

#discaemprende19

5º **da**i CONGRESO

AVANCES ACADÉMICOS SOBRE EMPLEO, AUTOEMPLEO Y EMPRENDIMIENTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Ricardo Moreno Rodríguez · Antonio Tejada Cruz
Coordinadores del Libro de Actas



Servicio **Editorial**
de Accesibilidad Universal · La **Ciudad Accesible**



La **Ciudad Accesible**
Accesibilidad Universal, Usabilidad y Diseño para Todos

AVANCES ACADÉMICOS SOBRE EMPLEO, AUTOEMPLEO Y EMPRENDIMIENTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Colección 'iAccessibility' volumen vigésimo

Sección 'Empleo y Emprendimiento Inclusivo' número dos



La Ciudad Accesible

Accesibilidad Universal, Usabilidad y Diseño para Todos

QUEDA PROHIBIDA SU VENTA. SE RUEGA LA MÁXIMA DIFUSIÓN GRATUITA
Documento pdf accesible según el programa Adobe Acrobat X Pro

Este libro debería ser indexado con los siguientes términos: autoempleo, discaemprende19, empleo, emprendimiento, discapacidad,

La cita bibliográfica sugerida es:

Moreno Rodríguez, R. y Tejada Cruz, A. (coords.) et al. (2020). Avances académicos sobre empleo, autoempleo y emprendimiento de las personas con discapacidad. Colección iAccessibility Vol. 20. La Ciudad Accesible

Coordinación:

Prof. Dr. Ricardo Moreno Rodríguez / Universidad Rey Juan Carlos
Antonio Tejada Cruz / Universidad Rey Juan Carlos

Comité Científico:

Ricardo Moreno Rodríguez / Universidad Rey Juan Carlos
Rosa Espada Chavarria / Universidad Rey Juan Carlos
Sergio Sánchez Fuentes / Universidad Rey Juan Carlos
Félix Labrador Arroyo / Universidad Rey Juan Carlos

Francisco José Blanco Jiménez / Universidad Rey Juan Carlos
José Luis López Bastías / Universidad Rey Juan Carlos
Rayco H. González-Montesino / Universidad Rey Juan Carlos
Antonio Tejada Cruz / Universidad Rey Juan Carlos

Equipo editorial de La Ciudad Accesible:

Antonio Tejada Cruz, Antonio Espínola Jiménez, Mariela Fernández-Bermejo

Para información sobre este libro y las actividades de LA CIUDAD ACCESIBLE:

www.laciudadaccesible.com
<https://www.facebook.com/laciudadaccesible>
<https://twitter.com/LaAccesibilidad>
<https://www.youtube.com/user/laciudadaccesible>



La Ciudad Accesible

Accesibilidad Universal, Usabilidad y Diseño para Todos

Primera edición: Mayo 2018

Edición, diseño, maquetación y conversión a PDF accesible: La entidad ASOCIACIÓN ACCESIBILIDAD PARA TODOS LA CIUDAD ACCESIBLE ha realizado estos trabajos de forma gratuita y sin financiación externa.

Depósito Legal (versión digital): GR 667-2020

Depósito Legal (versión impresa): GR 666-2020

Promueve: La Ciudad Accesible

Colabora: Universidad Rey Juan Carlos



Nota: El 'V Congreso sobre Empleo Cualificado, Autoempleo y Emprendimiento de las Personas con Discapacidad (discaemprende19)' de la Universidad Rey Juan Carlos se celebró en marzo de 2019 en el Campus de Vicálvaro en Madrid. Las comunicaciones que aquí se recogen fueron expuestas en esta cita y debate académico. Revisados por pares (peer review) por los miembros del Comité Científico, tienen un carácter inédito.

La presente publicación pertenece a la Asociación Accesibilidad para Todos LA CIUDAD ACCESIBLE y está bajo una licencia Reconocimiento-No Comercial 3.0 España de Creative Commons, y por ello está permitido compartir (copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato) y comunicar públicamente esta obra bajo las condiciones siguientes:

Reconocimiento: El contenido de este libro se puede reproducir total o parcialmente por terceros, citando su procedencia y haciendo referencia expresa tanto sus autores como a LA CIUDAD ACCESIBLE como a su sitio web: www.laciudadaccesible.com. Dicho reconocimiento no podrá sugerir en ningún caso que los propios autores o LA CIUDAD ACCESIBLE prestan apoyo a dicho tercero o apoya el uso que hace de su obra. Si se quieren adaptar los trabajos aquí publicados (remezclar, transformar y crear a partir del material), se deben citar siempre la fuente original, sus autores y LA CIUDAD ACCESIBLE.

Uso no comercial: El material original y los trabajos derivados pueden ser distribuidos, copiados y exhibidos mientras su uso no tenga fines comerciales.

Al reutilizar o distribuir la obra, es preciso que estos términos de la licencia sean claros. alguna de estas condiciones puede no aplicarse si se obtiene el permiso de LA CIUDAD ACCESIBLE como titular de los derechos de autor. Nada en esta licencia menoscaba o restringe los derechos morales de LA CIUDAD ACCESIBLE.

Texto completo de la licencia:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/es/>

Prólogo

Cuando los coordinadores de esta obra pusimos en marcha el primer #discaemprende16 fue en el marco de la Primera Semana Nacional del Emprendedor, en línea temporal con el primer Curso de Verano sobre emprendimiento de las personas con discapacidad, celebrado en la Universidad Rey Juan Carlos al amparo de la Cátedra para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad que, en la mencionada Universidad, dirigíamos con el apoyo de Fundación Konecta.

En el tiempo de ejecución de dicha Cátedra impulsamos 56 proyectos de emprendimiento liderados por personas con discapacidad, en los que se involucraban casi cien personas, se promovió el lanzamiento del primer decálogo y manifiesto del emprendedor con discapacidad, se realizó formación en emprendimiento a más de 1.500 personas, se otorgaron más de 22.000 euros en premios a proyectos emprendedores y se trabajó con los viveros de empresa de Madrid y Móstoles, para convertir el tejido emprendedor en un espacio inclusivo y accesible, que resultara amigable para las personas con discapacidad que iniciaban la carrera emprendedora.

El encuentro se transformó en anual y, edición tras edición, se realizaban acciones como lanzamiento de cursos gratuitos para emprendedores con discapacidad, presentación de obras monográficas centradas en la materia, encuentros con expertos y personalidades del ámbito político, o la colaboración de la Legión 501 Spanish Garrison.

Y simultáneamente se buscaba generar el punto de encuentro académico, simultaneándolo con nuevos Cursos de Verano, en la propia Universidad y en los Viveros de Empresa con los que trabajábamos, siempre de forma gratuita para aquellas personas que fueran emprendedoras con discapacidad, llegando a contar con más de 150 asistentes en las diferentes ediciones.

El primer encuentro en torno al empleo de las personas con discapacidad sucedió en el año 2013, en Aranjuez, también en el marco de los Cursos de Verano de la Universidad Rey Juan Carlos, y supuso el primer encuentro formal entre los coordinadores de la obra, que no podían sospechar la ingente cantidad de trabajo en común que desarrollarían desde ese momento, tanto en el plano técnico como en el plano académico.

Este trabajo, recoge las participaciones en el 'V Congreso sobre Empleo, Autoempleo

Introducción

Los días 14 y 15 de marzo de 2019 tuvo lugar el 'V Congreso Nacional sobre empleo cualificado, autoempleo y emprendimiento de las personas con discapacidad'. Su objetivo principal no fue otro que el de constituir un foro de encuentro entre las Administraciones Públicas, las universidades, el movimiento asociativo de la discapacidad, el tejido empresarial y los emprendedores con discapacidad. El debate originado en las diferentes ponencias y mesas redondas sirvió como punto de partida para la creación de propuestas de mejora e impulso de las políticas de empleo cualificado y emprendimiento del colectivo de personas con discapacidad.

No es la primera vez que desde la Universidad Rey Juan Carlos se ponen en marcha iniciativas de este calado y, dada la relevancia de la materia y conociendo a las mentes que se encuentran detrás de la organización del encuentro, seguramente tampoco sea la última.

Y es que, aunque durante los últimos años se ha incrementado el interés en lo concerniente al autoempleo y el emprendimiento de las personas con discapacidad, comenzando a entenderse como una alternativa válida más, datos como los encontrados en el informe "El empleo de las personas con discapacidad", del Instituto Nacional de Estadística de España (INE) señalan la brecha laboral existente entre el colectivo de personas con discapacidad y el resto de la población. Los datos del 2015 ya indicaban que tan solo un tercio del colectivo es laboralmente activo (el 33,9% frente al 78,1% de las personas sin discapacidad).

Todo esto da mucho que pensar, en una sociedad en la que parte de las empresas de más de 50 trabajadores sigue incumpliendo la legislación en lo relacionado con la incorporación de personas con discapacidad en sus puestos de trabajo, más aún si estos puestos son considerados de responsabilidad. Relacionado con esto, tampoco hay que olvidar sumar otras variables, como la de mujer y discapacidad. En este sentido, el techo de cristal parece convertirse en un techo de metal pesado.

Es por todo ello que, aunque una gran proporción de los trabajadores son asalariados (tan solo el 11,4% son emprendedores que trabajan por cuenta propia) cada vez sean más las personas con discapacidad que se aventuren a desarrollarse, tanto profesional como personalmente, en un ámbito que se ajuste mejor a su sistema de intereses y valores,

que les permite desarrollar sus capacidades y aspirar a la autorrealización. Todo esto sin olvidar que, mientras tanto, generan empleo y aportan servicios y productos de calidad que redundan en la mejora de la economía.

Es más, desde una concepción holística, esto no solo tiene repercusiones positivas en el ámbito económico, también en otros como el social. El emprendimiento favorece el empoderamiento y rompe con la visión largamente mantenida de persona con discapacidad como agente pasivo, receptor de cuidado y perceptor de ayudas, únicamente válido para ocupar puestos de empleo poco cualificado y en el desempeño de tareas automáticas.

Manteniendo esta misma perspectiva y alineados con los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) el binomio Emprendimiento-Discapacidad ha de tornarse como una nueva alternativa más, como una herramienta y una nueva esperanza para la consecución del objetivo nº 8, ayudando así a fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Además, debemos mirar al horizonte e ir un paso más allá; el emprendimiento de las personas con discapacidad debe ser ambicioso y trascender los objetivos de normalización e inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad para aportar un valor añadido. La sociedad del presente y la incertidumbre del futuro demandan la puesta en marcha de nuevos mecanismos que ayuden a procurar diferentes e ingeniosas soluciones para hacer frente a los retos que se plantean.

Para muestra, un botón. La crisis sanitaria y social en la que nos hemos visto envueltos como consecuencia de la COVID- 19, ha volcado el tablero de juego, cambiando las reglas y obligándonos a reordenar las piezas con las que contamos. Es por todo esto que, ahora más que nunca, tenemos la responsabilidad de ser capaces de llegar a soluciones que permitan atajar, tanto problemas nuevos como otros que ya vienen de largo y a los que todavía no hemos sabido dar una respuesta. En este nuevo Status Quo, denominado también como “la nueva normalidad”, las piezas no deben perder su valor, sino todo lo contrario. Ahora más que nunca tenemos la responsabilidad de remar todos juntos y en la misma dirección, sin dejar a nadie a la deriva.

Esperamos, pues, que este compendio de trabajos sirva como faro de luz a los navegantes en la noche y les ayude a atracar, de forma segura, en la oscuridad del puerto del emprendimiento.

Para ello, este volumen continúa el trabajo desarrollado en otras obras de esta colección, y pretende seguir reflexionando y profundizando sobre esta materia, conociendo así la fotografía del momento actual, las barreras que es necesario seguir derribando o las diferentes estrategias que se están llevando a cabo en el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad.



Prof. Dr. José Luis López Bastías.

Departamento de Ciencias de la Educación, Lenguaje, Cultura y Artes, Ciencias Histórico-Jurídicas y Humanísticas y Lenguas Modernas

Investigador de la Cátedra DAI: Personas con Discapacidad, Accesibilidad e Inclusión y del grupo de investigación DIVERSIA en educación inclusiva, personas con discapacidad y accesibilidad universal de la Universidad Rey Juan Carlos.

Comité organizador

Ricardo Moreno Rodríguez

Terapeuta Ocupacional, Máster Universitario en Estudio y Tratamiento del Dolor y Doctor por la Universidad Rey Juan Carlos, innovador social y docente a tiempo completo, con más de 20 años de experiencia en el sector de las personas con discapacidad.

En la actualidad es el Director de la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad y Necesidades Educativas Especiales de la Universidad Rey Juan Carlos. Coordina el Grado en Lengua de Signos Española y Comunidad Sorda y es Director del Máster en Atención a Necesidades Educativas Especiales en Educación Infantil y Primaria. Dirige la Cátedra Institucional sobre Personas con Discapacidad, Accesibilidad e Inclusión y Coordina el Centro de Estudios y Recursos Didácticos de Apoyo a la Discapacidad del Ayuntamiento de Alcorcón.

Siendo uno de los diez mejores docentes universitarios de España en los Premios EDUCA Abanca 2018, es responsable de asignaturas como “Atención a la diversidad e inclusión educativa: implicaciones didácticas” en el Grado en Educación Primaria, de “Historia de la discapacidad y de la Lengua de Signos Española” e “Implicaciones de la discapacidad en la vida autónoma”, ambas en el Grado en Lengua de Signos Española y Comunidad Sorda, y de “Didácticas de la intervención sociocomunitaria” en el Máster Universitario de Formación del Profesorado, así como “Implicaciones de la discapacidad y la diversidad funcional en el ámbito educativo” y “Características, NEE e Intervención con estudiantes con discapacidad psíquica e intelectual” en el Máster en Atención a NEE en Educación Infantil y Primaria.

Codirector de la Revista Científica sobre Accesibilidad Universal ‘La Ciudad Accesible’ y de la línea editorial sobre Educación Inclusiva en la colección “Democratizando la accesibilidad”. Ha dirigido, igualmente, la ‘Cátedra de Investigación Fundación Konecta-URJC para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad’ de la Universidad Rey Juan Carlos y en la actualidad dirige la “Cátedra Institucional DAI: personas con discapacidad, accesibilidad e inclusión”. Es miembro de ASEPAU (Asociación Española de Profesionales de la Accesibilidad Universal), miembro de la Sociedad Española de Reumatología y responsable de la materia de formación obligatoria “Accesibilidad Universal, diseño para todos y principios de igualdad de oportunidades”.

Antonio Tejada Cruz

“Maestro que educa en equidad. Periodista que denuncia injusticia social y visibiliza minorías. Investigador que demuestra otra realidad posible”.

Profesor investigador de URJC. Embajador de la ‘Cátedra Institucional de Investigación sobre Personas con Discapacidad, Accesibilidad e Inclusión (DAI)’ de la Universidad Rey Juan Carlos. Political Marketing Consultant & Policy Making. Urbanista, Experto en Diversidad de Usuario y Funcionalidad Humana. Presidente de ‘La Ciudad Accesible’, creador de ‘Política e Inclusión’ y fundador del movimiento de ‘Emprendedores con Discapacidad’ en España e Iberoamérica. Director de Granada Paralímpica.

Diplomado en Ciencias de la Educación en la especialidad de Educación Física y Licenciado en Comunicación Audiovisual por la Universidad de Granada. Doctorando por la Universidad de Granada. Máster en Información y Comunicación Científica (UGR), Máster en Marketing Político de Estrategias Electorales y Comunicación Política (UAB-UGR-USC), Máster en Accesibilidad Universal y Diseño para Todos (UJA), Máster en Marketing y Dirección Comercial (Escuela de Negocios de Andalucía), Experto Universitario en Comunicación (UGR), Experto Universitario sobre Discapacidad (UGR) y Experto Universitario sobre Accesibilidad y Entorno Físico (UGR). También posee un doble Programa de Consolidación de Empresas (EOI Escuela de Negocios) y un Máster en Relaciones Públicas y Protocolo (DDF).

Codirector de la Revista Científica sobre Accesibilidad Universal ‘La Ciudad Accesible’ y miembro del Grupo de Investigación DIVERSIA, dirige el Human Diversity Lab del Grupo de Inclusión Social ‘Ciudad Accesible’ ubicado en el Centro de Empresas de las Tecnologías de la Información y la Comunicación de la Universidad de Granada (CETIC-UGR), pionero Laboratorio-Observatorio de investigación y acción permanente a nivel internacional sobre diversidad humana e igualdad de oportunidades a través del diseño, donde la persona es el verdadero protagonista en los procesos donde participa e interacciona en su día a día, ya sea en entornos, bienes, servicios o productos, con especial atención a los colectivos más vulnerables como las personas con discapacidad, personas mayores, personas en situación de dependencia, etc.

Juan González – Badía Fraga

Licenciado en Derecho por la Universidad de Granada con formación de posgrado en Gestión Pública, Urbanismo, Organización de Eventos y Protocolo. Consultor en el ámbito social desde el año 2002, con diferentes trabajos publicados por parte del Real Patronato sobre Discapacidad, de la Fundación ONCE, del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, (CERMI Estatal) y de la Fundación Derecho y Discapacidad.

Organizador profesional de congresos desde el año 2008, con más de 30 congresos y eventos, la gran mayoría de ellos en el ámbito de la discapacidad. También ha sido gerente de la Asociación de Militares y Guardias Civiles españoles con Discapacidad (ACIME) y ha impulsado y colaborado estrechamente con la Asociación Andaluza de Trabajadores, Autónomos y Empresarios con Discapacidad “Sí Podemos” y la Asociación Española de Emprendedores con Discapacidad.

Coordinador Académico de varios Títulos de Posgrado en la Universidad de Granada como del Experto Propio sobre Dependencia en sus cuatro ediciones, del Experto Propio sobre Discapacidad en dos ediciones, del Experto Propio sobre Dirección y Gestión de Entidades Sociales en dos 2 ediciones y del Experto Propio en Accesibilidad y Entorno Físico en una edición.

Comité Científico

Ricardo Moreno Rodríguez

Profesor contratado doctor. Departamento Ciencias de la Educación. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Director de la Cátedra DAI: personas con discapacidad, accesibilidad e inclusión. Director del Grupo de Investigación Consolidado DIVERSIA.

Rosa Espada Chavarria

Profesora e Investigadora en la URJC. Doctora por la Universidad de Salamanca. Su docencia está centrada en los niveles de Grado y Master en las áreas de Atención a la diversidad e inclusión educativa, Salud y educación, dependencia y discapacidad. Forma parte del equipo de la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad de la URJC, desde donde ha realizado diferentes estudios relacionados con la madurez vocacional de los estudiantes universitarios con discapacidad y calidad de vida laboral. Codirige el Master en Atención a Necesidades Educativas Especiales en Educación Infantil y Primaria.

Sergio Sánchez Fuentes.

Profesor ayudante doctor en la Universidad Autónoma de Madrid en el Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación en la Facultad de Formación del profesorado. Obtuvo su doctorado en el 2013 en la Universidad de Salamanca en el Instituto de Integración en la Comunidad (INICO) con el programa de doctorado sobre Investigación en la discapacidad. Ha trabajado como profesor en la USAL, en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, en la Universidad Católica de Murcia y en la Universidad de Burgos.

Félix Labrador Arroyo

Profesor Titular en la Universidad Rey Juan Carlos y miembro del Instituto Universitario de Ciencias de la Educación de la UAM. Entre 2013 y 2015 ejerció como Consejero Técnico de Atención a la Diversidad en el Centro Nacional de Investigación e Innovación Educativa

del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. Ha dirigido 12 proyectos de investigación de convocatorias europeas, nacionales y autonómicas, desde el año 2010, y colaborado, desde el año 2005, en distintos proyectos de investigación financiados por Convocatorias públicas nacionales y europeas (21). Resultado de esta investigación son numerosas obras y contribuciones a Congresos y Seminarios.

Francisco José Blanco Jiménez

Profesor titular de la Universidad Rey Juan Carlos. Presidente de la Asociación de Viveros e Incubadoras de España, Coordinador de emprendimiento de la Universidad Rey Juan Carlos, Director del Centro de Estudios de Economía de Madrid y co-director de la Cátedra Banca Jóvenes Emprendedores, entre otras actividades relacionadas con el emprendimiento. Autor de diversos libros sobre la materia, el último de los cuales es el Ranking Funcas de Viveros de Empresas. Miembro de la National Business Incubation Association de EE. UU

José Luis López Bastías

Doctor por la URJC (2019). Diplomado en Terapia Ocupacional (2007-2010), graduado en Educación Primaria (2011-2015). Actualmente forma parte del equipo de coordinación del Grado en Educación Primaria de la URJC, siendo responsable de la titulación en su modalidad semipresencial. Su área de interés se centra en las personas con discapacidad y en la educación inclusiva, concretamente en la atención a las necesidades educativas especiales y el Diseño Universal del Aprendizaje (DUA). Imparte docencia dentro del departamento de Ciencias de la Educación, Lenguaje, Cultura y Artes, Ciencias Histórica-Jurídicas y Humanísticas y Lenguas Modernas (dentro del área de Métodos de Investigación y Diag. En Educación). Asimismo es miembro del grupo de investigación DIVERSIA y de la Cátedra DAI, sobre personas con discapacidad, Accesibilidad e Inclusión.

Rayco H. González-Montesino

Diplomado en Logopedia por la ULL (Premio Extraordinario Fin de Carrera) y Licenciado en Antropología Social y Cultural por la UNED. Doctor Cum Laude en Lingüística Aplicada por la Universidad de Vigo. Máster Universitario Educar en la Diversidad y Master Universitario en Interpretación de Lengua de Signos Española (LSE) por la ULL. Desde 2004 hasta 2017 ejerció como profesor especialista en lengua de signos para la Consejería de Educación y Universidades del Gobierno de Canarias (Ciclo Superior de Interpretación de Lengua de Signos y Ciclo Superior de Mediación Comunicativa). Fue técnico del Programa de Atención a Estudiantes con Discapacidad de la ULL desde 1999 hasta 2003. En la actualidad es profesor e investigador en la URJC.

Antonio Tejada Cruz

Profesor investigador de URJC. Embajador de la 'Cátedra Institucional de Investigación sobre Personas con Discapacidad, Accesibilidad e Inclusión (DAI)' de la URJC. Political Marketing Consultant & Policy Making. Urbanista, Experto en Diversidad de Usuario y Funcionalidad Humana. Presidente de 'Ciudad Accesible', creador de 'Política e Inclusión' y fundador del movimiento de 'Emprendedores con Discapacidad' en España e Iberoamérica. Diplomado en Ciencias de la Educación en la especialidad de Educación Física y Licenciado en Comunicación Audiovisual por la Universidad de Granada.

DELYRAMUS aúna el rescate de patrimonio cultural con la integración cultural de personas con discapacidades, especialmente mentales, facilitando su empleabilidad a través de actividades formativas vinculadas a la recuperación del patrimonio cultural europeo, como, por ejemplo, la elaboración de cuerdas con tripas de cordero para instrumentos históricos.

Además, abordara la accesibilidad universal en los espacios donde se lleven a cabo las actividades y programaciones vinculadas con el proyecto, mediante la creación de un Manual de Accesibilidad en Museos, que recoja los principios de la accesibilidad universal y la normativa vigente al respecto. La accesibilidad universal y el diseño para todas las personas, se erige como uno de los principales medios favorecedores de la participación activa y en igualdad de oportunidades de toda la diversidad de ciudadanos. Para ello, centra su actividad en la búsqueda de soluciones de diseño con el fin de que todas las personas puedan utilizar los espacios, productos y servicios de su entorno, al mismo tiempo que participan en la construcción de la sociedad. Por tanto, es indudable afirmar que centrar la atención en la accesibilidad universal resulta un planteamiento eficaz para invertir la exclusión y la discriminación (tanto directa como indirecta) y aumentar la igualdad de oportunidades de un modo sostenible y positivo.

Asimismo, la accesibilidad universal se entiende como un ámbito multidisciplinar que abarca áreas de conocimiento como la arquitectura, la ingeniería, la informática, la terapia ocupacional o el trabajo social. Además, tal y como se abordará en capítulos posteriores, la accesibilidad universal y el diseño para todas las personas, no solo está destinadas solo a personas con discapacidad, sino que benefician a toda la población en su conjunto. Según el I Plan de Accesibilidad Universal 2004-2012, ésta es imprescindible para el 10,9% de la población que presenta algún tipo de discapacidad, necesaria para el 40% que pueden considerarse beneficiarios directos de la supresión de barreras y confortable para el 100% de la sociedad (Instituto de Mayores y Servicios Sociales, 2004).

Su aplicación es, por tanto, un derecho y un vehículo fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades y una de las señas de identidad de una democracia plena al garantizar los principios de libertad, de igualdad y de solidaridad para todos los habitantes, especialmente de aquéllos que presentan algún tipo de discapacidad, grado de dependencia, personas mayores de la tercera y cuarta edad, etc.

Este trabajo es fruto de las acciones llevadas a cabo dentro del proyecto DELYRAMUS: Developing Audiences: Music, Luthiers and Mental Health (602109-CREA-1-2018-1-ES-CULT-COOP1) financiado por la Comisión Europea dentro de la convocatoria Creative Europe - Culture Sub-programme (2014-2020) - 'Support for European Cooperation Projects 2018' - 'Smaller scale cooperation projects' (category 1) - Call for proposals EACEA 32/2017 y del proyecto Campo dei Miracoli (2017-1-IT02-KA204-036772) del Programa Erasmus + 2016/C 386/09-EAC/A03/2016-Azione Chiave 2.



Co-funded by the
Creative Europe Programme
of the European Union

Presentación

¿Cuál es el escenario que promueve este 'V Congreso sobre Empleo Cualificado, Aoyoempleo y Emprendimiento de las Personas con Discapacidad'? ¿En qué punto se encuentra el Emprendimiento y Trabajo Autónomo de las personas con discapacidad? El análisis de las oportunidades y amenazas, de las debilidades y fortalezas del sistema, permite abordar una visión general que sirve como punto de partida para la puesta en común de los trabajos que se podrán leer en las siguientes páginas pero, para ello, es preciso hacer una revisión del marco actual, el cual introducimos a continuación abordando diferentes estudios e informes.

Estado del empleo de las personas con discapacidad en España

Según arroja el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET), impulsado por la Fundación ONCE, Inserta Empleo, el Fondo Social Europeo y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en su informe de 2018, sólo algo más de un tercio de las personas con discapacidad es activo en términos laborales, la tasa de actividad de las personas con discapacidad es del 35,2%, que dista mucho del 78% de la tasa de actividad de las personas sin discapacidad, casi 43 puntos porcentuales. En términos absolutos, 647.200 personas con discapacidad están ocupadas o paradas en edad activa del total de personas con discapacidad, en la edad comprendida entre los 16 y los 64 años, que ascienden a 1.840.700. Datos del año 2016.

La situación es muy heterogénea, las personas con discapacidad que mejor situación encuentran para obtener empleo son los varones con discapacidad con edad comprendida entre los 25 y los 44 años, con un grado de discapacidad reducido, una discapacidad sensorial y un mejor nivel formativo.

Las mayores tasas de actividad se concentran en la Comunidad de Madrid, Castilla – La Mancha, Islas Baleares, Ceuta y Melilla, mientras que las menores se registran en Galicia, Andalucía, La Rioja y Canarias.

