



Fomento del emprendimiento de personas con discapacidad: importancia de la interacción Empresa-Universidad-Movimiento Asociativo

Moreno Rodríguez, Ricardo; Tejada Cruz, Antonio; Blanco Jiménez, Francisco; Queipo de Llano Argote, Rosa M^a; de la Morena Carra, Graciela y Salido Cobo, Olivia

Universidad Rey Juan Carlos, La Ciudad Accesible y Fundación Konecta. Cátedra de Investigación Fundación Konecta-URJC para el Fomento del Emprendimiento de las Personas con Discapacidad. Año 2016

1. Marco de actuación

El ser humano es un ser ocupacional por naturaleza. Elige las actividades y ocupaciones en las que desea participar a lo largo de su vida y, en función de la motivación y significado aportado por éstas, las mantiene a lo largo del tiempo. Esta, con diferencia, constituye una de las principales premisas de la terapia ocupacional, aquella ciencia y arte capaz de dirigir la respuesta del ser humano hacia la actividad ideal para favorecer y mantener la salud, prevenir la discapacidad, o fomentar la autonomía.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en su Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF), define la discapacidad como un hecho relativo y dinámico, relacionado con el nivel de actividad de la persona en un entorno y un momento concretos. Así, la influencia de los factores contextuales (tanto internos o personales, como externos o ambientales) es definitoria de la situación de salud de dicha persona. En otras palabras, no puede hablarse de discapacidad sin hacer referencia al medio, dado que esta solo existe cuando se da una combinación de factores de salud y contextuales que conducen a un individuo determinado, en un momento determinado, a sufrir una limitación en la actividad y/o restricción en la participación.

Puede afirmarse que la Terapia Ocupacional tiene como principal objetivo aumentar la participación en ocupaciones, para aumentar la participación en contextos y, por tanto, estaría abordando los dos conceptos principales que aporta la OMS a la definición de discapacidad (es decir, tanto el sujeto como el medio) a través de la participación en la ocupación, que será la que fomente y promueva la implicación en el entorno.

El ser humano, por tanto 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 (entendida esta como algo más que la ausencia de enfermedad, implicando

el completo estado de bienestar físico, mental, social y de capacidad de funcionamiento), se ven directamente influidos por una participación equilibrada en los tres niveles desde el concepto denominado "equilibrio ocupacional".

Atendiendo específicamente a las actividades de la segunda esfera, las productivas, son aquellas que se dirigen a la prestación de servicios o generación de bienes o productos, directamente relacionadas 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 (sumado a la destrucción de puestos de trabajo como consecuencia de la crisis económica), 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.

En medio de una crisis que no parece tocar fondo, encontrar empleo se ha convertido en todo un reto para los casi cinco millones de parados en España. Nadie se libra de la difícil coyuntura, pero sin duda existe un grupo que resulta ser la ficha más débil en el tablero del trance económico: las personas con discapacidad. En su caso, a la escasez de ofertas de empleo se suma una

dificultad: hacer frente a la discriminación que a menudo experimentan por prejuicios y falsos estereotipos.

Según recientes estudios sobre 'Discapacidades e inclusión social' elaborados por la Fundación La Caixa y Carlos Pereda, el paro entre personas con alguna discapacidad se eleva hasta el 40% así como las discapacidades sobrevenidas antes de la jubilación están relacionadas con condiciones precarias de vida y de trabajo. El estudio también refleja que la tasa de paro de estas personas duplica a la de la población general y que casi un millón de ellas no tiene ningún tipo de ayuda, con lo cual se reduce mucho su nivel de emancipación.

El riesgo de sufrir una discapacidad antes de los 65 años está estrechamente ligado al nivel de renta de las familias: la tasa de riesgo en los hogares con ingresos mensuales inferiores a 1.000 euros es cuatro veces mayor (8,4%) que en los que tienen ingresos superiores a 2.500 euros.

