

LA INTEGRACIÓN LABORAL DE UNIVERSITARIOS CON DISCAPACIDAD

INFORME DE INVESTIGACIÓN 2012



Informe elaborado por Fundación Adecco, Bancaja y Universitat de València

DIRECCIÓN:

Merche Alcover. Coordinadora Regional. Fundación Adecco

EQUIPO TÉCNICO:

José Manuel Tomás. Catedrático del departamento de Metodología de las Ciencias del Comportamiento. Universitat de València.

Amparo Oliver. Catedrática del departamento de Metodología de las Ciencias del Comportamiento. Universitat de València.

Esther Martínez . Psicóloga. Fundación Adecco.

Laura Galiana. Becaria. Universitat de València.

Patricia Sancho. Becaria. Universitat de València.

COLABORADORES:

Marta Martín. Consultora de Comunicación. Fundación Adecco.

David Morales. Responsable de Comunicación y RSC. Fundación Adecco.

Celeste Asensi. Coordinadora. Unitat per a la Integració de Persones amb Discapacitat (UPD), de Universitat de València.

El presente estudio, elaborado por Bancaja, la Universitat de València y la Fundación Adecco, ha visto la luz gracias al compromiso y la responsabilidad social corporativa asumido por todas las entidades colaboradoras, que han sabido integrar como parte constituyente en sus distintas actividades la corresponsabilidad y la sensibilidad hacia la mejora de la consecución de empleo de los universitarios con discapacidad.

El objetivo central del informe ha tratado de diagnosticar en materia de inserción laboral, el actual estado de los universitarios con discapacidad titulados en los últimos cinco años en la Universitat de València. La principal conclusión del estudio ha sido la necesidad de optimizar futuras acciones de intervención para mejorar la empleabilidad y la calidad de vida de las personas con discapacidad, así como la implementación de recursos y mecanismos que actúen como conductores para facilitar el buen proceso de adaptación que debe existir naturalmente en la transición del mundo educativo al escenario laboral. No hay que olvidar, que dicho estudio ofrece una fotografía lo más fidedigna posible del actual panorama pre-laboral de los universitarios con discapacidad, proporcionando información de valor que permita a las empresas y entidades interesadas trabajar por su integración.

Es necesario volver la mirada al año 2009, momento en el cual, el Servicio de Orientación e Intermediación Laboral para universitarios con Discapacidad (SOILD) inició su andadura gracias al compromiso de la Universitat de València, Bancaja y de la Fundación Adecco. El leitmotiv de esta iniciativa, no ha sido otro que el de conseguir mayores cuotas de acceso al mercado laboral de los estudiantes y titulados universitarios que poseen un certificado de discapacidad igual o superior al 33%.

En este sentido, el presente estudio no sólo es útil como fuente de información para el SOILD, sino para todas las iniciativas y programas similares que otros centros universitarios hayan o deseen poner en marcha.

Se vuelve imprescindible señalar como una de las conclusiones de mayor peso cualitativo, la alta valoración de los titulados con discapacidad por parte de las empresas empleadoras. La elevada puntuación calificativa de estos trabajadores deriva de la constancia, espíritu de superación, capacidad de esfuerzo, sacrificio y motivación de las personas con discapacidad. Dando buena muestra de que sus contrataciones no son baladíes, los efectos son multiplicadores en aquellas organizaciones que integran a personas con algún tipo de discapacidad porque generan entornos favorables a la diversidad y que entienden este valor como positivo y necesario en el entorno profesional y un mejor clima laboral que inunda las plantillas como si de un efecto dominó se tratara.

Queremos expresar el máximo reconocimiento por todos aquellos que han hecho posible que el informe sea una realidad, mostrar nuestra profunda gratitud a todas aquellas empresas encuestadas que han colaborado de forma activa y han respondido de una manera generosa a todas nuestras peticiones, y de manera muy especial, a todos aquellos titulados de la Universitat de València que han colaborado amablemente con el estudio y han depositado su confianza en nosotros.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	7
2. MARCO CONCEPTUAL	9
Las personas con discapacidad	9
El contexto laboral de las personas con discapacidad.....	9
Prevalencia de la población con discapacidad y relación con el empleo y trabajo.....	11
3. DISEÑO METODOLÓGICO DEL ESTUDIO	17
Diseño de encuesta.....	17
Selección de la muestra	17
Trabajo de campo	18
4. RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA ENCUESTA A EMPRESAS CONTRATANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	21
5. RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA CON DISCAPACIDAD	33
6. RESULTADOS DIFERENCIALES DE LA ENCUESTA	57
Resultados diferenciales en función del sexo	58
Resultados diferenciales en función de la edad.....	61
Resultados diferenciales en función del tipo de discapacidad	65
Resultados en función del grado de discapacidad.....	72
Resultados diferenciales en función de la titulación.....	77
Resultados diferenciales en función de si se ha trabajado alguna vez	85
Resultados diferenciales en función del sector de empresas empleadoras	89
Resultados diferenciales en las necesidades de adaptación de los titulados, su formación y su papel en la empresa	90
7. CONCLUSIONES	92
8. REFERENCIAS	99

1. Introducción

La discapacidad forma parte de la condición humana, dificultando el funcionamiento de millones de personas en todo el mundo. Las tasas de prevalencia de personas con algún tipo de discapacidad aumentan año tras año, tanto por el envejecimiento de la población como por el aumento de las enfermedades crónicas. Las personas con discapacidad, tal y como se refleja en el Informe mundial sobre la discapacidad de la Organización Mundial de la Salud (2011), tienen peores resultados sanitarios, académicos, menor participación económica y tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad.

Todos estos motivos nos empujan, en nuestro objetivo de avanzar socialmente, a llevar a cabo el establecimiento de políticas de igualdad para conseguir la equiparación de derechos de todos los ciudadanos y, especialmente, de aquellos colectivos que hasta el momento se han visto marginados, como es el caso de las personas con discapacidad.

En este sentido, y en concordancia con los objetivos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Naciones Unidas, 2006), parece necesario que los distintos agentes sociales promuevan la emancipación de las personas que viven con alguna discapacidad, suprimiendo los obstáculos que les impiden participar en las comunidades, recibir una educación de calidad, encontrar un trabajo digno y lograr que sus voces sean escuchadas.

Así pues, y en aras de mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad, parece necesario el estudio y desarrollo de estrategias que permitan la integración de las personas con discapacidad en el mundo laboral, facilitando el proceso de transición del mundo educativo a la vida del trabajador adulto. Disponer de un empleo no sólo implica desarrollar una actividad laboral, sino que “supone desempeñar un papel socialmente valorado, ser reconocido como un sujeto con derechos y obligaciones, estar en el centro del círculo virtuoso del bienestar social” (p. 17; Cayo, 2007), permitiendo así el desarrollo de una actividad digna, que repercuta en el desarrollo de la autonomía personal, la independencia y el acceso al rango adulto.

Son muchas las evidencias de que las organizaciones de la economía social (asociaciones y fundaciones de personas con discapacidad, empresas sociales, cooperativas, sociedades laborales y mutualidades) están desarrollando un fructífero y destacado papel en la inserción laboral de las personas con discapacidad (Tejeiro y Monzón, 2008). En nuestro contexto concreto, la Fundación Adecco y Bancaja apuestan por la integración laboral de las personas con discapacidad dentro y fuera de su organización. Junto con la Universitat de València, han desarrollado el Servicio de Orientación e Intermediación Laboral para (SOILD), cuyo principal objetivo es facilitar el acceso al mercado laboral de los estudiantes y titulados universitarios que poseen un certificado de discapacidad igual o superior al 33%.

En este marco se desarrolla el presente estudio, que, de acuerdo con las recomendaciones del Informe mundial sobre la discapacidad de “mejorar la recopilación de datos sobre discapacidad” y de “reforzar y apoyar la investigación sobre discapacidad” (p. 22; OMS, 2011), tiene como objetivo aportar información relevante sobre la inserción laboral de los estudiantes con discapacidad titulados en la Universitat de València, a fin de proporcionar una visión global del estado actual de la cuestión, que permita, no sólo el mejor conocimiento de la realidad, sino también la implementación de recursos y prácticas de integración por parte de empresas y otras entidades.

2. Marco conceptual

Las personas con discapacidad

El concepto de discapacidad ha evolucionado notablemente a lo largo de los últimos años. La concepción que históricamente se ha tenido de la discapacidad como una enfermedad invalidante, desde la perspectiva sanitaria y de protección social, ha dado paso hoy en día a una de tipo más biopsicosocial y ecológica, en la que la discapacidad de una persona se define como el resultado de la interacción entre la condición de salud de la persona, sus factores personales y las variables ambientales, tales como el ambiente físico, las situaciones sociales y los recursos disponibles (Organización Mundial de la Salud, 2001).

De este modo, el término de discapacidad es asumido por la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF; OMS, 2001) como un término genérico que abarca tres dimensiones: 1. las deficiencias de función y las deficiencias de estructura, 2. las limitaciones en las actividades, y 3. las limitaciones en la participación. También las Naciones Unidas adoptan esta nueva perspectiva, y definen a las personas con discapacidad como “aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás” (p. 4; Naciones Unidas, 2006).

Este tipo de definiciones, ratificadas recientemente en el Informe mundial sobre la discapacidad (OMS, 2011), nos llevan a subrayar el papel que la sociedad y sus diferentes instituciones y miembros tienen en la definición de la discapacidad, siendo pues responsables de proporcionar los elementos facilitadores necesarios que permitan el acceso a los diferentes recursos y herramientas por parte de las personas con algún tipo de discapacidad.

No hay que descuidar, sin embargo, la reciprocidad existente en esta relación entre las personas con discapacidad y la sociedad. Ésta es responsable de proporcionarles apoyos y medios que permitan su integración, y las personas con discapacidad tienen el derecho y la obligación de contribuir al avance de la sociedad en la que viven, aportando su capacidad productiva en todos los ámbitos de ésta. Con la integración de las personas con discapacidad, la ganancia es doble.

El contexto laboral de las personas con discapacidad

Llegados a este punto se comprenden mejor los roles reservados a los distintos agentes implicados en la integración de las personas con discapacidad, en este caso concreto, en lo que a la integración laboral se refiere. Desde el Artículo 35 de la Constitución Española se reconoce que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia”.

También las Naciones Unidas (2006) reconocen el derecho a un trabajo y empleo digno de las personas con discapacidad, y en el Artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

reconocen “el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad” (p. 22), adoptando las siguientes medidas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con los demás.
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público.
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto.
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

Se trata, pues, de que las personas con discapacidad puedan obtener un puesto de trabajo no determinado por su grado de incapacidad, sino dotado de las ayudas y apoyos que necesiten para conseguir resultados efectivos. Este tipo de empleo, conocido como empleo con apoyo, es un modelo de integración laboral para personas con discapacidad que tiene como finalidad facilitar la incorporación al empleo ordinario de colectivos de personas con limitaciones de carácter físico, psíquico o sensorial, aplicando estrategias y procedimientos técnicos de apoyo, necesarios para conseguir y mantener este puesto en la empresa ordinaria (Subdirección General de Políticas Laborales para la Diversidad).

En concreto, y tal y como se define en el Real decreto 870/2007 por el que se regula el empleo con apoyo, éste es “el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes”.

De esta forma, el empleo con apoyo, incardinado en los puntos básicos marcados por el contexto normativo actual que se han visto anteriormente, se revela como una opción integradora frente a las alternativas laborales tradicionales, como los talleres ocupacionales o los Centros Especiales de Empleo, que terminaban por segregar a las personas con discapacidad. Se pretende así fomentar el empleo de las personas con discapacidad en el entorno de empresas ordinarias, para lograr un mayor nivel de inclusión social y normalización. Los principios básicos del empleo con apoyo son (Mank, 1998):

- El empleo tiene un gran significado en nuestras vidas.
- Las personas con discapacidades significativas pueden trabajar si cuentan con el apoyo adecuado.
- Integración e inclusión son preferibles a segregación y exclusión.
- Desarrollo y promoción de la carrera, no sólo trabajos.
- Hay que crear apoyos individualizados, no programas.
- Hay que poner énfasis en la calidad de vida, la elección y la satisfacción personales.

Prevalencia de la población con discapacidad y relación con el empleo y trabajo

Con el objetivo de ofrecer una panorámica general del estado actual de la cuestión, se exponen a continuación diferentes tasas de prevalencia de personas con discapacidad obtenidas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en su Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD, 2008). Según los datos recogidos en esta encuesta, en 2008 el número de personas con discapacidad que vivían en domicilios familiares en España ascendía a 3.847.900, que unidas a las 269.400 residentes en centros, sumaban algo más de cuatro millones de personas, es decir, el 9% de la población española.