La tasa de empleo de las personas con discapacidad es del 25,1%, frente al 62,8% de la población general. Las mayores tasas de empleo corresponden a las Islas Baleares y a la Comunidad de Madrid, mientras que las menores las encontramos en Canarias, Andalucía, Ceuta y Melilla.

La tasa de paro de las personas con discapacidad es del 28,6% frente al 19,5% de la población general. El paro más elevado se registra en Andalucía, Canarias, Comunidad Valenciana y Extremadura. Hemos de resaltar que los jóvenes afrontan la tasa de paro más elevada, llegando al 60,6%, y que el nivel de estudios emerge como variable clave para la inserción laboral, así aquellos con estudios superiores, muestran una tasa de paro 12,6% por debajo de la media.

Atendiendo a los datos del Servicio Público de Empleo, en 2017 se realizaron un total de 308.376 contratos a personas con discapacidad y fueron contratadas 142.732 personas del colectivo, lo que indica que cada una de ellas firmó una media de 2,16 contratos. La contratación a hombres supera en más de 23 puntos porcentuales a la de mujeres, los más jóvenes sólo representan el 6,8%. Atendiendo al tipo de discapacidad, la contratación se concentra en la discapacidad física. Respecto al nivel formativo podemos observar que los mayores porcentajes se concentran en niveles de ESO, consecuencia del gran volumen de empleo de baja cualificación creado. La precariedad se hace manifiesta, el 36,8% de los contratos realizados a personas con discapacidad son eventuales por circunstancias de la producción y otro 32,7% corresponde a obras o servicio.

En 2017 se realizaron un total de 110.068 contratos específicos para personas con discapacidad en España. Los Centros Especiales de Empleo registran el mayor volumen de esta contratación, lo que indica su importancia para el sostenimiento del empleo de las personas con discapacidad.

Durante 2017, los sectores de actividad donde más se ocupó a las personas con discapacidad fueron, por este orden, servicios a edificios y actividades de jardinería, actividades de servicios sociales sin alojamiento, actividades administrativas de oficina, y Administración Pública y Defensa.

Las ocupaciones donde se registran mayores volúmenes de contratos a personas con discapacidad son: limpieza (43.220 -14,02% sobre el total de contratos para personas con discapacidad-), peones de las industrias manufactureras (28.505 -9,24% sobre el total de contratos para personas con discapacidad-), camareros asalariados (18.860, -6,11% sobre el total de contratos para personas con discapacidad-) y peones agrícolas (12.444 -4,03% sobre el total de contratos para personas con discapacidad), conserjes de edificios (7.828 -2,54% sobre el total de contratos para personas con discapacidad-), y empleados de apuestas (5.866 -1,90% sobre el total de contratos para personas con discapacidad-). En general, son ocupaciones de baja cualificación. Así, en los niveles directivos, exclusivamente se computan 80 contratos. El sector servicios aglutina el 81,7% de las personas con discapacidad ocupadas, incluso más que las personas sin discapacidad, lo que evidencia claramente la terciarización de la actividad económica de las personas con discapacidad.

En cuanto a la renta salarial, las personas con discapacidad tienen un salario bruto anual de 19.297,60 € frente a los 23.273,30 € de la población sin discapacidad, lo que evidencia una diferencia salarial de 3.975,70 €.

En relación al autoempleo, España hay 55.400 personas con discapacidad trabajando por cuenta propia, lo que equivale a una tasa del 12%. En su gran mayoría (69,1%) se trata de autónomos sin asalariados. Comparando con la población sin discapacidad, existe una diferencia en la tasa de 4,7 puntos porcentuales por debajo. Al igual que en el colectivo, el mayor volumen corresponde a empresarios sin asalariados. En ambos grupos, los hombres tienen una mayor predisposición hacia el empleo por cuenta propia que las mujeres. En cuanto a la edad, la experiencia parece favorecer el autoempleo, así, es el segmento de mayor edad el que registra mayores porcentajes, especialmente entre las personas con discapacidad. Los estudios de carácter secundario emergen como

el nivel formativo que en mayor medida favorece la constitución por cuenta propia. La discapacidad física y los menores porcentajes de discapacidad, igualmente propician una mayor tendencia hacia el empleo por cuenta propia. La ausencia de percepción de prestaciones y/o pensiones también parece motivar la situación de autoempleo.

En cuanto a las personas con y sin discapacidad ocupadas por nivel de estudios, el 27,1% de las personas con discapacidad tienen estudios superiores frente al 42,6% de la población sin discapacidad, mientras que el 58,8% de las personas con discapacidad tienen estudios secundarios frente al 51,2% de la población sin discapacidad, y el 12,7% tiene estudios primarios frente al 6% de la población sin discapacidad. En relación a persona analfabetas, entre el colectivo de personas con discapacidad está presente en el 1,4% frente al 0,2% de la población sin discapacidad.

El perfil del emprendedor con discapacidad en España

A raíz de un estudio elaborado por la Cátedra de Fomento del Emprendimiento de las personas con discapacidad, de la Universidad Rey Juan Carlos, podemos conocer la situación actual del sector de la discapacidad en cuestiones de emprendimiento que nos aproxima al diagnóstico de este colectivo para conocer sus necesidades. Para ello se desarrolló y entregó un cuestionario anónimo a 450 personas emprendedoras de las que se obtuvieron 157 respuestas. Se realizó un análisis cuantitativo y cualitativo.

La población objeto de estudio fueron personas que presentaban una doble condición: personas con discapacidad en edad activa (laboralmente), es decir, de entre 16 y 65 años y que fueran emprendedoras o que presentaran un claro perfil emprendedor (que hubiese recibido formación al respecto u orientación especializada).

Las características principales que muestra el emprendedor con discapacidad tipo son:

- Hombre de 36 años.
- Sin experiencia emprendedora.
- Con estudios superiores. Sin formación específica.
- Discapacidad física.
- Priorizan aspectos personales antes que económicos (éxito personal e independencia).

En este caso, las características propias de este grupo relativas a su discapacidad y que no son comparables a los datos de emprendedores sin discapacidad (mostrados por la organización GEM España en su informe anual) nos muestran:

- En cuanto a los tipos de discapacidad, la más frecuente entre los encuestados es la discapacidad física u orgánica que representa un 60% del total. Después, en porcentajes, aparece representada la pluridiscapacidad con un 20%. Un 13% de los encuestados presentan discapacidad sensorial (10% es de tipo visual, y un 3% auditiva). Por último, el tipo de discapacidad menos representada en esta encuesta es la enfermedad mental con un 6,6% de los encuestados, sin estar representada la discapacidad intelectual. Cabe señalar que únicamente un 30% de los sujetos utiliza o necesita productos de apoyo.
- En cuanto al género de los emprendedores con discapacidad. El 54% de los encuestados son varones frente al 46% que son mujeres. Estos datos siguen la misma tendencia que la observada en la población emprendedora general (GEM, 2016); es decir, en España hay más hombres que inician una actividad empresarial que mujeres, un 55,7% (Fase inicial) y el 59,4% (proyectos consolidados) de hombres. Por tanto, el patrón se repite, la proporción de emprendedores de género masculino (con o sin discapacidad) es mayor que la de género femenino.

- Respecto a la edad, los datos recogidos en el estudio es que la media de edad de este colectivo se encuentra en 36 años, teniendo el emprendedor más joven con 19 años y el mayor 61. Además, se observó que la mayor parte de los encuestados se concentraron en el tramo de 25 a 47 años que agrupa al 65%. Si estos datos se comparan con la población emprendedora en general, encontramos que la edad media del emprendedor es de 38,7 y 40,4 según potenciales emprendedores y en fase inicial respectivamente (GEM, 2016) y que la mayor parte de los emprendedores se encuentran en la franja de edad de los 35 a los 44 años. Por tanto, se aprecia una leve diferencia entre ambos colectivos, siendo el emprendedor con discapacidad más propenso a emprender desde algo más joven.
- En cuanto a la formación, los encuestados contaban con formación superior o de posgrado en un 58,8% de los casos. Concretamente, el 45,98% de los encuestados estaba en posesión de un título universitario y el 12,40% tenía formación de posgrado; mientras que un 12,4% tenía estudios de bachillerato, un 24,6% estudios de formación profesional y finalmente, un 4,36% estudios primarios/secundarios. De hecho, la mayor parte de la muestra se caracteriza por un nivel de estudios medios-superiores (82,98%), siendo los menos los que poseen un grado elemental. Si estos resultados se comparan con los de la población emprendedora general encontramos que la mayoría tiene una educación secundaria o inferior. Estando más formados los que se encuentran en fases iniciales que los potenciales emprendedores y los ya consolidados (GEM 2016). Cabe destacar que es mayor el colectivo de emprendedores con discapacidad con algún tipo de formación superior o posgrado que el del colectivo de emprendedores sin discapacidad y con formación superior o posgrado.
- Respecto a si han recibido algún tipo de formación específica en emprendimiento o similar. En este sentido, encontramos que un 80% de las personas encuestadas no ha recibido ningún tipo de formación específica en materia de emprendimiento, y solo el 23% de los sujetos tiene experiencia emprendedora. Cabe mencionar que de las personas con experiencia emprendedora apenas el 47% tenía formación específica. Si comparamos estos datos con los de la población emprendedora general si existe una diferencia significativa al encontrar que un 56,3% y un 50,4% en fases iniciales y potenciales emprendedores respectivamente reconocen haber recibido algún tipo de formación específica en materia de emprendimiento (GEM, 2016).
- En relación a la motivación para emprender, la mayoría de los encuestados, un 45%, señalan que su motivación para emprender es la realización personal y afán de superación. En esta línea, cabe señalar que también son muchos los que señalan que la ilusión que conlleva realizar nuevos proyectos propios es otra de sus principales motivaciones (37,5%). Otra de las motivaciones elegidas por una gran parte de los participantes, un 40%, es la búsqueda de una mayor independencia financiera; dato que coincide con el aportado por el informe GEM 2016 en el que la población emprendedora general opta por emprender por ese motivo. Finalmente, el desempleo (28,75%) o el deseo de aumentar sus ingresos (31,25%) son los menos señalados. Por ello, concluye que la muestra se caracteriza por individuos que priorizan aspectos personales antes que económicos.
- Entre las habilidades y competencias que los individuos consideran tener, encontraron, que dos tercios de la muestra se consideraban capaces de resolver problemas (78,75%), de llevar la iniciativa (70%) y de poseer buenas dotes comunicativas (67,5%). Por otro lado, encontraron que la habilidad para relacionarse (58,75%), la capacidad de liderazgo (57,5%) y la creatividad (57,5%) son menos características de dicha muestra. Pero lo que realmente era significativo es que la capacidad de asumir riesgos, capacidad que se presupone fundamental para emprender un negocio, poco más del 50% de

la muestra consideraba tenerla (53,75%) dato que coincide en gran medida con lo expuesto en el GEM 2016, en la que un 45% de la población emprendedora general expone “tener miedo al fracaso”.

- Finalmente, otra de las cuestiones analizadas fueron las dificultades que se encontraban cada uno de los encuestados a la hora de poner en marcha un negocio, las dificultades para emprender. Destacaron que, las dificultades con respecto a su discapacidad eran claramente las menos percibidas con un 8,8% de los encuestados. Por el contrario, la dificultad más presente en dicha muestra era el problema de financiación (38,8%), este dato, coincide con el observado por el Informe GEM, en el que se señala que es una de las razones explícitas de peso que conllevan al abandono de actividades empresariales. Un tercio de los encuestados manifestó que no se encontraban preparados o que les faltaba preparación extra para iniciar un proyecto empresarial (31,3%), y que un 20% percibía una necesidad de información y/o asesoramiento específico en la materia.

Así pues, desde el punto de vista más cualitativo, los desafíos que presentaban los encuestados eran similares al del resto de emprendedores, independientemente tengan o no una discapacidad.

Decálogo de apoyo al emprendimiento con discapacidad

En 2015 se firmó el primer decálogo y manifiesto por el emprendimiento de las personas con discapacidad, entre la Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, la Cátedra Fundación Konecta – Universidad Rey Juan Carlos para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad, la Fundación Universia y la Asociación Española de Emprendedores con Discapacidad, en el que se declaraban de manera resumida:

- La aportación de riqueza del emprendedor con discapacidad al generar empleo, bienes y servicios e ingresos a las arcas públicas.
- La necesidad de una legislación específica donde se atiendan las particularidades del colectivo.
- La formación de todas las partes implicadas en el proceso de emprender (emprendedor con y sin discapacidad, viveros, profesionales).
- Mayor implicación de los poderes públicos en el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad como alternativa profesional.
- La garantía de parámetros de accesibilidad universal a todas aquellas personas que quieran emprender.
- La garantía de una auténtica educación inclusiva en todos los niveles educativos.
- La potenciación del acceso de las personas con discapacidad a los estudios universitarios.
- La creación de una cultura emprendedora dentro del colectivo.
- La incorporación de la transversalidad sobre discapacidad en las estructuras ya creadas sobre emprendimiento.
- La necesidad de una acción coordinada entre todos aquellos actores que fomentan el emprendimiento de las personas con discapacidad.

Objetivos

Este encuentro consiguió convertirse en el foro referente entre las Administraciones Públicas, el movimiento asociativo de la discapacidad, el tejido empresarial y los emprendedores con discapacidad, con el fin de emitir propuestas de mejora e impulso de las políticas de empleo cualificado y emprendimiento del colectivo de personas con discapacidad. Esta cita académico científica profesional, también fue un punto de encuentro para las universidades españolas que trabajan en torno al empleo, al papel que juega la universidad en el acceso al empleo cualificado de los estudiantes universitarios con discapacidad y el papel que se juega en el fomento del emprendimiento inclusivo y en el propio autoempleo de las personas con discapacidad, analizando la importancia estratégica de estas opciones laborales.

Objetivo general

- Ser un foro de encuentro entre las Administraciones Públicas, el movimiento asociativo de la discapacidad, el tejido empresarial y los emprendedores con discapacidad con el fin de emitir propuestas de mejora e impulso de las políticas de empleo cualificado y emprendimiento del colectivo de personas con discapacidad.

Objetivos específicos

- Analizar y emitir propuestas sobre la actual normativa que regula el empleo por cuenta ajena y el autoempleo de las personas con discapacidad.
- Analizar los elementos facilitadores, así como los elementos obstructivos para emprender una actividad por cuenta propia, y para buscar empleo cualificado.
- Analizar y emitir propuestas para el emprendimiento social.
- Analizar y emitir propuestas sobre las políticas públicas sobre el fomento del empleo cualificado y del emprendimiento de personas con discapacidad.
- Mostrar buenas prácticas de emprendimiento de personas con discapacidad.
- Visualizar la realidad actual y propuestas de mejora en este campo desde la óptica de los diferentes agentes implicados en la materia.

Programa

Jueves, 14 de marzo de 2019

9,30 h. Inauguración

Excmo. Sr. D. Javier Ramos López. Rector Magnífico. Universidad Rey Juan Carlos.

Ilma. Sra. Dña. María Luisa Delgado Jalón. Decana. Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas. Universidad Rey Juan Carlos

Sra. Dña. Sabina Lobato Lobato. Directora de Empleo, Formación, Operaciones y Transformación. Fundación ONCE

Sr. D. Luis Alonso Calzada. Gerente. Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad.

Sr. D. Ricardo Moreno Rodríguez. Profesor del Departamento de Ciencias de la Educación, Lenguaje, Cultura y Artes, Ciencias Histórico-Jurídicas y Humanísticas y Lenguas Modernas. Cátedra sobre Personas con Discapacidad, Accesibilidad e Inclusión. Universidad Rey Juan Carlos.

10,00 h. Conferencia Inaugural “Estado actual del empleo cualificado y del emprendimiento de las personas con discapacidad”

Sra. Dña. Sabina Lobato Lobato. Directora de Empleo, Formación, Operaciones y Transformación. Fundación ONCE.

Sra. Dña. Isabel Martínez Lozano. Directora de Programas para Universidades y Formación del Talento Joven. Fundación ONCE.

Presenta: Sr. D. Ricardo Moreno Rodríguez. Profesor del Departamento de Ciencias de la Educación, Lenguaje, Cultura y Artes, Ciencias Histórico-Jurídicas y Humanísticas y Lenguas Modernas. Cátedra sobre Personas con Discapacidad, Accesibilidad e Inclusión. Universidad Rey Juan Carlos.

10,45 h. Conferencia: “Riesgos psicosociales como obstáculos para el empleo de trabajadores con discapacidad”

Sra. Dña. Cristina Jenaro Río. Catedrática de Psicología. Universidad de Salamanca.

Presenta: Sr. D. José Antonio Barragán. Universidad Rey Juan Carlos.

11,30 h. Descanso

12,00 h. Mesa Redonda: "Investigaciones en materia de empleo cualificado y emprendimiento de personas con discapacidad"

Estrategias de empleabilidad y empleo cualificado para personas con discapacidad en la Universidad de Jaén

Sra. Dña. Trinidad Ortega Expósito. Técnica de Orientación Laboral y Empleo. Universidad de Jaén.

Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo. ¿Cuál es la realidad laboral actual de hombres y mujeres con TEA? ¿Qué prácticas generan oportunidades laborales y mantenimiento del empleo?

Sra. Dña. Cristina Hernández Layna. Técnica de investigación y transformación del conocimiento. Confederación Autismo España.

Emprendimiento en el colectivo de personas con discapacidad intelectual

Sra. Dña. María José Cano Borrego. Fundación EOI.

Modera: Sra. Dña. Rosa María Espada Chavarría. Profesora del Departamento de Ciencias de la Educación, Lenguaje, Cultura y Artes, Ciencias Histórico-Jurídicas y Humanísticas y Lenguas Modernas. Cátedra sobre Personas con Discapacidad, Accesibilidad e Inclusión. Universidad Rey Juan Carlos.

13,30 h. Descanso para almuerzo

15,00 h. Mesa Redonda "Empleo cualificado de las personas con discapacidad: el rol de las Universidades en el proceso de inclusión"

Sra. Dña. Xiomara Martínez Tolnado. Servicio de Acción Social e Inclusión. Universidad de Deusto.

Sra. Dña. Esther Gallego Baeza. Centro de Apoyo al Estudiante. Universidad de Alicante.

Sra. Dña. Trinidad Ortega Expósito. Técnica de Orientación Laboral y Empleo. Universidad de Jaén.

Modera: Sr. D. Fernando Latorre Dena. Responsable de la Oficina Universitaria de Atención a la Diversidad. Universidad de Zaragoza.

16,15 h. Conferencia: "La intermediación laboral para personas con discapacidad. La experiencia de Inserta"

Sra. Dña. Virginia Carcedo Illera. Secretaria General. Inserta Empleo. Directora Adjunta de Empleo. Formación, Operaciones y Transformación. Fundación ONCE

Presenta: Sr. D. Antonio Tejada Cruz. Embajador de la Cátedra sobre Personas con Discapacidad. Accesibilidad e Inclusión. Universidad Rey Juan Carlos.

17,00 h. Fin de la jornada

Viernes, 15 de marzo de 2019

9,30 h. Mesa Redonda: "La formación superior como garantía de éxito en la búsqueda de empleo y en el emprendimiento"

Sra. Dña. Rosa María Espada Chavarría. Profesora del Departamento de Ciencias de la Educación, Lenguaje, Cultura y Artes, Ciencias Histórico-Jurídicas y Humanísticas y Lenguas Modernas. Cátedra sobre Personas con Discapacidad, Accesibilidad e Inclusión. Universidad Rey Juan Carlos.

Sra. Dña. Nerea Felgueras Custodio. Responsable del Programa Especialista en Soluciones Verdes Urbanas dirigido a personas con discapacidad intelectual. Cátedra sobre Personas con Discapacidad, Accesibilidad e Inclusión. Universidad Rey Juan Carlos.

Moderadora: Sr. D. Ricardo Moreno Rodríguez. Director de la Cátedra sobre Personas con Discapacidad. Accesibilidad e Inclusión. Universidad Rey Juan Carlos.

10,45 h. Mesa de Debate: "La importancia de los viveros e incubadoras en el desarrollo de un proyecto emprendedor"

Sr. D. Francisco José Blanco Jiménez. Presidente de la Asociación de Viveros e Incubadoras de España. Coordinador de Emprendimiento de la Universidad Rey Juan Carlos. Director del Centro de Estudios de Economía de Madrid. Co-Director de la Cátedra Bancaja de Jóvenes Emprendedores. Miembro de la National Business Incubation Association de Estados Unidos.

Sr. D. Antonio Tejada Cruz. Embajador de la Cátedra sobre Personas con Discapacidad. Accesibilidad e Inclusión. Universidad Rey Juan Carlos.

Sra. Dña. Jessica Antolín Manzano. Delegada de Desarrollo Económico, Empleo y Nuevas Tecnologías. Ayuntamiento de Móstoles.

Moderador: Sr. D. José Pablo Ramírez González. Director del Vivero de Empresas de Móstoles.

12,00 h. Coffee break

12,30 h. Mesa Redonda: "Buenas prácticas de emprendedores con discapacidad"

Sra. Dña. Ana Belén Martínez Redondo. Técnico de Formación, Empleo, Operaciones y Transformación. Fundación ONCE.

Sr. D. Ramón Rodríguez Carrero. Project Manager. Fundación Universia.

Sr. D. Fidel Hernández Hernández. Gerente. PSICODIS.

Sr. D. Pau Torres Mas. Ilusión +.

14,00 h. Clausura

Ilmo. Sr. D. Jesús Celada Pérez. Director del Real Patronato sobre Discapacidad. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.

Sra. Dña. Isabel Martínez Lozano. Directora de Programas para Universidades y Formación del Talento Joven. Fundación ONCE.

Sr. D. Ricardo Moreno Rodríguez. Profesor del Departamento de Ciencias de la Educación, Lenguaje, Cultura y Artes, Ciencias Histórico-Jurídicas y Humanísticas y Lenguas Modernas. Cátedra sobre Personas con Discapacidad, Accesibilidad e Inclusión. Universidad Rey Juan Carlos.

Antecedentes

Este libro consta de diez trabajos académico-científicos que han sido presentados y revisados por pares a través de comunicaciones en el 'V Congreso sobre Empleo Cualificado, Autoempleo y Emprendimiento de las Personas con Discapacidad' de la Universidad Rey Juan Carlos, el cual a su vez da continuidad al primer libro de la Sección 'DiscaEmprende' de la Colección Científica 'iAccessibility' del Servicio Editorial de La Ciudad Accesible, publicado en diciembre de 2016 con el nombre de 'Inclusión, emprendimiento y empleo de las personas con discapacidad. Actualización y propuestas', siendo el volumen décimo de este compendio divulgador en accesibilidad universal, inclusión, discapacidad e igualdad de oportunidades para todas las personas, donde los coordinadores también fueron los profesores e investigadores Ricardo Moreno-Rodríguez y Antonio Tejada-Cruz.

Para entender bien el trabajo que estos científicos sociales llevan realizando en materia de emprendimiento y empleo cualificado de las personas con discapacidad en el último sexenio a nivel universitario, es importante destacar el trabajo pionero realizado por la extinta 'Cátedra de Investigación Fundación Konecta-URJC para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad' de la Universidad Rey Juan Carlos, dirigida precisamente por Rodríguez-Moreno y donde Tejada-Cruz era su embajador, además de ser el artífice en España e Iberoamérica del 'Movimiento de Emprendedores con Discapacidad' que impulsara y diera forma en 2009 con la creación de diferentes organizaciones empresariales y del Tercer Sector.

De esta manera, para entender aún más si cabe esta publicación y lo importante que es impulsar en el colectivo de las personas con discapacidad el autoempleo y emprendimiento, así como el acceso a la universidad y a una formación cualificada, se analizará en un undécimo trabajo que sirve como preámbulo y que se presenta a continuación, todas las acciones que desde junio de 2014 se empezaron a llevar a cabo en España gracias a esta Cátedra universitaria que ha generado la sinergia perfecta al estar involucrados en la misma, tanto la academia como el movimiento asociativo, los propios emprendedores con discapacidad y la Administración Pública. De esta manera, conocer este trabajo es tener presente las bases y directrices de lo avanzado en los últimos años en España en lo que compete a reivindicaciones y visibilidad de los emprendedores con discapacidad.



Aspectos de relieve en el emprendimiento de las personas con discapacidad: situación actual, factores de interés y resultados de la Cátedra de Investigación Fundación Konecta

Tejada Cruz, Antonio

Licenciado en Comunicación y Diplomado en Ciencias de la Educación. Embajador de la Cátedra DAI: Personas con Discapacidad, Accesibilidad e Inclusión

Moreno-Rodríguez, Ricardo

Doctor por la Universidad Rey Juan Carlos. Profesor Contratado Doctor. Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación Universidad Rey Juan Carlos

Resumen

El ser humano antes que social, es un ser ocupacional. Requiere de la participación equilibrada en diferentes actividades (de autocuidado, productivas y de ocio) para sentirse pleno. Dentro de las actividades productivas se encuentra el trabajo que, en su forma de empleo se encuentra de manera escasa en nuestra sociedad actual. Si al problema general del desempleo se añade una situación de discapacidad, nos encontramos ante una doble dificultad para las personas con diversidad funcional de participar en esta esfera productiva y, por ende, de encontrar el equilibrio ocupacional y personal.

La 'Cátedra de Investigación Fundación Konecta - URJC para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad' nace para tratar de paliar este doble sesgo que las personas con capacidades diferentes presentan para acceder a un mundo laboral, de una manera inclusiva y en igualdad de condiciones al resto de la población. Se hace desde el autoempleo, desde el fomento de una cultura emprendedora basada en una educación especializada, atendiendo siempre a las capacidades de las personas y no a sus limitaciones. Con el fin último de contribuir a la formación de profesionales cualificados, a su unión y a la generación de empresas competitivas como elemento de inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad.

Palabras clave

Emprendimiento, personas con discapacidad, inclusión.

Title

Highlights in the entrepreneurship of people with disabilities: current situation, factors of interest and results of the Konecta Foundation Research Chair

Resumen

The human being before social, it is an occupational being. It requires balanced participation in different activities (self-care, productive and leisure) to feel complete. The employment, scarce in our current society, it is a productive activity. If we add a situation of disability to the general problem of unemployment, we have a double difficulty for people with functional diversity to participate in this productive sphere and, therefore, to find the occupational and personal balance.

The 'Cátedra de Investigación Fundación Konecta - URJC for the promotion of entrepreneurship of people with disabilities' was born to try to improve those problems that people with different capacities present to access to employment, in an inclusive and equal way. This research is done from the self-employment, from the promotion of an entrepreneurial culture based on a specialized education, always attending to the capacities of the people and not to their limitations. With the ultimate aim of contributing to the training of qualified professionals, their union and the generation of competitive companies as an element of social and labor inclusion of people with disabilities.

Palabras clave

Entrepreneurship, people with disabilities, inclusion.