El nivel de estudios de las personas con discapacidad es mucho más bajo que el de la población general. Del millón y medio de personas que se encuentran en edad laboral, el 7% son analfabetas (lo es el 1% de la población general) y una cuarta parte no ha terminado la primaria. No obstante, a la mayoría les sobrevino la discapacidad después de los 16 años.

Sólo el 28% de las personas con limitaciones consiguen un empleo remunerado, frente a un 66% de media. Por otro lado, pese a las pensiones de invalidez, los ingresos medios por hogar son un 25% más bajos. Tres de cada cuatro personas con discapacidad reciben ayudas que llegan a solventar los casos de discapacidad severos en más de una tercera parte (del 41,7 al 28,6%). Sin embargo, casi un millón de personas carecen de ayudas técnicas o personales.

La cuarta parte de las personas en edad laboral que sufre discapacidad se ha sentido discriminada. Sin embargo, tan sólo el 9% de esas personas ha denunciado los hechos y sólo el 10% del colectivo está

asociado a organizaciones que defienden sus derechos. Por otro lado, según la última macroencuesta del INE (2008), en España presentan alguna discapacidad 3,8 millones de personas. Respecto a diez años antes, el total de personas afectadas ha aumentado en 300.000, pero la tasa de prevalencia se ha reducido seis décimas debido a la inmigración: del 8,9 al 8,3%.

Las cifras hablan por sí solas: la tasa de actividad del colectivo a finales de 2010 era del 36,2%, frente al 75,9% de la del resto de la población, es decir, es 39,7 puntos porcentuales inferior. Ello demuestra que muchas personas con discapacidad no confían en la posibilidad de encontrar empleo y ni tan siquiera lo intentan. Pero también da cuenta de otra conclusión: las que sí buscan trabajo (ese 36,2%) lo hacen porque verdaderamente tienen ganas de encontrar una ocupación y orientan todos sus esfuerzos a tal fin.

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.

Así pues, las personas con discapacidad activas están apostando por ofrecer un valor extra en las entrevistas de trabajo: una mayor formación homologada y apta para competir en el mercado laboral. Ello explica que la gran mayoría de los encuestados en paro – en concreto, un 66,7% – esté mejorando su curriculum a través de cursos que le abran las puertas del empleo y hagan que su discapacidad pase desapercibida en los procesos de selección.

Probablemente esta preparación cada vez mayor sea la responsable de que 2011 fuera el año récord en la contratación de personas con discapacidad: 62.084 según el Observatorio Estatal de la Discapacidad, un incremento del 1,6% con respecto a 2010.

Además, un 23,9% de estas contrataciones fueron indefinidas.

Según el estudio realizado por el profesor Carlos Guillén de la Universidad de Cádiz 'Discapacitados y empresas: un análisis de la productividad. El coste de oportunidad desconocido', sólo el 35 por ciento de las empresas españolas con plantillas de más de 50 trabajadores tienen contratada a alguna persona con discapacidad. Este estudio trata de poner de manifiesto los beneficios y costes que supone contratar a personas con discapacidad, así como contar con una herramienta que analiza las razones de la alta tasa de desempleo e inactividad de las personas con discapacidad en España. En este sentido, el profesor Guillén puso de relieve que la contratación de personas con discapacidad, además de suponer unos ahorros económicos a las organizaciones, conlleva otra serie de beneficios, como la generación de modelos de creación de valor que son trasladables a toda la empresa.

Además, también puso de manifiesto que, aunque existe un amplio conocimiento de la legislación laboral sobre las personas con discapacidad, son pocas las empresas que dan el paso de contratar a discapacitados. Guillén señaló que el incumplimiento de la LISMI (Ley 13/1982, de Integración Social de los Minusválidos) es mayor entre las empresas del sector público que entre las del sector privado, con un 25% y 38%, respectivamente.

