependencia de terceros, lo que favorece su integración en el equipo de trabajo en la compañía, reduciendo paulatinamente el nivel de apoyos requerido.

**Tabla 5. Resultados del indicador de desarrollo personal (IDP)**

<b>Variables</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>No sé</b>	<b>Hito alcanzado</b>
<b>Sistema motivacional</b>	<b>68,56%</b>	<b>2,47%</b>	<b>0,00%</b>	<b>28,78%</b>
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%
<b>Sistema cognitivo</b>	<b>62,30%</b>	<b>1,85%</b>	<b>0,00%</b>	<b>35,85%</b>
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%
<b>Habilidades sociales comunicativas</b>	<b>53,88%</b>	<b>3,03%</b>	<b>0,00%</b>	<b>43,09%</b>
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%
<b>Habilidades ejecutivas</b>	<b>56,22%</b>	<b>13,73%</b>	<b>1,96%</b>	<b>28,31%</b>
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%

**Fuente: Elaboración propia**

## 5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Las personas con discapacidad han sido históricamente un grupo de la población en situación de vulnerabilidad, como consecuencia de las dificultades para acceder al marco de Derechos Fundamentales. Para cualquier persona, su incorporación al mercado laboral y su desarrollo profesional constituye una fuente de crecimiento personal, autonomía e independencia, tanto social como financiera.

Aunque en la literatura previa se encuentran importantes estudios de investigación que proponen metodologías para favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad, este estudio extiende los hallazgos previos, al proponer una serie de indicadores que constituyen la cuantificación del impacto en las políticas de Responsabilidad Social Empresarial.

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. 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.

En primer lugar, el indicador de absentismo laboral contribuye a la ruptura de uno de los mitos o estigmas que existen sobre las personas con discapacidad: su elevada ausencia del puesto de trabajo. Para la muestra de trabajadores/as de este caso de estudio, su tasa de absentismo está muy por debajo de la media nacional (0,98% frente al 5%).

Por otro lado, el indicador de retorno social público/privado cuantifica la monetización de la inclusión laboral de las personas con discapacidad a través de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas. En este caso, a pesar de que la Administración Pública realiza un importante desembolso económico para favorecer la competitividad productiva del personal empleado (contratados/as a través de un Centro Especial de Empleo), se observa claramente un retorno elevado, derivado tanto del ahorro indirecto como de los propios ingresos directos derivados de las cotizaciones a la Seguridad Social. Esto debería constituir un fuerte argumento para la inversión, tanto pública como privada, en el desarrollo de un mayor número de programas que favorezcan la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Finalmente, el indicador de desarrollo personal muestra como el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual mejora la calidad de vida y su bienestar, lo que les proporciona mayores oportunidades de participación social y una mejora de su nivel de autonomía, reduciendo así su vulnerabilidad, en línea con las consideraciones de Jahoda *et al.* (2008). Del mismo modo, el desarrollo de las habilidades sociales y comunicativas y el sistema motivacional implican que la inclusión laboral proporciona importantes contactos sociales, estructura cotidiana y roles sociales valorados (Garrels y Sigstad, 2019); Kåhlin y Haglund, 2009; Lövgren, 2015).

En consecuencia, la metodología de empleo con apoyo es importante para favorecer la inclusión laboral de este segmento de la población. No obstante, se observa un elevado desarrollo del sistema cognitivo y de las habilidades ejecutivas, que implican una mejora en la autonomía, eficacia y eficiencia en el desarrollo de las funciones laborales, lo que en el futuro contribuirá a la reducción del nivel de apoyos, que para autores como Beyer *et al.* (2010), Knüppel *et al.* (2019) y Saloviita y Pirttimaa (2007) en ocasiones puede no ser efectivo.

Por tanto, los resultados apuntan a evidencias científicas de que las personas con discapacidad no están sometidas a un elevado grado de absentismo como socialmente se cree de forma generalizada. Los resultados demuestran incluso que, en el caso concreto de estos trabajadores participantes, el indicador de absentismo está muy por debajo de la media nacional. Por otra parte, el RSP demuestra 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 indica 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. Además, los indicadores desarrollados podrían ser utilizados en las memorias de RSC de las empresas, al estar alineados con el estándar 401 del GRI (Global Reporting Initiative), que abarca el empleo y las condiciones laborales de la cadena de suministro, así como el estándar 413, abordando el impacto social de la empresa sobre la comunidad local.

Por último, este trabajo presenta algunas limitaciones que podrían servir de base para futuras investigaciones. Al ser un estudio de caso, la muestra es reducida, por lo que los resultados podrían no ser replicables. Del mismo modo, la forma jurídica de Futurvalía Multiservicios Empresariales (Centro Especial de Empleo), presenta determinadas particularidades fiscales, por lo que el análisis en otro tipo de empresas (por ejemplo, empresas de inserción) podría no presentar los mismos resultados.