Estado del emprendimiento de las personas con discapacidad: antecedentes, fundamentación del estado actual y origen del proyecto de trabajo

La Organización Mundial de la Salud, en su Clasificación Internacional del Funcionamiento (OIT, 2001), define la discapacidad como un hecho relativo y dinámico, relacionado con el nivel de actividad de la persona en un entorno y un momento concreto. El ser humano distribuye su participación en tres grandes esferas ocupacionales: los autocuidados, las actividades productivas y las actividades de ocio. La calidad de vida, y el estado de salud, se ven directamente influidos por una participación equilibrada en los tres niveles desde el concepto denominado "equilibrio ocupacional". (Moreno-Rodríguez et al, 2015).

Atendiendo específicamente a las actividades productivas, son aquellas que se dirigen a la prestación de servicios o generación de bienes o productos, directamente relacionados con el desempeño de un trabajo o la participación en un empleo. Y precisamente el trabajo (y el empleo) son bienes escasos en la actualidad en nuestro entorno, reduciendo las posibilidades de participar de forma autónoma en el mismo y que, al estar presente una condición de discapacidad, se torna en un bien aún más escaso, ya que la obtención de un puesto de trabajo acorde al nivel formativo de un profesional con discapacidad, como ya sabemos, es doblemente complicado en la empresa ordinaria como consecuencia de las falsas creencias y estereotipos instaurados en el tejido de las grandes empresas.

Ante la dificultad existente para la obtención de un empleo, la persona con discapacidad ve limitada su posibilidad de participar en el área ocupacional productiva, con una obvia repercusión negativa sobre su calidad de vida como consecuencia de la discriminación sobrevenida por los factores anteriormente expuestos. Sin embargo,

el empleo por cuenta ajena no es la única alternativa, aunque inicialmente es la opción elegida por cualquier individuo ante el deseo de trabajar.

A diferencia de lo que podría suceder con el resto de la población, entre los demandantes de empleo con discapacidad no hay lugar a la dejadez o a la desidia, sino que se caracterizan por la tenacidad, el esfuerzo y la orientación a resultados. No hay que olvidar que muchos de ellos podrían vivir del subsidio que reciben, y que si desean trabajar es porque realmente quieren demostrar su valía y contribuir al desarrollo social (Alcover et al, 2017; Moreno-Rodríguez et al, 2016).

¿Por qué tiene sentido la creación de la 'Cátedra de Investigación Fundación Konecta – URJC para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad'?

En España hay más de 3,8 millones de personas con discapacidad, más sus familias (INE, 2008). Esto significa que el 10% de la población total española tiene reconocida alguna discapacidad. Además, según el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), más de 7.000 asociaciones y entidades trabajan por los derechos de un colectivo que en el acceso al empleo, es uno de los grupos más vulnerables y en riesgo de exclusión de la sociedad española.

A pesar de estos datos en referencia al asociacionismo de las personas con discapacidad en España, ¿por qué es necesario el nacimiento de una cátedra universitaria para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad? ¿por qué se debe apoyar e impulsar a la 'Cátedra de Investigación Fundación Konecta - URJC para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad' de la Universidad Rey Juan Carlos?

Los datos que a continuación se ponen en valor, responden a estas preguntas y argumentan la necesidad de favorecer las políticas de inclusión enfocadas al

emprendimiento de las personas con discapacidad, ya que en España sólo el 28% de las personas con discapacidad consiguen un empleo remunerado (Observatorio Estatal de la Discapacidad, 2010). Además, la cuarta parte de las personas en edad laboral con discapacidad se ha sentido discriminada (Pereda, De Prada & Actis, 2012).

Sólo el 19% de las empresas españolas con plantillas de más de 50 trabajadores tienen contratada a alguna persona con discapacidad a pesar de lo que exige la ley, aunque muchas de ellas se acogen a medidas alternativas (Leialta, 2015; Alcover et al, 2017). Un 7,2% de la población con discapacidad son egresados universitarios y pueden acreditar tener los estudios universitarios terminados. (Ferradans & Garrido, 2011).

Todos estos datos posibilitan que frecuentemente las personas con discapacidad se perciben a sí mismos como ciudadanos de segunda clase y un 24,6% cree que es difícil encontrar trabajo por su discapacidad ya que en el colectivo de personas con discapacidad la tasa de desempleo se triplica con respecto a las personas sin discapacidad, y en cuanto a las mujeres con discapacidad, doblan la tasa masculina (Lopez Bastias & Moreno-Rodriguez, 2016).

¿Qué se pretende con esta iniciativa pionera a nivel internacional?

Con la 'Cátedra de Investigación Fundación Konecta - URJC para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad' de la Universidad Rey Juan Carlos se pretende asesorar tanto a nivel laboral como fiscal a las personas con discapacidad que necesitan ayuda para iniciar su carrera emprendedora, así como promocionar actuaciones de autoempleo y fomentar la cultura emprendedora y la actividad económica del colectivo de las personas con discapacidad, llevando también a cabo acciones de concienciación y sensibilización a empresas y a administraciones públicas para que contraten y apuesten por la valía

profesional del colectivo de las personas con discapacidad.

Además tiene como objetivo promover y facilitar el desarrollo de una educación especializada, ya que la cuestión formativa –sea cualificada o no-, está afectando negativamente a las posibilidades de inclusión laboral de las personas con discapacidad, ya que no pueden optar a ciertos trabajos por carecer de las habilidades profesionales necesarias. Por ello, la formación de los potenciales y futuros emprendedores con discapacidad es prioritaria y se ponen a disposición de los mismos cursos de capacitación, así como orientación curricular y fomento de debates, conferencias y charlas que ayudan y mejoran la formación y el intercambio de buenas prácticas y experiencias.

Dicha formación implica partir de aquella relacionada con la orientación al emprendimiento, para evolucionar en el desarrollo del plan de empresa, microfinanzas, marketing, marca personal o habilidades técnicas más específicas. De esta manera se cubre todo el espectro formativo (presencial y on line) relacionado con la carrera emprendedora, siempre en grupos reducidos, de forma gratuita, orientada a la necesidad y bajo parámetros de accesibilidad universal.

Todo esto con el fin último de contribuir a la formación de profesionales cualificados, a la unión de estos y a la generación de empresas competitivas como elemento de incorporación laboral de las personas con discapacidad y de los profesionales que trabajan día a día por su inclusión social, fomentando el empleo de calidad y la promoción del autoempleo como opción válida de acceso al mercado laboral.

Sin lugar a dudas, la 'Cátedra de Investigación Fundación Konecta - URJC para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad' trabaja de manera real y tangible por la inclusión, la igualdad de oportunidades y la normalización de las personas con discapacidad. Por estos motivos, a esta entidad universitaria se han adherido las

asociaciones existentes de emprendedores con discapacidad en España y actualmente es la única organización a nivel nacional en esta temática y sector, ya que ha aglutinado a la Asociación Española de Emprendedores con Discapacidad, la Asociación Española de Mujeres Emprendedoras con Discapacidad (AEMEDIS), la Asociación Extremeña de Emprendedores con Discapacidad (AEXED) o la Asociación Andaluza de Trabajadores, Autónomos y Empresarios con Discapacidad "Sí, Podemos", decana en este tipo de organizaciones de emprendedores con discapacidad que se fundó en febrero de 2009.

Esto hace que la Cátedra de Investigación tenga una perspectiva interdisciplinar y que promueva la autonomía personal y profesional, fomentando la participación social y laboral, así como el bienestar y la calidad de vida de las personas con discapacidad ya que al conseguir la sinergia y simbiosis de manera directa con las diferentes asociaciones existentes de personas con discapacidad emprendedoras, autónomas y empresarias con carácter estatal y de diferentes comunidades autónomas, se abre una nueva puerta que facilita el emprendimiento y autoempleo, el empleo cualificado y la formación personalizada atendiendo a las características propias de las diferentes personas con discapacidad como individuo único, teniendo en primera persona y como protagonista a las propias personas con discapacidad que a su vez contribuyen en el desarrollo de las metodologías de emprendimiento e inclusión laboral de calidad empleadas, independientemente de las capacidades, discapacidades, necesidades especiales o características personales de cada una de ellas.

¿Qué hace diferente a esta cátedra de investigación?

Los profesionales que forman parte de la Cátedra trabajan directamente con las personas con discapacidad desde la realidad de los emprendedores con discapacidad, ya que los mentores de

la 'Cátedra de Investigación Fundación Konecta - URJC para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad', son miembros de la propia Asociación Española de Emprendedores con Discapacidad como Mireia Cabanyes Clemente, mentora de zona de la Comunidad Valenciana de la Cátedra, o Antonio M. Tejada Cruz, embajador de la misma además de ser el fundador de diferentes asociaciones empresariales de personas con discapacidad.

Estos perfiles reales de emprendedores con discapacidad, que en el caso de Tejada está avalado desde 2005, fecha en la que se dio de alta por primera vez en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) de la Seguridad Social, hacen posible que se esté hablando de la "nueva generación de la discapacidad" al tratarse de personas con discapacidad, emprendedoras, jóvenes, preparadas y con formación superior o universitaria, personas que también quieren ser parte activa de su futuro y que anhelan competir en igualdad y diseñar su propia hoja de ruta (Tejada Cruz & Moreno-Rodríguez, 2015).

Aunque la realidad que se encuentran, según informes y encuestas de la propia Asociación Española de Emprendedores con Discapacidad, es que no hay Igualdad de Oportunidades, existe una manifiesta falta de Accesibilidad Universal a pesar de la proximidad de la fecha 4 de diciembre de 2017 donde todos los productos, bienes, entornos y servicios en España tendrían que ser accesibles con arreglo a las condiciones básicas de no discriminación y accesibilidad universal, aún hay una falta considerable de concienciación y sensibilización social así como una falta de confianza en las capacidades tanto del propio colectivo a nivel personal como del resto de la sociedad en su percepción hacia los mismos, se sigue desconociendo lo que es la discapacidad –y por consiguiente el significado y acepción real de dependencia y enfermedad-, la ausencia de formación especializada adaptada a las diferentes discapacidades o discapacidades -según se analice- sigue siendo una realidad,

también perduran dificultades en el acceso al mercado laboral de una manera competitiva, etc. (Pereda, 2012; Garrido y Ferrandans, 2012).

Parte de la razón de la existencia de la Cátedra de Investigación está basada precisamente en esta “nueva generación de personas con discapacidad” que reclaman una inclusión laboral de calidad, transversal y equitativa, un cumplimiento mayor de las políticas de accesibilidad universal y convertirse en vehículo transgeneracional de ejemplo para las futuras generaciones de niños con discapacidad.

Aceptación, visibilidad y normalización para garantizar la igualdad real de oportunidades, son palabras clave en la Cátedra de Investigación, así como la constante búsqueda de recursos para garantizar la inclusión sociolaboral, la dignidad, el respeto y un futuro repleto de opciones para elegir del colectivo de personas con discapacidad, manteniendo siempre un compromiso directo y eficiente para garantizar su calidad de vida y su futuro digno.

Así, las tres cuestiones estratégicas para dar el paso al emprendimiento están siempre presentes en el acompañamiento de las personas con discapacidad:

- La primera pregunta de cabecera es: ¿Qué podemos hacer que no estamos haciendo?
- La segunda: ¿Y qué más?
- Y la última: ¿Cuándo lo vamos a hacer?

¿Qué debe ofrecerse a los futuros emprendedores con discapacidad?

Cada vez son mayores los indicadores que ubican a los emprendedores con discapacidad en España como el nuevo motor de futuro de la discapacidad, además de propiciar la conversión de “pasivo en activo” del colectivo con lo que ello supone para las arcas públicas y para las políticas sociales, convirtiéndose así en un valor en alza exponencial y

que soluciona de manera tangible y un problema de inclusión –en este caso laboral y social-. En palabras de Tejada Cruz, “la solución está en nosotros, somos la generación del cambio y nadie puede obviar esta realidad y nuestra necesidad de participación y deseo de normalización dentro de la sociedad y en cualquier escalón de la misma” (Tejada Cruz, 2016).

La ‘Cátedra de Investigación Fundación Konecta - URJC para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad’ crea sinergias entre las personas con discapacidad, descubre profesionales, fortalece currículos, gestiona talento, tutoriza proyectos y detecta discriminaciones para buscarles solución a través de la investigación, la producción y la divulgación científica.

Además, gracias a todo esto, se contribuye a la mejora de la autoestima, la seguridad y la confianza en sí mismos de las personas con discapacidad. La Cátedra propicia que se afiancen relaciones sociales, se defina correctamente la orientación profesional y formativa para dar viabilidad a la hoja de ruta emprendedora de la personas con discapacidad que desea emprender, también se enseña y orienta como afrontar una entrevista de trabajo de cara al intraemprendedor o un encuentro comercial, se fomenta la estabilidad y el crecimiento en el trabajo, se enseña a emprender un proyecto empresarial y se tutoriza el mismo, se generan puntos de encuentro y fomento de networking entre las personas con discapacidad impulsando el ‘know how’, se reduce la brecha laboral existente, se comparten experiencias o se generan relaciones personales, profesionales, comerciales y de colaboración (Tejada Cruz, 2016).

Las personas con discapacidad que tienen un espíritu e inquietud emprendedora, sus familiares, el resto de la sociedad y por supuesto que la Administración Pública. Es importante destacar que la Cátedra de Investigación tiene un compromiso especial de apoyo a la mujer

empresaria con discapacidad ya que la tasa de paro de las mujeres con discapacidad en España es del 84% según la última encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, realizada por el INE, IMSERSO y Fundación ONCE (INE, 1999).

El dato más alarmante es que el 76.41% que corresponden a 659.330 mujeres con discapacidad en edad laboral, se clasifican como "inactivas", es decir, fuera de los circuitos de formación e inserción laboral – el 76.3% de las mujeres frente al 59.4% de los hombres-.

Esta situación se debe a que se ha profundizado en la identificación de las barreras físicas y sociales que dificultan la integración de las personas con discapacidad sin tener en cuenta la variable de género.

El emprendimiento como alternativa laboral

El emprendimiento constituye una alternativa profesional al área ocupacional de las actividades productivas que permite participar en el desempeño de un puesto de trabajo remunerado, bajo la perspectiva del empleo autónomo.

Esto, aparentemente tan obvio para todos, ha sufrido las mismas complicaciones que el empleo por cuenta ajena para las personas con discapacidad como ha sido la ausencia de políticas claras en materia de fomento del emprendimiento, falta de líneas explícitas, estructuradas y profesionalizadas.

El emprendimiento, además, se puede considerar como un concepto multifactorial, en el que se ven involucrados aspectos como el nivel formativo -estar en posesión de estudios universitarios se asocia con mayores garantías de éxito-, necesidades de ajuste ocupacional y de accesibilidad -no sólo al puesto de trabajo, sino a la formación necesaria para adquirir conocimientos suficientes para emprender-, necesidad de apoyo y acompañamiento en el proceso -en especial en los casos en los que la

discapacidad cuenta con un componente psíquico o intelectual-, la gestión del talento y de las capacidades personales, las habilidades pre-ocupacionales o el branding personal (Moreno-Rodríguez & Tejada Cruz, 2015).

Además, la escasa tradición investigadora en este ámbito y la baja presencia de publicaciones científicas sobre la participación de las personas con discapacidad en el ámbito del emprendimiento -tanto a nivel nacional como internacional-, dificulta la identificación de las necesidades del emprendedor con discapacidad, las limitaciones y dificultades existentes, o las pautas de actuación que garanticen el éxito del proceso.

Por tanto, nos encontramos ante una doble necesidad como es la de fomentar el emprendimiento de las personas con discapacidad desde una perspectiva inclusiva y que garantice la igualdad de oportunidades, así como la autonomía para el desarrollo profesional; y la de generar conocimiento científico y válido acerca de las personas con discapacidad como emprendedoras y del emprendimiento y sus repercusiones sobre la calidad de vida, la inclusión sociolaboral, la normalización de la discapacidad en el tejido empresarial, y las buenas prácticas en la materia.

Así, de la combinación de las necesidades del colectivo, de la práctica universitaria en cuanto a gestión del conocimiento científico, y de la perspectiva del mercado de trabajo y sus posibilidades aportada por un grupo empresarial, es como surge la 'Cátedra de Investigación Fundación Konecta-URJC para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad', dando sentido a la sinergia generada entre empresa, universidad y movimiento asociativo.

Esta unión estratégica y necesaria aporta, mediante esta acción que facilita la inclusión laboral, sus recursos tanto económicos, materiales como humanos, sus conocimientos y sus respectivas

metodologías, al colectivo de personas con discapacidad que ya forman parte del ecosistema emprendedor o que quieren formar parte de él.

La suma de fuerzas aportada por estas entidades potencia fortalezas y promueve oportunidades, garantizando además la adhesión al proyecto de otras entidades tales como Ayuntamientos, Fundaciones y otras empresas de distintos sectores, lo cual aporta nuevos recursos que brindar a los beneficiarios de esta sinergia, para que cualquier persona con discapacidad pueda subirse a este tren del emprendimiento activo, ya sea para ser autónomo, montar un negocio o trabajar para una empresa con un carácter emprendedor.

El emprendimiento se ha mostrado como una alternativa de creación de empleo, productos y servicios en nuestra sociedad por la que claramente se ha apostado desde instituciones públicas y privadas, al permitir generar y exportar talento no solo a la sociedad, sino a otras posibles empresas inversoras que, apoyadas en los desarrollos generados por el emprendedor, han mejorado sus líneas de negocio, sus propios productos o los servicios ofertados. Según los datos del estudio 'El Empleo de las Personas con Discapacidad' (INE, 2016), la cual utiliza para su desarrollo datos correspondientes al año 2015-, el 5,9% de la población activa presenta algún tipo de discapacidad y, de ella, el 11,4% son trabajadores autónomos que corresponden con apenas 47.300 personas en todo el país.

Es evidente que, estos datos, deben ser revisados y analizados detenidamente en lo concerniente al año 2017 y anteriores, dado que los efectos de la crisis económica, la falta de apoyos específicos, la ausencia de orientación especializada, han conducido a que un alto porcentaje –casi un 60%– de los emprendedores con discapacidad, según datos aportados por la Asociación Española de Emprendedores con Discapacidad-, hayan tenido que finalizar sus proyectos de forma prematura. Esto hace especialmente importante que, de cara a la prevención

del riesgo de fracaso que toda startup posee, se desarrollen proyectos y programas de incubación dirigidos a emprendedores con discapacidad, lo cual permitiría reducir los datos actuales y, al mismo tiempo, garantizar un mayor nivel de éxito para los emprendedores.

Por otro lado, la estrategia Europa 2020 (Comisión Europea, 2010) hace un especial énfasis en el fomento del emprendimiento como alternativa y generación de recursos, por lo que se están desarrollando dentro de dicho marco europeo, acciones formativas dirigidas a los universitarios para promover el inicio de la carrera como emprendedor.

Cierto es también que la alternativa del emprendimiento para las personas con discapacidad ha venido siendo un aspecto escasamente tratado, en el que la igualdad de oportunidades no se ha llegado a materializar por diferentes motivos: o bien la persona con discapacidad ha descartado esta opción, al pensar que no va a disponer de los recursos necesarios y los apoyos suficientes como para convertirse en emprendedor; o bien la sociedad no ha contado con las posibilidades y el talento existentes entre las personas con discapacidad, cada vez más presentes en las aulas universitarias y, por tanto, cada vez son más numerosas las personas con discapacidad con estudios universitarios, sin llegar de esta manera a arbitrar las medidas suficientes que permitan que el colectivo de personas con discapacidad participe de la opción del emprendimiento como opción laboral.

La perspectiva y visión de la sociedad de las personas con discapacidad puede ser de extrema utilidad para generar productos y servicios que, no solo mejoren la calidad de vida del colectivo de individuos con diversidad funcional, sino la de la sociedad en general a través de los productos y servicios que podrían estarse generando y aún no se han producido.

Esta Cátedra de Investigación trabaja arduamente por promover y facilitar el desarrollo de una educación especializada,

de una cultura emprendedora y una actividad económica del colectivo de la discapacidad, con el fin último de contribuir a la formación de profesionales cualificados, a la unión de estos y a la generación de empresas competitivas como elemento de integración laboral del colectivo de las personas con discapacidad y de los profesionales que trabajan día a día por su inclusión social, fomentando el empleo cualificado de calidad y la promoción del autoempleo y emprendimiento.

También se pretende generar las líneas de acción suficientes que permitan a las personas con discapacidad – ya sea física, psíquica, sensorial, intelectual o psicosocial-, participar del emprendimiento, atendiendo a sus características personales y como colectivo, generando espacios comunes de encuentro y entendimiento, aportando formación especializada, gestionando los apoyos necesarios para que ninguna idea quede en el camino y pueda convertirse en realidad.

En la actualidad, la Universidad Rey Juan Carlos es referencia nacional en la atención a estudiantes con discapacidad, como resultado de las diferentes acciones emprendidas por la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad, la cual comenzó su andadura en el año 2005. Las diferentes líneas de actuación en materia de accesibilidad universal, formación, investigación y desarrollo tecnológico, extensión universitaria, o asesoramiento para el acceso y mantenimiento del empleo, han permitido que el total de estudiantes con discapacidad matriculados en la Universidad -tanto en grado como en postgrado oficial y doctorado- haya alcanzado el 1% del cómputo total de estudiantes, lo que representa el 18,05% del total de estudiantes con discapacidad de toda la Comunidad de Madrid.

La Unidad de Atención a Personas con Discapacidad presta atención directa a más de 200 estudiantes con discapacidad, lo cual representa, en números redondos, un 50% de los estudiantes

con discapacidad matriculados. Entre las actuaciones desarrolladas por los terapeutas ocupacionales, se encuentran aquellas dirigidas a la selección de las prácticas que se encuentran incorporadas en el currículo formativo de cada grado, la orientación para el desarrollo del trabajo fin de carrera, o el asesoramiento para el desarrollo de proyectos de investigación.

Es evidente que las acciones propias de esta Cátedra no pueden ser abordadas de forma unilateral por la Universidad. La Universidad Rey Juan Carlos cuenta con profesionales, instalaciones y recursos técnicos y especializados, necesarios para abordar estos objetivos. Necesarios, aunque no suficientes.

Por ello es indispensable la participación de Fundación Konecta, dado el carácter que ésta tiene, su posición en el mercado, su tradicional implicación con las personas con discapacidad, así como por su línea de acción empresarial y de RSC.

Misión de la cátedra y resultados obtenidos

La Cátedra de Investigación fomenta el emprendimiento entre las personas con discapacidad, gestionando su talento, aprovechando sus capacidades, desarrollando un plan de acción que permita implantar nuevas opciones de empleo.

La labor de la Cátedra de Investigación no se detiene ahí, ya que a todas estas acciones se suma la realización de proyectos de investigación sobre la realidad del emprendimiento de las personas con discapacidad, necesidades y dificultades específicas del colectivo, ámbitos de emprendimiento preferentes y experiencias de éxito. De esta forma, y conjuntamente con los procesos formativos, se profundiza en la generación de conocimiento y de evidencias científicas sobre el área de interés.

Del mismo modo, se pretende fomentar la excelencia y apoyar el desarrollo de las acciones mediante la convocatoria

de premios a emprendedores con discapacidad. Al mismo tiempo, la Cátedra de Investigación pretende ser un agente de cambio social, que en colaboración con otras instituciones profundice en las acciones normativas y procedimentales de las entidades públicas competentes en la materia que permitan fomentar el acceso de las personas con discapacidad al ecosistema emprendedor y garantizar la igualdad de oportunidades en este ámbito.

La Cátedra en la actualidad, en sus tres años de vida y entre otros muchos objetivos alcanzados, ha diseñado y ejecutado numerosas acciones como se puede comprobar en las tres memorias anuales que ha editado la entidad, donde se han desarrollado multitud de acciones en pos de la inclusión de las personas con discapacidad y ha demostrado que el autoempleo, el emprendimiento o el trabajo por cuenta propia del colectivo, puede ser una opción de inclusión laboral acorde a los tiempos y necesidades actuales.

También es importante destacar la labor investigadora que se está llevando a cabo, así como el impulso real y tangible a los emprendedores con discapacidad ya que incluso se está dotando de alojamiento gratuito a los emprendedores con discapacidad que superan el proceso de selección y han desarrollado con éxito y viabilidad el lanzamiento de su proyecto emprendedor.

También desde la propia Cátedra, se otorgan cada año a modo de premio, unas becas o incentivos con una cantidad a fondo perdido de 2.000 euros a los mejores 6 proyectos emprendedores abanderados por personas con discapacidad. En las dos primeras ediciones se ha repartido 22.000 euros, lo que corresponde a 6 proyectos premiados a nivel nacional en 2015 y 5 en 2016.

En 2016 como novedad, se ha publicado el libro llamado 'Inclusión, emprendimiento y empleo de las personas con discapacidad. Actualización y propuestas' (Moreno &

Tejada, 2016) que consta de 204 páginas y diez trabajos académicos o científicos para contribuir a un mayor acceso al empleo cualificado de las personas que tienen certificado algún tipo de discapacidad, así como la publicación de otros artículos científicos y comunicaciones a congresos especializados en empleo o emprendimiento.

Tampoco podemos obviar el Centro Electrónico de Recursos para Emprendedores con Discapacidad (CERED) y el Centro de Estudios y Recursos Didácticos de Apoyo a la Discapacidad que ha puesto la Cátedra en marcha gracias a la colaboración de CERMI y Ayuntamiento de Alcorcón respectivamente.

Hay que tener presente también que la Cátedra de Investigación Fundación Konecta-URJC para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad de la Universidad Rey Juan Carlos, es la primera iniciativa de estas características a nivel nacional y cuenta con el respaldo y la colaboración de entidades como el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE), Ayuntamiento de Madrid, Fundación Universia, La Ciudad Accesible, etc.

La Fundación ONCE también va a comenzar la colaboración con la Cátedra durante el presente año gracias a un acuerdo de colaboración entre ambas entidades, ya que la URJC es una estrecha colaboradora de la Fundación ONCE en la apuesta común de apoyo, impulso y seguimiento a los universitarios con discapacidad.

Destaca en este punto algunos datos cuantitativos que se consideran importantes a modo de objetivos conseguidos, donde se puede apreciar la magnitud de la Cátedra de Investigación en labores de asesoramiento y coaching realizados desde el inicio de la actividad:

Acción	1ª Año	2ª Año	3ª Año	Total
Formación presencial	379	447	400	1226
Formación online	70	104	220	394
Proyectos de emprendimiento	13	20	23	56
Emprendedores discapacidad	20	28	50	98
Mentoring	96	202	468	766
Coaching	0	83	138	221

Tabla 1. Datos totales en número de personas sobre los objetivos conseguidos por la Cátedra.