Aunque el 90 por ciento de las empresas que fueron encuestadas para el estudio han señalado que la contratación de personas con discapacidad les aporta beneficios, un 80 por ciento de ellas mencionaron la necesidad de que la administración pública incremente las ventajas por la contratación de personas con discapacidad. Por último, Guillén señaló que, si se cumpliera la ley, no debería de haber paro entre este colectivo, que tiene que enfrentarse a dos grandes retos: una incorporación efectiva al mercado de trabajo como buscadores activos de empleo y que las empresas

aprovechen adecuadamente la capacidad laboral de las personas con discapacidad.

Además, la Fundación ONCE recoge en un estudio realizado a través del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo, que sólo uno de cada cuatro personas con discapacidad en edad laboral tiene trabajo.

Por otra parte, el estudio señala que el colectivo analizado se caracteriza, en líneas generales, por un bajo nivel de formación reglada: el 34% carece de estudios, el 38% tiene sólo los primarios, el 28% ha cursado los secundarios y el 10% tiene alguna licenciatura o diplomatura. El 24% de las personas que han participado en el estudio afirman haber realizado cursos de formación ocupacional.

Otro estudio a destacar es el informe elaborado por la Fundación Adecco 'Discapacidad y formación en tiempos de crisis', basado en una encuesta a 1.000 personas con discapacidad distribuidas por todo el territorio nacional.

La mayoría de los que se están formando (80%) opina que los cursos recibidos le serán de gran utilidad para acceder al mercado laboral, frente al 20% que no confía en ello. La formación cobra una importancia vital para las personas con discapacidad, habida cuenta de que el nivel de estudios de los activos es, históricamente, sensiblemente inferior al del resto de la población.

Según los datos del INE, los españoles con estudios superiores representan un 33,2% del total de la población activa, cifra que desciende más de diez puntos en el caso de las personas con discapacidad. De igual forma, los estudios primarios representan buena parte de la formación de las personas activas con discapacidad (20%), frente al 13,9% del resto de la población. Es en los estudios secundarios donde la situación se iguala: un 52,4% de la población activa tiene esta formación, al igual que un 54,5% de los activos con discapacidad.

Actualmente, y a la luz de estos datos,

las personas con discapacidad están apostando por atenuar las diferencias y el mejor modo de hacerlo es incrementar su formación, obteniendo un título que le ayude a competir en el mercado laboral. Nada más y nada menos que un 66,7% de los encuestados está recibiendo cursos para ser más competitivo en el mercado laboral, y un 80% confía en que esta formación será su trampolín hacia el mismo. Además, hay que añadir el hecho de que las personas con discapacidad ven reforzados valores como el esfuerzo, la motivación o el afán de superación, cualidades que se convierten en garantía de éxito cuando se trasladan al ámbito empresarial.

Todo este cúmulo de información, y los diferentes estudios sobre la inserción laboral de los estudiantes universitarios, no hacen más que reflejar la diversidad de obstáculos que se puede encontrar un emprendedor, estudiante o desempleado, y que se acrecientan con el hecho de tener una discapacidad.

2. 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: ausencia de políticas claras en materia de fomento del emprendimiento, falta de líneas explícitas, estructuradas y profesionalizadas, la baja inclusión en el empleo por cuenta ajena ha privado de experiencias que permitan emprender por cuenta propia, la falsa vinculación de los conceptos de dependencia-capacidad-discapacidad, o la falta de apoyos para abandonar una situación económicamente vulnerable para muchos y afrontar el paso de comenzar un proyecto de emprendimiento, entre otras. Dado que todo el proceso se ha gestado a gran velocidad y consiguientemente

con escasa coordinación entre todos los actores, así como que el tiempo transcurrido es ínfimo comparado con la historia de las organizaciones del siglo XX, aún existe una gran heterogeneidad en las definiciones y alcance de las denominadas nuevas profesiones.