## 6. REFERENCIAS

- Activa Mutua (2016). *Absentismo de las personas con discapacidad en las empresas*. Ediciones Activa Mutua.
- Adams, C. A. (2002). Internal organisational factors influencing corporate social and ethical reporting. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 15(2), 223-250.
- Andrade, L. F. S., Macedo, A. D. S., & Oliveira, M. D. L. S. (2014). A produção científica em gênero no Brasil: um panorama dos grupos de pesquisa de administração. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 15, 48-75.
- Baldwin, M. L., & Choe, C. (2014). Wage discrimination against workers with sensory disabilities. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 53(1), 101-124. <https://doi.org/10.1111/irel.12048>
- Baldwin, M. L., & Johnson, W. G. (1995). Labor market discrimination against women with disabilities. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 34(4), 555-577. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1995.tb00388.x>
- Baldwin, M. L., & Johnson, W. G. (2000). Labor market discrimination against men with disabilities in the year of the ADA. *Southern Economic Journal*, 548-566. <https://doi.org/10.2307/1061425>
- Baldwin, M., & Johnson, W. G. (1994). Labor market discrimination against men with disabilities. *Journal of Human Resources*, 1-19. <https://doi.org/10.2307/146053>
- Bauermeister, J. J. (2008). *Hiperactivo, impulsivo, distraído: ¿me conoces?: guía acerca del déficit atencional para padres, maestros y profesionales*. Guilford Press.
- Becerra, M. T., Montaero, M., Lucero, M. & González, E. (2008). Evaluación de un programa de apoyo laboral para personas con discapacidad intelectual en tareas de elevada exigencia cognitiva. *Siglo Cero*, 39 (226), 5-17.
- Beyer, S., Jordán de Urrías, F. D. B., & Verdugo, M. A. (2010). A comparative study of the situation of supported employment in Europe. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(2), 130-136. <https://doi.org/10.1111/j.1741-1130.2010.00255.x>
- Bolles, C. R. (1978). Motivation theory (Experimental research and evaluation) (Tit. Orig. Theory of motivation) En Trillas-México, J., *Psychology topics (Interview and groups)*. New Vision.
- Caballo, V. (1986). *Evaluación de las habilidades sociales. Evaluación conductual*. Pirámide.
- Calderón, M.J., & Calderón, B. (2012). Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (75), 222-249.
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39-48.
- Carter, J. M., & Markham, N. (2001). Disability discrimination: The UK's act requires health services to remove barriers to access and participation. *BMJ*, 323. <https://doi.org/10.1136/bmj.323.7306.178>

Cervini-Plá, M., Silva, J. I., & Castelló, J. V. (2016). Estimating the income loss of disabled individuals: The case of Spain. *Empirical Economics*, 51(2), 809-829. <https://doi.org/10.1007/s00181-015-1019-7>

Comisión Europea. (2010). *Implementing the partnership for growth and jobs: making Europe a pole of excellence on corporate social responsibility*. Comisión de las Comunidades Europeas.

Critten, V. (2016). Expectations and realisations: the employment story of a young man with cerebral palsy. *Disability & Society*, 31(4), 573-576. <https://doi.org/10.1080/09687599.2016.1180872>

Darcy, S., Taylor, T., & Green, J. (2016). 'But I can do the job': examining disability employment practice through human rights complaint cases. *Disability & Society*, 31(9), 1242-1274. <https://doi.org/10.1080/09687599.2016.1256807>

do Nascimento Ribeiro, A., & Garcia, F. C. (2015). Relações de poder e gênero no alto comando da polícia militar de Minas Gerais: uma análise da percepção das mulheres policiais. *Teoria e Prática em Administração (TPA)*, 5(1), 53-79.

Doñamayor, E. B. (2012). Lectura fácil: métodos de redacción y evaluación. Doxa Comunicación. *Revista interdisciplinaria de Estudios de Comunicación y Ciencias Sociales*, (16), 231-232.

Fuster, E. G., García, F., & Ochoa, G. O. (1988). Maltrato infantil: Un modelo de intervención desde la perspectiva sistémica. *Cuadernos de Consulta Psicológica*, 4, 73-82.

García-Jiménez, E. (1988). Una teoría práctica sobre la evaluación. Estudio etnográfico. *Revista de Educación*, 287, 233-253.

Garrels, V., & Sigstad, H. M. H (2019). Motivation for employment in Norwegian adults with mild intellectual disability: The role of competence, autonomy, and relatedness. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 21(1), 250–261. <http://dx.doi.org/10.16993/sjdr.639>

Grande, I., & Abascal, E. (2005). *Análisis de Encuestas*. ESIC editorial.