En cuanto a la distribución de la población con discapacidad según el sexo y la edad, en 2008 el número de mujeres con algún tipo de discapacidad era de 2.300.200 y el de hombres era de 1.547.700, representando, respectivamente, el 59.78% y el 40.22% de la población con discapacidad (ver tabla 1). Si nos fijamos en el rango que abarca a la población en edad laboral (de 16 a 64 años), observamos que la proporción de mujeres con discapacidad en edad laboral es sensiblemente superior a la de hombres (52.51% frente al 47.49%).

Tabla 1. Población con alguna discapacidad o limitación por edad y sexo, en miles de personas.

	Ambos sexos	Varones	Mujeres
De 0 a 5 años	60,4	36,4	24,0
De 6 a 15 años	78,3	50,7	27,6
De 16 a 24 años	75,1	46,5	28,6
De 25 a 34 años	168,7	98,8	69,8
De 35 a 44 años	286,5	149,4	137,0
De 45 a 54 años	406,0	181,9	224,1
De 55 a 64 años	545,8	227,1	318,7
De 65 a 69 años	292,8	124,2	168,6
De 70 a 74 años	404,7	147,5	257,2
De 75 a 79 años	503,8	183,2	320,6
De 80 a 84 años	482,6	148,6	333,9
De 85 a 89 años	339,8	103,2	236,6
De 90 y más años	203,4	50,0	153,4
Total	3847,9	1547,7	2300,2

Fuente: Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD 2008). Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud. Cifras Absolutas. Instituto Nacional de Estadística

Tal y como se puede observar, la discapacidad es un fenómeno mayormente femenino, sobre todo en cuanto a la población total con discapacidad se refiere, observándose una prevalencia en mujeres creciente a partir de los 45 años.

Si estudiamos la población con discapacidad en edad laboral en función de los diversos tipos de deficiencia (tabla 2), se observa una prevalencia de la discapacidad causada por deficiencias osteoarticulares (34.53%), que afectan mayoritariamente a la población femenina (63.05% de mujeres con discapacidad causada por deficiencias osteoarticulares frente al 36.95% de hombres), seguida por la discapacidad causada por las deficiencias mentales (19.28%), las deficiencias de oído (17.29%) y las deficiencias visuales (16.09%), que afectan de manera más equitativa a ambos sexos. Las causas de discapacidad con menor prevalencia son, por otro lado, las deficiencias del lenguaje, habla y voz, suponiendo el 2.12% de la población total de personas con discapacidad en edad laboral.

Tabla 2. Población de 16 a 64 años con diversidad funcional según el grupo de deficiencia y sexo. Unidades: miles.

	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Deficiencias mentales	285,7	169,9	115,8
Deficiencias visuales	238,5	111,8	126,7
Deficiencias auditivas	256,3	129,3	127
Deficiencias lenguaje, habla y voz	31,5	23	8,6
Deficiencias osteoarticulares	511,8	189,1	322,7
Deficiencias del sistema nervioso	225	97,3	127,7
Deficiencias viscerales	161,8	77,3	84,5
Otras deficiencias	30,3	9,7	20,6
No consta	98,3	55,3	43,1
Total	1482,1	703,8	778,3

Fuente: Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD 2008). Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud. Cifras Absolutas. Instituto Nacional de Estadística.

En cuanto a la distribución de las personas con discapacidad en edad laboral por sexo, cabe resaltar los bajos índices de empleo que encontramos tanto en hombres como en mujeres (tabla 3). Sólo el 28.2% de esta población se encuentra trabajando, encontrándose a su vez que, del total de la población con discapacidad empleada, el 56.04% son hombres mientras que el 43.96% son mujeres. Estos datos parecen subrayar, no sólo la necesidad de implementar políticas y estrategias que ayuden a la inserción laboral de las personas con discapacidad, sino también el hecho de la mayor urgencia en la población femenina con discapacidad. En términos relativos a la población total de mujeres y hombres en edad laboral, sólo un 23.70% del total de mujeres está trabajando, frente al 33.39% de los hombres. Este fenómeno, que algunos autores han llamado la “multiexclusión” de las mujeres con discapacidad (Cayo, 2007), refleja la concurrencia de dos factores discriminatorios, el género y la discapacidad, que agrava la situación de estas personas y dificulta enormemente su inclusión social y laboral. Así pues, uno de los puntos que nos guiará a lo largo de este estudio, será la contemplación de la perspectiva de género con el objetivo de paliar las consecuencias de la multiexclusión a la que tienen que hacer frente las mujeres con discapacidad.

Tabla 3. Población con diversidad funcional en edad laboral según su relación con la actividad laboral por sexo. Unidades: miles.

	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Trabajando	419,3	235	184,3
En desempleo	106,8	48,7	58,2
Pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente	451,1	268,6	182,5
Otro tipo de pensión	157,2	66,4	90,8
Incapacitado para trabajar	87,2	40,1	47,1
Estudiando	33,9	20,9	13
Labores del hogar	183,6	1,1	182,5
Trabajos sociales o actividades benéficas, sin remuneración	1,8	0,6	1,2
Otra situación	41,3	22,4	18,8
No consta	0	0	0
Total	1482,1	703,8	778,3

Fuente: Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD 2008). Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud. Cifras Absolutas. Instituto Nacional de Estadística

Finalmente, y para terminar con la parte más descriptiva e introductoria del estado de la población con discapacidad en edad laboral, se observa que en la distribución de esta población por edades, la proporción de personas con discapacidad empleadas es mayor entre las personas de 25 a 44 años, estando empleadas casi el 40% de ellas, frente al 23.51% de empleados con edades comprendidas entre los 45 y 64 años, y el 18.11% de empleados entre los 16 y 24 años (tabla 4). Cabe remarcar por su interés para este estudio que, mientras que las personas con discapacidad de mayor edad tienen mayores porcentajes de empleo, la inserción laboral de los jóvenes es la que parece tener más dificultades.

Tabla 4. Población con diversidad funcional o discapacidad en edad laboral según su relación con la actividad laboral por grupos de edad.

	16 a 24 años	25 a 44 años	45 a 64 años
Trabajando	13,6	181,9	223,8
En desempleo	8,2	48,3	50,4
Pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente	3,3	75,9	371,9
Otro tipo de pensión	8,6	56,8	91,8
Incapacitado para trabajar	8,1	36	43
Estudiando	28,2	5,4	0,2
Labores del hogar	0,5	32,8	150,4
Trabajos sociales o actividades benéficas, sin remuneración	0	0,6	1,2
Otra situación	4,5	17,4	19,3
No consta	0	0	0
Total	75,1	455,1	951,9

Fuente: Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD 2008). Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud. Cifras Absolutas. Instituto Nacional de Estadística

Es en este contexto en el que se enmarca el presente trabajo, un estudio de encuesta sobre la situación laboral de los titulados en la Universitat de València, así como algunas entrevistas a empleadores, teniendo como principal objetivo el conocimiento y análisis de las herramientas, recursos y dificultades que encuentran este tipo de estudiantes en su inserción laboral.

3. Diseño metodológico del estudio

Diseño de encuesta

Con el fin de recopilar la información requerida para el desarrollo de este estudio, se ha optado por el diseño de dos encuestas diferentes.

La primera está dirigida a los titulados con discapacidad de la Universitat de València, y consta de 32 preguntas agrupadas en dos bloques. El primer bloque hace referencia a los datos básicos sobre el perfil del titulado con discapacidad, como por ejemplo la edad, titulación, tipo de discapacidad, etc. El segundo, recoge información sobre su itinerario de inserción laboral, su opinión y actitud hacia el empleo y hacia la legislación que regula la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Una vez diseñada la encuesta se creó en formato online a través de la web www.encuestafacil.com para que los titulados pudiesen contestarla a través de Internet, en caso de preferencia o imposibilidad de completarla por teléfono.

La segunda encuesta se dirige a las empresas que a través del SOILD han tenido o tienen contratados a titulados con discapacidad de la Universitat de València. La encuesta consta de 28 ítems que recogen información sobre la situación laboral de las personas con discapacidad contratadas, así como su actitud y opinión acerca de la Ley de Integración Sociolaboral de los Minusválidos. La encuesta incluye una última pregunta abierta con la intención de plasmar impresiones u opiniones que quisieran hacer constar los directivos o mandos encuestados. Cabe mencionar que dicha encuesta ha sido adaptada en función de si la empresa es ordinaria o se trata de un Centro Especial de Empleo.

Selección de la muestra

La selección de los titulados con discapacidad de la Universitat de València se llevó a cabo desde la Unitat per a la integració de persones amb discapacitat de la Universitat de València y se realizó mediante un procedimiento aleatorio. En concreto mediante muestreo estratificado proporcional, donde los estratos consistían en el tipo de discapacidad y sexo.

El universo total de personas con discapacidad registradas, activas e inactivas en la Universitat de València, es de 519. Así, la muestra global representativa de dicha población y distribuida convenientemente entre los distintos colectivos de interés, en este caso según tipos de discapacidad, con la que se ha contado ha sido de 217 personas, 94 hombres y 123 mujeres. Para conseguir dicha muestra representativa fue necesario contactar con un total de 314 personas, 147 hombres y 187 mujeres. En cambio, entrevistamos a todas las empresas que, a través del SOILD, han contratado a universitarios con discapacidad.

Trabajo de campo

Las entrevistas a los titulados con discapacidad de la Universitat de València se han realizado, en casi su totalidad (88,9%), telefónicamente. Un 10% de los titulados ha realizado la encuesta a través de Internet, y solamente dos casos puntuales fueron entrevistados presencialmente por petición expresa de los titulados.

Las entrevistas a los titulados con discapacidad se llevaron a cabo durante el periodo de tiempo comprendido entre el 15 de abril del 2011 al 23 de Junio del 2011.

El total de alumnos universitarios con discapacidad que cursaron estudios en la Universitat de València, con la obtención de, al menos, una titulación era de 519. Por tanto esta es la población objetivo del presente estudio. Evidentemente, como este estudio se inició en el curso 2010-2011, los datos se refieren a los universitarios con discapacidad titulados hasta ese momento, es decir, hasta el curso 2009-2010. Recoge, principalmente (70%), desde la promoción 2005/2006 hasta la 2009/2010, ya que para completar las cuotas correspondientes al muestreo estratificado fue necesario ampliar el porcentaje restante encuestando a universitarios con discapacidad de promociones anteriores. Los datos de estos titulados se recogieron de la base de datos oficial de la Universitat de València, a través de la *Unitat per a la Integració de Persones amb Discapacitat*.

Los titulados en esas cinco promociones presentaba distintos tipos de discapacidades. En concreto, los tipos de discapacidades eran: auditivas, visuales, motoras, pluri-discapacidades y otros. Además, existe un conjunto de universitarios con discapacidad por determinar. La división numérica de estos universitarios con discapacidad es desigual, obviamente, y para recoger información valiosa de todos ellos resulta necesario implementar un procedimiento de recogida que garantice su correcta representación.

En la misma forma, y atendiendo tanto a la política general de igualdad por géneros, como a la lógica de que el género puede suponer una integración laboral diferencial a la luz de lo conocido para la población general, parecía necesario, también, considerar la variable género (sexo, mujeres y hombres) para una adecuada representación también en base a esta variable.

Los datos referidos a la división de los universitarios con discapacidad en función del tipo de discapacidad y de su sexo se presenta en la tabla 5.

Tabla 5. Población de personas en función del tipo de discapacidad y del sexo.

Discapacidad	Sexo	Número
Auditiva	Mujeres	37
	Hombres	25
Visual	Mujeres	31
	Hombres	34
Motora	Mujeres	118
	Hombres	90
Otros	Mujeres	70
	Hombres	41
Plurideficiencia	Mujeres	28
	Hombres	25
Por determinar	Mujeres	16
	Hombres	4
Total		519

A partir de estos datos se ha estratificado la población mediante afijación proporcional, y se ha escogido una muestra que sea representativa de la población para la situación de $1-\alpha=0.95$; $p=q=0.5$; error= 5%. Para este tamaño poblacional, y estas tasas de error y confianza, el tamaño de muestra que se busca es de 226 universitarios con discapacidad. El detalle del proceso de estratificación, con los porcentajes necesarios para cada categoría se detalla a continuación en la tabla 6.

Tabla 6. Muestreo estratificado por afijación proporcional de participantes en función del tipo de discapacidad y del sexo.

Discapacidad	Sexo	Porcentaje	Muestra	Muestra redondeada
Auditiva	Mujeres	0,071290944	15,826589	16
	Hombres	0,048169557	10,693641	11
Visual	Mujeres	0,05973025	13,260115	14
	Hombres	0,065510597	14,543352	15
Motora	Mujeres	0,227360308	50,473988	51
	Hombres	0,173410405	38,497109	39
Otros	Mujeres	0,134874759	29,942196	30
	Hombres	0,078998073	17,537572	18
Plurideficiencia	Mujeres	0,053949904	11,976878	12
	Hombres	0,048169557	10,693641	11
Por determinar	Mujeres	0,030828516	6,8439306	7
	Hombres	0,007707129	1,7109826	2
Total				226

Nota: 1-a= 0.95; p= q= 0.5; error= 5%.