Bibliografía

- Alcover, C. M., Rodríguez, F., Pastor, Y., Fernández, J. J., & Chambel, M. J. (2017). Crisis económica, salud y bienestar en trabajadores con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
- Barragán Domínguez, JA (2016) Emprendimiento y discapacidad: un recorrido por las dos primeras ediciones de la Semana del Emprendedor con Discapacidad. *Inclusión, emprendimiento y empleo de las personas con discapacidad. Actualización y propuestas. Colección iAccessibility, 10, 33-44. Granada: La Ciudad Accesible.*
- Comisión Europea. (2010). *Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras*. Bruselas: Comisión Europea.
- Ferradans Caramés, C., & Garrido Pérez, E. (2011). *Discapacitados, Universidad y Empleo*. *Derecho & Sociedad*, 37, 81-90.
- Fundación Adecco. (2012). *Informe Discapacidad y formación en tiempos de crisis*. Madrid: Fundación Adecco.
- Garrido, E. y Ferradans, C. (2012). *Estudio sobre Discapacitados, Universidad y Empleo*. Universidad de
- Cádiz
- Guillén, C., Contreras, R., & García, M. (2006). *Discapacitados y Empresas: Un análisis de la productividad, el coste de oportunidad desconocido*. Madrid: Fundación Mapfre.
- INE. (1999). *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud*. Instituto Nacional de Estadística. España.
- INE. (2008). *Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD) 2008*. Instituto Nacional de Estadística.
- INE. (2016). *El Empleo de las Personas con Discapacidad. Año 2015*. Instituto Nacional de Estadística.
- Leialta (2015). *Estudio cumplimiento de la LGD (antigua LISMI)*. [en línea] <<https://leialta.com/blog-de-empresa-familiar/cumplimiento-de-la-lismi/>>.
- Lopez Bastias, JL y Moreno-Rodríguez, R (2016) *Aproximación histórica sobre los estereotipos asociados a la discapacidad: desde la prehistoria al momento actual. Inclusión, emprendimiento y empleo de las personas con discapacidad. Actualización y propuestas. Colección iAccessibility, 10, 13-30. Granada: La Ciudad Accesible.*
- Moreno-Rodríguez, R., Blanco Jiménez, F., Barragán Domínguez, J.A., Polo García-Ochoa, C., Tejada Cruz, A., López Díaz, J.M. y López Bastías, J.L. (2016). *Análisis cuantitativo y cualitativo del emprendedor con discapacidad en España 2016. Inclusión, emprendimiento y empleo de las personas con discapacidad. Actualización y propuestas. Colección iAccessibility, 10, 13-30. Granada: La Ciudad Accesible.*
- Moreno-Rodríguez, R. Tejada Cruz, A, Blanco Jiménez, F., Queipo de Llano Argote, R.M., de la Morena Carra, G. & Salido Cobo, O. (2016). *Fomento del emprendimiento de personas con discapacidad: importancia de la interacción Empresa-Universidad-Movimiento Asociativo. Inclusión,*

emprendimiento y empleo de las personas con discapacidad. Actualización y propuestas. Colección iAccessibility, 10, 33-44. Granada: La Ciudad Accesible.

- Moreno Rodríguez, R., García de Vicuña, R., Goicoechea García, C., & Tornero Molina, J. (2015). Efectos de la intervención desde terapia ocupacional sobre la percepción del dolor crónico y la calidad de vida en pacientes con artritis reumatoide. *Revista de la Sociedad Española del Dolor*, 22(3), 95-101.

- Moreno-Rodriguez, R & Tejada Cruz, A (2015) El emprendimiento como alternativa laboral de las personas con discapacidad: importancia de la actividad productiva sobre la calidad de vida. Libro de Actas I Congreso nacional sobre el empleo de las personas con discapacidad "Hacia la plena inclusión laboral). Granada: UNIA

- Observatorio Estatal de la Discapacidad. (2010). Las personas con discapacidad en España Informe Olivenza 2010. Badajoz: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

- Organización Mundial de la Salud. (2001). Clasificación Internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

- Pereda, C., De Prada, M. A., & Actis, W. (2012). Discapacidades e inclusión social. Colección Estudios Sociales, 33. Barcelona: Obra Social La Caixa.

- Tejada Cruz, A & Moreno-Rodriguez, R (2015) Emprendimiento y superación. El coaching como superación e inclusión del colectivo de las personas con discapacidad. Libro de Actas I Congreso nacional sobre el empleo de las personas con discapacidad "Hacia la plena inclusión laboral). Granada: UNIA

- Tejada Cruz, A (2016) Extracto del manifiesto 1º de septiembre. Inclusión, emprendimiento y empleo de las personas con discapacidad. Actualización y propuestas. Colección iAccessibility, 10, 33-44. Granada: La Ciudad Accesible.

Índice

- 41 Estrategias de empleabilidad y empleo cualificado para personas con discapacidad en la Universidad de Jaén**

*Ortega Expósito, Trinidad
Ayala Segura, Emilio*

- 51 La realidad laboral de los hombres y las mujeres con trastorno del espectro del autismo en el contexto español**

*Vidriales Fernández, Rut
Hernández Layna, Cristina
Plaza Sanz, Marta*

- 61 La inserción laboral de las personas con discapacidad. Apunte descriptivo a través del análisis de convenios colectivos y la información de responsabilidad corporativa empresarial**

*Aguilar Conde, Pablo
Ballano Arranz, Marina
Polanco Salomón, Sara
Yusta Sainz, Nieves*

- 71 Empleo cualificado de las personas con discapacidad: el rol de las Universidades en el proceso de inclusión**

Martínez Tolnado, Xiomara

- 77 Servicios y recursos de empleabilidad para personas con discapacidad en la UJA**

Ortega Expósito, Trinidad

- 87 Especialista Universitario en Soluciones Verdes Urbanas**

*Felgueras Custodio, Nerea
Moreno-Rodríguez, Ricardo*

- 95 La importancia de los viveros e incubadoras en el desarrollo de un proyecto emprendedor**

Antolín Manzano, Jessica

- 101 El futuro del trabajo en España**

Cabañes Clemente, Mireia

- 111 El Trabajo Autónomo de las personas con discapacidad en cifras: Revisión de datos del estado actual**

*Tremiño, Ignacio
Ferrero, Celia*

- 115 La formación superior como garantía de éxito en la búsqueda de empleo y en el emprendimiento**

Espada Chavarría, Rosa M



Estrategias de empleabilidad y empleo cualificado para personas con discapacidad en la Universidad de Jaén

Ortega Expósito, Trinidad

Técnica de Orientación Laboral y Empleo. Universidad de Jaén.

Ayala Segura, Emilio

Jefe de Sección de Ayuda al Estudio. Universidad de Jaén

Resumen

La Universidad de Jaén, con el objetivo de garantizar una igualdad de oportunidades real en el acceso a la Educación Superior y promover el tránsito de las personas con discapacidad al mercado de trabajo mejorando su empleabilidad y su incorporación a un empleo estable relacionado con su titulación, busca mejorar la accesibilidad de sus instalaciones y desarrollar, de forma coordinada, acciones orientadas a la asistencia, apoyo y asesoramiento en materia laboral.

En este sentido, desde la Universidad de Jaén se desarrollan estrategias de empleabilidad, atendiendo al principio de igualdad, cuya finalidad es mejorar la inserción laboral del alumnado egresado con discapacidad y su incorporación a un puesto de trabajo cualificado. Entre las estrategias que se han puesto en marcha destacan las específicas para el fomento de la empleabilidad del alumnado matriculado y de las personas tituladas con discapacidad, a través de la formación práctica en empresas, la orientación laboral y los programas definidos para su contratación laboral.

Con el fin de conocer cuál es el impacto de estas estrategias en materia de empleabilidad y los efectos que producen en la población objeto de las mismas, se desarrolla un estudio para analizar la oferta de estrategias, su demanda y su posible incidencia en el acceso a un empleo cualificado. La investigación se realiza a través de una revisión bibliográfica no sistemática, la recogida de datos primarios mediante la técnica de la entrevista individual estructurada y la triangulación de datos cuantitativos obtenidos a través de fuentes secundarias. Los resultados alcanzados confirman la influencia positiva de las estrategias de empleabilidad de la Universidad de Jaén en el acceso a un empleo cualificado por parte del alumnado egresado con discapacidad.

Introducción

La Unidad de Atención a Estudiantes con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo en coordinación con la Unidad de Empleabilidad de la Universidad de Jaén, vienen desarrollando una serie de estrategias de empleabilidad que atienden al principio de igualdad (artículo 14 C.E.) y cuya finalidad es mejorar la inserción laboral del alumnado egresado con discapacidad y facilitar su incorporación al mercado de trabajo en puestos de trabajo cualificados.

Atendiendo a los artículos 20 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01), donde se consagra la igualdad de todas las personas y la integración de las personas con discapacidad, se reconoce a las personas con discapacidad como titulares de derechos y a los poderes públicos como garantes del ejercicio real y efectivo de esos derechos. En este sentido y con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades, desde la Universidad de Jaén se establecen medidas contra la discriminación, favoreciendo la accesibilidad y la eliminación de obstáculos, tal y como determinan los artículos 65 y 66 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (2013), que se traducen en programas de apoyo al estudio, apoyo personal, ayudas económicas, atención personalizada y fomento de la empleabilidad.

Desde la creación en 2005 de la Unidad de Atención a Estudiantes con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (2016), se trabaja promoviendo acciones orientadas a atender a las personas con discapacidad con el fin de favorecer su pleno desarrollo en la etapa universitaria, reconociéndoles el derecho a la educación y al trabajo en igualdad de condiciones, según lo establecido en los artículos 24 y 27 de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad (2008).

A tenor de lo dispuesto en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y

accesibilidad universal de las personas con discapacidad y de lo establecido en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, la Unidad de Atención a Estudiantes con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo y la Unidad de Empleabilidad de la Universidad de Jaén, establecen estrategias de empleabilidad de las que son objeto las personas universitarias con discapacidad, con el fin de fomentar su empleabilidad, según la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía.

Estas estrategias atienden a cuatro líneas de servicio: práctica en empresas, orientación laboral, contratación laboral y ayudas al emprendimiento:

- **Prácticas en empresa:** Una formación que tiene lugar en los centros de trabajo de las empresas y que tiene como objetivo complementar la formación teórico-prácticas adquirida en las aulas con una formación práctica y pre-laboral que recibe el alumnado universitario con discapacidad que reuniendo los requisitos de acceso al programa se inscribe voluntariamente para mejorar su empleabilidad.
- **Orientación laboral:** Un servicio que ofrece asesoramiento técnico especializado sobre del mercado de trabajo y que tiene como finalidad asesorar al alumnado matriculado y egresado de la Universidad de Jaén en la búsqueda de empleo a través de la Oficina de Orientación del Servicio Andaluz de Empleo de la Junta de Andalucía, ofreciéndoles atención personalizada individual y grupal adaptada a sus necesidades y perfil.
- **Contratación laboral:** Un servicio a través del cual se informa al alumnado egresado con discapacidad de las ofertas de empleo que recibe la Unidad de Empleabilidad acordes a su perfil profesional y académico, con el fin de posibilitar su contratación laboral y, para ello, se incentiva a las empresas contratantes con una ayuda económica

destinada a incentivar el empleo estable y de calidad en la provincia de Jaén.

- Ayudas al emprendimiento: Un programa de incentivos económicos que pretende apoyar al alumnado matriculado y egresado de la Universidad de Jaén en la implantación de su proyecto empresarial, otorgando ayudas económicas para la creación de empresas unipersonales o societarias en la provincia de Jaén.

Con todo ello, cabe señalar que la Universidad de Jaén asume el papel de preservar el principio de igualdad de oportunidades en el diseño y la implementación de las estrategias de empleabilidad, consolidando servicios que repercuten en la Responsabilidad Social Corporativa de la organización con el entorno social y con las personas, llevando a cabo acciones para la promoción social y laboral del su alumnado matriculado y egresado con discapacidad y proporcionando una educación de calidad, así como, la oportunidad de participar en actividades que promuevan un empleo cualificado, tal y como recomienda la Comisión Europea a través de la Estrategia 2020.

En este sentido y con el fin de medir el impacto que las estrategias de empleabilidad de la Universidad de Jaén han tenido en la empleabilidad de las personas con discapacidad desde 2005, año en el que se pone marcha de la Unidad de Atención a Estudiantes con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo, hasta 2017, se llevó a cabo un estudio de investigación con una metodología cuantitativa diseñada en la tabla 1.

La investigación se realizó entre los meses de mayo de junio de 2018, empleando la técnica de la entrevista individual estructurada implementada a través de una llamada telefónica. Para ello, la población objeto del estudio quedó determinada por las 304 personas tituladas que habían comunicado a la Unidad de Atención a Estudiantes con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo poseer

Población	304 personas con discapacidad egresadas de la Universidad de Jaén en el período 2005-2017
Muestra	158 personas entrevistadas (51% hombres y 49% mujeres)
Ámbito y período	Universidad de Jaén. Durante los meses de mayo y junio de 2018
Tasa de respuesta	51,97%
Error muestral	5%
Nivel de confianza	95%
Técnica y medio	Entrevista individual estructurada mediante llamada telefónica
Análisis	Estadístico descriptivo

Tabla 1. Ficha de la investigación sobre el impacto de las estrategias de empleabilidad./ Elaboración propia.

una discapacidad legalmente reconocida¹ y la muestra estuvo definida por las 158 personas entrevistadas que completaron su respuesta en todos los ítems. Se utilizó la estadística descriptiva para el análisis de los datos, obteniendo unos resultados fruto de la operativización de las variables y la observación de las frecuencias.

Las conclusiones del estudio evidenciaron que promover la autonomía de las personas con discapacidad entrenando capacidades, habilidades y actitudes desarrolla las competencias personales y profesionales, logrando la inserción

¹ Acreditación de un grado de discapacidad igual o superior al 33% por el órgano competente, según lo dispuesto en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

laboral y el mantenimiento del puesto de trabajo.

En este sentido, se constató cómo la implementación de servicios iguales a los que presta la Unidad de Atención a Estudiantes con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo son pertinentes a la empleabilidad y, por tanto, también lo son el desarrollo de acciones estratégicas para mejorar las competencias a través de la realización profesional con prácticas en empresa y la adquisición de destrezas para el desenvolvimiento en el mercado de trabajo.

Finalmente, el estudio determinó que la tasa de inserción laboral de las personas tituladas con discapacidad que cursaron estudios académicos en la Universidad de Jaén entre 2005 y 2017 es superior al 61%, por lo que al menos seis de cada diez personas egresadas con discapacidad encontraron empleo, siendo éste acorde a sus estudios universitarios.

Las conclusiones de este trabajo han dado paso a iniciar una nueva investigación que complementa a la anterior. Su finalidad no es otra que la de determinar los efectos que tienen las estrategias de empleabilidad, desarrolladas por la Universidad de Jaén, en la población universitaria con discapacidad egresada de las tres últimas promociones y contrastar su incidencia en el empleo cualificado analizando su situación laboral en el año inmediatamente posterior al egreso.

Metodología

El diseño de la investigación se proyecta atendiendo a una metodología cuantitativa, mediante la operativización de las variables y la triangulación de los datos obtenidos de fuentes secundarias recogidas en la tabla 2. Para el análisis de datos se emplea la estadística descriptiva, de forma que mediante la observación de frecuencias y un análisis comparativo poder obtener evidencias contrastables.

El estudio se realiza en los meses de enero y febrero de 2019, siendo la muestra el total de la población egresada con

discapacidad que finalizó sus estudios en los cursos 2014-2015, 2015-2016 y 2016-2017. La operativización de las variables quedó definida en base a una serie de indicadores clave que miden la inserción laboral, el paro y las condiciones del primer empleo obtenido después de haber finalizado los estudios universitarios.

Población	343 personas con discapacidad egresadas de la Universidad de Jaén en los cursos 2014-15, 2015-16 y 2016-17
Muestra	100% de la población egresada con discapacidad • 76 personas egresadas en el curso 2014-2015 • 130 personas egresadas en el curso 2015-2016 • 137 personas egresadas en el curso 2016-2017
Ámbito y período	Universidad de Jaén. Durante los meses de enero y febrero de 2019
Análisis	Estadístico descriptivo
Técnica	Triangulación de fuentes secundarias: • Unidad de Atención a Estudiantes con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo • Tesorería General de la Seguridad Social • Servicio Andaluz de Empleo. Observatorio ARGOS
Análisis	Estadístico descriptivo

Tabla 2. Ficha de investigación sobre los efectos de las estrategias de empleabilidad. / Elaboración propia.

Resultados

El análisis de los datos relativos a los estudios Pre-Bolonia (Primer y Segundo Ciclo, en adelante PSC) revelan una tasa de inserción laboral superior al 50% en cualquiera de las tres promociones estudiadas entre septiembre de 2016 y septiembre de 2018, significando esto que más de la mitad de las personas tituladas con discapacidad de la Universidad de Jaén adquieren la condición de asalariados, autónomos, funcionarios o becarios de investigación en el año siguiente a la finalización de sus estudios.

En cuanto a los estudios del Plan Bolonia que divide la enseñanza superior en tres niveles: Grado, Máster y Doctorado, cabe destacar que los resultados descubren una alta tasa de inserción laboral en los niveles de Máster y Doctorado, siendo en este

último caso de un 50%.

En relación a la tasa de paro, cabría decir que el porcentaje de personas tituladas universitarias con discapacidad que se encuentran inscritas en los Servicios Públicos de Empleo en calidad de paradas disminuye para la última promoción y que además, esta minoración se correlaciona con el aumento del nivel formativo.

Los resultados recogidos en la tabla 3, descubren los valores que adquieren los indicadores que representan las condiciones laborales en las que son contratadas las personas tituladas con discapacidad en el año inmediatamente siguiente a la finalización de los estudios Pre-Bolonia (Primer y Segundo Ciclo) y los Niveles de Grado y Máster del Plan Bolonia de la Universidad de Jaén.

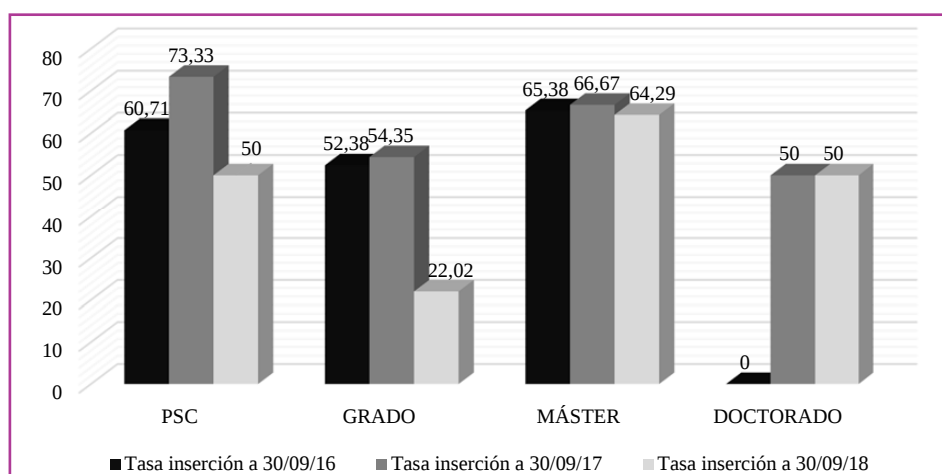


Gráfico 1. Tasa de paro.

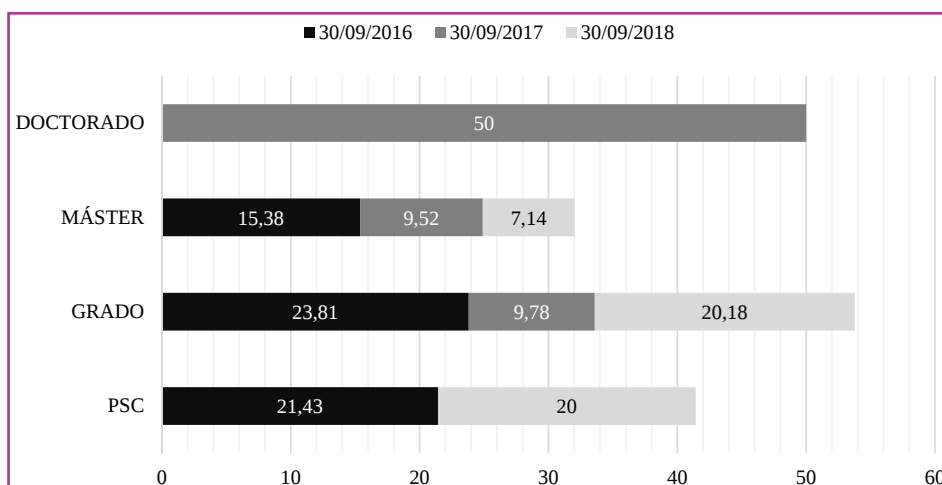


Gráfico 2. Tasa de inserción laboral del alumnado egresado con discapacidad.

Indicadores	Curso	PSC			Grado			Máster		
		H	M	T	H	M	T	H	M	T
Tasa de Inserción	14/15	28,57	10,71	39,29	9,52	19,05	28,57	15,38	7,69	23,08
	15/16	26,67	26,67	53,33	7,61	25,00	32,61	14,29	19,05	33,33
	16/17	20,00	50,00	70,00	10,09	22,94	33,03	14,29	21,43	35,71
Índice de Sobrecualificación	14/15	45,45	27,27	72,73	37,50	50,00	87,50	28,57	71,43	100,00
	15/16	0,00	50,00	50,00	20,00	43,33	63,33	8,33	44,44	52,78
	16/17	16,67	16,67	33,33	28,57	57,14	85,71	40,00	40,00	80,00
Tasa de Temporalidad	14/15	72,73	27,27	100,00	50,00	50,00	100,00	28,57	71,43	100,00
	15/16	33,33	66,67	100,00	13,33	76,67	90,00	22,22	52,78	75,00
	16/17	66,67	33,33	100,00	42,86	57,14	100,00	40,00	60,00	100,00
Tasa de Parcialidad	14/15	0,00	27,27	27,27	12,50	12,50	25,00	0,00	42,86	42,86
	15/16	0,00	50,00	0,00	3,33	0,00	3,33	8,33	33,33	41,67
	16/17	33,33	16,67	50,00	14,29	14,29	28,57	20,00	20,00	40,00
Tiempo medio en días	14/15	64	7	49	131	5	47	91	5	63
	15/16	28	75	52	95	167	149	50	61	56
	16/17	68	127	110	183	164	169	142	89	110

Tabla 3. Condiciones del primer empleo.

Conclusiones

A modo de resumen, los resultados obtenidos en la nueva línea de investigación muestran que la tasa de inserción laboral de las personas universitarias con discapacidad es proporcional al nivel de estudios, manteniéndose ésta por encima del 64% para estudios de máster en todo el período analizado. Cabría decir, por tanto, que la inserción laboral de las personas con discapacidad crece al aumentar al nivel de especialización en los estudios del Plan Bolonia.

En cuanto a la tasa de paro que registran las personas tituladas con discapacidad, se corrobora que ésta es inferior al 24%, tanto para los estudios Pre-Bolonia como para los Niveles de Grado y Máster del

Plan Bolonia y, por tanto, sólo 6 de cada 25 personas universitarias con discapacidad están registradas en las Oficinas de Empleo como paradas.

La investigación muestra un incremento de la tasa de inserción laboral relativa al primer empleo de las personas universitarias con discapacidad, dado que ésta aumenta cada año en más de un punto porcentual, lo que podría constatar una mayor sensibilización y concienciación en cuanto a igualdad de oportunidades por parte del tejido empresarial.

Los resultados muestran, en general, un índice de sobre-cualificación claramente menor en las contrataciones laborales de hombres que en las que se realizan a mujeres. A pesar de ello, y de forma general, los datos revelan una menor

adecuación del puesto de trabajo en las contrataciones de personas con discapacidad para las titulaciones de Grado, que las que se realizan para Másteres y estudios Pre-Bolonia, lo que podría deberse a la especialización de los estudios.

Para finalizar, cabe destacar la alta temporalidad de las contrataciones y su permanente tendencia a lo largo del tiempo. Además y de forma general, se puede afirmar que desde que una persona universitaria con discapacidad obtiene la titulación en la Universidad de Jaén, hasta que encuentra el primer empleo transcurren menos de 6 meses, siendo la población de mujeres egresadas con discapacidad las que muestran un periodo de tiempo inferior en comparación con la población masculina.

Referencias bibliográficas

- España, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006, Boletín oficial del Estado, 21 de abril de 2008, núm. 96, págs. 20648-20659. Disponible en: <https://bit.ly/2p6lxaE>
- España, Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, Boletín oficial del Estado, 7 de octubre de 2017, núm. 250, Sec. I, págs. 100718-100755. Disponible en: <https://bit.ly/2FU1w2L>
- España, Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, Boletín oficial del Estado, 3 de diciembre de 2003, núm. 289, págs. 43187-43195. Disponible en: <https://bit.ly/2qLPMYZ>
- España, Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, Boletín oficial del Estado, 24 de diciembre de 2001, núm. 307, págs. 49400-49425. Disponible en: <https://bit.ly/2ygzNV0>
- Español, G. (2016). Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Disponible en: <https://bit.ly/2HKfA16>
- Europa, Europa 2020, Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, Comunicación de la Comisión. Comisión Europea, Bruselas 3.3.2010 COM (2010) 2020 final. Disponible en: <https://bit.ly/2xzaKj2>
- Europea, U. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01) artículo 41. (Fecha de consulta: 29 de octubre del 2018). Disponible en: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf
- Universidad de Jaén (2016). Normativa que regula la atención a estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo en la Universidad de Jaén. Aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Jaén en Sesión nº 16, de 27 de junio de 2016. Disponible en: <https://bit.ly/2y3DTu6>



La realidad laboral de los hombres y las mujeres con trastorno del espectro del autismo en el contexto español

Vidriales Fernández, Ruth

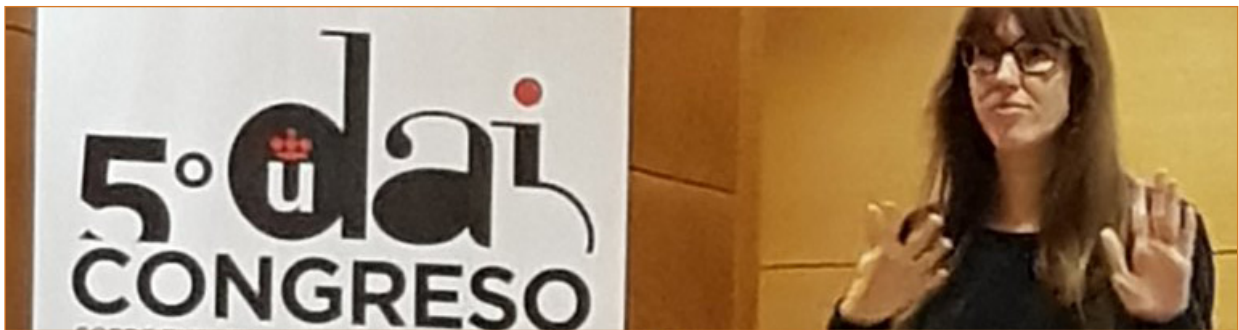
Directora técnica Autismo España

Hernández Layna, Cristina

*Técnica de investigación y transferencia del conocimiento.
Autismo España*

Plaza Sanz, Marta

*Técnica de investigación y transferencia del conocimiento.
Autismo España*



La inserción laboral de las personas con discapacidad. Apunte descriptivo a través del análisis de convenios colectivos y la información de responsabilidad corporativa empresarial

Aguilar Conde, Pablo

Universidad de Burgos

Ballano Arranz, Marina

Universidad de Burgos

Polanco Salomón, Sara

Universidad de Burgos

Yusta Sainz, Nieves

Universidad de Burgos

Resumen

El objetivo de esta comunicación es realizar una breve revisión acerca de la integración laboral de las personas con discapacidad y verificar si la pretendida responsabilidad social de las empresas es real o sólo una mera estrategia de marketing dentro de su política de comunicación. En esta línea intentaremos analizar las prácticas que realizan algunas empresas para favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad para finalizar el trabajo con algunas propuestas que faciliten realmente esta integración dentro del conjunto de grupos de interés de la empresa.