En el caso de Madrid, por ejemplo, se estructuró un área municipal enfocada en el fomento del emprendimiento donde se gestó una red de viveros de empresa, los cuales tenían como objetivo apoyar en el inicio de la gesta empresarial a los autónomos que deseaban arriesgarlo todo en la persecución del objetivo de emprender. Sin embargo, las dificultades en lo referente a parámetros de accesibilidad universal tanto a las instalaciones como a la información y los motivos anteriormente mencionados han supuesto una baja participación de las personas con discapacidad en esta red desde una perspectiva normalizadora e inclusiva.

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 preocupacionales o el branding personal.

Objetivos como competitividad, productividad y orientación adecuada de las tecnologías a los fines de las empresas no serían hoy en día alcanzables si no se apoyan en el desempeño correcto de estas nuevas funciones. De forma inmediata, a la vez que casi espontáneamente, estas nuevas funciones han sido asumidas por aquellas personas que inicialmente

desarrollaron el conocimiento de forma autónoma y han ganado la experiencia bajo un modelo empírico de ensayo y error.

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. Es lógico que en este contexto la formación reglada no haya seguido el paso a la velocidad con que han surgido estas funciones en las compañías. Pero, afortunadamente, la iniciativa emprendedora por una parte de las escuelas de negocio y, porque no decirlo, el ánimo de compartir el conocimiento de estas personas por otro han permitido definir, acotar, identificar y transmitir perfiles, funciones y responsabilidades hasta llegar a estructurar y dotar de rango de "profesión" estos nuevos roles en las compañías.

Por tanto nos encontramos ante una doble necesidad: 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.

En esta línea se ha venido trabajando en los últimos años desde el movimiento asociativo (concretamente desde la creación de la Asociación Española de Emprendedores con Discapacidad, única entidad de referencia nacional en el campo que nos ocupa) y desde el ámbito

universitario (tanto en lo que a grupos de investigación se refiere, como a la práctica profesional de las unidades y servicios de atención a personas con discapacidad). Por su parte, el tejido empresarial ha desarrollado acciones desde sus respectivas áreas de Responsabilidad Social Corporativa tendentes al fomento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad y su formación especializada para el empleo. 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: empresa, universidad y movimiento asociativo aportan, mediante esta acción sus recursos (económicos, materiales y 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 tres entidades potencia fortalezas y promueve oportunidades, garantizando además la adhesión al proyecto de otras entidades (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 digital, ya sea para ser autónomo, montar un negocio o trabajar para una empresa.

La propuesta de actuación de la Cátedra parte de la filosofía y principios de la terapia ocupacional y se apoya en los recursos de que dispone la Universidad (en este caso la Universidad Rey Juan Carlos) en materia de emprendimiento: los Viveros de Empresa de Vicálvaro y de Móstoles, recursos necesarios pero no suficientes para garantizar el éxito de la intervención, por lo que el patrocinio de la Fundación Konecta ha sido fundamental para poder abordar las líneas de acción estratégicas demarcadas en el proyecto, así como la

colaboración desde la concepción original del proyecto de la Asociación Española de Emprendedores con Discapacidad y La Ciudad Accesible como auténticos conocedores de las necesidades y realidad del colectivo. La formación se llevará a cabo de forma diferente a la tradicional y más enfocada a sacar una capacidad pronto, salir al mercado laboral rápido y mejorar con el tiempo y la metodología aprendida. El objetivo es claramente enseñarles a pescar y dejar de darles peces: que sean su propio empleador o que creen negocios que generen empleos.

Para ello, no hay nada mejor que analizar los datos de la Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía Personal y situaciones de Dependencia realizada por el Instituto Nacional de Estadística, en 2008 había en España trabajando 419.300 personas con discapacidad, el mayor porcentaje de población ocupada se presentaba en las personas con discapacidades auditivas (42,8%) y visuales (32,8%). El menor porcentaje de población ocupada estaba en los colectivos que tenían limitaciones de aprendizaje y aplicación de conocimientos y desarrollo de tareas (8,2%) y de interacciones y relaciones personales (11%). Del total de las personas con discapacidad que estaban trabajando en 2008, el 15,3% se han beneficiado de alguna medida de acceso al empleo para este colectivo.