4. Resultados descriptivos de la encuesta a empresas contratantes de personas con discapacidad

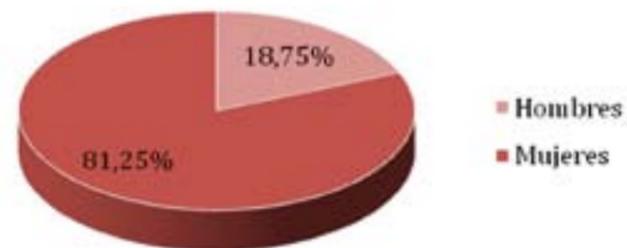
De las 13 empresas encuestadas, dos de ellas se dedicaban al sector servicios, dos a la industria del automóvil, dos al sector financiero, una a la informática, una a la educación/formación, una a la limpieza, una al sector jurídico, una a las ventas, una trabajaba con los derivados de los agrios y otra era una entidad sin ánimo de lucro. 11 de ellas eran empresas ordinarias y 2 Centros Especiales de Empleo (CEE). De media, las empresas contaban con 1291.85 trabajadores, teniendo la más pequeña 14 trabajadores y la mayor 7000. Las personas encuestadas eran responsables y gestores del área de recursos humanos de las empresas, gerentes, presidentes, delegados regionales o responsables de cultura y prácticas corporativas.

En estas empresas había una media de 26.32 trabajadores contratados con algún tipo de discapacidad, siendo una media de 1.19 trabajadores los que habían sido contratados a través del SOILD. Estas personas contratadas a través del SOILD tenían una edad media de 30.08 años, y procedían de distintas titulaciones, incluyendo las diplomaturas de Administración y Dirección de Empresas (ADE), Trabajo Social, Turismo, Magisterio y Relaciones Laborales, y las Licenciaturas de Derecho, Psicología, Biología, Empresariales, Farmacia, Historia y Psicopedagogía, siendo las más comunes las personas con discapacidad licenciadas en Psicología, que tenían presencia en cuatro empresas, y las diplomadas en ADE, que tenían presencia en tres empresas. Las personas contratadas a través del SOILD fueron empleadas para una media de 6.6 meses.

Del total de personas con discapacidad contratadas en estas empresas, un 18.25% eran hombres y un 81.75% mujeres, tal y como se puede ver en el gráfico 1

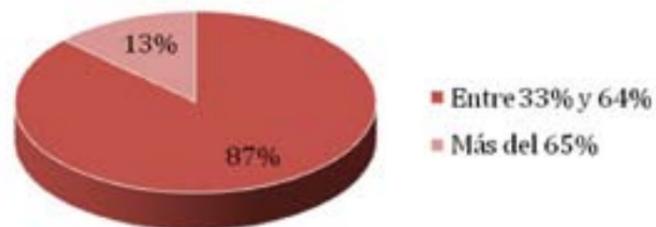


Gráfico 1. Total de hombres y mujeres con discapacidad contratados en las empresas encuestadas.



De estos empleados con discapacidad, un 87% tenían un grado de discapacidad de entre el 33 y el 64%, mientras que el 13% restante tenían un grado de discapacidad del 66% o mayor. La información aparece en el gráfico 2.

Gráfico 2. Proporción de empleados con discapacidad en función de si el grado de discapacidad es igual o mayor del 65% o menor.



La discapacidad más habitual de los trabajadores con discapacidad en estas empresas era la discapacidad física, sobre todo la deficiencia en los miembros superiores. En segundo lugar, los encuestados informaban de mayor prevalencia de discapacidad orgánica y, en tercer lugar, de discapacidad sensorial, destacando las deficiencias auditivas.

Por lo que respecta al tipo de contrato más utilizado por las empresas al contratar personas con discapacidad, destaca el temporal o de duración determinada, siendo utilizado por un 30,8% de los encuestados. De los tipos de contrato temporal el más utilizado es el contrato eventual para trabajadores minusválidos. Por su parte, el contrato indefinido es utilizado en un 23,1% de los casos, aunque uno de sus tipos, el contrato indefinido para trabajadores minusválidos, es el más utilizado por los encuestados: en un 38,5% de los casos. Finalmente, los contratos menos usados son los de duración indeterminada, o contrato por obra o servicio indeterminada, sólo utilizado por un 15,4% de los encuestados. Estos resultados se pueden observar en el gráfico 3.1 y 3.2.

Gráfico 3.1. Porcentajes de contratos más empleados con las personas con discapacidad.

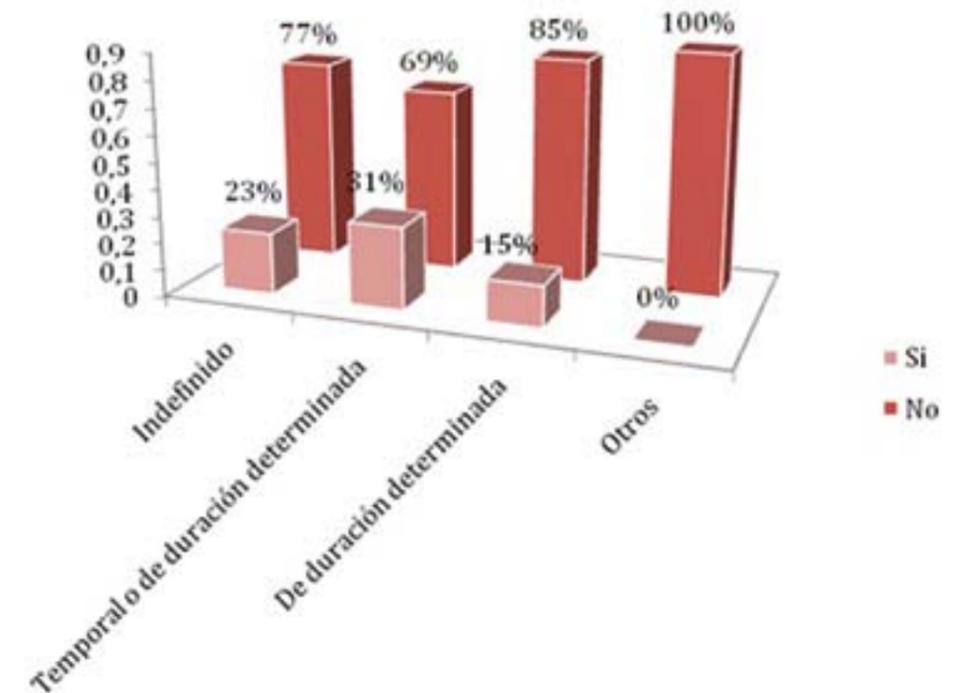
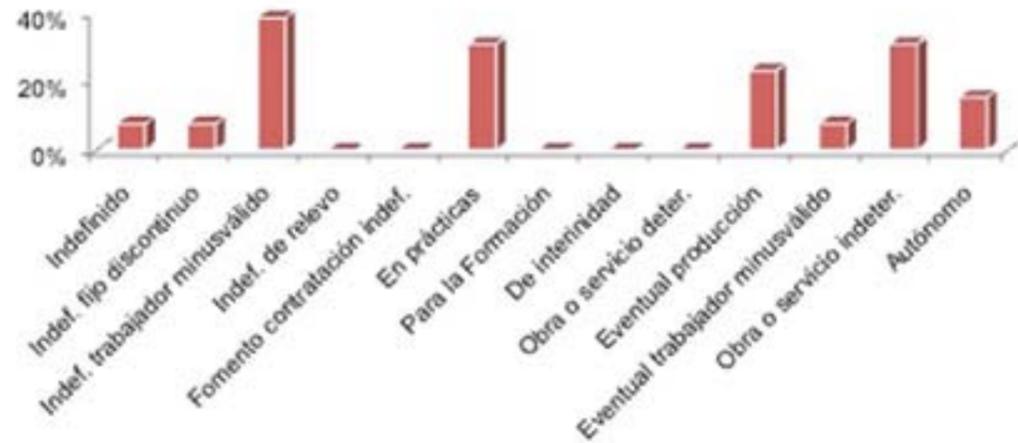
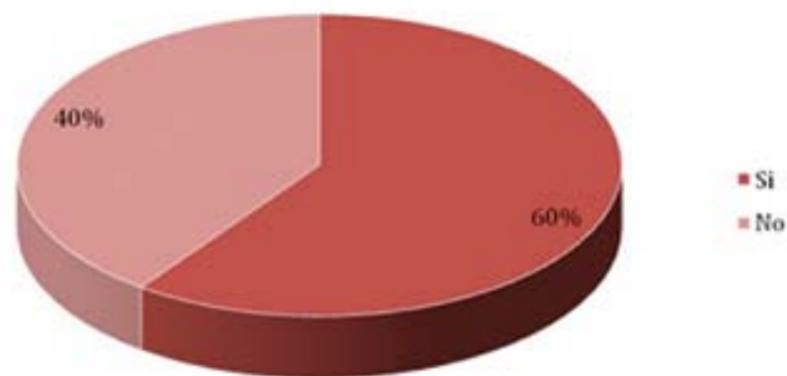


Gráfico 3.2. Porcentajes de contratos más empleados con las personas con discapacidad, según el tipo específico de contrato.



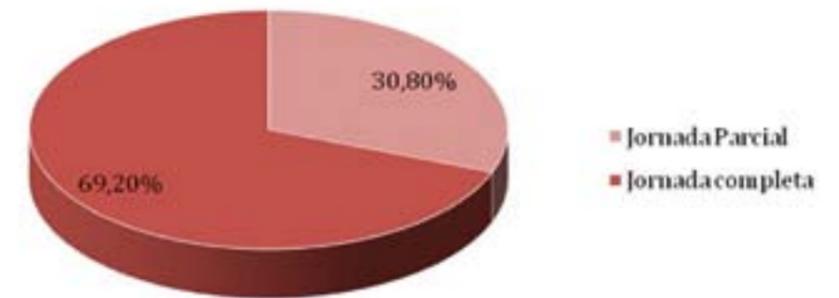
En estas empresas, un 60% de las personas con discapacidad contratadas a través del SOILD ocupan un puesto de trabajo acorde a su formación universitaria, mientras que un 40% no lo hace, tal y como se observa en el gráfico 4.

Gráfico 4. Porcentaje de personas contratadas a través del SOILD en función de si su puesto de trabajo es acorde a su titulación universitaria o no.



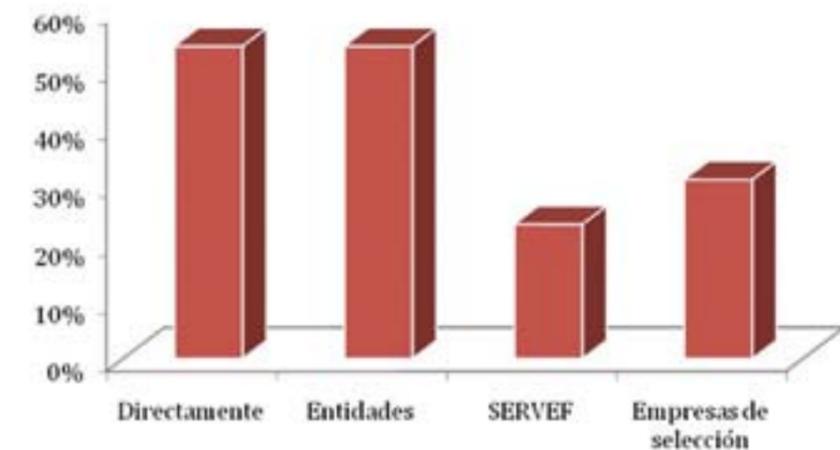
Estas personas suelen tener, en un 69.2% de los casos informados por las empresas, jornadas laborales completas, mientras que en el 30.8% de los casos tienen jornadas laborales parciales. Esta información la podemos observar en el gráfico 5.

Gráfico 5. Proporción de personas con discapacidad empleadas en función de la jornada laboral.



Por lo que respecta a las personas no contratadas a través del SOILD, existe un 53.8% de empresas que las contactan directamente, otro 53.8% que lo hacen mediante entidades que trabajan en este colectivo, un 30.8% que lo hacen a través de empresas de selección, y sólo un 23.1% que utilizan ofertas de empleo en el SERVEF, tal y como se puede ver en el gráfico 6.

Gráfico 6. Proporción de formas en que se contacta para la contratación de personas con discapacidad que no han sido contratadas a través del SOILD.