Para este objetivo, tras un análisis en profundidad de la normativa y las políticas laborales generales que se están llevando a cabo para lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad, realizaremos un breve análisis empírico con metodología descriptiva, a través del análisis de algunos convenios colectivos de algunas empresas ubicadas en la provincia de Burgos junto al análisis de la Responsabilidad Social Corporativa de estas empresas, a través de sus páginas web.

Como conclusiones iniciales podemos apuntar la falta de referencias en los convenios colectivos que favorezcan la integración laboral de este colectivo. Únicamente existe alguna alusión en las páginas webs de algunas empresas donde aparecen los programas que realizan para ayudar a las personas con discapacidad. Realmente no parece que haya concienciación ni se desarrollen suficientes acciones por parte de las empresas dentro de sus campañas de responsabilidad social corporativa que sirvan de ayuda a la integración laboral de este colectivo.

Palabras clave

Personas con discapacidad, integración laboral, convenios colectivos, responsabilidad social corporativa.

Introducción

En España en base a los datos de la última encuesta en vigor de autonomía personal y situaciones de dependencia, el porcentaje de personas con discapacidad aumenta cada vez más, y por lo tanto, con ello aumenta la necesidad de que dichas personas puedan gozar de las mismas oportunidades e igualdades para acceder al mercado laboral que el resto de las personas de la sociedad.

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) ya forma parte de nuestras vidas y como argumentan muchas empresas y autores, sin RSC, no hay negocio. Esta política conocida desde hace años e implantada ya en muchas empresas se ha convertido en un elemento fundamental para la supervivencia de las empresas y la sociedad.

En este marco, la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas adquiere gran importancia ya que muchas personas y empresas ven reflejada en esta política, una forma de conseguir a través de sus proyectos y prácticas una integración plena de este colectivo en las empresas así como su desarrollo personal y laboral, con el fin de ayudar a conseguir a las personas con discapacidad una autonomía plena. Este área es de gran importancia para poder saber la actuación de las empresas, así como, para mejorar y dar respuestas a este tema que está tan presente en la sociedad actual.

En una sociedad en la que los cambios sociales son constantes y el empleo está totalmente relacionado con el desarrollo de la persona así como con su libre autonomía, es esencial que las empresas y demás entidades públicas y privadas puedan garantizar el acceso laboral a personas con discapacidad.

Marco teórico

Una de las definiciones más aceptadas por su carácter genérico es la expuesta por la Comisión Europea, en la cual define a la RSC como: "la integración voluntaria, por parte de las empresas,

de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores".

Por su parte el Observatorio de RSC en España aporta otra definición amplia y común: "la RSC es una forma de dirigir las empresas basado en la gestión de los impactos que su actividad genera sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general".

Actualmente la discapacidad es: "toda restricción o ausencia debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen considerado normal para el ser humano". (Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de la OMS).

La RSC y la Discapacidad o también conocida como la RSE-D por la Fundación Once pretenden no solo la integración social, medioambiental y gubernativa del colectivo de personas con discapacidad, sino más allá de este mero cumplimiento legal; es decir, la forma en la que realmente las empresas hacen inclusión a este colectivo como un grupo de interés más en la empresa. A esto se refieren la incorporación del grupo de personas con discapacidad en las distintas políticas y actuaciones de RSC llevadas a cabo por la empresa y su integración total en los distintos grupos o ámbitos de la empresa. El objetivo principal de esta política trata de reconocer al grupo de personas con discapacidad como un grupo de interés más en la empresa, otorgándole los mismos derechos y oportunidades que el resto de grupos y, por lo tanto, produciéndose así la eliminación de todo tipo de discriminación.

Marco legal

A nivel internacional cabe destacar la Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 y la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad. Ambas, tienen un

propósito muy claro: promover, establecer y asegurar un marco general que garantice los derechos y libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad, así como la lucha contra la discriminación en todos los ámbitos y la aplicación del principio de igualdad.

A nivel nacional, y conforme a nuestro ordenamiento jurídico en lo referente a los derechos de las personas con discapacidad, destacamos la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Real Decreto Legislativo 1/2013) y el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 2,4 y 17. La ley General de los derechos de las personas con discapacidad agrupa tres leyes anteriores que son derogadas e incluidas en el texto refundido nuevo, éstas son: Ley 13/1982 de Integración social, ley 51/2003 de Igualdad de Oportunidades y Ley 49/2007 por la que se establecía el Régimen de Infracciones y Sanciones en Materia de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad

En lo que respecta al empleo, la Ley 1/2013 estructura el derecho del trabajo en 4 secciones y cada una de ellas con sus respectivos artículos 35 a 47.

Por último, referido a las personas con discapacidad, el Estatuto de los Trabajadores hace una mención a este colectivo principalmente en 3 artículos: artículo 2, artículo 4.c y artículo 17.

Breve estado actual de la cuestión

Desde hace años, muchos son los estudios que se han realizado acerca de la situación laboral de las personas con discapacidad, así como las medidas para conseguir una integración socio-laboral efectiva.

Jordán y Verdugo (2003) estudian la situación laboral de trabajadores con discapacidad con relación a diferentes variables personales (discapacidad, formación, variables demográficas, etc.), sociales (familia, residencia, compañeros de trabajo) y laborales (preparación

laboral, entorno laboral, apoyos, etc.) que influyen en la obtención de mejores resultados en el trabajo y en la mejora de la calidad de vida.

La investigación de Serra (2004) pretende conocer en profundidad el proceso de adaptación laboral de los trabajadores con discapacidad a partir de los tres principales protagonistas: el trabajador, el preparador laboral y el compañero/supervisor laboral. El objetivo es determinar la incidencia y el funcionamiento de los principales agentes de apoyo en el proceso de inclusión laboral en la empresa normalizada.

Alomar (2005) analiza, utilizando un estudio de casos, el comportamiento de las variables personales, laborales y sociales que pueden ayudar a predecir el éxito en el ajuste de un trabajador con discapacidad intelectual en una empresa ordinaria con la modalidad de Empleo con Apoyo.

Rius (2005) realiza una investigación centrada en el análisis del impacto de la experiencia laboral en los protagonistas de los procesos de inserción desarrollados en el contexto de la administración pública. Mediante un estudio de casos se estudia la incidencia de los procesos de inserción laboral en las personas con discapacidad a partir de sus propias percepciones y narraciones, además de proponer orientaciones adecuadas para la mejora de estos procesos.

Jordán de Urríes (2012) manifiesta que hay tres alternativas en el proceso de integración laboral para las personas con discapacidad; la primera, el Centro Ocupacional cuya finalidad, según la LISMI es la de asegurar los servicios de terapia ocupacional y ajuste personal y social a los minusválidos que no puedan integrarse en una empresa o en un Centro Especial de Empleo dada su acusada minusvalía temporal o permanente; la segunda alternativa, los Centros Especiales de Empleo que según la LISMI son aquellos que tienen como objetivo la realización de un trabajo productivo, participando en las operaciones de mercado, asegurando empleo remunerado y prestando ajuste

personal y social a una plantilla de trabajadores con minusvalía; y por último y como alternativa de mayor nivel de integración, el Empleo con Apoyo que promueve el “empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esa oportunidad”

Este modelo de integración laboral se basa en la integración total, con salarios y beneficios desde el primer momento, ubicando a la persona en un empleo antes de proporcionarle el entrenamiento, con rechazo cero, apoyo flexible a lo largo de la vida laboral y posibilidad de elección por parte de la persona.

Consideran también que una de las estrategias que ha demostrado alcanzar un mayor éxito en la inserción laboral de las personas con discapacidad en entornos ordinarios de trabajo es el empleo con apoyo, que cuenta ya con una tradición de más de treinta años en otros países. Aunque en España el empleo con apoyo todavía dista mucho de ser una modalidad de amplio alcance en términos numéricos, lo cierto es que tanto la evolución experimentada durante los últimos años como sus resultados han resultado claramente positivos, por lo que cabe esperar un futuro muy favorable a la creación y consolidación de este tipo de programas.

Desarrollo empírico

El objeto de estudio de este trabajo es realizar un estudio de algunas de las empresas más importantes ubicadas en la provincia de Burgos respecto a las prácticas de responsabilidad social corporativa y discapacidad a través del análisis de sus respectivos convenios colectivos y páginas web de empresa en lo referente a la integración del grupo de los discapacitados.

La muestra está compuesta por quince empresas calificadas como importantes por su reputación y facturación en la provincia de Burgos. Estas son: Grupo Antolín Dapsa, Gonvarri,

L’Oreal, Bridgestone, Calidad Pascual, Supermercados Alimerka, Adisseo, Pepsico, Nicolás Correa, San Miguel, Urbaser, Campofrío, Benteler, Grupo Maxam y Cerámicas Gala.

Los datos del estudio son los existentes a marzo de 2018.

Las herramientas principales de investigación han sido las páginas webs de las empresas, así como informes y artículos existentes, y la integración real de las personas con discapacidad en estas empresas a través del análisis de los convenios colectivos.

EMPRESA	Nº
GRUPO ANTOLÍN DAPSA	1
BENTELER	2
GONVARRI	3
L’OREAL	4
CALIDAD PASCUAL	5
SUPERMERCADOS ALIMERKA	6
PEPSICO MANUFACTURING	7
CAMPOFRÍO FOOD GROUP	8
ADISSEO	9
BRIDGESTONE	10
URBASER S.A	11
NICOLÁS CORREA S.A	12
SAN MIGUEL	13
MAXAM	14
CERAMICAS GALA	15

Tabla 1. Código Empresas./ Elaboración propia.

A continuación, mostramos un cuadro resumen acerca de las prácticas que realizan las empresas en lo referente a lo referente a la integración laboral de las personas discapacitadas de las empresas analizadas:

EMPRESAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL
Plan de igualdad	x	x									x		x			4
Colaboración con centros especiales de empleo	x			x				X			x					4
Protocolo contra el acoso											x					1
Política de diversidad e igualdad de oportunidades	x	x	x		x		x									5
Programas de accesibilidad						x		X								2
Programas de contratación directa					x											1
Beneficios sociales		x	x													2
Programas de formación		x		x				X		x				x		5
Empleo con apoyo						x										1
Proyectos de ayuda alimentaria						x										1
Colaboración con las universidades									x							1
Colaboración con Fundaciones								X			x		x	x		4
TOTAL	3	4	2	2	2	3	1	4	1	1	4	0	2	2	0	

Tabla 2. Cuadro Resumen./ Elaboración propia.

Como podemos observar, lo que más ponen en práctica las empresas son políticas de diversidad e igualdad de oportunidades y programas de formación para conseguir una efectiva integración de este colectivo. Después de estas prácticas, lo siguiente que más ponen en práctica son planes de igualdad en la gestión

interna de la empresa, colaboración con centros especiales de empleo y fundaciones, siendo la Campofrío Food Group y Benteler, las empresas que según los datos dispuestos realizan más prácticas a favor de la integración y Pepsico, Adisseo y Bridgestone, las que menos prácticas realizan.

Conclusiones

La inserción laboral de las personas con discapacidad es un elemento clave para lograr su plena integración social.

Las dificultades de inclusión de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo quedan expuestas comparando las grandes tasas de este mercado:

- La tasa de participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, en 2017, era del 35,16%, porcentaje inferior a la mitad del que disfrutaban las personas sin discapacidad, 77,98%.
- En cambio, la tasa de paro de las personas con discapacidad (26,2%) superaba en nueve puntos porcentuales la tasa de paro de las personas sin discapacidad (17,15). A 31 de diciembre el número de parados con discapacidad era de 141.289, lo que representaba el 4,14% del total de parados estatales.

Las medidas de fomento de empleo aplicadas a este colectivo han consistido básicamente en:

- Subvenciones a la contratación indefinida y para el empleo por cuenta propia.
- Bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social durante la vigencia del contrato (tanto en la contratación indefinida, como en la temporal)
- Deducciones de la cuota íntegra del impuesto de sociedades (contratación indefinida).

Sin embargo, los datos muestran que estas medidas han resultado manifiestamente insuficientes. Mientras que la población discapacitada en edad laboral representa un 6,12% sobre la población nacional, la contratación de este colectivo únicamente representa sólo el 1,43% de toda la realizada. El porcentaje de asalariados con discapacidad que tiene un contrato específico de discapacidad es el 27,2%. Solamente el 27,3% de los ocupados cotizantes con discapacidad disfrutaban de

bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización.

Los resultados muestran la poca eficacia de las medidas de política activa aplicadas. Por ello surge la necesidad de implantación, por parte de las empresas, de prácticas de responsabilidad social corporativa relacionadas con la contratación de este colectivo.

Las fundaciones, asociaciones, ONG u otras entidades sociales son el principal impulsor de proyectos de ayuda para la integración laboral de este colectivo. Estas entidades sociales son las que más conocen y se interesan por las necesidades de este grupo desfavorecido, tratan de sensibilizar y divulgar los problemas de las personas con discapacidad y promueven la autonomía personal de estas personas. Además, realizan planes de acompañamiento, formación, información y apoyo para que el acceso al empleo sea lo más satisfactorio posible.

Asimismo, los centros especiales de empleo merecen igual importancia ya que es otro de los mecanismos que facilita la inserción laboral de este colectivo. Estos centros sin ánimo de lucro crean oportunidades de empleo para personas con discapacidad. Muchas empresas colaboran con centros especiales de empleo para cumplir con su obligación legal normalizada en la Ley General de Personas con discapacidad y su inclusión social. También cabe destacar el trabajo de las Administraciones Públicas en esta cuestión ya que a través de las leyes que imponen a las empresas de reservar un mínimo en sus plantillas y las bonificaciones que las conceden, facilitan la contratación de personas con discapacidad en las empresas.

En la sociedad debe producirse un cambio de mentalidad respecto a las personas con discapacidad con el fin de conseguir una mejor calidad de vida e independencia para ellos ya que es un tema que nos afecta a todos. Desde hace años se lucha por conseguir la integración de estos sujetos en la sociedad como un ciudadano más, pero todavía existen muchas barreras

mentales y físicas que impiden que esto se pueda hacer del todo posible.

En nuestra opinión, la integración laboral de personas con discapacidad es aún insuficiente y se debe indagar y trabajar mucho más en este campo. Las empresas, entidades sociales, administraciones públicas y el gobierno deben unirse y avanzar mucho más en este tema para solventar las necesidades y problemas de las personas con discapacidad.

Bibliografía

- ALOMAR, E.; CABRÉ, M. (2005). El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados. *Revista Síndrome de Down*, Nº 22, pg. 118-124.
- GONZÁLEZ, D.; GUTIÉRREZ, J.; GONZÁLEZ, A.; MÁRQUEZ, Y. (2017). Inserción Laboral De Personas Con Discapacidad. *Revista Científica Europea*, vol.13, nº 29, pg. 109- 125.
- JORDAN DE URRÍES Y VERDUGO ALONSO (2003) El empleo con apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Universidad de Salamanca
- JORDÁN DE URRÍES, B. (2012). Inserción laboral de personas con discapacidad. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Universidad de Salamanca.
- LORENZO, R. (2004). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, pg. 73-89.
- MERCADO GARCÍA, E. (2012). Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad. *Cuadernos de Trabajo Social*, pg. 94-104.
- PALLISERA, M.; VILÀ, M.; VALS, M.; RIUS, M.; FULLANA, J.; JIMÉNEZ, J.; CARDONA, M.; LOBATO, J. (2003). La integración laboral de personas con discapacidad en la empresa ordinaria en España: aproximación a través de una investigación. *Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, nº 208, pg. 5-18.
- RIUS, M. (2005): Recerca sobre les persones amb discapacitat psíquica contractades a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Anàlisi de la incidència de la inserció laboral en diferents dimensions de la vida dels treballadors amb discapacitat psíquica. Tesis doctoral, Universitat de Girona.
- SERRA, F. (2004): La presència del suport natural en els processos d'inclusió laboral mitjançant el model de treball amb suport). Tesis doctoral, Universitat de les Illes Balears.



Empleo cualificado de las personas con discapacidad: el rol de las Universidades en el proceso de inclusión

Martínez Tolnado, Xiomara

Responsable del Servicio de Acción Social e Inclusión

Universidad de Deusto

La Ley Orgánica 2/2006 de educación describe la educación como un aprendizaje permanente que se desarrolla a lo largo de la vida en el que las personas deben tener la posibilidad de formarse dentro y fuera del sistema educativo, con el fin de adquirir, actualizar, completar y ampliar capacidades, conocimientos, habilidades y competencias para su desarrollo personal y profesional.

Cogiendo como base esta descripción, la formación universitaria debe ofrecer un aprendizaje técnico, teórico y práctico, además de fomentar y desarrollar habilidades interpersonales, las capacidades y las competencias de nuestro alumnado.

El entorno universitario favorece la adquisición y desarrollo de estas habilidades personales y sociales que favorecen la autonomía personal, valor especialmente importante en las personas que presentan alguna discapacidad.

Contar con un título universitario nos puede garantizar un nivel de especialización así como la experiencia y preparación para afrontar los retos actuales del mercado laboral.

A parte, la universidad ofrece la oportunidad de formar parte de asociaciones, clubes y actividades extracurriculares que contribuyen al desempeño profesional y favorecen relaciones interpersonales y contactos profesionales, que muchas veces aumentan nuestras oportunidades laborales.

Si nos fijamos en el mercado laboral actual, cada vez más empleos demandan personas candidatas con formación universitaria.

Otra clave es el salario, pues las personas trabajadoras con título universitario suelen ocupar perfiles cualificados y mejor remunerados.

Es por todo esto, que las universidades deben tener un doble rol:

- Ofrecer a través de sus titulaciones una formación cualificada, valores, destrezas

y competencias para garantizar perfiles cualificados profesionalmente.

- Ofrecer una adecuada orientación, mediación e intervención laboral.

Muchas asociaciones del ámbito de la discapacidad con las que trabajamos opinan que las principales barreras para la contratación de personas con discapacidad son la poca confianza de las empresas ordinarias sobre las posibilidades de inserción laboral de este colectivo y, que la discapacidad hoy en día sigue generando miedos en el ámbito empresarial, sobre todo, cuando hablamos de discapacidad intelectual.

Muchas empresas ordinarias se suelen decantar por las medidas alternativas y suelen ser los beneficios económicos lo que contribuye decisivamente a que se animen a contratar personas con discapacidad.

Según nuestra experiencia también frenan la contratación de personas con discapacidad la escasez de perfiles cualificados con discapacidad y la falta de experiencia profesional, aunque esto ocurre también con otros jóvenes sin discapacidad.

Aquí el rol de las universidades es esencial, garantizando personas cualificadas y garantizando prácticas para solventar esta falta de experiencia laboral.

Desde las universidades debemos promover e implementar competencias para el desarrollo personal y la inclusión social y laboral y, apoyar y asesorar a nuestro alumnado en la transición al mercado de trabajo.

Tanto la orientación académica como la laboral dirigida a las personas con discapacidad es la misma que para las personas sin discapacidad, solo tenemos que adaptar los recursos y proyectos a las necesidades específicas de cada persona.

Hoy en día, las competencias son fundamentales para cualquier persona que busca empleo, pero para muchas personas con discapacidad, además es un valor que se debe potenciar especialmente.

La Universidad tiene la capacidad y las herramientas necesarias para que nuestro alumnado con discapacidad adquiera estas competencias y capacitarles laboralmente.

En esta etapa universitaria tienen gran importancia la labor de los Servicios de Atención a la Discapacidad cuyo objetivo es velar por el acceso, la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad y, los Centro de Orientación, Información y Empleo de las universidades (COIE), cuyo fin siempre debe ser la inserción y promoción profesional, creando estrategias para mejorar la empleabilidad y generando oportunidades laborales.

Para lograr una inclusión académica real debemos fomentar dentro de nuestras universidades un concepto clave, la normalización de la discapacidad.

Es decir, que todo el personal de la comunidad universitaria (PDI y PAS) ejerza sus funciones profesionales partiendo de la idea que todo nuestro alumnado son personas autónomas e independientes, con sus limitaciones y capacidades, dejando a un lado cualquier tipo de etiqueta o estereotipo, y adaptándonos a las demandas individuales de cada persona.

Para ello es fundamental desarrollar políticas de Responsabilidad Social Universitaria (en adelante RSU).

Debemos concebir la RSU como un proyecto transversal, participativo y colaborativo, tratando temáticas tan importantes como la igualdad, la inclusión, la justicia social, la salud y el medioambiente que deben estar presente en todos los ejes de la universidad como la docencia, la investigación y la transferencia, el servicio a la sociedad, la propia organización y las personas que formamos parte de la comunidad universitaria.

Todas las universidades deberíamos incluir en nuestros Planes Estratégicos el eje de la diversidad y la inclusión.

En este objetivo de normalización las

propias personas con discapacidad también son parte importante, haciéndose visibles y participando activamente en entornos antes vetados para este colectivo como es la educación superior.

Según el III Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español de la Fundación Universia de 2016, solo el 1,7% del total de estudiantes universitarios presentan alguna discapacidad.

Una de las grandes preocupaciones de las personas jóvenes de hoy en día es el poder encontrar un empleo para poder independizarse, lo mismo pasa con las personas jóvenes con discapacidad.

No debemos olvidar que el empleo es un factor esencial para la inclusión de las personas con y sin discapacidad y el poseer un título universitario posibilita esta entrada al mercado laboral y, en el caso de las personas con discapacidad, además favorece en que sea en empleo ordinario, que es el único entorno que garantiza la inclusión plena de este colectivo.

En el área de empleo, las personas con discapacidad siempre tendrán el apoyo, asesoramiento y acompañamiento de las asociaciones y de las entidades del ámbito de la discapacidad como el Fundación ONCE, Fundación Universia o Fundación Adecco, entre otras, cuyo objetivo es la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Pero el objetivo final siempre debe ser la empresa ordinaria, pues las personas con discapacidad pueden integrarse en cualquier empresa, siempre y cuando sea en un puesto compatible con su perfil profesional, cumplan con los requisitos y se les facilite los recursos y apoyos necesarios dependiendo de su tipo de discapacidad.

Por ello, el rol de la empresa ordinaria también es fundamental y debe apostar por un compromiso ético e inclusivo y por el empoderamiento de las personas con discapacidad.

Siempre que hablamos de empleo y discapacidad, sale a relucir la Responsabilidad Social Empresarial (en

adelante RSE), pues muchas empresas han incluido dentro de sus políticas de RSE la dimensión de la discapacidad, aprovechando el talento y el potencial de este colectivo el cual representa un alto porcentaje de la población en busca activa de empleo.

No debemos olvidar, que las universidades son empresas, y es por ello, que nuestras instituciones educativas deben cumplir con la responsabilidad legal en materia de discapacidad, pero también con la responsabilidad social en este ámbito.

Es decir, si de verdad queremos ser universidades inclusivas, además de garantizar el acceso y la igualdad de oportunidades a nivel educativo, debemos incluir la dimensión de la discapacidad en todos los niveles, no sólo entre el personal universitario, sino también con clientes, proveedores, colaboradores, etc.

La universidad debe dar ejemplo y cumplir con la cuota de reserva del 2% en favor de trabajadores/as con discapacidad, tal y como obliga el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Pero podemos hacer mucho más, garantizando que todas las empresas externas con las que la universidad trabaja o colabora, de una manera directa o indirecta, sean también empresas socialmente responsables.

La universidad como empresa dispone de una gran red de contactos y alianzas, como las empresas externas donde nuestro alumnado realiza las prácticas curriculares obligatorias o las empresas externas subcontratadas. Es por ello, que debemos intensificar y ampliar nuestras relaciones con instituciones, empresas y entidades sociales del ámbito de la inclusión.

Si tomamos de referencia el último informe de 2018 de Odismet, Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de la Fundación ONCE, los datos hablan

por sí solos.

El 4,9% de la población activa en España son personas con discapacidad en edad de trabajar, pero su tasa de paro es del 28,6%, es decir, solo 1 de cada 4 personas con discapacidad tiene un trabajo remunerado.

El estudio también indica que la tasa de paro entre las personas con discapacidad es inferior cuando tienen estudios superiores, pero solo el 15% de las personas con discapacidad tiene títulos universitarios.

En conclusión, debemos tener en cuenta que existe mucho talento sin aprovechar y que debemos tomar las medidas necesarias para que esto no siga sucediendo.



Servicios y recursos de empleabilidad para personas con discapacidad en la Universidad de Jaén

Ortega Expósito, Trinidad

Técnica de Orientación Laboral y Empleo

Universidad de Jaén

Introducción

La Ley Orgánica de Universidades (2001) recoge, en su artículo 46, los derechos y deberes de los estudiantes y reconoce en su apartado b) la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad «en el acceso a la universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos».

Es por ello que la Universidad de Jaén tiene como objetivos el garantizar una igualdad de oportunidades real en el acceso a la Educación Superior y el promover el acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo, mejorando su empleabilidad y su integración laboral.

En este sentido, la Universidad viene trabajando en una doble vertiente. Por una parte, mejorando la accesibilidad de sus instalaciones en sus Campus Universitarios y, por otra parte, ofreciendo servicios y recursos que favorezcan la empleabilidad.

Con la finalidad de que las personas con una discapacidad legamente reconocida, que quieran cursar estudios superiores en la Universidad de Jaén, puedan disfrutar

de las mismas oportunidades que goza cualquier otra persona alumna o egresada de esta Universidad, se crea en el año 2005 la Unidad de Atención al Estudiante con Discapacidad, dependiente del Vicerrectorado de Estudiantes e Inserción Laboral.

Posteriormente pasó a denominarse Unidad de Atención a Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (en adelante, UAENEE) y a regularse por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de junio de 2016, en cuyo preámbulo se señala que la Universidad de Jaén «debe impulsar permanentemente medidas que favorezcan la integración y la igualdad de oportunidades de todas las personas para conseguir el objetivo estratégico de ser “Universidad para Todos”».

Puede decirse que desde su creación esta Unidad no ha dejado de velar por atender a las 1.590 personas con discapacidad matriculadas en la Universidad que desde el curso académico 2005-2006 han solicitado alguno de los servicios y recursos que desde ella se prestan, tal y como puede comprobarse en la gráfica 1, que recoge el notable incremento de personas atendidas.