La medida de las que más personas se manifiestan haberse beneficiado es el contrato específico para personas con discapacidad (alrededor de 35.000). Por otro lado, existe un aumento sustancial con respecto a 1999 de los que dicen haber accedido a través de la cuota de reserva de empleo público para personas con discapacidad (pasa de 3.900 en 1999 a 14.200 personas en 2008).

El número de personas con discapacidad entre 16 y 64 años que buscaban empleo ascendía a 136.100, de éstas, un 22,1% tenía trabajo pero buscaba otro empleo mejor. Por otro lado, 851.200 personas en edad laboral no buscaban empleo en 2008. El 64,4% no lo buscaba porque no podía

trabajar y el 24,6% creía que era difícil encontrarlo por su discapacidad.

Frecuentemente las personas con discapacidad se perciben como ciudadanos de segunda clase en el lugar de trabajo, debido a una combinación de factores, entre los que se incluyen unos niveles formativos inferiores, así como una serie de prejuicios, que desembocan en el hecho de que las personas con discapacidad no trabajan y las que lo hacen ocupan puestos de poca especialización y perciben retribuciones inferiores. Con frecuencia, esto se debe a que los empleadores creen que las personas con discapacidad no están preparadas para el trabajo y no les dan la oportunidad de demostrar lo contrario. Otras razones son que, a menudo, las personas con discapacidad no han tenido acceso a la educación y a la formación profesional; que los servicios de ayuda. En conclusión, las personas con discapacidad resultan ser candidatos muy válidos para las empresas, y por tanto, no debemos caer en el anacrónico error de escatimarles como competencia en las entrevistas de trabajo.

Con el entrenamiento adecuado el éxito está garantizado, porque no hay que olvidar que el curso más demandado por las personas con discapacidad es el de habilidades para el empleo ya que esta formación resulta de gran utilidad habida cuenta del elevado porcentaje de entrevistas no superadas por no actuar de acuerdo a unas correctas pautas. No hay que olvidar que 4 de cada 5 currículos no contienen la información adecuada y 3 de cada 5 entrevistas de trabajo no son superadas, según un reciente estudio de la Fundación Adecco. Informática básica (14,1%), Atención al Cliente (13,7%) e Inglés (12%) se sitúan por detrás como las opciones competenciales más demandadas por el candidato y, simultáneamente, son las más exigidas por parte de las empresas contratantes en sus procesos de selección.

Entre las personas que tienen discapacidad y poseen una mayor formación, destacan en la petición de cursos cualificados como Comunicación y Protocolo, Comunicación

Multimedia o manejo de programas de software como Contaplus. Más de la mitad de los encuestados con discapacidad (50,3%) lleva más de 1 año sin trabajo. En este contexto, lo importante es buscar soluciones para encontrar una ocupación lo antes posible. Y en este sentido, la importancia de la formación y del coaching se demuestra en la confianza laboral que proyecta a los que la reciben. De este modo, un 55,8% de los que se están formando confía en encontrar empleo en los próximos seis meses, frente al 32,6% de los que no están recibiendo formación. De igual manera, un 48% de los que no se están formando, no confía en encontrar empleo durante el próximo año. Esta cifra desciende hasta el 26% en el caso de los que sí están recibiendo formación.