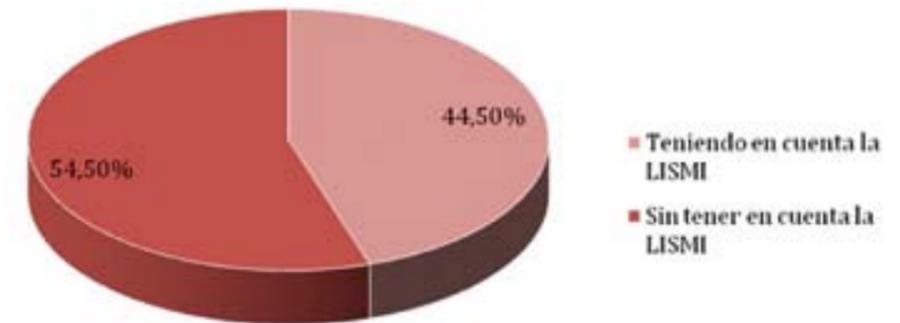
Aunque la mayoría de empresas no han tenido ningún problema durante estos procesos de selección, un 46.2% describe tener dificultad para encontrar este personal, un 15.4% explica que existe falta de formación y preparación de este colectivo, un 7.7% informa de que las personas con discapacidad necesitan demasiado tiempo de adaptación al puesto y otro 7.7% informa de que existe poca información a este respecto. Los resultados se pueden observar en el gráfico 7.

Gráfico 7. Problemas encontrados en el proceso de selección de personal en personas con discapacidad.



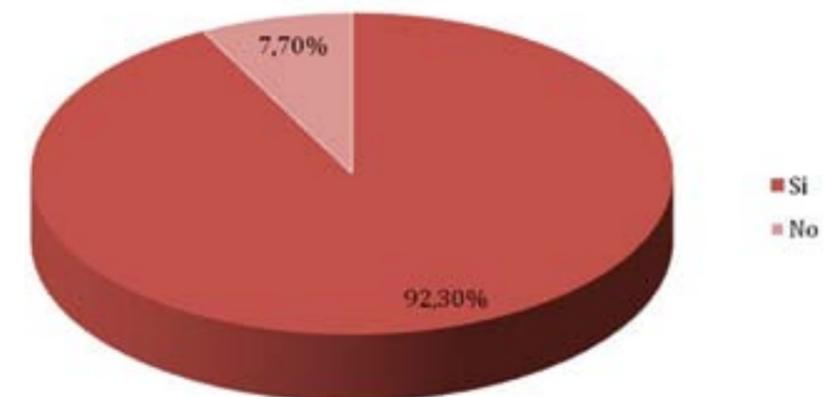
En el proceso de contratación, sólo el 44.5% de las empresas contrataron a las personas con discapacidad teniendo en cuenta la normativa LISMI, frente al 54.5% que no lo hicieron, tal y como se observa en el gráfico 8.

Gráfico 8. Porcentaje de contrataciones que se han realizado teniendo en cuenta la LISMI y sin tenerla en cuenta.



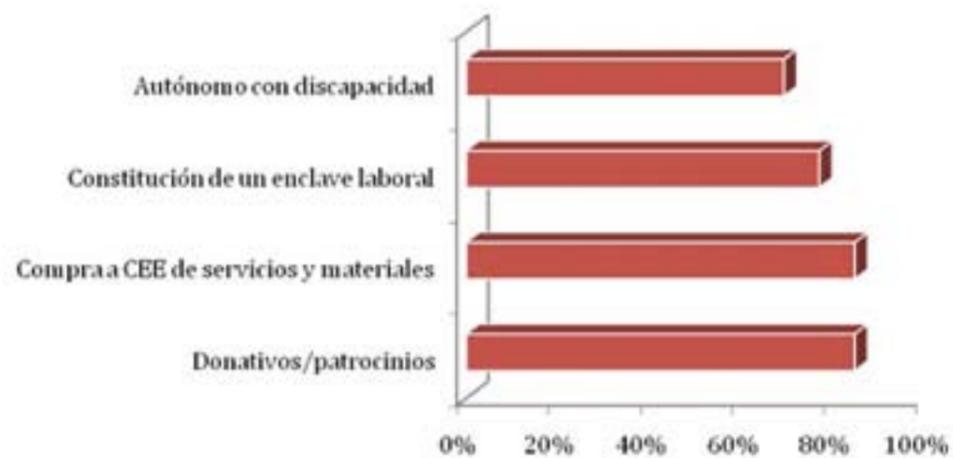
Sin embargo, si se les pregunta sobre si conocen la ley LISMI, el 92.3% de las empresas encuestadas responden afirmativamente, siendo el mismo porcentaje de empresas las que afirman cumplirla. Estos datos se pueden observar en el gráfico 9.

Gráfico 9. Porcentaje de empresas encuestadas que conocen la LISMI y que la cumplen.



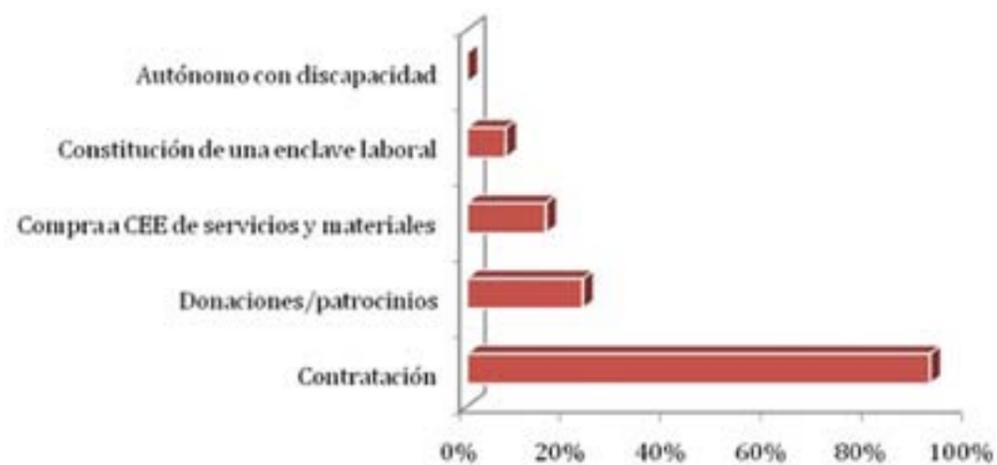
Si se les pregunta por su conocimiento acerca de las medidas alternativas, un 84.6% afirma conocer las donaciones/patrocinos y la compra a CEE de servicios o materiales, un 76.9% conoce la medida de constitución de un enclave laboral, y un 69.2% conoce la medida de autónomo con discapacidad, tal y como se observa en el gráfico 10.

Gráfico 10. Porcentaje de medidas alternativas que conocen las empresas encuestadas.



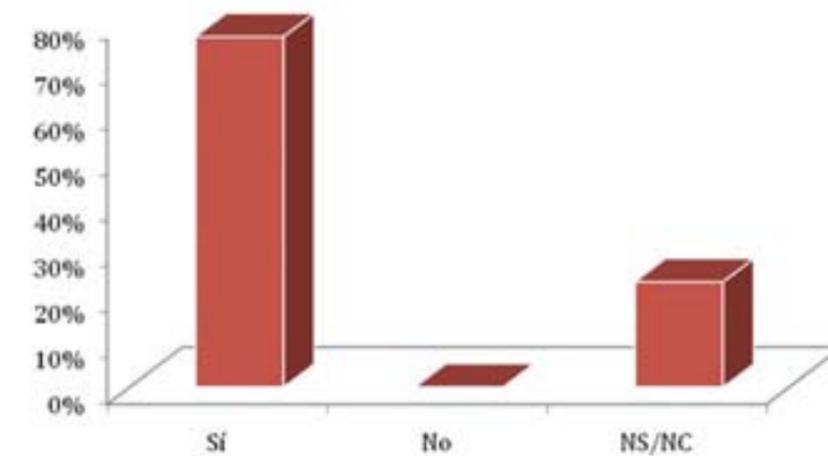
Entre las medidas que más utilizan para cumplir con la LISMI destacan las contrataciones (92.3%), las donaciones o patrocinios (23.1%), la compra a CEE de servicios o materiales (15.4%) y la constitución de un enclave laboral (7.7%) (gráfico 11).

Gráfico 11. Medidas alternativas más utilizadas por las empresas encuestadas.



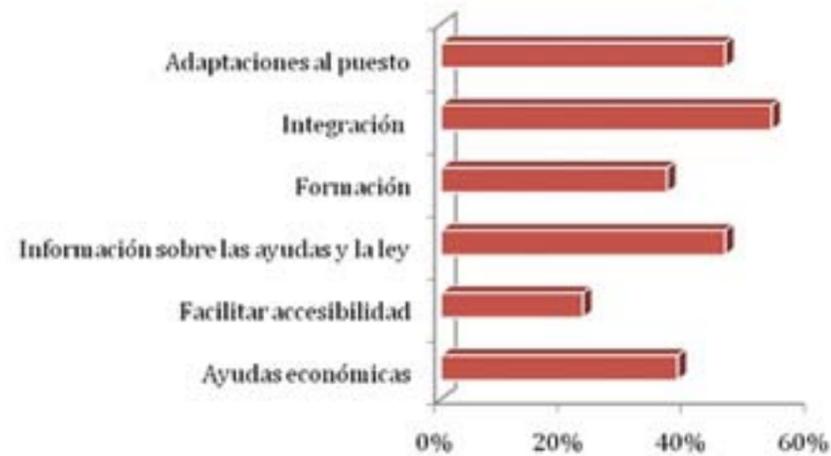
Además, el 76.9% de los encuestados creen que se podrían poner en marcha más apoyos para el cumplimiento de esta norma, tal y como se observa en el gráfico 12.

Gráfico 12. Porcentaje de empresas encuestadas en función de si creen que se podrían poner en marcha más apoyos para el cumplimiento de la LISMI, no lo creen, o no lo saben.



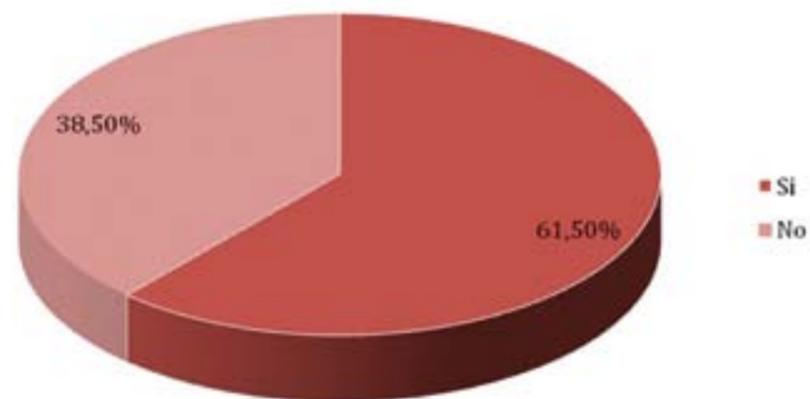
Un 53.8% cree que las empresas deben dar ejemplo para fomentar la integración en este colectivo, un 46.2% afirma que se debe dar más información sobre las ayudas y la ley y que se deben facilitar las adaptaciones al puesto de trabajo, un 38.5% cree que se deben proporcionar más ayudas económicas, un 30.8% afirma que se debe proporcionar más información a las personas con discapacidad y un 23.1% cree que se debe facilitar la accesibilidad a este colectivo. Además, un encuestado informó sobre la importancia de conseguir apoyos “para conseguir el equilibrio entre la función social y la adaptación correcta para desempeñar las funciones del puesto que requiere la empresa”, y otro apostó por la sensibilización como medida de apoyo para el cumplimiento de la LISMI. Los resultados se pueden observar en el gráfico 13.

Gráfico 13. Apoyos para el cumplimiento de la LISMI que las empresas encuestadas creen que deberían de ponerse en marcha.



De las empresas encuestadas, un 61.5% ha adoptado medidas de accesibilidad específicas en su empresa para favorecer su movilidad e integración (gráfico 14).

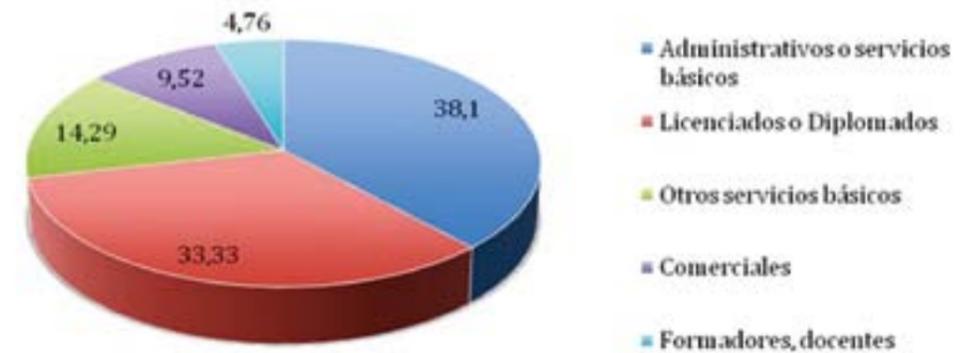
Gráfico 14. Porcentaje de empresas encuestadas que han adoptado medidas de accesibilidad específicas.



Entre ellas, han explicado la construcción de accesos a la oficina, la adaptación de los centros de trabajo, con adaptaciones telefónicas, del mobiliario, de las pantallas, etc.