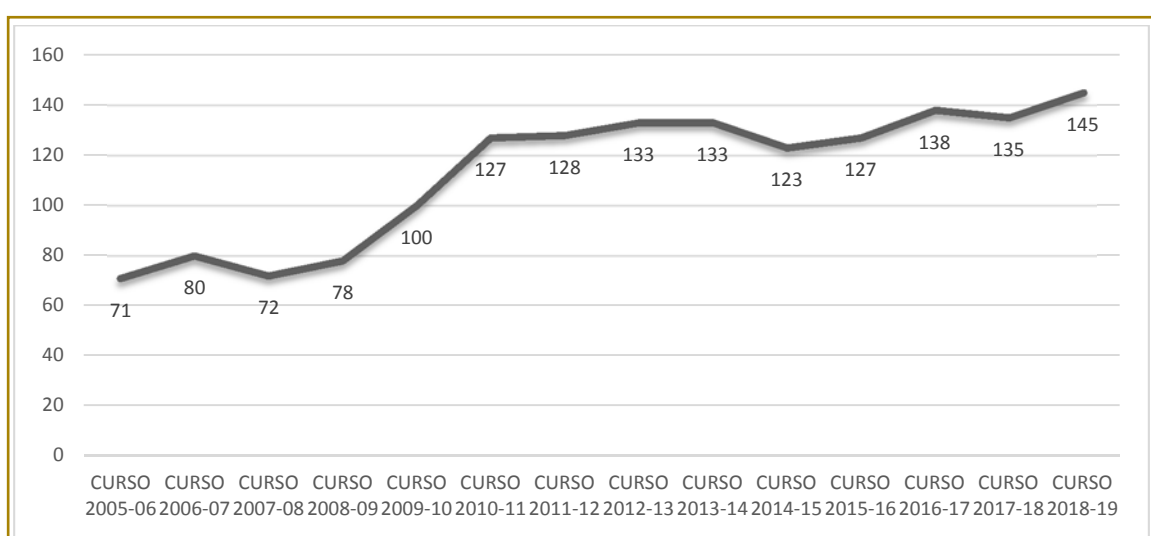


Gráfico 1. Población estudiantil con discapacidad atendida por la UAENEE./ Servicio de Atención y Ayudas al Estudiante de la Universidad de Jaén.

En esta línea, cabe destacar los distintos hitos que han marcado la trayectoria de la Unidad, haciendo especial mención a tres de ellos.

El primero tuvo lugar en 2007, cuando se la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía galardona a la Universidad de Jaén con el I Premio Andaluz a las Buenas Prácticas en la Atención a la Discapacidad, por su proyecto de Accesibilidad Global, cuyo objetivo era «constituirse en un entorno abierto, libre de todo tipo de barreras y universalmente accesible» (Infouja, 2006, p.1).

El segundo de ellos fue el reconocimiento que en 2011 hace el Observatorio Telescopi¹ a la Universidad de Jaén al incluir en su repositorio de buenas prácticas la presentada por la Unidad: «Normalización de la Atención a estudiantes con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo en la Universidad de Jaén», clasificada por el criterio de excelencia de Proceso, productos y servicios. El último y más reciente lo recibe la Universidad de Jaén en el año 2014, cuando es premiada por la compañía Telefónica como Organización Ability en el apartado Orientación a Clientes,

reconociéndole su compromiso con la inclusión de personas con discapacidad. En dicho contexto, este trabajo pretende dar a conocer los distintos servicios y recursos que la Universidad de Jaén pone a disposición de su alumnado y egresado con discapacidad, reconociendo la labor que desde la UAENEE se está realizando y la colaboración que desde la Unidad de Empleabilidad se está llevando a cabo para implementar acciones estratégicas para el fomento de la empleabilidad.

Servicios y recursos

Con el fin de poner a disposición de las personas con discapacidad un conjunto de recursos y servicios que tengan como objetivo principal facilitar el normal desarrollo de su actividad académica y el facilitarles el acceso al mercado de trabajo, desde la UAENEE en colaboración con la Unidad de Empleabilidad de la Universidad de Jaén, se están desarrollando actuaciones para sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad, en general, potenciando el conocimiento en materia de discapacidad. Son cuatro las áreas en las se pueden clasificar los servicios y recursos que se prestan al alumnado matriculado y egresado, tal y como se recoge en la siguiente tabla:

ÁREAS	RECURSOS Y SERVICIOS
Apoyo al Estudio	Atención docente y adaptaciones curriculares
	Adaptación de materiales de estudio
	Apoyo técnico personalizado
	Adaptación de exámenes
	Puestos adaptados en aulas informáticas
	Otras Ayudas técnicas disponibles
Apoyo Personal	Asistencia a clase
	Puestas en común semanales de lo explicado en clase
	Estudiante colaborador mediador con el profesorado

¹ Red de observatorios de Buenas Prácticas de Dirección Estratégica Universitaria en Latinoamérica y Europa.

Ayudas Económicas	Exención total de tasas y precios públicos en los estudios
	Servicio de transporte adaptado
	Adquisición de recursos técnicos o materiales específicos
	Ayudas para el/a estudiante colaborador/a
	Ayudas especiales para el desarrollo de la actividad universitaria
Fomento de la Empleabilidad	Orientación laboral
	Formación en prácticas en empresas
	Programa de contratación laboral de titulados y tituladas
	Ayudas al Emprendimiento
	Publicación de Ofertas de Empleo

Tabla 1. Recursos y servicios para personas con discapacidad de la Universidad de Jaén./ Unidad de Atención a Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales de la UJA. Elaboración propia.

Fomento de la empleabilidad

La Universidad de Jaén, es consciente de que puede contribuir a facilitar y fomentar la plena integración de las personas con discapacidad, contribuyendo a garantizar el derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

Por ello, a través de la Unidad de Atención a Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales y la Unidad de Empleabilidad, se está trabajando para garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades, recogido en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01). Tal es así, que las acciones estratégicas establecidas para ello, tienen como finalidad la recogida por la Ley de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía (2017), en el apartado o) de su artículo 5. 1., que dice: «Prevenir la discriminación en el acceso al empleo, incorporando actuaciones que faciliten la inclusión e integración transversal de la igualdad de oportunidades en el diseño, implantación y evaluación de las políticas públicas de empleo».

En este sentido, la Universidad de Jaén promueve a través de su Web ayudas para su alumnado matriculado y egresado con discapacidad, facilitando el tránsito de los estudios a la vida laboral,

poniendo a su disposición servicios y recursos para mejorar su empleabilidad, que se concretan en estrategias que fomentan el empleo por cuenta propia y las que facilitan el empleo por cuenta ajena.

Orientación Laboral

A través de la Oficina de Orientación del Servicio Andaluz de Empleo de la Junta de Andalucía ubicada en las dependencias de la Universidad de Jaén, se ofrece, de forma particular, al alumnado matriculado y egresado con discapacidad y, en general, a la comunidad universitaria, un asesoramiento técnico especializado en materia de orientación laboral, poniendo a su disposición una atención personalizada e individualizada en cualquiera de las siguientes áreas:

- Información sobre el mercado de trabajo.
- Asesoramiento sobre técnicas de búsqueda de empleo.
- Orientación vocacional.
- Auto orientación.
- Asesoramiento para el autoconocimiento y posicionamiento para el mercado de trabajo.

- Acompañamiento en la búsqueda de empleo.
- Asesoramiento para el autoempleo.
- Itinerarios Personalizados para la Inserción.

Formación práctica en empresas

El programa de formación práctica en empresas hace referencia a las prácticas externas extracurriculares, las cuales son totalmente voluntarias y sólo se pueden realizar cuando se tiene la condición de alumnado matriculado.

Una estrategia de empleabilidad esencial para complementar la formación académica recibida en la Universidad, puesto que promueve y acelera la incorporación a las empresas de las personas estudiantes y tituladas, haciendo más competitivo su perfil y mejora su acceso al mercado de trabajo.

Ante esta evidencia, el Vicerrectorado de Relaciones con la Sociedad e Inserción Laboral, a través del Servicio de Atención y Ayudas al Estudiante, pone a disposición del alumnado matriculado el programa de prácticas en empresa, desde el que pueden compatibilizar con la actividad académica

la incorporación a los centros de trabajo de las empresas para la realización de actividades profesionales en formación.

Para formar parte del programa, el alumnado tiene que reunir una serie de requisitos:

- Estar matriculado en la Universidad de Jaén en un curso académico y no haber superado el total de los créditos de su titulación.
- Haber superado, al menos, el 50% de los créditos del plan de estudios en el que se encuentra matriculado/a.
- Realizar la inscripción en la plataforma online Ícaro de la Universidad de Jaén.
- El tiempo de la práctica deber ser de un mínimo de 3 meses y un máximo de 9 por alumno/a.

En general, las especificidades del programa hacen referencia a dos vertientes.

Por un lado, las relativas al alumnado y por otro, las inherentes a las empresas colaboradoras y acogedoras del alumnado en prácticas, las cuales se recogen en la tabla 2.

Alumnado	Empresas
Disponibilidad para incorporarse al centro de trabajo de la empresa con una jornada máxima de 5 horas diarias, de lunes a viernes	Abono de un mínimo de 210 euros/mes al/a estudiante
Desarrolla actividades de prácticas relacionadas con la titulación que se está cursando.	Dar de alta en Seguridad Social al/a alumno/a
Realiza una memoria de las prácticas realizadas	Abono a la Universidad de Jaén de 30 euros/mes
Tiene como referente en el centro de trabajo al/a tutor/a de prácticas en el centro de trabajo	Tutor/a de empresa en el centro de trabajo
Dispone de un/a tutor/a de prácticas extracurriculares en la Universidad de Jaén	Establecer un programa formativo de prácticas para cada práctica

Tabla 2. Especificidades de las prácticas externas extracurriculares./ Portal de Empleo, Prácticas y Emprendimiento de la UJA. Elaboración propia.

En concreto, las personas estudiantes con discapacidad que realicen prácticas externas extracurriculares en las empresas, reciben a modo de incentivo, una ayuda complementaria por importe de 270 euros/mes, procedente del Programa PRAEM de la Junta de Andalucía, la cual se suma a la aportada por la empresa. Esta es una medida que tiene como finalidad el potenciar el interés de las personas con discapacidad por tener una experiencia pre-laboral y mejorar su empleabilidad, mitigando los costes que puedan derivarse de la realización de dicha actividad.

Programa de contratación laboral de tituladas y titulados

Es una iniciativa que se implanta en la Universidad de Jaén en 2017, fruto de un estudio en el que se analizan los datos de afiliación a la Seguridad Social del periodo comprendido entre el 1 de octubre de

2015 y el 30 de septiembre de 2016, según recoge la Memoria justificativa del programa de incentivos a la contratación (2017), con el fin de determinar las condiciones del mismo, las cuales vienen recogidas en la tabla 4 y afectan a las empresas que formalicen contratos laborales con las personas egresadas de la Universidad de Jaén, siempre que éstas no tengan más de tres años con la titulación finalizada. Estos incentivos a las empresas están determinados en función de tres variables: la jornada laboral, la modalidad de contratación y del nivel formativo de las personas egresadas, de forma que el máximo a percibir por parte de la empresa va a estar condicionado por estas variables. A modo de ejemplo, en la tabla 3 se recogen las condiciones del programa de contratación laboral de tituladas y titulados correspondientes a una jornada completa atendiendo a la modalidad de contratación.

Contrato	Nivel académico	Condiciones	Máximo a percibir
Indefinido ordinario por tiempo completo	Grado	Desarrollar funciones en un puesto de trabajo acorde al nivel de formación y con el Grupo de Cotización 1 ² o 2 ³ .	13 meses* 200 €/mes = 2.600 €
	Máster o Doctorado	Desarrollar funciones en un puesto de trabajo acorde al nivel de formación y con el Grupo de Cotización 1.	13 meses* 300 €/mes = 3.900 €
Temporal por obra o servicio determinado por tiempo completo	Grado	Desarrollar funciones en un puesto de trabajo acorde al nivel de formación y con el Grupo de Cotización 1 o 2.	6 meses (corresponde a una contratación igual o superior a 12 meses)*200 €/mes = 1.200 €
o En prácticas ordinario por tiempo completo	Máster o Doctorado	Desarrollar funciones en un puesto de trabajo acorde al nivel de formación y con el Grupo de Cotización 1.	6 meses (corresponde a una contratación igual o superior a 12 meses)* 300 €/mes = 1.800 €

Tabla 3. Condiciones del programa de contratación laboral de tituladas y titulados./ Memoria justificativa del programa de incentivos a la contratación laboral de la Universidad de Jaén (2017).

² Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017).

³ Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017).

Este programa alcanza a todas las personas tituladas de la Universidad de Jaén, también a las que son universitarias con discapacidad.

A ellas se les hace llegar información personalizada e individualizada a través de la UAENEE, dado que el programa de incentivos no es incompatible con ninguna otra ayuda a la contratación proveniente de otras iniciativas públicas o privadas.

Ayudas al Emprendimiento

Con el objeto principal de regular la concesión de incentivos económicos destinados a apoyar a las personas emprendedoras universitarias en el desarrollo de su proyecto de empresa, bien mediante autoempleo o mediante figuras societarias, la Universidad de Jaén pone en marcha un programa de ayudas económicas en colaboración con otras entidades, las cuales tienen suscrito un convenio de colaboración con la Universidad de Jaén para el Fomento de la Cultura Emprendedora Universitaria y destacan por su dilatada experiencia en el campo del apoyo a personas emprendedoras.

A través de convocatoria pública de concurrencia no competitiva, el alumnado matriculado y egresado de la Universidad de Jaén puede solicitar las ayudas económicas, tanto para personas físicas como jurídicas, siempre que sean sociedades mercantiles y de economía social formadas por, al menos, un 50% de personas tituladas o estudiantes de la Universidad de Jaén.

Como requisito para solicitar la ayuda económica está el de disponer de un proyecto de negocio con el fin de iniciarlo e implantarlo en la provincia de Jaén, si bien, también podrán optar a estas ayudas quienes ya lo estén desarrollando en la actualidad, siempre que no hay transcurrido más de seis meses desde que iniciaron la actividad o desde el alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

El procedimiento de concesión de subvenciones se tramita, sin que se comparen solicitudes, sólo atiende al estricto orden de llegada de las solicitudes de incentivos, concediéndose a todas las personas solicitantes que acrediten el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta convocatoria.

El importe máximo de la ayuda es de 2.900 euros por persona, tanto para empresarios individuales como para empresas.

Sin hacer distinción, las personas estudiantes y tituladas con discapacidad de la Universidad de Jaén pueden solicitar estas ayudas al emprendimiento en igualdad de oportunidades con el resto de universitarios y para ello, se pone a su disposición un amplio conjunto de recursos humanos y materiales que mejoran las habilidades, competencias y conocimientos en materia de emprendimiento, entre los que destacan los Viveros de Empresas para alojados en la modalidad de pre-incubación e incubación.

Publicación de Ofertas de Empleo

Con la finalidad de acercar al alumnado matriculado y egresado de la Universidad de Jaén el mercado de trabajo, desde su Portal de Empleo, Prácticas y Emprendimiento se publican las ofertas de empleo que desde las empresas les hacen llegar con el fin de reclutar, para sus procesos de selección, a sus titulados y tituladas de esta Universidad.

Destacar que son muchas las empresas que ofertan puestos de trabajo cualificados a personas con discapacidad y que publican dichas ofertas en el Portal de la Universidad, lo que evidencia el grado de Responsabilidad Social de las empresas y el compromiso de la Universidad con la empleabilidad de su alumnado estudiante y titulado con discapacidad.

Referencias bibliográficas

- España, J. C. I. R. (2001). Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Boletín Oficial del Estado, 307, 49400-46425. Disponible en: <https://bit.ly/2UKLvok>
- España, Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, Boletín oficial del Estado, 7 de octubre de 2017, núm. 250, Sec. I, págs. 100718-100755. Disponible en: <https://bit.ly/2FU1w2L>
- Observatorio Telescopi (2011). Normalización de la Atención a estudiantes con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo en la Universidad de Jaén. Repositorio de Buenas Prácticas. Disponible en: <https://bit.ly/2U7vi8k>
- Universidad de Jaén (2006). La Universidad de Jaén presenta su Proyecto de Accesibilidad Global. Boletín mensual de noticias de la Universidad de Jaén. INFOUJA. Nº 9, noviembre 2006. Disponible en: <https://bit.ly/2KpiyKp>
- Universidad de Jaén (2016). Normativa que regula la atención a estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo en la Universidad de Jaén. Aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Jaén en Sesión nº 16, de 27 de junio de 2016. Disponible en: <https://bit.ly/2y3Dtu6>
- Universidad de Jaén (2017). Memoria justificativa del programa de incentivos a la contratación de tituladas/os de la Universidad de Jaén. Disponible en: <http://cort.as/-GIMJ>
- Universidad de Jaén (2018). Resolución del Vicerrectorado de Relaciones con la Sociedad e Inserción Laboral de la Universidad de Jaén, de 26 de febrero de 2018, por la que convocan ayudas económicas destinadas a fomentar la creación de empleo por cuenta propia entre los estudiantes y titulados de la Universidad de Jaén. Bienio 2018-2019. Disponible en: <http://cort.as/-GlbS>



Especialista Universitario en Soluciones Verdes Urbanas

Felgueras Custodio, Nerea

Coordinadora del Título Propio de Especialista Universitario en Soluciones Verdes Urbanas. Profesora del área de Métodos en Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad Rey Juan Carlos

Moreno-Rodríguez, Ricardo

Director de la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad y NEE. Director de la Cátedra sobre Personas con Discapacidad, Accesibilidad e Inclusión. Universidad Rey Juan Carlos

Capítulo I

Introducción y punto de partida

El modelo actual de inserción laboral está sufriendo serias dificultades debido al escenario económico actual y al incremento de la competencia. Por ello, la Estrategia Europa 2020 se planteó como una estrategia para fomentar el crecimiento y el desarrollo del empleo en los países de la Unión Europea durante la década 2010-2020. Pone el énfasis en el crecimiento inteligente, sostenible e integrador, dedicando todos sus esfuerzos al fomento del empleo, la educación, la investigación e innovación y la integración social.

A la vista de las características actuales del mercado laboral y de las necesidades formativas de los estudiantes, es conveniente disponer de un sistema de información, formación y asesoramiento que facilite, entre otras cosas, la inserción y promoción de la vida profesional, prestando una atención más específica y especializada a las características y necesidades de los estudiantes con discapacidad. La inclusión de estudiantes con discapacidad en las aulas universitarias es, aún hoy, una tarea pendiente de las administraciones públicas, de las instituciones educativas y de los profesionales, no sólo sanitarios, sino del ámbito educativo.

Pero la situación, en lo que se refiere a la inclusión en los niveles formativos de educación básica y secundaria, varía mucho en relación a la educación universitaria. Esta realidad es analizada por distintos autores que subrayan que la inclusión de personas con discapacidad en la universidad es, en primer lugar, una exigencia de justicia social (Riddell, Tinklin y Wilson, 2005); en segundo lugar, una fuente de enriquecedora diversidad para la comunidad universitaria y para la sociedad en su conjunto (Ryan y Struths, 2004); y, en tercer lugar, una experiencia que implica profundos cambios en la identidad personal y social de las personas con discapacidad (Borland y James, 1999).

En la actualidad, la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en adelante LOMLOU) recoge en su Disposición Adicional 24ª “De la inclusión de las personas con discapacidad en las Universidades”, a lo largo de sus cinco apartados (y más concretamente en el tercero) que “Las universidades promoverán acciones para favorecer que todos los miembros de la comunidad universitaria que presenten necesidades especiales o particulares asociadas a la discapacidad dispongan de los medios, apoyos y recursos que aseguren la igualdad real y efectiva de oportunidades en relación con los demás componentes de la comunidad universitaria”, sin menoscabo de insistir en la obligatoriedad de garantizar la igualdad de oportunidades, accesibilidad universal, no discriminación, incorporación real y efectiva a la vida universitaria, así como el ingreso y la permanencia en la misma.

La Universidad Rey Juan Carlos en materia de atención a personas con discapacidad: Unidad de Atención a Personas con Discapacidad y Necesidades Educativas Especiales (UAD)

El objetivo de la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad (UAD) es ofrecer apoyo, asesoramiento y asistencia en materia de inclusión e igualdad de oportunidades a aquellas personas de la comunidad universitaria que presenten una discapacidad o necesidades educativas especiales (NEE).

La UAD coordina y desarrolla una serie de acciones orientadas a la asistencia, apoyo y asesoramiento que permitan, en la medida de lo posible, un desenvolvimiento y participación plenas en el ámbito de la vida universitaria, las cuales comprenden:

- Accesibilidad física, administrativa y de comunicación.
- Formación docente en materia de discapacidad.
- Investigación y desarrollo tecnológico.

- Extensión Universitaria y Servicio Social.
- Asesoramiento para el acceso, desempeño y mantenimiento del empleo.

Las principales áreas de actuación de la UAD recogen:

- Área de tutorías académicas personalizadas.
- Área de formación en materia de discapacidad.
- Área de I+D+i.
- Área de asesoramiento a la comunidad universitaria en materia de diversidad, NEE y altas capacidades intelectuales.
- Área de adaptaciones curriculares.
- Área de prácticum y orientación al empleo.
- Área de fomento al empleo, emprendimiento y discapacidad.

Capítulo II

Justificación del programa

La necesidad de desarrollar programas de formación continua que aborden las salidas profesionales, la formación profesional y en competencias básicas de las personas con discapacidad intelectual es indiscutible. Históricamente ha sido uno de los colectivos con mayores dificultades en inclusión laboral, presentando tasas de participación en la actividad y de ocupación muy inferiores a las del resto de la población en edad laboral.

Por este motivo, el desarrollo de programas de formación debe fomentar la empleabilidad y la plena incorporación laboral de estas personas para poder hacer frente de forma efectiva a las barreras sociales establecidas entre los profesionales con discapacidad y su incorporación al empleo competitivo.

Para dar respuesta a esta necesidad, desde la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad y Necesidades Educativas Especiales de la Universidad Rey Juan

Carlos, se ha propuesto implementar un Título Propio de Especialista en Soluciones Verdes Urbanas, basado en formación continua y específica para el empleo que dé respuesta a las necesidades de inserción laboral que presenta el colectivo con discapacidad intelectual.

Objetivos del programa

Objetivo general

El objetivo principal del programa es formar agentes expertos en soluciones verdes urbanas para aumentar las posibilidades de inclusión en el ámbito laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Objetivos específicos

La implementación de este programa de formación persigue los siguientes objetivos:

- Que los jóvenes con discapacidad intelectual dispongan de una formación universitaria integral y personalizada, en calidad de Título Propio de experto en “Soluciones verdes Urbanas”, que fomente su autonomía y mejore su formación académica y preparación para el mundo laboral.
- Dotar a estos jóvenes de habilidades emocionales, de comunicación y laborales para aumentar sus posibilidades de inserción laboral.
- Aumentar el conocimiento de la discapacidad entre los diferentes miembros de la comunidad universitaria: profesores, alumnos y personal universitario, mediante el desarrollo de actividades inclusivas y la participación en el programa de formación.
- Implicar a diferentes facultades de la Universidad Rey Juan Carlos para proporcionar a las personas con discapacidad intelectual experiencias inclusivas y de normalización dentro de la Comunidad Universitaria.

Destinatarios del programa

El Título Propio de Especialista en “Soluciones verdes Urbanas” se dirige a jóvenes con discapacidad intelectual que cumplan los siguientes requisitos:

- Tener una discapacidad intelectual con un grado igual o superior al 33%, reconocida oficialmente por el Organismo competente de su Comunidad Autónoma.
- Edad comprendida entre 18 y 30 años.
- Ser beneficiario del Sistema Nacional de Garantía Juvenil de manera previa al inicio del curso 2018-19.
- Perfil empleable, con grado medio-alto de autonomía, incluyendo autonomía en los desplazamientos.
- Tener adquirida la lectoescritura y un nivel medio-alto de comprensión lectora.

Concretamente, en esta formación han participado 13 estudiantes, de los cuales 3 son mujeres y 10 hombres, con un rango de edad entre los 18 y 27 años. Todos ellos cuentan con un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Como diagnóstico principal todos los estudiantes presentan discapacidad intelectual, concretamente 2 presentan trastorno cognitivo, 4 inteligencia límite y 7 retraso mental ligero. Asimismo, 3 de los estudiantes (dos hombres y una mujer) presentan diagnósticos secundarios que no han resultado motivo de exclusión para este programa.

Especialista Universitario en Soluciones Verdes Urbanas

Características generales del proyecto académico

El programa desarrollado por la Universidad Rey Juan Carlos se plantea como un Título Propio de Especialista en “Soluciones Verdes Urbanas”. Su implantación tiene lugar en el campus de Móstoles de la Universidad Rey Juan Carlos, que cuenta con instalaciones accesibles. La enseñanza que se imparte consiste en la formación especializada

en jardinería y soluciones verdes urbanas adaptada a la realidad de Madrid, así como en el entrenamiento de habilidades sociolaborales para favorecer la inclusión en el ámbito laboral de las personas con discapacidad intelectual. La superación de estos estudios dará derecho, en su caso, a la obtención de un certificado donde aparecerá que el alumno ha superado el curso de especialista en Soluciones Verdes Urbanas por la Universidad Rey Juan Carlos.

Temporalización

- Septiembre 2018: Selección del alumnado y organización del programa.

Durante el periodo del mes de septiembre de 2018 se llevó a cabo la difusión, la captación del alumnado y la selección de los alumnos que participan en el programa. Asimismo, tuvieron lugar las sesiones de preparación del equipo docente en materia de docencia accesible, así como la preparación del material didáctico y la organización del desarrollo del programa.

- Octubre 2018 - abril 2019: Desarrollo del programa formativo.

La docencia del curso de especialista en Soluciones Verdes Urbanas se inició a principios del mes de octubre del curso 2018-2019 y se desarrollará a lo largo de un curso académico (Ver 0 Proyecto académico formativo). Una vez finalizada la docencia correspondiente a los cuatro módulos del bloque I, se han desarrollado acciones formativas de conclusión y de repaso de contenidos, búsqueda de debilidades formativas y afianzamiento de conocimientos. Los meses de marzo y abril corresponden al desarrollo de las prácticas en el Centro Especial de Empleo de ILUNION.

- Abril 2019: Acto de graduación.

Finalmente, a finales del mes de abril se entregarán los certificados en el Acto de Graduación, en el que participarán el Rector de la Universidad Rey Juan Carlos, la Vicerrectora de Postgrado, director,

coordinadora y personal de apoyo del Especialista Universitario, los alumnos y sus familias.

Proyecto académico formativo

El programa de formación se distribuye en dos bloques; uno teórico-práctico, con 26 ECTS y organizado en cuatro módulos y otro bloque, destinado a la realización del prácticum, con 4 ECTS, haciendo un total de 30 ECTS de formación en Soluciones Verdes Urbanas (cada crédito ECTS se ha computado como 10 horas presenciales, siendo el resto –hasta 25 horas- tiempo de trabajo del alumno). Por su parte, el bloque teórico-práctico engloba una parte de formación específica en jardinería, otra parte de formación inclusiva, otra de formación específica en habilidades sociales, emocionales y laborales, y otra de formación para la sensibilización. Los cuatro módulos de formación se desarrollarán de forma conjunta y coordinada a lo largo de todo el curso académico. Además, se trabajará de forma transversal las distintas competencias básicas. La formación inclusiva incorpora a los estudiantes del Título Propio a las aulas donde se imparten los Grados Universitarios relacionados con el área de conocimiento, en concreto, en los grados en Biología, Ciencias Experimentales, Ciencias Ambientales y Ciencia y Tecnología de los Alimentos. La formación está enfocada principalmente a la preparación laboral, fomentando el desarrollo personal y el aumento de la autonomía de las personas con discapacidad intelectual.