La propuesta de actuación del proyecto se centra en la persona con discapacidad como potencial emprendedor y se inicia con un contacto basal en el que, el emprendedor esboza una primera propuesta de su proyecto en una entrevista inicial con el terapeuta ocupacional de la Cátedra. En esta primera entrevista se detectan los puntos fuertes y débiles de la idea, las necesidades de ajuste derivadas de la interacción persona-demandas de la actividad (tanto contextuales como de la actividad en si), las necesidades formativas, la historia ocupacional previa y las habilidades preocupacionales existentes, así como la valoración de competencias para el empleo y madurez vocacional, a fin de determinar si resulta preciso una reorientación bien del proyecto, bien vocacional, realizando con el candidato un análisis DAFO de su proyecto.

El segundo paso tiene lugar en el Vivero de Empresa. En él los técnicos del vivero realizan un proceso de asesoramiento para ajustar el plan de emprendimiento, y de formación en los aspectos necesarios para el inicio del proceso. De forma simultánea el candidato es puesto en contacto con un mentor (un emprendedor con discapacidad cuyo proyecto ya ha sido puesto en marcha), el cual realizará tareas de

coaching y mentoring especializado en el que pueda servir como modelo de buenas prácticas, a fin de acompañar en el proceso aportando su experiencia personal.

Como tercer eslabón de la cadena, el candidato pasa a la preincubadora de proyectos, donde dispone de espacios compartidos en un área de coworking, donde comenzar el desarrollo y planificación de su proyecto, contando con el apoyo de los técnicos de vivero, del terapeuta ocupacional y del mentor para la realización de todos los trámites necesarios para dar de alta su plan de emprendimiento, a fin de pasar al espacio de incubación, donde su proyecto se transformará en una actividad empresarial regulada. En este último espacio, el emprendedor puede permanecer por un periodo máximo de tres años, momento en el cual la empresa se "gradúa" y debe establecerse en su ubicación definitiva. A lo largo del siguiente año, la Cátedra ofrecerá su apoyo y seguimiento para garantizar el mantenimiento del proyecto, realizando tareas de ajuste, asesoramiento y formación continuada.

A lo largo de todo este proceso habrá tenido lugar el proceso formativo. Desde la participación en los cursos cero de emprendimiento (donde adquirirá los conocimientos más básicos en un orden de complejidad progresivo), hasta la formación especializada en fiscalidad, finanzas y financiación, legislación de referencia, marketing, coaching especializado, contacto con grupos empresariales como potenciales inversores, o diseño de programas, entre otros.

3. La superación y el coaching de las personas con discapacidad en el ámbito de actuación de la Cátedra

El último estudio sobre Liderazgo Organizacional Europeo realizado por el Grupo Europeo de Editores de Tests (ETPG) en el que han participado 22 países europeos, y que pretende arrojar luz sobre el concepto de liderazgo presenta las siguientes conclusiones:

1. Los nuevos líderes son modelos a seguir, son coaches para sus equipos, están dispuestos a aprender y adaptar sus conocimientos.
2. Estos nuevos “líderes” reconocen que el papel de los empleados está cambiando y se están convirtiendo en “co-trabajadores”, debido al aumento de la delegación, la responsabilidad y la toma de decisiones.
3. Denominadores comunes en los líderes eficaces:
 - Capacidad de comunicarse de manera efectiva.
 - Capacidad de crear e innovar.
 - Posibilidad de producir un cambio.

Para el desarrollo de líderes, no es de extrañar que los cursos de formación (72%) y coaching (68%) sean los más ampliamente utilizados.

El coaching facilita salir de la zona de comodidad, aporta nuevas perspectivas a la hora de enfrentarte a las dificultades, ayuda a erradicar y eliminar esas creencias que hacen pensar que no tienes nada que aportar o, simplemente, crees que vales menos que otras personas.

En definitiva, la formación y el coaching son parte de los procesos naturales que facilitan el desarrollo y adaptación de las personas a un mundo cada vez más competitivo, en el que hacen falta competencias que no se enseñan en la universidad. A mayor formación en coaching, mayor confianza en sí mismo.