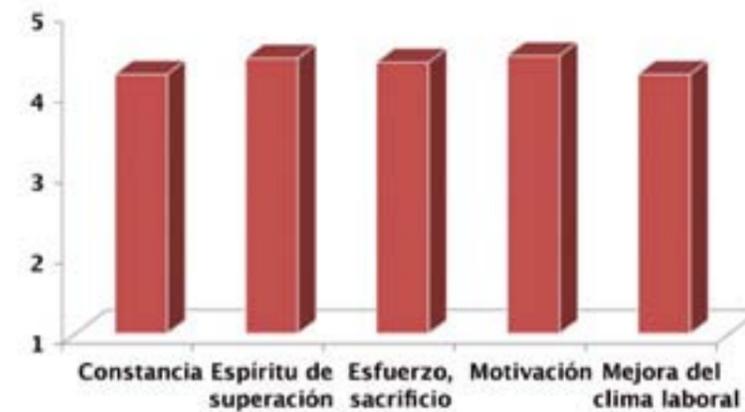
En cuanto a los perfiles más demandados por las empresas encuestadas, éstos se componen de administrativos o servicios básicos, no cualificados (38.10%), licenciados o diplomados en ADE, Psicología, Derecho o Informática (33.33%), otros servicios básicos (14.29%), comerciales (9.52%) y formadores o docentes (4.76%), tal y como se observa en el gráfico 15.

Gráfico 15. Porcentajes de los perfiles más demandados por las empresas encuestadas.



Por otra parte, y en cuanto a la satisfacción general media de las empresas encuestadas con los trabajadores con discapacidad, ésta es de 8.85 puntos, en una escala de 1 a 10. Además, todas las empresas están algo de acuerdo/bastante de acuerdo en que los trabajadores con discapacidad aportan valores como constancia, espíritu de superación, esfuerzo-sacrificio, motivación y mejora del clima laboral, tal y como se puede observar en el gráfico 16. Además, también se ha dejado constancia de la aportación de otros aspectos como la honestidad, la positividad, la sensibilización y la fuerza para salir adelante.

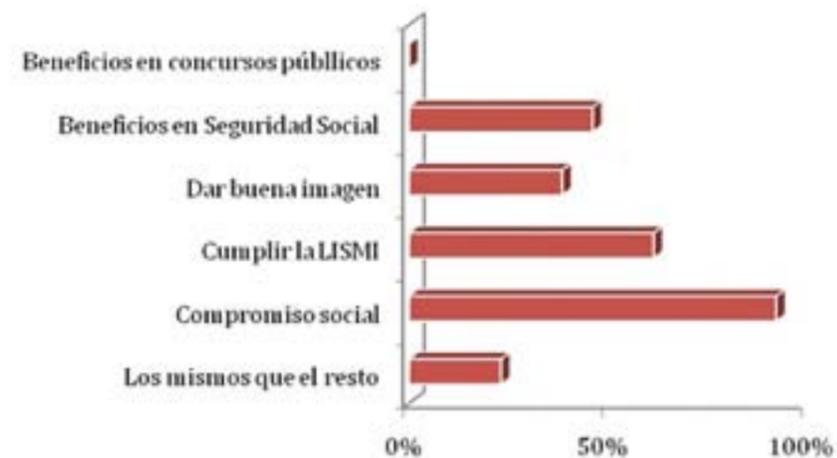
Gráfico 16. Valores que las empresas perciben que aportan los trabajadores con discapacidad a la empresa.



Cuando se pregunta a las empresas por los posibles beneficios que el contrato de personas con discapacidad les pueda suponer, destaca el compromiso social, en un 92.3% de los casos, el cumplimiento de la LISMI, en el 61.5%, los menores costes de la seguridad social, en el 46.2% de los casos, y el dar una buena

imagen, en el 38.5%. Un 23.1%, sin embargo, afirman que no hay beneficios para las empresas, siendo los mismos que con el resto de empleados, tal y como se observa en el gráfico 17.

Gráfico 17. Porcentajes en que las empresas encuentran distintos beneficios del contrato de personas con discapacidad.



Las empresas encuestadas afirmaron que la encuesta proporcionada les sirvió algo bastante en el conocimiento de la información relevante sobre la integración de personas con discapacidad en su empresa.

Para terminar, los participantes ofrecieron diversas opiniones acerca de la integración de las personas con discapacidad en su empresa. En general, todos ellos destacaron la necesidad de una mayor sensibilización en las empresas en particular y en la sociedad en general. La falta de información y de ayudas frena el proceso de normalización de los trabajadores con discapacidad, para lo que algunas empresas creen que sería necesario sanciones más duras contra los incumplimientos de la LISMI. Además, una empresa subrayó la necesidad de superar la barrera de prejuicios sobre discapacidad física.

“La integración de una persona con discapacidad, despierta la sensibilización dentro del colectivo de empleados, pero también la expande a sus respectivos entornos sociales. Con la integración laboral se promueve la sensibilización de las personas empleadas, que a su vez la transmiten a su entorno, facilitando a su vez más integraciones laborales por el hecho de concienciar a la sociedad” (persona entrevistada).

5. Resultados descriptivos de la encuesta a estudiantes de la Universitat de València con discapacidad

La muestra global representativa de dicha población, distribuida convenientemente entre los distintos colectivos de interés con la que se ha contado, asciende a 217 personas. El proceso de selección aleatoria de las personas a entrevistar fue llevado a cabo en la propia Unitat. La tabla 7 presenta los principales datos de la muestra según el tipo de discapacidad y sexo.

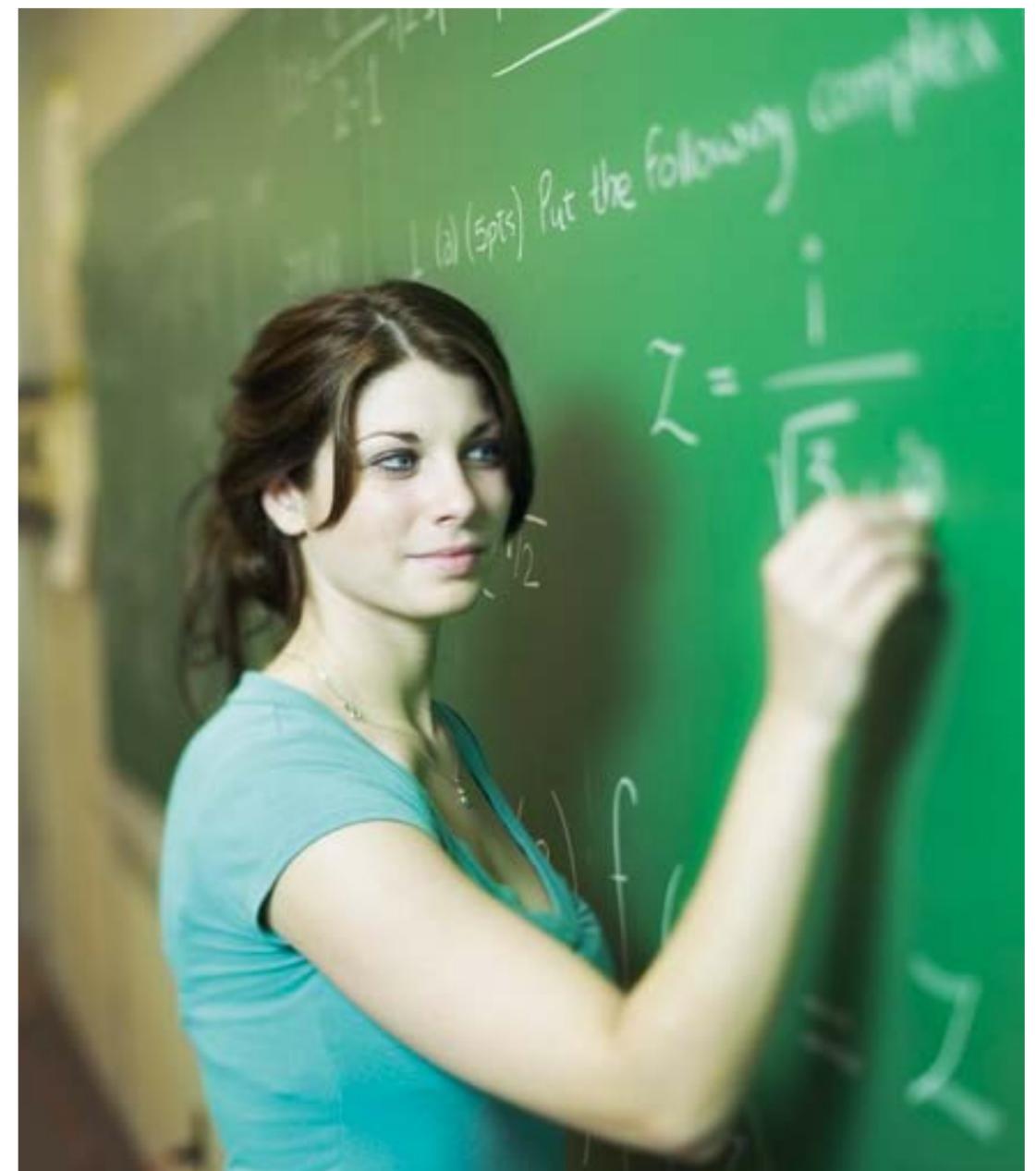
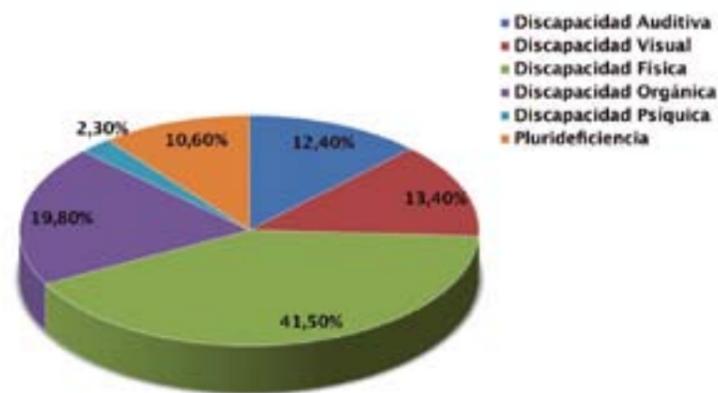


Tabla 7. Muestra de universitarios con discapacidad en función del tipo de discapacidad y del sexo.

Discapacidad	Muestra Hombres	Muestra Mujeres
Discapacidad auditiva	11	16
Discapacidad visual	15	14
Discapacidad física	39	51
Discapacidad orgánica	15	28
Discapacidad psíquica	3	2
Plurideficiencia	11	12
Total	94	123

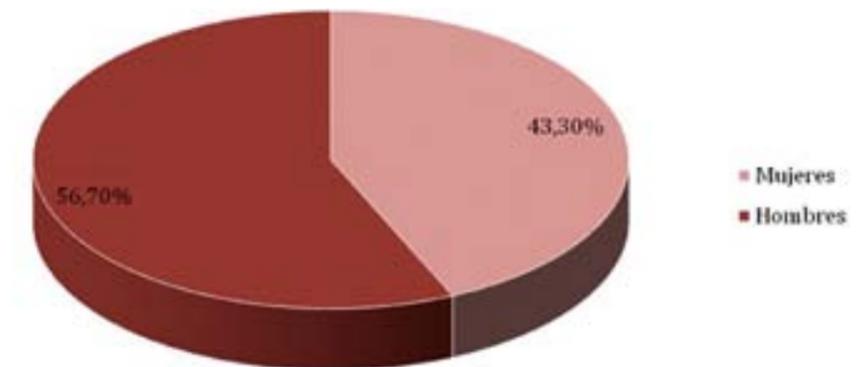
Como se puede observar en el gráfico 18, de los titulados con discapacidad de la Universitat de València, el 41.5% tiene una discapacidad física, el 19.8 % orgánica, el 13.4 % visual, el 12.4% auditiva, el 10% plurideficiencia y un 2.3% psíquica.

Gráfico 18. Tipos de Discapacidad en titulados por la Universitat de València.



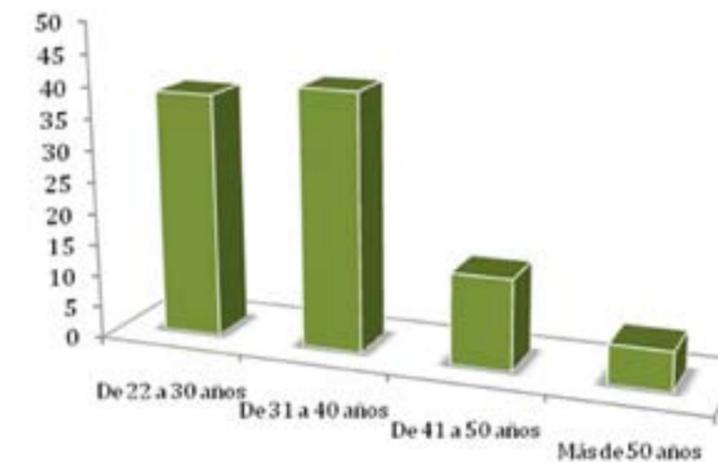
Respecto a la distribución en función del género de los titulados con discapacidad destaca, aunque de forma leve, el mayor número de mujeres (56.7%) frente al de hombres (43.3%).