Hernandez, B. (2000). Employer Attitudes Toward Workers with Disabilities and their ADA Employment Rights: A Literature Review. *Journal of Rehabilitation*, 66(4), 4–16.

Howard, M. (1999). *Enabling government: joined up policies for a national disability strategy*. Fabian Society.

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2008). *Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia*. Instituto Nacional de Estadística.

Jahoda, A., Kemp, J., Riddell, S., & Banks, P. (2008). Feelings about work: A review of the socio-emotional impact of supported employment on people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 21(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2007.00365.x>

Johnson, W. G., & Lambrinos, J. (1985). Wage discrimination against handicapped men and women. *Journal of Human Resources*, 264-277. <https://doi.org/10.2307/146012>

Jordán de Urríes, F. B., y Verdugo, M. A. (2001). El empleo con apoyo en España. Una realidad consolidada en M. A. Verdugo, & F. B. Jordán de Urríes (Eds.), *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida* (pp. 521-536). Amarú.

Kåhlin, I., & Haglund, L. (2009). Psychosocial strengths and challenges related to work among persons with intellectual disabilities. *Occupational Therapy in Mental Health, 25*(2), 151-163. <https://doi.org/10.1080/01642120902859055>

Kleinginna, P. R., & Kleinginna, A. M. (1981). A categorized list of emotion definitions, with suggestions for a consensual definition. *Motivation and Emotion, 5*(4), 345-379. <https://doi.org/10.1007/BF00992553>

Knüppel, A., Telléus, G. K., Jakobsen, H., & Lauritsen, M. B. (2019). Characteristics of young adults with autism spectrum disorder performing different daytime activities. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 49*(2), 542-555. <https://doi.org/10.1007/s10803-018-3730-7>

Kuznetsova, Y., & Yalcin, B. (2017). Inclusion of persons with disabilities in mainstream employment: is it really all about the money? A case study of four large companies in Norway and Sweden. *Disability & Society, 32*(2), 233-253. <https://doi.org/10.1080/09687599.2017.1281794>

Latorre, A., Rincón, D., & Arnal, J. (2003). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Ediciones Experiencias.

Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Cambridge University.

Ley 11 de 2018, 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 29 de diciembre de 2018. No 314.

Ley 13 de 1982, de integración social de los minusválidos. 30 de abril de 1982. No 103.

Ley 15 de 2010, de responsabilidad social empresarial en Extremadura. 27 de diciembre de 2010. No 314.

Ley 2 de 2011, de Economía Sostenible. 5 de marzo de 2011. No 55. <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/03/04/2/con>

Ley Orgánica 3 de 2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. 7 de diciembre de 2018. No 294.

Lindsay, S., McPherson, A. C., & Maxwell, J. (2017). Perspectives of school-work transitions among youth with spina bifida, their parents and health care providers. *Disability and Rehabilitation, 39*(7), 641-652. <https://doi.org/10.3109/09638288.2016.1153161>

Lövgren, V. (2015). Working life for middle-aged people with intellectual disabilities: knowing their rights?. *Research and Practice in Intellectual and Developmental Disabilities, 2*(2), 207-217. <https://doi.org/10.1080/23297018.2015.1079730>

Luckasson, R., Borthwick-Duffy, S., Buntix, W., Coulter, D.L., Craig, E.M., Reeve, A., Schallock, R.L., Snell, M., Spitalnik, D., Spreat, S., y Tassé, M. (2004). *Retraso mental. Definición, clasificación y sistemas de apoyo*. Alianza Editorial.

Martínez, A. (2009). *Modelo de intervención mediante estructuras de apoyo. El ejemplo del Proyecto Trébol*. Publicaciones INICO.

Martínez, f. J. (2013). Consecuencias de las prácticas de sostenibilidad en el coste de capital y en la reputación corporativa. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 17(2), 153-162.

Merriam, S. (1988). *Case study research in education. A qualitative approach*. Jossey-Bass.

Meseguer-Sánchez, V., Gálvez-Sánchez, F. J., López-Martínez, G., & Molina-Moreno, V. (2021). Corporate Social Responsibility and Sustainability. A Bibliometric Analysis of Their Interrelations. *Sustainability*, 13(4), 1636. <https://doi.org/10.3390/su13041636>

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.

Morales, S., Chamizo, J., Cano, E.I., & Rios. M. (2017). Aproximación al empleo de personas con diversidad funcional y a la rentabilidad social y económica. El caso de las empresas asociadas a CECEP. En J.M. Serrano, R. Moreno, & S. Gutierrez (Eds.), *Nuevos Escenarios y Retos Socioeconómicos tras la crisis. Una perspectiva comparada España y Europa* (pp.227-246). Dykinson.