Este programa de formación tiene como principio base la colaboración y cooperación entre todos los miembros de la comunidad universitaria para asegurar el correcto desarrollo de la formación.

Aspectos metodológicos

- Diseño universal del aprendizaje.

El material formativo está adaptado a los principios del diseño para todos, siguiendo pautas de adaptación a lectura fácil, con el uso también de elementos

gráficos y de representación adecuados.

- Acciones tutoriales

Los alumnos contarán como tutores con el equipo de apoyo y con el equipo docente, que llevarán a cabo acciones para apoyar al alumno tanto en aspectos académicos como de habilidades psicosociales o emocionales.

- Aprendizaje-servicio

Como corresponde a la materia impartida, la docencia tiene un marcado carácter práctico y muy vinculado con el entorno comunitario, sus necesidades y la aportación de mejoras. Tanto en el campus universitario como en otros entornos, los alumnos tienen la oportunidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos, aprendiendo también a identificar áreas de mejora en entornos en los que desarrollen su vida personal y profesional.

- Aprendizaje cooperativo

El modelo formativo, que maximiza el desarrollo de experiencias prácticas compartidas por los alumnos, potencia tanto el aprendizaje social como el académico en las experiencias de la docencia no inclusivas en el aula y también en las experiencias inclusivas compartidas con otros alumnos de los grados universitarios.

- Aprendizaje basado en problemas

El programa favorece a los estudiantes la comprensión de problemas y la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos para resolverlos, de tal forma que cada uno de ellos sea el protagonista de su propio aprendizaje.

- Seminarios de formación

En el programa se incorporan seminarios de formación que permitirán a los alumnos adquirir conocimientos de expertos en el área medioambiental.

- Agrupaciones flexibles

La metodología empleada se basa en

la necesidad de reconocer la diversidad de capacidades de cada alumno, flexibilizando la organización de las actividades en el aula y en otros entornos.

Evaluación del proyecto académico

El método de evaluación de los contenidos del curso de experto es la evaluación continua.

La valoración de los contenidos teórico-prácticos corresponde al 50% de la nota final. Del mismo modo, el 50% restante corresponde a la valoración de las prácticas.

- Sistema de rúbricas para evaluar el nivel de adquisición de habilidades psicosociales, emocionales y laborales.
- Diario de aprendizaje y experiencias.
- Pruebas objetivas. Se realizarán dos exámenes, uno por módulo, para evaluar el nivel de aprendizajes adquiridos de los contenidos teóricos.
- Cuestionarios de evaluación sobre el desarrollo de las clases y formación inclusivas.

Personal implicado en el proyecto formativo

Personal docente y de apoyo

El perfil del profesorado que imparte docencia en este curso se incluye en las áreas de conocimiento de Biología, Geología y Ecología, pertenecientes al departamento de Biología y Geología, Física y Química Inorgánica; las áreas de Psicología y de Terapia Ocupacional de la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad y NEE; el área de Educación y perteneciente al departamento de Ciencias de la Educación, Lenguaje, Cultura y Artes, Ciencias Histórico-Jurídicas y Humanísticas y Lenguas Modernas; y el área de Trabajo Social vinculada al departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos.

Además, se considera necesario contar con el personal de apoyo pertinente para

asegurar una formación lo más completa posible, adaptada a las necesidades y características propias del alumnado. Este personal de apoyo está constituido por el perfil de psicólogo, trabajador social y preparador laboral. Entre las funciones de este personal de apoyo se encuentra la acción tutorial, la asistencia a familias, las adaptaciones individualizadas, la intervención en habilidades psicosociales con el grupo, la modificación de conductas y la gestión documental.

Con el fin de alcanzar un desarrollo exitoso del programa, la Universidad Rey Juan Carlos considera necesario contar con el conocimiento y la experiencia de la Fundación Juan XXIII-Roncalli, entidad de referencia en la formación de personas con discapacidad para el empleo.

Oficina Verde

La URJC adquiere el compromiso de promover que sus actividades docentes, investigadoras y servicios, se rijan por criterios de sostenibilidad y de respeto al medioambiente. A través de un completo programa, la URJC reduce su huella ambiental y fomenta las conductas de respeto al medioambiente.

Desde la Oficina Verde de la Universidad Rey Juan Carlos se trabaja para dar servicio a toda la comunidad universitaria, realizando actividades de concienciación y formación para el alumnado. En concreto, en este programa formativo se ha incluido la creación de material audiovisual de contenido de sensibilización sobre la importancia del agua como recurso indispensable para la creación de espacios verdes urbanos.

Voluntariado y cooperación al desarrollo

El Servicio de Cooperación al Desarrollo y Voluntariado, dependiente del Vicerrectorado de Extensión Universitaria, ofrece a todos los miembros de la Comunidad Universitaria, la realización de actividades de voluntariado, a través de diferentes acuerdos establecidos con organizaciones de perfiles muy diversos, que permiten elegir el área en la que el

voluntario pueda estar más interesado y sentirse más necesario.

Las actividades de voluntariado se implementan en este programa a través de la figura de “estudiante mentor”. Participan estudiantes matriculados en los diferentes grados que colaboran en el programa formativo cuya función principal es la de servir de nexo de unión entre los estudiantes de esta titulación y los diferentes miembros de la comunidad universitaria.

Difusión del programa formativo y acciones publicitarias

Por último, las acciones publicitarias necesarias para dar a conocer este programa de formación a los beneficiarios han sido a través de notas de prensa, información directa al tejido asociativo, difusión a través de redes sociales, así como a través del contacto directo con las consejerías y concejalías con las que la Universidad Rey Juan Carlos guarda relación e interactúa en este ámbito.

La Fundación Juan XXIII Roncalli ha colaborado también en la difusión del programa a través de los canales habituales de difusión y captación de alumnado con discapacidad intelectual. Uno de los canales principales ha sido a través de Plena Inclusión Madrid, federación sectorial más importante de la Comunidad de Madrid y que aglutina a más de 110 entidades del colectivo.

Para la difusión también se ha contado con otras entidades y plataformas sociales con las que colaboramos habitualmente: CERMI Madrid, Hacesfalta.org, Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), HenaRed, Oficinas de Empleo Joven de la Comunidad de Madrid, Escuela Pública de Formación de la Dirección General de Juventud, Educación y Deportes de la Comunidad de Madrid, Servicio de Empleo Público de la Comunidad, Centros de Rehabilitación Laboral (CRLs), etc.

Referencias bibliográficas

- Borland, J., James, S. (1999). The learning experience of students with disabilities in higher education. A case study of a UK university. *Disability & Society*, 14 (1), 85-101.
- España. Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. *Boletín Oficial del Estado*, 13 de abril de 2007, núm. 89, pp. 16241-16260.
- Riddell, S., Tinklin, T., Wilson, A. (2005). New Labour, social justice and disabled students in higher education. *British Educational Research Journal*, 31(5), 623-643.
- Ryan, J., Struths, J. (2004). University education for all? Barriers to full inclusion of students with disabilities in Australian universities. *International Journal of Inclusive Education*, 8(1), 73-90.



La importancia de los viveros e incubadoras en el desarrollo de un proyecto emprendedor

Antolín Manzano, Jessica

Concejala Delegada de Desarrollo Económico, Empleo y Nuevas Tecnologías. Excmo. e Ilmo. Ayuntamiento de Móstoles

Los resultados obtenidos en los últimos cuatro años de gestión del Vivero de Empresas de Móstoles, así como la empresa municipal MÓSTOLES DESARROLLO Promoción Económica que tanto tiene que ver en la gestión de este vivero, es clave para plantear este trabajo.

Para empezar es importante a nivel político y municipal, tener claro este concepto. ¿Qué es un Vivero de Empresas? ¿Por qué son tan importantes en un municipio? ¿Y por qué es necesario fomentar los proyectos emprendedores en las ciudades?

Un vivero de empresas es “una ventanilla única abierta al talento, la innovación y a la creación de empleo”. La ciudad de Móstoles cuenta con una población joven, formada, con talento y emprendedora, con ganas de que sus proyectos sean un referente en su propio municipio además de la Comunidad de Madrid y seguramente de Europa. Podemos conocer de primera mano a través de estos viveros, proyectos e ideas que han crecido y se han hecho realidad, proyectos de presente que se encuentran en las “preincubadoras” de los viveros de empresas con un gran futuro, un medio que permite que muchas ideas de negocio vean consolidar las mismas y obtengan su fruto en un entorno como son los Viveros de Empresas.

Esto ocurre porque detrás de estos proyectos hay personas valientes, con ingenio, constancia y tenacidad emprendedora y que se adaptan y son capaces de liderar cambios, todos ellos agregados al impulso de las administraciones e instituciones públicas, como la URJC, los Ayuntamientos o Entidades locales públicas y empresas multinacionales, líderes en su sector y punteras, y entre todos se genera el alma de los viveros de empresas.

Es importante aquí también la ilusión y satisfacción que es el estar involucrada en la gestión de un Vivero de Empresas, en este caso el de Móstoles, de las ventajas que ha supuesto para la ciudad de Móstoles contar con él. Por otro lado, hay que resaltar el porqué es tan

importante las alianzas entre las diferentes instituciones y el papel y la importancia del Ayuntamiento de Móstoles y de Móstoles Desarrollo para el progreso y el éxito del Vivero de Empresas de Móstoles.

Móstoles Desarrollo, entre otros, tiene el objetivo de fomentar y divulgar la cultura del emprendimiento en la ciudad con el fin de aportar progreso y bienestar al municipio, propiciando y facilitando el incremento del tejido empresarial del mismo y, por ende, apostando por la generación de empleo de calidad.

El Vivero de Empresas de Móstoles es un espacio físico que inicia su andadura en el año 2012 como consecuencia del convenio de colaboración que se suscribe entre el Ayuntamiento de Móstoles, Móstoles Desarrollo y la Universidad Rey Juan Carlos. Las tres entidades públicas aunaron esfuerzos para proporcionar al municipio un punto de apoyo a las personas emprendedoras que ha terminado siendo un enclave de referencia en Madrid Sur, tanto es así que después de mucho esfuerzo por parte del Ayuntamiento de Móstoles hemos conseguido ampliar la segunda planta del vivero, inaugurada recientemente por D^a Reyes Maroto, Ministra de Industria, Comercio y Turismo. Esta actuación sitúa al vivero de empresas de Móstoles entre los más grandes en capacidad dentro de nuestra Comunidad Autónoma.

Lo que diferencia al Vivero de Empresas de Móstoles del resto de viveros es que cuenta con el soporte técnico y operativo de la URJC y del Ayuntamiento, a través de su empresa municipal, Móstoles Desarrollo, que aporta “la llave” para acceder a la comunicación continua con el entorno empresarial tanto del parque tecnológico donde está ubicado, así como con el resto del tejido empresarial, comercial y educativo de Móstoles, permitiendo surjan colaboraciones entre actores como ThyssenKrupp, Repsol, o IMDEA Energía,... todos ellos referentes a nivel mundial en sus respectivos sectores y entre todos se generan colaboraciones y proyectos que fomentan la innovación y el

aprovechamiento de esos proyectos y de las personas emprendedoras.

Sin olvidarnos de la apuesta de MÓSTOLES DESARROLLO por la juventud del municipio hace ya tres años apostó por trabajar en los Institutos y crear un concurso "Aprendo y emprendo". Iniciativa que fomenta la cultura emprendedora en todos los centros docentes mostoleños de secundaria, bachiller y formación profesional que deseen participar.

Para ello además del personal técnico de MD se cuenta con la profesionalidad y el conocimiento del Vivero de Empresas, en concreto de su director, Pablo Ramírez, para fortalecer y fomentar la idea del emprendimiento en entornos educativos. El hecho de formar jóvenes más activos, creativos, capaces de innovar y llevar a cabo sus propios proyectos no sólo beneficia su desarrollo personal, sino que, además, ayuda a crear una sociedad más innovadora y mejor para todos.

Actualmente el Vivero de Empresas de Móstoles tiene una ocupación plena en los 17 despachos que tienen en la primera planta, en la segunda planta recién inaugurada cuenta con 18 despachos más que están amueblados, además de tres salas de reuniones y un espacio de office para su uso como comedor que da cabida a muchos proyectos durante cada año.

Importante reseñar que desde el año 2012 y hasta la fecha se han impartido 131 sesiones formativas por las que han pasado más de 2.500 personas, todas las jornadas son de carácter gratuito y con una orientación eminentemente práctica.

Estas conforman una importante sección de aprendizaje necesaria para cubrir las posibles carencias y evitar los errores más comunes en los que incurre la persona emprendedora especialmente durante sus primeros años de recorrido. Las jornadas formativas engloban talleres y seminarios impartidos por personal de la Universidad y otros profesionales que imparten parte teórica y resolución de problemas reales de los propios asistentes.

Misión

Impulsar el crecimiento económico y el desarrollo de la ciudad promoviendo políticas de empleo para sus habitantes, cualificando a las personas, reforzando las iniciativas emprendedoras y al tejido productivo.

Visión

Conseguir un municipio sostenible e igualitario, desarrollado desde la competitividad de sus empresas, la promoción económica de la ciudad y la creación de empleo. Queremos ser reconocidos como una organización innovadora, de calidad y eficiente en el uso de los recursos.

Valores

- Compromiso con la institución y con el gasto público.
- Eficacia en el trabajo y proximidad con nuestros grupos de interés.
- Aprendizaje constante.
- Creatividad e innovación en la práctica profesional.

Móstoles Desarrollo comprende estas áreas de actuación:

1. Área de empresas y emprendimiento

Se busca la creación de un nuevo tejido empresarial, mediante la información y motivación para el autoempleo y el impulso a las nuevas iniciativas empresariales. Se contribuye al mantenimiento, dinamización y apoyo al tejido empresarial y comercial, potenciando la innovación y la internacionalización.

La Oficina de Atención a las personas Emprendedoras y a los Empresarios y Empresarias de MÓSTOLES DESARROLLO ofrece un servicio INTEGRAL y GRATUITO que tiene como objetivos la formación y el asesoramiento a las personas EMPRENDEDORAS, así como la gestión de ayudas y subvenciones para EMPRESAS.

Esta área se configura, además, como referente para el emprendimiento y en materia de innovación y sostenibilidad a nivel nacional e internacional, con el apoyo de instituciones como el MINECO, el CDTi, CIRCE...

Móstoles Desarrollo pone a vuestra disposición el Directorio de Empresas donde podéis inscribiros o bien encontrar información sobre otras empresas instaladas en nuestro municipio. Este servicio es gratuito y para registrarse tan sólo hay que incluir los datos en el formulario de inscripción al que se accede a través de la pestaña ALTA en nuestra página web: <https://directorioempresas.mostolesdesarrollo.es/>

2. Área de formación y empleo

El objetivo es incrementar la empleabilidad y posibilitar la inserción laboral de las personas desempleadas. Desde MÓSTOLES DESARROLLO impulsamos la puesta en marcha de planes formativos y colaboramos en la intermediación laboral a través de nuestra Agencia de colocación, con la finalidad de proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características e intereses y facilitar a las empresas las personas más apropiadas a sus requerimientos y necesidades, por lo que os invito a todos aquellos que necesites personal para trabajar en vuestras empresas visitar nuestras instalaciones de Móstoles Desarrollo y/o contactéis con el personal técnico de la agencia para que os ayude a encontrar las candidaturas más apropiadas a vuestros requerimientos y necesidades.



El futuro del trabajo en España

Cabañes Clemente, Mireia

Lda. en Comunicación Audiovisual por la Universidad de Sevilla. Máster en Creación y Gestión de Contenidos Audiovisuales de la Universidad Europea de Madrid en colaboración con el Grupo Mediaset. Alumna del Master de Emprendedores de la Universidad Rey Juan Carlos

Resumen

El presente documento plantea el paradigma del futuro del trabajo en España. Como referentes teóricos se han estudiado diferentes informes: 'Trabajar en 2033' de PWC y 'Futuro del trabajo' del Consejo Económico Social de España así como el Informe: 'Making the future of work inclusive of people with disabilities' que habla concretamente del colectivo de personas con discapacidad. Como resultado se plantean cómo serán las futuras competencias de los trabajadores y cuáles serán los perfiles profesionales que se demandarán en 2030. Se plantea también cómo deben actuar tanto los gobiernos como las empresas.

Palabras clave

Nuevas tecnologías, Big Data, automatización, Inteligencia Artificial, discapacidad.

Title

The future of work in Spain

Resumen

This document presents the paradigm of the future of work in Spain. Different theoretical reports like 'Work in 2033' by PWC and 'Future of work' by the Spanish Economic and Social Council, as well as the Report: 'Making the future of work inclusive of people with disabilities' that specifically talks about the collective of people with disabilities have been studied. As a result, its consider what will be the future skills of workers and what will be the professional profiles that will be demanded in 2030. It also considers how governments and companies should act.

Palabras clave

Nuevas tecnologías, Big Data, automatización, Inteligencia Artificial, discapacidad.

Introducción

Se ha observado que en las últimas décadas hay un proceso intenso, a escala mundial, de cambios y repercusiones en la economía y sociedad. Existen muchas transformaciones derivadas de la aplicación de las nuevas tecnologías, especialmente de la tecnología digital, lo cual se traduce en la aparición de nuevos productos y servicios, además del cambio en las formas de organizar el trabajo y la producción.

El mundo está abierto a un sinnúmero de oportunidades para mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Los avances tecnológicos –la inteligencia artificial, la automatización y la robótica– crearán nuevos puestos de trabajo. Debido a esta transición, muchísimas personas podrían perder sus trabajos actuales, justamente los menos preparados para aprovechar las nuevas oportunidades. Del mismo modo que personas con dificultades al acceso laboral obtendrá nuevas oportunidades gracias a la tecnología. El cambio requiere nuevas competencias adquiridas que los propios ciudadanos deberán desarrollar por sí mismos. El aumento de la población juvenil en algunas regiones del mundo y el envejecimiento de la población en otras pueden ejercer presión sobre los mercados de trabajo y los sistemas de la seguridad social.

Hay que aprovechar las posibilidades que la tecnología ofrece para crear un futuro más prometedor y conseguir seguridad económica, igualdad de oportunidades y justicia social; así como, en última instancia, reforzar nuestro tejido social.

Cambios tecnológicos y relaciones laborales

En estos informes¹ se abre un debate sobre el futuro del trabajo con especial atención

a factores como la globalización, el cambio climático, la creciente digitalización de la economía y, sobre todo, el uso de tecnologías de la información.

La automatización, robotización, el Big Data, la inteligencia artificial, las plataformas en línea o el internet de las cosas, tienen un gran impacto en todos los ámbitos de vida y especialmente en cómo se producen los bienes y servicios.

Por otro lado, la transición hacia una economía sostenible con bajas emisiones de carbono está vinculada al uso de la tecnología.

Tendencias en el mercado laboral

Para prever cómo será el mercado laboral en los próximos años, hay que estudiar a la población y los rasgos demográficos de los trabajadores del futuro.

Según Naciones Unidas, en 2050 la población mundial alcanzará los 9.100 millones de personas, frente a los 7.200 millones que hay actualmente. Se observa que la tendencia global es la disminución de la tasa de natalidad como consecuencia de la incorporación de la mujer al mercado laboral.

La mortalidad desciende como consecuencia de los avances en medicina, por lo que existe una tendencia del progresivo envejecimiento de la población. Dicho envejecimiento tiene como consecuencia el aumento del porcentaje de población con discapacidad. Actualmente hay, más de 1000 millones de personas que padecen algún tipo de discapacidad. Esta cifra representa alrededor del 15% de la población mundial.

Según la OIT, la creación de empleo no podrá absorber la mayor incorporación a la población activa necesaria para compensar el envejecimiento de la población y lograr el reemplazo generacional en el mercado de trabajo.

Hay que tener en cuenta que los jóvenes tardan cada vez más en entrar al mercado laboral. La consecuencia de esta situación es que los jóvenes no adquieren

¹ PWC, Informe “Trabajar en 2033”. Disponible en: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/espana-2033/assets/trabajar-en-2033.pdf>.
Consejo Económico Social de España. Informe ‘Futuro del trabajo’. Disponible en: <http://www.ces.es/documents/10180/5182488/Inf0318.pdf>

experiencia útil en el lugar de trabajo y no desarrollan competencias profesionales.

En una visión global de la oferta laboral, en estos informes se destaca un creciente peso de empleo en medioambiente, TIC y Turismo.

Competencias y cualificaciones

En los próximos 20 años, la fuerza laboral de nuestro país estará conformada por las generaciones "X", "Y" y "Z". Será necesario que las organizaciones conozcan y comprendan los rasgos diferenciales de cada una de estas generaciones para atraer, gestionar y retener adecuadamente el talento multigeneracional existente en sus estructuras y disponible en el mercado de trabajo.

Según el World Economic Forum, el 65% de la población infantil actual, cuando llegue a la edad adulta, realizará tareas y trabajos que no existen hoy en día.

Estar en posesión de las competencias requeridas en el futuro del trabajo será determinante para la inclusión o exclusión laboral de las personas. En estos estudios se observa una importante tendencia a la reducción del volumen de población sin estudios, así como un notable aumento de la población que alcanzará niveles educativos más elevados, principalmente secundaria y postsecundaria.

Vistas a un futuro, muchos países han hecho importantes esfuerzos en aumentar la proporción de graduados en STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) por su fuerte componente tecnológico.

Algunos informes advierten que el hecho de que las economías estén cada vez más basadas en el conocimiento y las nuevas tecnologías no implica que todos los jóvenes deban optar por estas titulaciones. Al contrario, cada vez se hace más hincapié en la diversidad de competencias junto con una buena base de competencias tecnológicas genéricas.

Los futuros trabajadores, además de estar al día en tecnologías digitales, la lectura,

escritura y cálculo numérico, deben poder comunicarse, planificar, organizarse, trabajar en equipo y saber idiomas. Según los requerimientos del futuro trabajo, las competencias deben estar en constante actualización.

Todo esto se traduce en la importancia estratégica de los sistemas educativos y la necesidad de fijar metas de política educativa mirando al futuro.

En este contexto, garantizar que las personas con discapacidad tengan las habilidades adecuadas será todavía más relevante y deberá abordar tanto a aquellos que buscan ingresar al mercado laboral, así como aquellos en el mercado laboral que podrían estar en riesgo de perder sus trabajos. El aprendizaje permanente será clave para todos y debe ser inclusivo para personas con discapacidad.

Asignaturas pendientes

La nueva forma de producir, basada en el proyecto y en la adaptación continua a mercados cambiantes, obliga a replantearse el modelo de relación laboral para normalizar las rotaciones, los cambios de ocupación, las adaptaciones profesionales, etc.

Por otro lado, es necesario también reordenar los tipos de contrato. El despido debe tener un coste razonable y, sobre todo, ser fácil de gestionar. Los convenios laborales deberán contemplar la extinción, las modalidades contractuales, el cambio de tipo de contrato por iniciativa de cualquiera de las partes, etc.

Por otro lado, convendría normalizar el uso de las ETT, incrementando su espacio de actuación para que den cobertura a demandas permanentes de las empresas. Asimismo, debería aumentar la conciliación de la vida laboral con la personal.

La tendencia natural es la flexibilización de la jornada laboral, como consecuencia

no solo de las necesidades personales de los empleados sino del mercado. Así pues, las jornadas podrían pasar de ser mayoritariamente partidas a jornadas flexibles continuadas.

Esto permitiría ganar productividad, al ser más intensivos y eficientes los tiempos de trabajo. Las jornadas laborales deberían ser más eficientes y cortas.

Muchos expertos opinan que la brecha entre los perfiles que necesitan las empresas y los recién graduados que se incorporan al mercado laboral se debe a un problema de falta de coordinación, comunicación y sincronía entre el sistema educativo y el mercado laboral y las empresas que lo integran.

Una de las maneras de resolver este grave problema es mejorar la orientación de los jóvenes a la hora de elegir sus estudios hacia las profesiones que se han identificado como más demandadas o novedosas en los diferentes sectores de actividad.

Por otro lado, la formación continua en la empresa será necesaria por la permanente evolución en los conocimientos y formas de trabajar.

Personas con discapacidad

Asegurar un futuro de trabajo inclusivo es parte de la Agenda 2030. Sin embargo, la tasa de participación en el mercado laboral de personas con la discapacidad es menor que la de las personas sin discapacidad.

Reexaminando el informe “Making the future of work inclusive of people with disabilities” de Fundación ONCE e ILO, el porcentaje de mujeres con discapacidad activas laboralmente es mucho menor al de hombres con discapacidad. Esta brecha laboral podría ampliarse aún más si no se toman acciones o políticas sociales concretar.

El informe plantea cinco objetivos clave para la inclusión de personas con discapacidad para el trabajo del futuro²:

1. Nuevas formas de empleo y relaciones laborales que integren la discapacidad y la inclusión

2. Desarrollo de habilidades y aprendizaje a lo largo de toda la vida que incluyan a personas con discapacidad.

3. Diseño universal integrado en el desarrollo de toda la infraestructura nueva, productos y servicios.

4. Tecnologías de asistencia accesibles y económicas.

5. Medidas para incluir a las personas con discapacidad en el crecimiento y el desarrollo en las áreas de la economía.

Las consecuencias de la transformación aún no están cien por cien claras, pero el aumento de la desigualdad y los efectos en los sectores más desfavorecidos de la sociedad, como las personas con discapacidad, son motivo de preocupación.

Es esencial identificar los desafíos a los que nos vamos a enfrentar y aprovechar las oportunidades que ofrece esta transformación para allanar el camino para una sociedad más inclusiva.

Cara a un futuro, se debe ofrecer seguridad financiera, igualdad de oportunidades y justicia social para las personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión. Esto significa que tanto los gobiernos como las empresas, ONG de discapacidad, los sindicatos y los ciudadanos desempeñar un papel muy importante.

No hay que ver los avances tecnológicos como una amenaza sino, todo lo contrario. La transformación tecnológica puede, si se lleva a cabo de manera inclusiva, ofrecer a las personas con discapacidad un mejor acceso al mercado laboral. La tecnología facilita el acceso a la formación por los

²Fundación ONCE e ILO. Informe: Making the future of work inclusive of people with disabilities Disponible en: <https://biblioteca.fundaciononce.es/publicaciones/colecciones-propias/programa-operativo/making-future-work-inclusive-people>

que las personas con discapacidad podrás adquirir las habilidades necesarias para los trabajos del futuro.

Por otro lado, las plataformas digitales se pueden utilizar para buscar trabajo, ofreciendo acceso directo al empleo. Sin embargo, es de vital importancia que estas plataformas sean accesibles desde el principio para que todas las personas puedan hacer uso de ellas.

Rol y retos de Recursos Humanos

La función de RRHH debe adquirir un rol cada vez más estratégico dentro de las organizaciones, desempeñando un papel clave en los procesos de transformación.

Para el futuro del empleo, el departamento de Recursos Humanos deberá liderar las siguientes acciones:

1. Ayudar a la dirección a comunicar la visión del cambio definida: hacia dónde nos dirigimos y qué perseguimos.
2. Identificar e involucrar a todos los líderes y colaboradores afectados por el proceso de cambio, así como crear una red de agentes del cambio que ayude a conducir su adopción en las diferentes unidades de la organización.

3. Mantener el compromiso a lo largo de la organización a través de la comunicación, la formación y teniendo en cuenta los cambios culturales que conlleva.