Gráfico 19. Porcentaje de hombres y mujeres titulados con discapacidad de la Universitat de València.



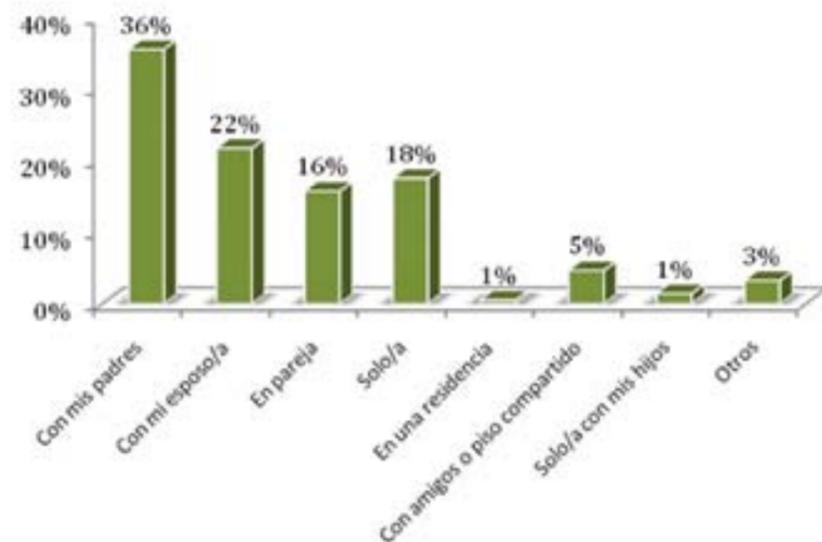
Tal y como puede observarse en el gráfico 20, el rango de edades de los titulados con discapacidad de la Universitat de València va de 22 a 68 años, con una edad media de 34 años. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el 70% de la muestra tiene edades comprendidas entre 22 y 36 años.

Gráfico 20. Distribución de los titulados con discapacidad de la Universitat de València según edad.



Haciendo referencia a la estructura familiar de los titulados con discapacidad de la Universitat de València, se pueden apreciar diferencias significativas en cuanto a que más de una cuarta parte de los titulados con discapacidad (35.5%) vive con sus padres. Además, un 21.7% vive con su esposo/a frente a un 15.7% que vive en pareja o vive solo 17.5%.

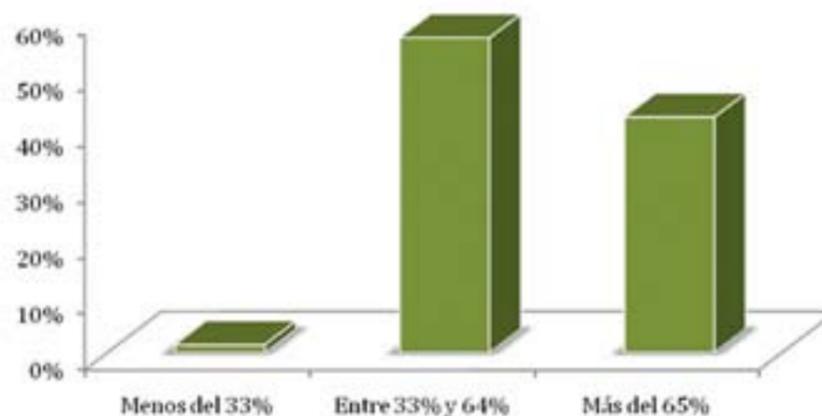
Gráfico 21. Estructura familiar de los titulados con discapacidad, en porcentaje.



En cuanto al grado de discapacidad de los titulados, es importante destacar que gran parte de los participantes (56.4%) tiene un grado de discapacidad reconocido de entre el 33% y el 65%. No obstante, como se puede apreciar en el gráfico 22, el 42.2% de los titulados con discapacidad de la Universitat de València tiene reconocido un grado de discapacidad superior al 65%.

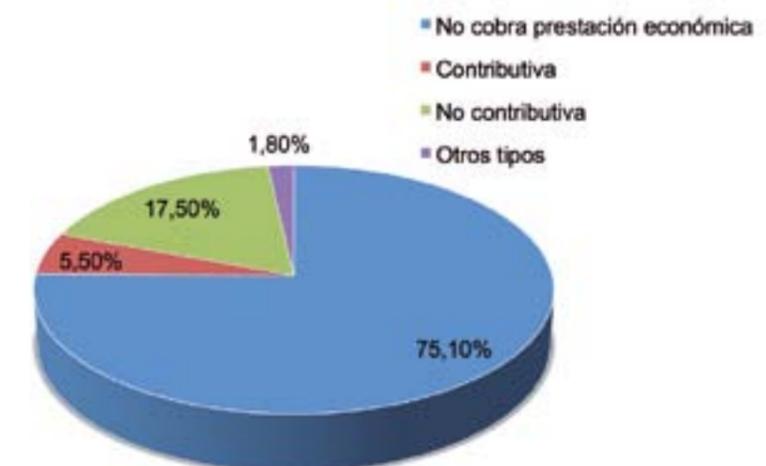
También cabe mencionar, que el 1.4% de los participantes señalaron un porcentaje de discapacidad menor al 33%. Sin embargo, estos casos han sido incluidos en el estudio de todos modos, ya que a la hora de acabar su titulación e insertarse en el mundo laboral, ellos informaron haber tenido al menos un 33% de discapacidad reconocida.

Gráfico 22. Porcentaje de titulados con discapacidad de la Universitat de València según el grado de discapacidad.



Así pues, como puede observarse en el gráfico 23 bajo estas líneas, la mayoría de los titulados con discapacidad (75.1%) no percibe ningún tipo de prestación económica. Del 24.8% restante que sí la percibe, es significativo señalar que un 17.5% cobra una prestación económica no contributiva frente a un 7.3% de titulados con discapacidad que cobran prestaciones contributivas o de otros tipos.

Gráfico 23. Porcentaje de titulados con discapacidad de la Universitat de València según el tipo de prestación económica que perciben.



Tal y como muestra la tabla 8, en los casos en los que se percibe prestaciones económicas, las más frecuentes son las no contributivas, por discapacidad, invalidez y por hijo al cargo (cobradas por los padres de los titulados con discapacidad).

Tabla 8. Tipos de prestaciones económicas percibidas.

	Titulados con discapacidad
Ayuda para la potenciación de la capacidad residual	1
Beca del ministerio	2
De dependencia	2
Mayores de 45 años	1
Pensión contributiva	1
Pensión no contributiva	11
Pensión por Orfandad	1
Percepción por ayuda de 3ª persona	1
Por desempleo (paro)	5
Por discapacidad	9
Por incapacidad	4
Por invalidez	9
Prestación por hijo al cargo (sus padres)	8
Total	56



Respecto al número de titulaciones que han estudiado los de la Universitat de València, hay que destacar que un 20.7% ha estudiado una segunda titulación.

En el gráfico 24, donde se recoge el nivel de estudios de los titulados con discapacidad, puede apreciarse que una mayoría (64.1%) ha estudiado una licenciatura o ingeniería, seguido de un 30% que ha estudiado una diplomatura. Sólo un 5.1% ha estudiado un master o postgrado, y una minoría (0.9%) ha realizado el doctorado.

Gráfico 24. Nivel de estudios de los titulados con discapacidad de la Universitat de València.

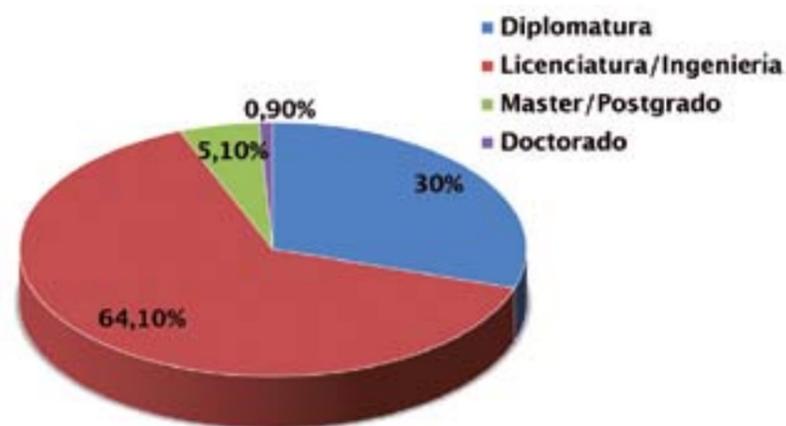
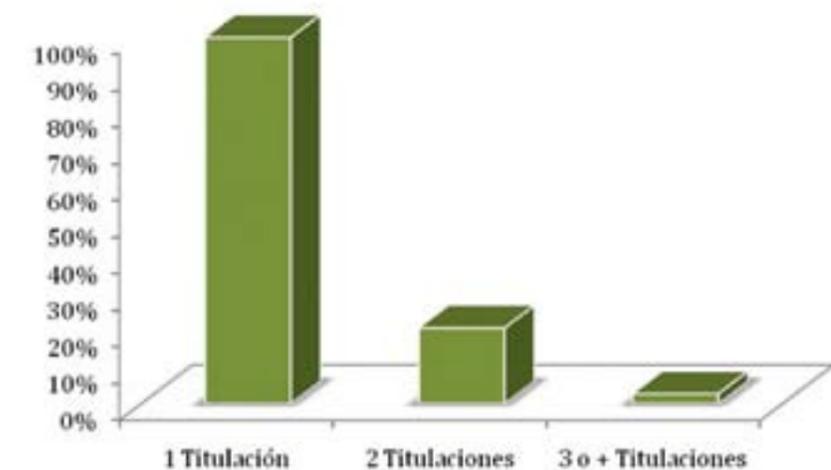
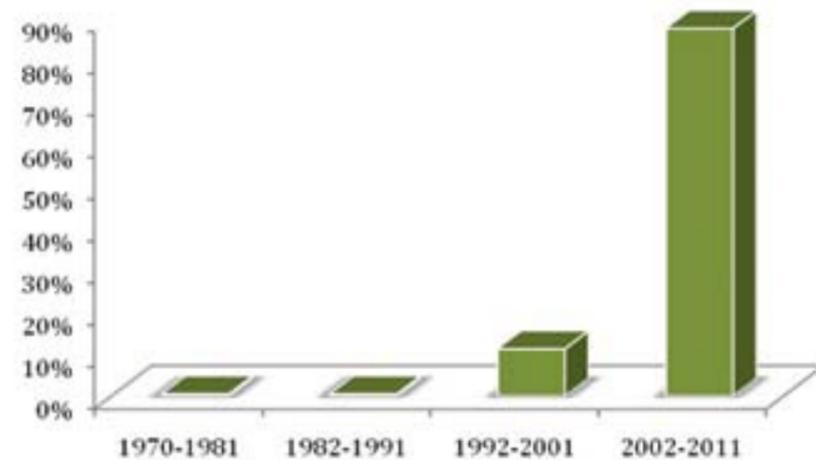


Gráfico 25. Número de titulaciones que ha estudiado cada titulado con discapacidad de la Universitat de València.



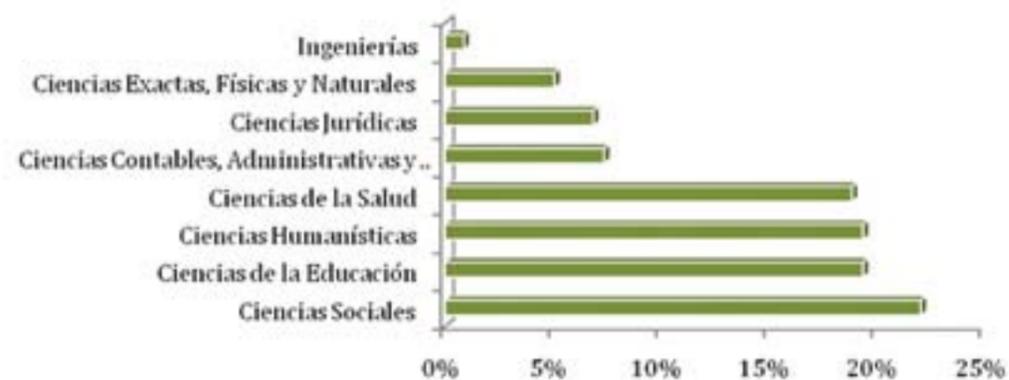
Tal como muestra el gráfico 26, el rango de años entre los que han finalizado sus estudios, los titulados con discapacidad de la Universitat de València, va desde el año 1971 hasta el 2011. No obstante, hay que destacar que el 70% terminó sus estudios con posterioridad al año 2005, un 23% lo hizo entre el 2000 y el 2004, y sólo un 7% la finalizó antes del año 2000.