Murray, H. (1938). *Explorations in personality*. Oxford University Press.

Organización de Naciones Unidas (ONU). (2000). *Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Organización de Naciones Unidas.

Organización de Naciones Unidas (ONU). (2006). *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Organización de Naciones Unidas.

Organización de Naciones Unidas (ONU). (2018). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Organización de Naciones Unidas.

Organización Internacional del Trabajo (2014). *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017*. Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Informe sobre la protección social en el mundo 2014/15: fomento de la recuperación económica, el desarrollo inclusivo y la justicia social*. Organización Internacional del Trabajo.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2011). *Informe Mundial sobre la discapacidad. Organización Mundial de la Salud*.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2015). *Informe Mundial sobre el envejecimiento y la salud. Organización Mundial de la Salud*.



Palmer, G., MacInnes, T., & Kenway, P. (2006). *Monitoring poverty and social exclusion in Scotland*. Joseph Rowntree Foundation York.

Portney, P. R. (2008). The (Not So) New Corporate Social Responsibility: An Empirical Perspective. *Review of Environmental Economics and Policy*, 2(2), 261-275. <https://doi.org/10.1093/reep/res016>

Real Decreto 231 de 2020, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020. 5 de febrero de 2020. No 31.

Real Decreto Legislativo 1 de 1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 29 de marzo de 1995. No 75.

Real Decreto Legislativo 8 de 2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. 31 de octubre de 2015. No 261.

Real Decreto-ley 8 de 2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. 12 de marzo de 2019. No 61.

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>

Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. 4 de julio de 2019

Rodriguez, P., Siegel, D., Hillman, A., & Eden, L. (2006). Three lenses on the multinational enterprise: Politics, corruption, and corporate social responsibility. *Journal of International Business Studies*, 37(6), 733-746. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400229>

Rutkowski, S., & Riehle, E. (2009). Access to employment and economic independence in cerebral palsy. *Physical Medicine and Rehabilitation Clinics of North America*, 20(3), 535-547. <https://doi.org/10.1016/j.pmr.2009.06.003>

Saloviita, T., & Pirttimaa, R. (2007). Surveying supported employment in Finland: A follow-up. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 4(4), 229-234. <https://doi.org/10.1111/j.1741-1130.2007.00126.x>

Sen, A. (2004). Capabilities, lists, and public reason: continuing the conversation. *Feminist Economics*, 10(3), 77-80. <https://doi.org/10.1080/1354570042000315163>

Sharac, J., Mccrone, P., Clement, S., & Thornicroft, G. (2010). The economic impact of mental health stigma and discrimination: a systematic review. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 19(3), 223-232. <https://doi.org/10.1017/S1121189X00001159>

Tholén, S. L., Hultkrantz, L., & Persson, M. (2017). Economic evaluation of supported-employment inspired program for pupils with intellectual disabilities. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7(1), 69-86. <https://doi.org/10.18291/njwls.v7i1.81401>

UNESCO (2015). *Declaración de Incheon. Educación 2030: hacia una educación inclusiva y equitativa de calidad y un aprendizaje a lo largo de la vida para todos*. <http://es.unesco.org/world-education-forum-2015/about-forum/declaracion-de-incheon>.

Verdonschot, M. M., De Witte, L. P., Reichrath, E., Buntinx, W. H. E., & Curfs, L. M. G. (2009). Impact of environmental factors on community participation of persons with an intellectual disability: a systematic review. *Journal of Intellectual Disability Research*, 53(1), 54-64. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2008.01128.x>

Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., ... & Corbiere, M. (2018). Disability and employment—overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 40-55. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>

Wiggan, J. (2012). Telling stories of 21st century welfare: The UK Coalition government and the neo-liberal discourse of worklessness and dependency. *Critical Social Policy*, 32(3), 383-405. <https://doi.org/10.1177/0261018312444413>

Wolgemuth, J. R., Agosto, V., Lam, G. Y. H., Riley, M. W., Jones, R., & Hicks, T. (2016). Storying transition-to-work for/and youth on the autism spectrum in the United States: A critical construct synthesis of academic literature. *Disability & Society*, 31(6), 777-797. <https://doi.org/10.1080/09687599.2016.1205474>

Yin, R. K. (1989). *Case Study Research. Design and Methods*, Applied Social Research Methods Series. Sage Publications.

Zheng, Q., Tian, Q., Hao, C., Gu, J., Tao, J., Liang, Z., & Hao, Y. (2016). Comparison of attitudes toward disability and people with disability among caregivers, the public, and people with disability: findings from a cross-sectional survey. *BMC Public Health*, 16(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12889-016-3670-0>