La función de Recursos Humanos también deberá anticiparse a las capacidades y los perfiles que serán necesarios para transformar el negocio.

En cuanto al proceso de reclutamiento hay que destacar que muchísimas empresas utilizan la Inteligencia Artificial para minimizar los procesos. Las aplicaciones de Inteligencia Artificial pueden crear oportunidades importantes para personas con discapacidad si están diseñadas de manera accesible e inclusiva. De lo contrario, pueden abarcar amenazas considerables para el empleo de personas con discapacidades.

Un ejemplo de ello sería: muchas empresas utilizan un software de reclutamiento basado en Inteligencia Artificial, a través de este software filtran a candidatos antes de cualquier intervención humana. Si las personas con discapacidad no tienen acceso al software, no tendrán opción a una posible entrevista.

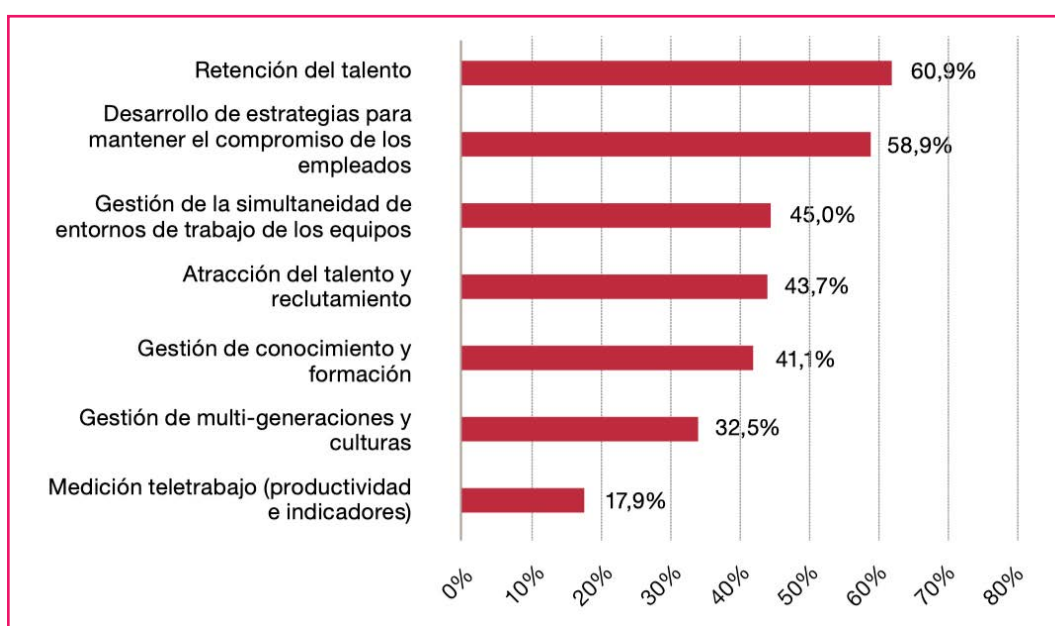


Gráfico 1. Principales retos de la gestión de personas en los próximos años./ Elaboración propia a partir de la encuesta Trabajar en España en 2033.

Puestos de Trabajo

Algunos de los ejemplos de puestos de trabajo del futuro en España son:

1. Especialista en Inteligencia Artificial.
2. Desarrollador Salesforce.
3. Especialista en atención al cliente
4. Ingeniero de robótica
5. Especialista en ciberseguridad.
6. Agile Coach.
7. Desarrollador de Python.
8. Ingeniero de datos.
9. Desarrollador de Big Data.
10. Help Desk.
11. Representante de desarrollo de negocio.
12. Ingeniero cloud.
13. Nanomédico.
14. Growth Hacker.
15. Ciberabogado.
16. Técnico de impresión 3D.
17. Arquitecto BIM.
18. Diseñador de órganos 3D.

Recomendaciones

Del mismo modo que el The Future of Jobs Report 2018 recomienda una serie de medidas tanto para las Administraciones Públicas como para las empresas y futuros trabajadores, estos informes hacen hincapié en:

Administraciones Públicas:

1. Disminuir el desajuste entre oferta y demanda en el mercado laboral con medidas en formación, servicios de colocación y empleo e incentivos a la formación continua para una mayor empleabilidad.
2. Continuar las reformas pendientes del marco regulatorio laboral para adaptarse

a las necesidades del nuevo entorno de trabajo.

3. Adoptar medidas tendentes a aumentar la población activa y ocupada para contrarrestar el envejecimiento de la población y la carga financiera que supone.
4. Favorecer la creación de empleo en el tejido empresarial español con el apoyo a pymes y emprendedores.
5. Promover la inclusión de la discapacidad y la protección contra la discriminación en la legislación y las políticas que abordan nuevas formas de empleo y relaciones laborales.
6. Fomentar el empleo inclusivo en el sector público.

Empresas:

1. Apostar por el talento con medidas orientadas a su atracción y retención
2. Mejorar la productividad de los trabajadores.
3. Explotar el potencial de las TIC para la gestión de personas y organización del trabajo.
4. Dotar a la función de Recursos Humanos de un papel clave en la organización
5. Integrar la inclusión de la discapacidad en toda la empresa y la estrategia comercial.
6. Fomentar un ambiente libre e inclusivo
7. Proporcionar adaptaciones razonables, incluso a través de horarios de trabajo flexibles.

Población:

1. Preocuparse por su empleabilidad para encontrar o mejorar su puesto de trabajo.
2. Crear una marca personal que permita al profesional diferenciarse.
3. Generar networking a través de la presencia activa en redes sociales y

foros, y la asistencia a eventos acordes a las necesidades e inquietudes del profesional.

Bibliografía

- Consejo Económico Social de España (2018). Informe 'Futuro del trabajo'. <http://www.ces.es/documents/10180/5182488/Inf0318.pdf>
- European Political Strategy Centre (2018). Global Trends to 2030: The Future of Work and Workplaces. <https://espas.secure.europarl.europa.eu/orbis/document/globaltrends-2030-future-work-and-workplaces>
- Fundación ONCE; Global Reporting Initiative (2019). Disability in Sustainability Reporting. <https://biblioteca.fundaciononce.es/publicaciones/colecciones-propias/programa-operativo/disability-sustainability-reporting>
- Fundación ONCE, ILO (2019). Informe: Making the future of work inclusive of people with disabilities. <https://biblioteca.fundaciononce.es/publicaciones/colecciones-propias/programa-operativo/making-future-work-inclusive-people>
- PWC (2019). Informe "Trabajar en 2033". <https://www.pwc.es/es/publicaciones/espana-2033/assets/trabajar-en-2033.pdf>.



El Trabajo Autónomo de las personas con discapacidad en cifras: Revisión de datos del estado actual

Tremiño Gómez, Ignacio

Diputado en las Cortes Generales por Valladolid y Portavoz de la Comisión de Políticas Integrales de la Discapacidad del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso de los Diputados

Ferrero Romero, Celia

Vicepresidenta de la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA)

Antecedentes

- Entre 2008 y 2012 se destruyeron 606.200 empleos de trabajadores autónomos.
- 220.000 empresas tuvieron que cerrar.
- En diciembre de 2011 las facturas impagadas por las AA.PP. ascendían a 42.000 millones de € siendo una de las mayores causas de destrucción de empleo autónomo.
- El Plan de pago a proveedores redujo la deuda de las administraciones territoriales en un 70%. Más de 25.000 millones se han destinado a pagar facturas de pymes y autónomos.
- La reforma fiscal se ha traducido en una bajada del tipo de retención al 15% para los autónomos.

Fomentando el emprendimiento

- Permitiendo la capitalización del 100% de la prestación por desempleo.
- Permitiendo compatibilizar el cobro de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad emprendedora.
- Instaurando la Tarifa plana de 50 € para nuevos trabajadores autónomos, que ha favorecido que 1.176.000 nuevos autónomos hayan iniciado un proyecto por cuenta propia.
- Flexibilización de los requisitos de acceso a la prestación por cese de actividad.

Resultados

- Los autónomos fueron los primeros en comenzar a recuperar empleo, pues desde octubre de 2013 se han encadenado 44 meses consecutivos de incremento en la afiliación y se han recuperado ya 312.000 empleos destruidos por la crisis.
- Ya son más de 1.40.000 los asalariados contratados por un autónomo, creciendo la contratación a un ritmo del 5%.

- 430.000 jóvenes han comenzado un proyecto por cuenta propia desde 2013.

Principales novedades de la ley de Autónomos

- Se amplía de 6 meses a 1 año la cotización de 50€ a la seguridad social para los nuevos negocios.
- Se amplían las bonificaciones para jóvenes y mujeres.
- Las bonificaciones serán compatibles con la contratación de asalariados.
- Bonificaciones para contratar a familiares de forma indefinida.
- Rebaja de cotizaciones sociales para favorecer la maternidad.
- Compatibilidad entre el salario y la pensión.
- Mayor flexibilidad para darse de alta y de baja en la SS. (hasta 3 veces en un año)
- Más facilidades para el cambio de la base de cotización.
- Protección para el accidente "in itinere".

Para las Personas con discapacidad

La Ley de autónomos recientemente aprobada en el pasado mes de septiembre mejora los derechos de las personas con discapacidad con tres medidas principales:

- Los autónomos con discapacidad pueden disfrutar de un periodo más amplio de tarifa plana, hasta cuarenta y ocho meses frente a los veinticuatro meses del resto de autónomos.
- Los autónomos que tienen hijos con discapacidad pueden contratarlos como autónomos colaboradores familiares con mayores deducciones. Se amplía esta posibilidad para los hijos con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, y reduce el requisito de no haber estado dado de alta en los cinco años anteriores a solo dos.

- La nueva ley prevé la exención de 100% de la cuota de autónomos durante doce meses por el cuidado de un familiar con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% o una discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.
- Subvención de hasta 901 euros para la adaptación del puesto de trabajo y mejora de la accesibilidad.

Datos de trabajadores autónomos con discapacidad Primer semestre de 2017

- Hay un total de 19.771 trabajadores autónomos con discapacidad. Un 4,26% más que en el mismo periodo de 2016. De los cuales 12.750 son varones y 7.021 mujeres.

Fuentes consultadas

- Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- CERMI Estatal.
- Junta de Andalucía.



La formación superior como garantía de éxito en la búsqueda de empleo y en el emprendimiento

Espada Chavarría, Rosa M

*Prof. Dra. Departamento de Ciencias de la Educación,
Lenguaje, Cultura y Artes, Ciencias Históricas- Jurídicas y
Humanísticas y Lenguas Modernas.*

Universidad Rey Juan Carlos

Resumen

El acceso al empleo de las personas con discapacidad continúa siendo una de las principales barreras para una inclusión real. La revisión de diferentes estudios refleja que, aunque se han diseñado medidas positivas que complementen la legislación vigente en materia de no discriminación, estas aun no alcanzan los resultados deseados, manteniendo unas tasas de empleo inferiores a aquellas personas que no presentan discapacidad. No obstante, los datos reflejan que contar con un mayor nivel de estudios incrementa considerablemente el nivel de ocupación de personas con discapacidad, por lo que se considera necesario que, desde las universidades, contribuyamos a mejorar este proceso a través de programas de orientación y formativos desde el acceso a los estudios superiores y que planteen como objetivo consolidar la permanencia y finalización de estudios universitarios que, sin duda, aumentara sus niveles de empleabilidad.

Palabras clave

Estudios superiores, estudiantes con discapacidad, empleo, inclusión, orientación.

El empleo es, en las sociedades modernas, la principal vía de inclusión, participación y movilidad social. Ofrece seguridad económica (retribuciones salariales y otros ingresos derivados del trabajo), seguridad social (prestaciones sociales) y seguridad personal (identidad y reconocimiento social).

Aspirar a un crecimiento inclusivo significa construir una sociedad cohesionada en la que se capacite a las personas para prever y gestionar el cambio, participando activamente en la sociedad y la economía. Para ello se debe garantizar a todos los ciudadanos acceso y oportunidades a lo largo de toda su vida, reduciendo la pobreza y la exclusión social y eliminando los obstáculos a la participación en el mercado laboral, especialmente para las mujeres, los trabajadores de mayor edad, los jóvenes, las personas con discapacidad y los inmigrantes en situación regular. (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010)

Uno de los colectivos con mayores dificultades en la inclusión laboral, es el de las personas con discapacidad ya que, históricamente, han tenido unas tasas de participación en la actividad y de ocupación muy inferiores a las del resto de la población en edad de trabajar. Al no poder acceder a un trabajo, no hacerlo en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos o hacerlo en espacios diferenciados o protegidos, las personas con discapacidad corren el riesgo de convertirse en ciudadanos de segunda categoría (Rodríguez Moreno, 2009)

Por otro lado, cuando la situación económica se ve inmersa en una situación de "crisis", es especialmente difícil para las personas con discapacidad, principalmente por el descenso del empleo en los sectores económicos en los que las personas con discapacidad siempre han tenido más posibilidad de inclusión. Este tipo de escenarios, requieren la puesta en marcha de políticas activas de empleo que ayuden a la mejora de su empleabilidad, faciliten su transición hacia el empleo e impulsen su desarrollo profesional.

Las dificultades de la inserción laboral de las personas con discapacidad respondían según CERMI (2001) a muchos factores, que pueden resumirse en los siguientes puntos:

- Un nivel educativo y una cualificación profesional deficiente o no adaptada a las demandas del sistema productivo.
- Falta de motivación e información de la propia persona con discapacidad y de sus familias, que se traduce en dificultades para mejorar su cualificación profesional o buscar empleo.
- Actitud negativa de una parte de los empleadores o de los responsables de recursos humanos, que revela un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales de la persona con discapacidad o una serie de ideas falsas preconcebidas (escasa polivalencia, difícil reciclaje, altos costes por la adaptación de lugares y puestos de trabajo...).
- Dificultades para acceder a fuentes de financiación de cara a crear su propio negocio.
- Dificultades de accesibilidad (transporte, adaptación de centros de formación o de trabajo...) que pueden obstaculizar la integración laboral. (p.10)

Siguiendo en la misma línea, siete años después, en el informe realizado por Fundación Manpower- Fundación Once "Perspectivas del mundo empresarial, respecto a la contratación de personas con discapacidad" (2008), nos encontramos que esas dificultades, carencias y barreras se mantienen en el tiempo tal y como se describen a continuación:

Dificultades y carencias:

- Bajo nivel formativo específico
- Carencias a nivel de conocimientos informáticos
- Baja autoestima y confianza
- Falta de motivación
- Escasez de habilidades sociales (esto

afecta no solo a la consecución del puesto en el proceso de selección) sino también al mantenimiento del mismo a largo plazo.

Barreras:

- Dependiendo de la discapacidad: sobreprotección (más en personas con discapacidad intelectual).
- No tener experiencia laboral previa. Influye mucho si esta experiencia ha sido antes o después de la discapacidad. El haber trabajado antes es un elemento que influye positivamente para que haya éxito en la inserción.
- Más exigentes con relación a horarios, y lugar de trabajo (cercanía a su vivienda habitual), pretenden que el trabajo se adapte a sus condiciones.
- En discapacidades sensoriales (auditivas) y con bajo nivel formativo, barreras de comunicación, es muy difícil entrar en su mundo, acceder a ellos y que la orientación sea eficaz. Ellos no quieren trabajar en Centros Especiales de Empleo (CEE) porque consideran que su situación no se corresponde con una discapacidad..
- Estigmatización de la enfermedad mental: el estigma es la mayor barrera para el acceso de las personas enfermedad mental.

• Dificultad para tener autogestión económica: en muchos casos, las personas con discapacidad no disponen del dinero que obtienen de su trabajo, ya que es controlado por su familia, por lo tanto, no ven claros los beneficios de su trabajo o esfuerzo, lo que puede provocar una gran desmotivación. El trabajo en sí mismo no mejora a las personas con discapacidad sino las consecuencias del mismo.

• Baja retribución en los CEE. En muchos casos lo CEE son guetos.

• Falta de preparación del mundo laboral y empresarial para aceptar a trabajadores con discapacidad.

Por otro lado, la última gran encuesta realizada por el INE, Encuesta de Integración Social y Salud 2012, nos muestra cuales son las distintas barreras que dificultan el acceso a un empleo adecuado a las personas con discapacidad. Según los datos de la citada encuesta, (Gráfico 1) el 57,8% de las personas con discapacidad encuentra alguna restricción para acceder a un empleo adecuado. Una de las principales barreras es la presencia de una enfermedad o estado de salud crónico, pues un 37,9% no encuentra un empleo adecuado debido a ello. Por otra parte, un 32,1% declara encontrarse con falta de oportunidades de trabajo.

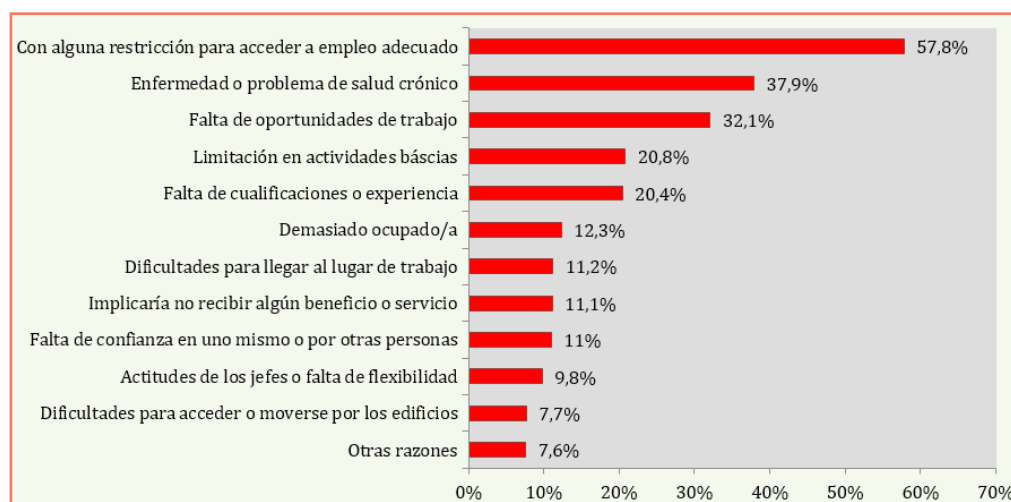


Gráfico 1. Tipos de Barreras para el acceso a un empleo adecuado (% de personas con discapacidad de 16 o más años). España 2012. INE. Encuesta de Integración Social y Salud 2012. Discapacidad.

A su vez, el 20,8% de las personas con discapacidad aportan como barrera para el acceso a un empleo adecuado tener alguna limitación en actividades básicas. La falta de cualificaciones o de experiencia es esgrimida por el 20,4% de las personas con discapacidad como otra de las principales barreras.

Se considera limitación en actividades básicas toda limitación para ver, oír, caminar, subir o bajar escaleras, recordar o concentrarse, comunicarse, levantar objetos y utilizar las manos y los dedos (véase Gráfico 1).

Además, como podemos comprobar en el Gráfico 2, el acceso a un empleo adecuado es el tercer ámbito donde, según los encuestados, más se representa o alcanza más limitación, al presentar una discapacidad.

Podemos comprobar que la falta de cualificación o experiencia, junto con las restricciones para acceder a un empleo adecuado, se describen como principales barreras en los tres estudios planteados anteriormente. En este sentido, la mejora de la formación y de la cualificación profesional es un aspecto de gran importancia para garantizar las posibilidades de adaptación de las personas con discapacidad a un mercado de trabajo en constante cambio. Junto a ello es fundamental modificar las

actitudes negativas de los empleadores, de las propias personas con discapacidad y sus familias y de la sociedad en general y desmontar los prejuicios y falsas ideas existentes acerca de las capacidades de las personas con discapacidad, canalizar recursos para financiar el autoempleo y mejorar la accesibilidad en todos los ámbitos, y muy especialmente en el transporte, ocio y cultura, y en los centros de formación y de trabajo.

Hecho que nos hace reflexionar y compartir las necesidades demandadas por las diferentes Comisiones Europea realizadas desde 2007, en las que ya se señalaba la necesidad de un enfoque global para elevar el índice de empleo de las personas con discapacidad mediante una combinación de programas de empleo flexibles, empleo con apoyo, inclusión activa y medidas positivas que complementen la legislación europea vigente en materia de no discriminación.

Las tasas de actividad, empleo y paro de las personas con y sin discapacidad, así como la evolución del tipo de contratos de personas con discapacidad desde 2008 hasta 2012, año en el que el INE realizó un amplio estudio sobre el empleo de personas con discapacidad, justifican sobradamente la necesidad de las políticas activas en materia de empleo dirigidas a este colectivo.

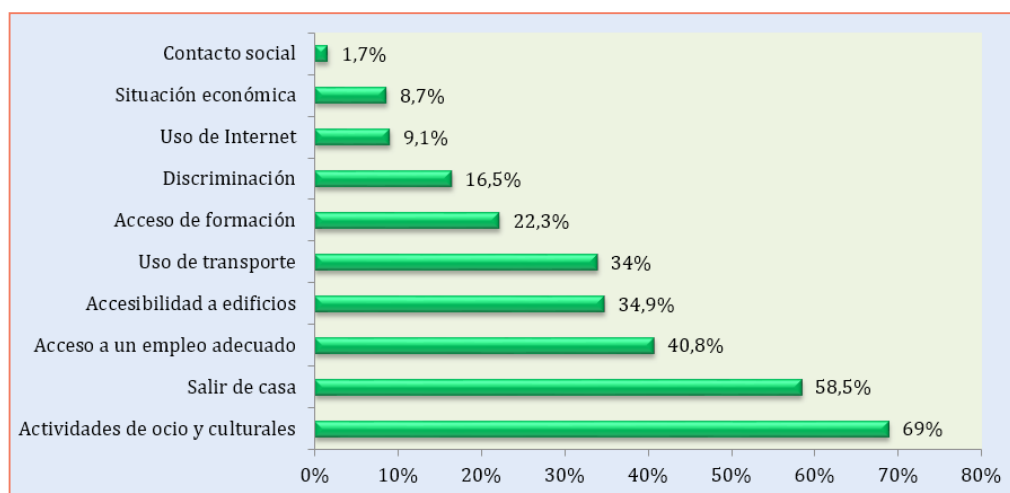


Gráfico 2. Ámbitos donde se presenta la discapacidad (% de personas con discapacidad de 16 o más años). España 2012. I INE. Encuesta de integración Social y Salud 2012. Discapacidad.

Para ello, nos detendremos en los datos facilitados por el Informe el empleo de las personas con discapacidad 2012, (INE, 2014), como muestra la tabla 1. La tasa de actividad de la población de personas con discapacidad aumenta a medida que se incrementa el nivel de formación y recorta diferencias respecto de las de las personas sin discapacidad. En 2012 se alcanza una tasa de actividad del 57,3% en personas con discapacidad con estudios superiores, 20,7 puntos más que la media del colectivo y 34,2 puntos superior a la de quienes tienen estudios primarios. En la población de personas sin discapacidad se observa un comportamiento análogo, pero de forma menos acusada. La diferencia con la media es, en este caso, de casi 12 puntos y de 28,1 entre quienes tienen estudios superiores y estudios primarios (Tabla 1).

En cuanto a la evolución respecto a 2011, en el caso de las personas sin discapacidad la tasa de actividad presenta leves incrementos en todos los niveles educativos, mientras que para las personas con discapacidad solo se incrementa entre quienes tienen estudios universitarios. Por lo que podemos destacar que, el nivel de estudios influye notablemente en la empleabilidad de las personas con discapacidad. En 2012, el 80,2% de las personas ocupadas de este colectivo tenía nivel de estudios secundarios o superiores (tabla 2). Aun cuando hay una diferencia de 10 puntos con respecto al resto de personas ocupadas, muestra la relación directa entre nivel de estudios alcanzado y empleabilidad del colectivo.

	Total	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
Total	75,10	77,00	36,60
Analfabetos	31,50	47,80	4,40
Primaria	57,10	60,80	23,10
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	73,80	75,00	44,40
Superiores, incluyendo doctorado	88,20	88,90	57,30

Tabla 1. Tasa de actividad por nivel de estudios (%). INE 2012./ INE. Informe: el empleo de las personas con discapacidad 2012, (publicado en enero de 2014).

	Total		Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
	V absolutos	%	V absolutos	%	V absolutos	%
Total	17.123,7	100,0	16.768,2	100	355,5	100,0
Analfabetos	40,1	0,2	35,8	0,2	3,3	0,9
Primaria	1.664,5	9,7	1.597,7	0,5	66,8	18,8
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	8.660,0	50,6	8.472,2	50,5	187,8	52,8
Superiores, incluyendo doctorado	6.758,1	39,5	6.661,5	39,7	97,5	27,4

Tabla 2. Ocupados según nivel de estudios. Año 2012

En vista de lo expuesto anteriormente, así como lo planteado en el capítulo anterior, una de las razones que explican el bajo nivel de inserción laboral de las personas con discapacidad son las carencias educativas. Así como también hemos podido comprobar que a mayor nivel educativo mayor es la proporción de personas con discapacidad que trabajan. Alcanzar un nivel educativo superior, supone aumentar las posibilidades de participar en el mundo laboral de manera activa.

En consecuencia, con esta relación directa entre formación y empleo, consideramos necesario abordar desde los diferentes servicios de atención a la diversidad de las universidades, programas de orientación durante toda la trayectoria académica que incluyan una atención específica a los procesos de prácticas curriculares, al ser el primer contacto que el alumnado tiene de manera formal con las entidades, empresas o instituciones receptoras de alumnado en prácticas.

Son muchas las dificultades que las personas con discapacidad encuentran tanto en la elección del itinerario académico, en el tránsito entre el sistema educativo y el laboral, así como también en el desempeño del puesto de trabajo. De este modo, diseñar e implantar y mantener estrategias que desarrollen sus habilidades personales y profesionales, mejorará las posibilidades de inserción laboral.

Desde esta perspectiva, se desarrollarán estrategias de orientación y formativas basadas en el desarrollo de competencias profesionales dirigidas a incrementar el nivel de empleabilidad de estudiantes universitarios con discapacidad. En este marco de acción, nos encontramos que el acceso a la asignatura Prácticum supone una dificultad añadida al alumnado universitario que presenta algún tipo de discapacidad, tal y como ocurre con el acceso al mercado laboral y que así lo reflejan los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística. (INE – EISS, 2012; INE 2014)

Bibliografía

- CERMI (2001). Un Plan de Empleo de las personas con discapacidad en el siglo XXI. Aprobado por el Comité Ejecutivo 13 de noviembre de 2000. Madrid: CERMI.
- Fundación Manpower- Fundación Once (2008) "Perspectivas del mundo empresarial, respecto a la contratación de personas con discapacidad"
- Instituto Nacional de Estadística – INE. (2012) Encuesta de Integración Social y Salud 2012.
- Instituto Nacional de Estadística – INE. (2014). Informe El Empleo de las personas con discapacidad 2012.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración (2010). Diálogo Social sobre actuaciones en el mercado de trabajo. Documento de Trabajo. 12 de abril de 2010.
- Rodríguez Moreno, M. (2009). Hacia una nueva orientación Universitaria. Barcelona: Edicions Universitat De Barna