Gráfico 26. Año de finalización de la última titulación de los titulados con discapacidad de la Universitat de València.



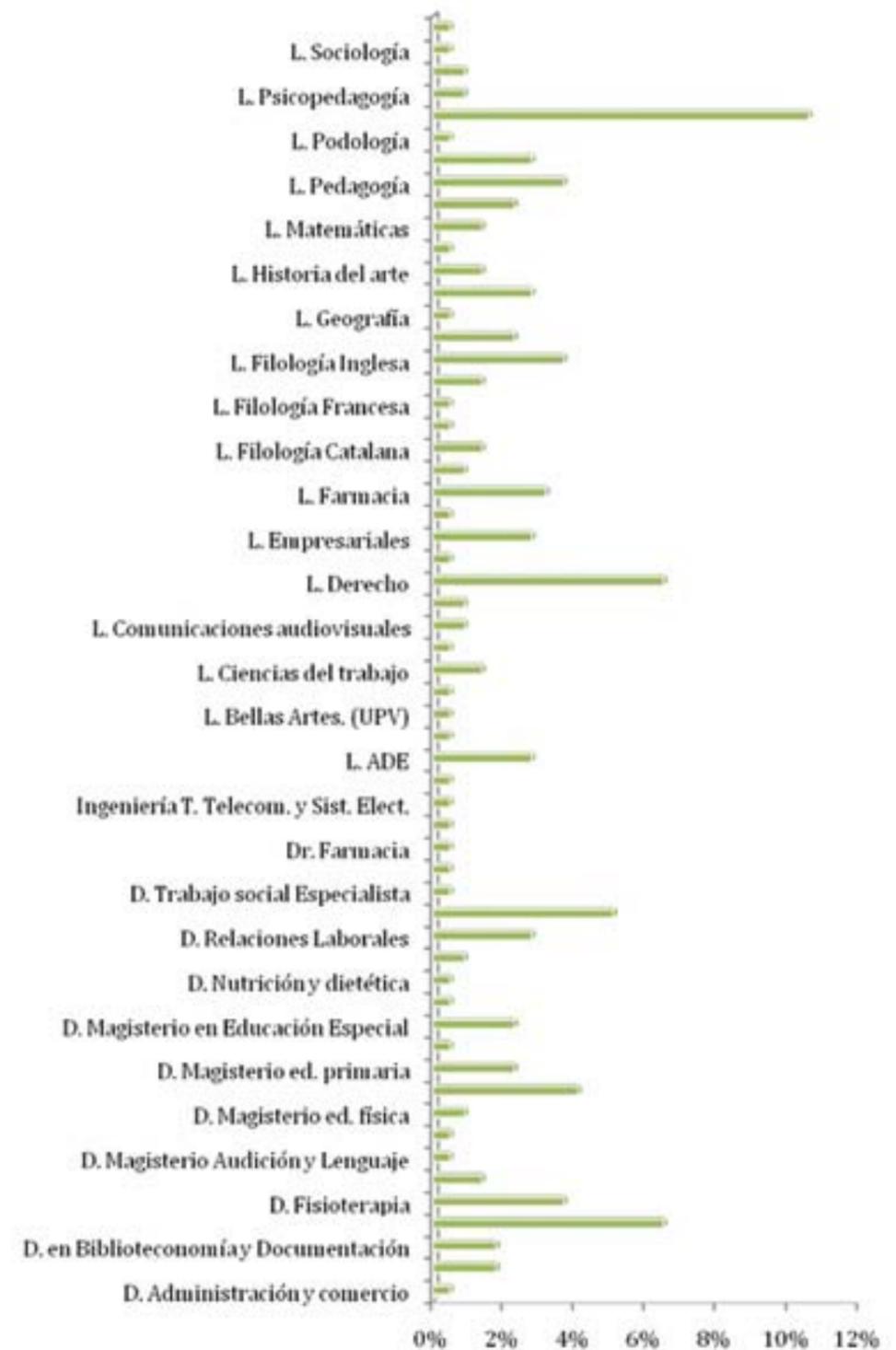
En relación al tipo de titulaciones universitarias que han sido estudiadas en la Universitat de València por los titulados con discapacidad, el gráfico 27 nos muestra que las titulaciones del área de ciencias sociales son las más estudiadas (22.1%), seguidas por las de las áreas de ciencias de la educación (19.4%) y humanidades (19.4%). Un porcentaje muy similar a éstos (18.9%) presentan las titulaciones del área de las ciencias de la salud. Por el contrario, las titulaciones del área de ciencias contables, administrativas y económica (7.4%), de ciencias jurídicas (6.9%) y de ciencias exactas, físicas y naturales (5.1%), son estudiadas en menor proporción. Además, cabe señalar que las titulaciones referentes a ingenierías son las menos estudiadas (0.9%).

Gráfico 27. Tipos de titulaciones estudiadas por los titulados con discapacidad de la Universitat de València.



De las carreras universitarias señaladas por los titulados con discapacidad de la Universitat de València, tal y como muestra el gráfico 11, podemos ver que las titulaciones más estudiadas son las de Magisterio (13%), Psicología (10.6%), Filología (8.4%), Enfermería (6.5%), Derecho (6.5%) y Trabajo Social (5.1%).

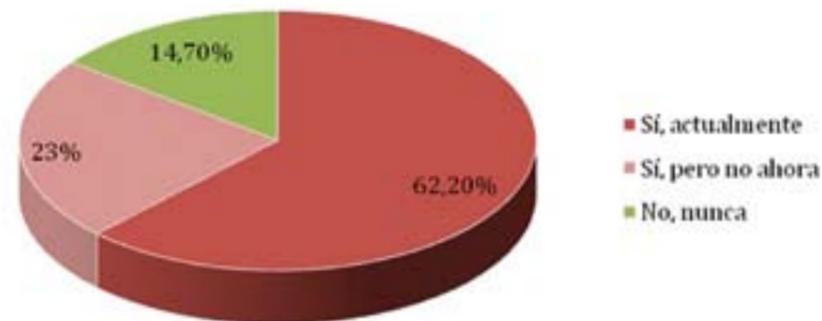
Gráfico 28. Titulaciones estudiadas por los titulados con discapacidad de la Universitat de València.



Datos sobre la inserción laboral

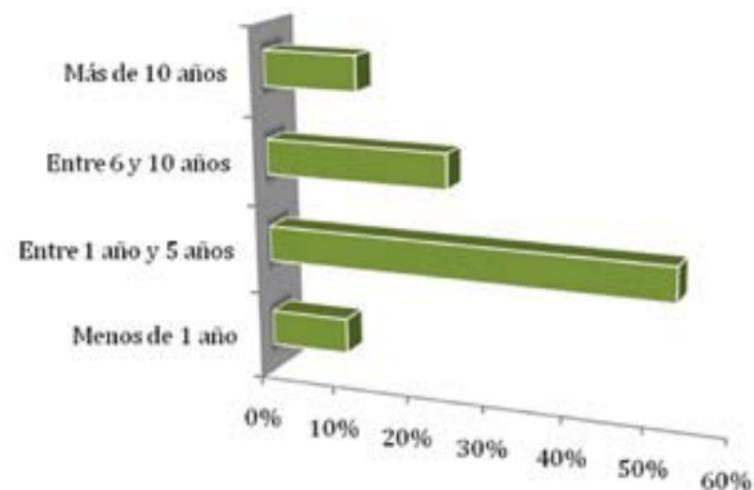
Los datos iniciales recogidos sobre la inserción laboral de los titulados con discapacidad de la Universitat de València son positivos y esperanzadores. El gráfico 29 muestra como un 62% de los titulados con discapacidad se encuentran trabajando actualmente, frente a menos de una cuarta parte (23%) que no está trabajando actualmente pero ha trabajado alguna vez desde que se tituló. Solamente un 14.7% no ha trabajado nunca.

Gráfico 29. Porcentaje de titulados con discapacidad acorde a si esta trabajando, si ha trabajado desde que se tituló o si no lo ha hecho nunca.



La media de meses trabajados entre los titulados con discapacidad de la Universitat de València es de 59 meses o, lo que es lo mismo, casi 5 años. En el gráfico 30, se puede apreciar que sólo un 25% de los titulados con discapacidad ha trabajado más de 72 meses (6 años).

Gráfico 30. Distribución de los titulados con discapacidad de la Universidad de Valencia según los meses trabajados.



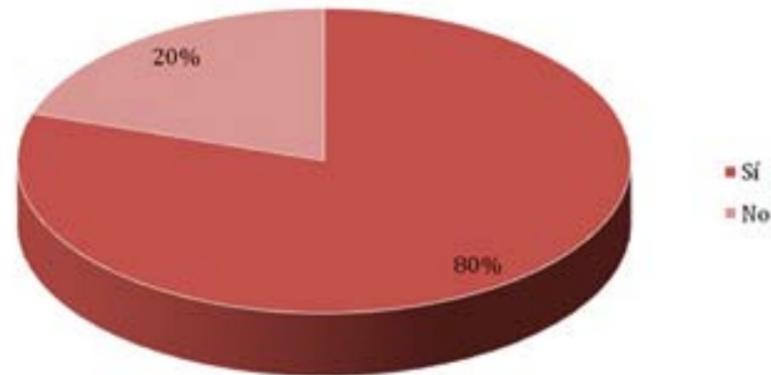
La tabla 9 muestra cómo actualmente el área funcional de “educación, formación” es la más desempeñada por los titulados con discapacidad de la Universitat de València (26.1%), seguido por el de “sanidad y salud” (20.7%) y de “servicios generales” (17.4%). Sobre el área funcional del puesto de trabajo anterior a el último desempeñado podemos observar que en este caso son las áreas de “servicios generales” (15.3%) y “sanidad y salud” (15.3%) donde se han desempeñado más puestos de trabajo. Por último, cabe señalar que los titulados con discapacidad que han indicado al menos tres puestos de trabajo, en el que señalan en tercer lugar como menos reciente, es significativo destacar que un 31% ha desempeñado puestos de trabajo pertenecientes al área de “servicios generales”.

Tabla 9. Áreas funcionales de los puestos de trabajo desempeñados por los titulados con discapacidad de la Universitat de València.

Área funcional	Puesto 1	Puesto 2	Puesto 3
Servicios Generales	17,4 %	15,3%	31,0%
Sanidad y Salud	20,7%	15,3%	3,4%
Educación, formación	26,1%	11,9%	17,2%
I+D	3,3%	5,1%	-
Servicios Sociales	10,3	13,6%	13,8%
Comercial/ventas	3,3%	3,4%	3,4%
Jurídico/fiscal	1,6%	3,4%	-
Atención al cliente	5,4%	11,9%	10,3%
Diseño, creatividad	0,5%	-	-
Oficios	0,5%	3,4%	6,9%
Banca y Seguros	0,5%	-	-
Comunicación, medios, periodismo	2,7%	1,7%	-
Dirección, gerencia	1,6%	1,7%	-
Recursos Humanos	2,2%	5,1%	6,9%
Ingeniería	1,6%	1,7%	-
Edición, artes gráficas. Documentación, traducción	0,5%	-	3,4%
Informática	0,5%	-	-
Telecomunicaciones	0,5%	1,7%	-
Finanzas. Contabilidad,	0,5%	3,4%	3,4%
Prevención de riesgos laborales	-	1,7%	-

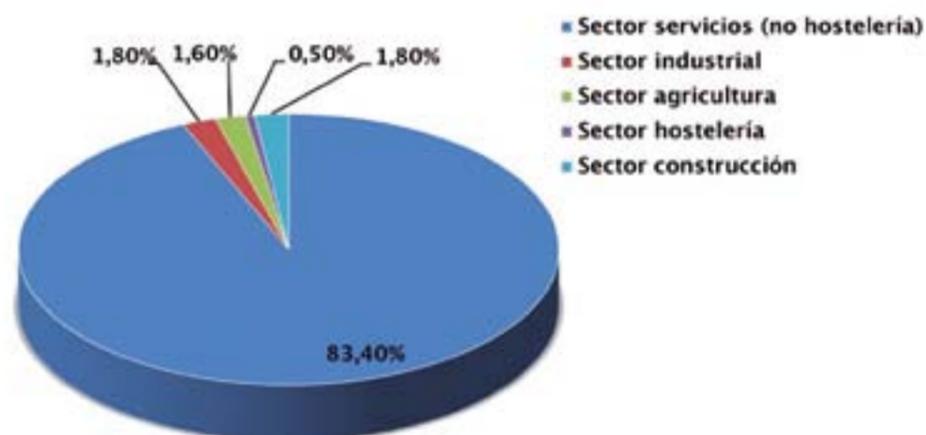
Respecto a si los puestos de trabajo que han desempeñado los titulados con discapacidad de la Universitat de València guardan o no relación en general con su titulación, puede apreciarse una importante diferencia en cuanto a que un 80% señala que sí guarda relación, frente a un 20% que señala que no.