Por tanto, se pretende fomentar la empleabilidad de las personas con discapacidad en el marco del ámbito universitario y con titulación universitaria a través de la adquisición de nuevas competencias personales y profesionales, así como desempleados, emprendedores y/o autónomos y profesionales sin titulación universitaria. La identidad, dignidad, y los sentimiento de pertenencia, contribución y participación en la sociedad que se adquieren a través

del derecho al trabajo no debe estar limitado por la desigualdad de género o cualquier otra desigualdad física, o psíquica. Por ello trabajamos para lograr que las barreras que no son físicas se puedan superar y se logre trascender a las personas a un mayor nivel de desarrollo, inserción e inclusión social.

Los objetivos que se persiguen con las actuaciones de coaching dentro del programa de la Cátedra, se pueden definir como los siguientes:

- Facilitar el desarrollo y adquisición de competencias y actitudes personales y profesionales que promuevan la proactividad y la búsqueda y desarrollo de nuevas formas de vida y crecimiento personal y profesional a través de la incorporación al mercado laboral.
- Promover la adquisición de habilidades, destrezas y capacidades emprendedoras en las personas con discapacidad, para que además de conocer las cuestiones esenciales para poder constituir una empresa y que ésta sea viable, incorporen las habilidades personales que le promuevan una adecuada resistencia y desarrollo emocional que les ayude a marcar la diferencia.
- Facilitar a las personas con discapacidad una alternativa profesional de incorporación real al mercado laboral, en una nueva profesión cada vez más demandada y en auge, donde la discapacidad no supone una dificultad añadida para el desarrollo de una profesión cada vez más al alza.
- Potenciar, facilitar y desarrollar los líderes del futuro, donde lo que se valore sea su capacidad y competencia, y no cómo acceden al puesto de trabajo.

El proyecto se apoya en un eje vertebrador y circular formado por tres factores:

- Superación.
- Emprendimiento.
- Discapacidad.

3.1. Superación

A través de la formación en estas nuevas profesiones digitales conseguimos que el discapacitado entre rápido en contacto con el mercado laboral. Esto acerca a la superación al ver que puede hacer el trabajo como otro cualquiera y desde su casa. Desarrollando nuevas actitudes y habilidades de afrontamiento para la vida diaria con capacidad y con discapacidad.

Trabajaremos con la experiencia del equipo formador y muchas horas de práctica para que se vean resultados a corto plazo. Una vez aprendida una especialización concreta y con la que ya se puede trabajar, se puede pasar a obtener otra. Intentaremos crear sinergias de trabajo en equipo para que puedan unirse varios y atacar proyectos completos. Todo el proceso de desarrollo circular se realizará a través de la realización de distintas acciones tanto formativas a nivel grupal, como de forma individualizada con cada una de las personas asistentes.

3.2. Discapacidad

La legislación vigente promueve y facilita políticas económicas que apoyan la inserción al mercado laboral. Como complemento a nuestro trabajo apoyaremos su conocimiento y desarrollo por parte del tejido empresarial, a fin de fomentar la apuesta de grandes grupos por los proyectos de emprendimiento iniciados por personas con discapacidad.

3.3. Emprendimiento

Potenciando la creación y desarrollo de nuevas vías de negocio que sean desarrolladas por y para personas con discapacidad y que les permita autoemplearse e, incluso, dar trabajo a otros (coworking o asalariados). Buscaremos ese área, ese nicho de mercado o ese hueco donde aportemos valor para que encuentren su parcela en el mercado.

4. Otras líneas de acción del proyecto

La labor de la Cátedra 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, a la mejor tesis doctoral en la materia, o con programas de ayuda económica que permitan aliviar el gasto y reducir los riesgos asumidos al iniciar los trámites de alta en el régimen de trabajadores autónomos, bien mediante fondos propios, o mediante la celebración de acuerdos con otras entidades.

Al mismo tiempo, la Cátedra 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.

5. Referencias bibliográficas

- American Occupational Therapy Association (1972). Occupational therapy: its definition and functions. *American Journal of Occupational Therapy* 26, 204.
- American Occupational Therapy Association (2002) Occupational therapy practice framework: Domain and process. *American Journal of Occupational therapy*. 56:609-639.
- Backman, C (2004) Occupational balance: Exploring the relationships among daily occupations and their influence on well-being. *Canadian Journal of Occupational Therapy* 71(4): 202-209.

- ENOTHE/ COTEC (2006) Occupational Therapy Description, Trondheim.
- García, JV (2003) Movimiento de vida independiente. Experiencias internacionales. Fundación Luis Vives, Madrid. Disponible en: <http://www.fundacionluisvives.org/BBDD/publicaciones/documentacion/M VI.pdf>.
- Harris, S., Renko, M., Caldwell, K. (2014) Social entrepreneurship as an employment pathway for people with disabilities: Exploring political-economic and socio-cultural factors. *Disability & Society*. 29(8): 1275-1290.
- Harris, S; Renko, M; Caldwell, K. (2013) Accessing social entrepreneurship: Perspectives of people with disabilities and key stakeholders. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 38(1): 35-48.
- Heath, KL; Reed, DL (2013) Industry-driven support (IDS) model to build social capital and business skills of low-income entrepreneurs with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 38(2): 139-148.
- Heath, KL; Ward, KM; Reed, DL. (2013) Customized self-employment and the use of Discovery for entrepreneurs with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 39(1): 23-27.
- Kielhofner, G (2011) Modelo de ocupación humana. Madrid: Panamericana.
- Kielhofner, G. (1998) La ocupación como principal actividad de los seres humanos. En: Hopkins, H. y Smith, H. *Terapia Ocupacional de Willard y Spackman*. 8a ed. Panamericana. Madrid.
- Larsson, S. (2006) Disability management and entrepreneurship: Results from a nationwide study in Sweden. *The International Journal of Disability Management Research*. 1(1): 159-168.
- Moreno-Rodríguez, R., y Espert, A. (2004) Retazos históricos de la Terapia Ocupacional española. II Jornadas Interuniversitarias de Terapia Ocupacional. Libro de ponencias. Madrid: Copy Red.
- Moreno-Rodríguez, R. (2012) Análisis de los efectos de la intervención desde terapia ocupacional sobre la percepción de dolor crónico y la calidad de vida de pacientes con artritis reumatoide. (Tesis doctoral) Universidad Rey Juan Carlos, Madrid.
- Moreno-Rodríguez, R., y Díaz-Vega, M. (2014) Parámetros de accesibilidad universal en el ámbito universitario: la experiencia de la Universidad Rey Juan Carlos. En: Vilches Vivancos, F., y Sáenz y Simón, L. (2014) *Comunicación Social y Accesibilidad*. Madrid. Dyckinson.
- OED (2010) Las personas con discapacidad en España. Informe Olivenza 2010. Observatorio Estatal de la Discapacidad. Badajoz.
- OMS (2001) Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- ONU (2006) Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Palacio, M., y Sáenz, A (2001) Entornos saludables: el desafío de la promoción de la salud. EN: Restrepo, H., et al (2001) *Promoción de la salud: cómo construir vida saludable*. Madrid, Editorial Médica Panamericana.
- Palacios, A (2008) El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Colección CERMI. Grupo editorial CINCA, Madrid.
- Reilly, M. (1977). A response to: Defining occupational therapy: The meaning of therapy and the virtues of occupation. *The American Journal of Occupational Therapy*, 31, 673-674.
- Rodríguez-Picavea Matilla, A. (2010)

Vida independiente: dignidad y derechos de la diversidad funcional. TOG (A Coruña) Revista en internet. 7(6):78-101. Disponible en <http://www.revistatog.com/suple/num6/picavea.pdf>.

- Wolfensberger, W. (1972) Normalization: The principles of normalization in human services. National Institute on Mental Retardation. Toronto.