Grafico 31. Porcentaje de titulados con discapacidad según si sus puesto de trabajo guardan relación con su titulación.



De acuerdo con el gráfico 32, la gran mayoría (83%) de los titulados con discapacidad de la Universitat de València ha trabajado en el sector servicios. También puede apreciarse que casi ninguno de los titulados con discapacidad ha trabajado en el sector hostelería después de haberse titulado en la Universidad de València.

Gráfico 32. Sectores de actividad en los que han trabajado los titulados con discapacidad de la Universitat de València.

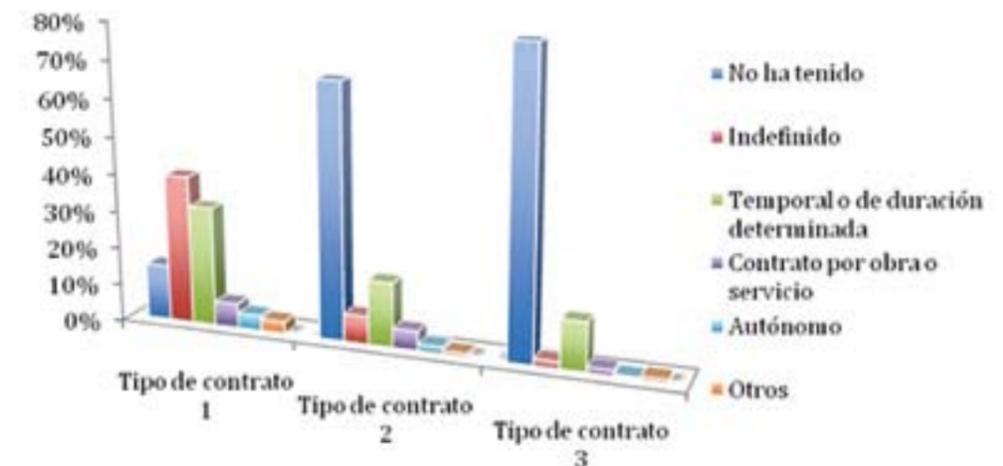


Con respecto al análisis de los tipos de contrato de los tres últimos puestos de trabajo que han tenido los titulados con discapacidad de la Universitat de València, se puede afirmar que el 39.6% tiene actualmente un contrato indefinido, seguido de un 31.8% de los titulados con discapacidad que tienen un contrato temporal o de duración determinada.

Respecto al contrato del penúltimo puesto de trabajo, se aprecia que más de la mitad de los titulados con discapacidad (67.7%) no ha tenido un puesto de trabajo anterior, un 17.1% ha tenido un contrato temporal o de duración determinada y solo un 7.4% ha tenido un penúltimo contrato de tipo indefinido.

En cuanto al 17.5% de los titulados que han tenido al menos 3 puestos de trabajo, sobre el contrato del antepenúltimo puesto de trabajo, un 12.9% ha tenido un contrato temporal o de duración determinada y solamente un 1.8% lo ha tenido indefinido.

Grafico 33. Tipos de contrato de los puestos de trabajo que han desempeñado los titulados con discapacidad de la Universitat de València.

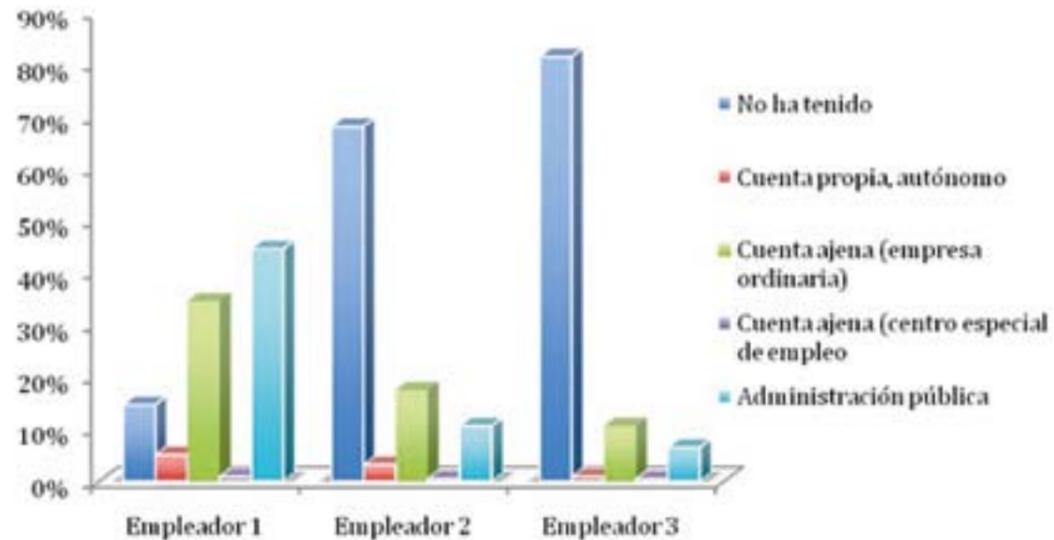


Los resultados sobre los empleadores de los titulados con discapacidad de la Universitat de València muestran que casi la mitad de los titulados con discapacidad (44.7%) señalan que trabajan o han trabajado por última vez para la Administración Pública, un 34.6% lo ha hecho para una empresa ordinaria, un 5.1% está establecido o ha estado establecido como autónomo y un 0.9% ha sido empleado por un Centro Especial de Empleo.

El penúltimo puesto de trabajo ha sido desempeñado por un 17.5% de los titulados con discapacidad para una empresa ordinaria frente un 10.6% que lo ha desempeñado para la Administración Pública.

Del 17.3% de los titulados con discapacidad que indica que ha tenido un antepenúltimo puesto de trabajo, se puede distinguir que un 10.6% fue empleado por una empresa ordinaria y un 6.5% por la Administración Pública.

Gráfico 34. Empleadores según puestos de trabajo de los titulados con discapacidad de la Universitat de València.

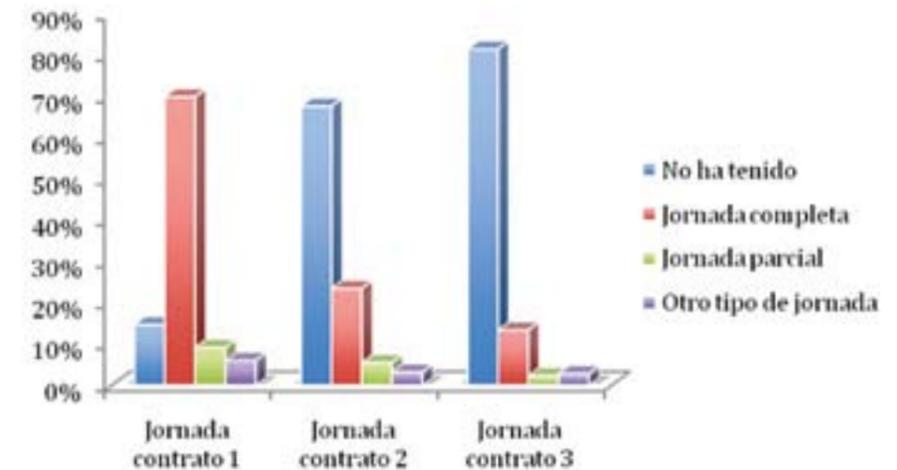


Por último, con referencia al tipo de jornada laboral que tienen o han tenido los titulados con discapacidad de la Universitat de València, tal y como muestra el gráfico 35, en el puesto de trabajo actual o más recientemente desempeñado, el 70% de los titulados con discapacidad tiene una jornada laboral completa, frente a un 9.2 % que tiene una jornada laboral parcial y un 6% que tiene otro tipo de jornada.

Respecto al penúltimo puesto de trabajo, se puede apreciar que un 23.5% ha tenido una jornada laboral completa frente a tan solo 5.5% que ha tenido una jornada laboral parcial.

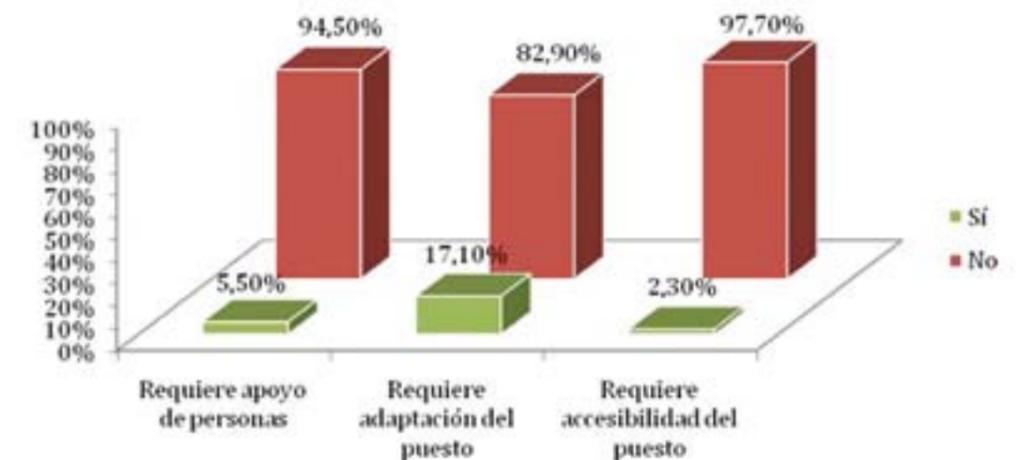
Por último, entre los que han tenido al menos 3 puestos de trabajo, en el penúltimo puesto señalado, un 13.8% ha tenido jornada completa y un 2.3% jornada parcial.

Gráfico 35. Tipo de jornada laboral según el puesto de trabajo desempeñado por los titulados con discapacidad de la Universitat de València.



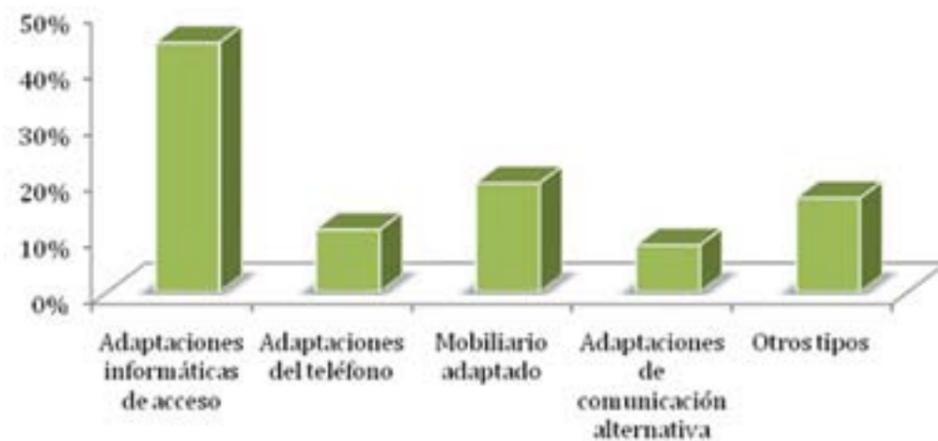
Con relación a si los titulados con discapacidad de la Universitat de València requieren algún tipo de adaptación o accesibilidad del puesto de trabajo o apoyo de personas, un 17.1% requiere adaptación del puesto de trabajo, un 5.5% requiere apoyo de personas, y tan solo un 2.3% accesibilidad del puesto de trabajo, y así se plasma en el gráfico 36.

Gráfico 36. Porcentaje de titulados con discapacidad acorde a si requieren/requirieron algún tipo de adaptación en su puesto de trabajo.



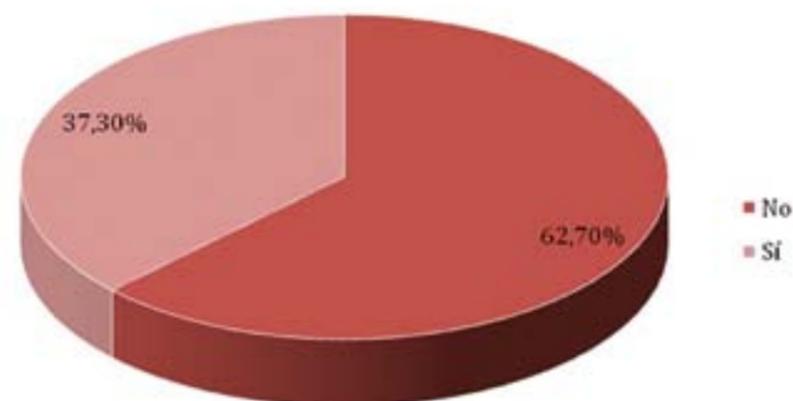
Así, el gráfico 37 a continuación, muestra como, los titulados con discapacidad que efectivamente requieren adaptación del puesto (17.1%), demandan sobretudo las adaptaciones informáticas de acceso (44.4%) junto con las adaptaciones del mobiliario (19.4%).

Gráfico 37. Tipos de adaptaciones del puesto que requieren los titulados con discapacidad de la Universitat de València.



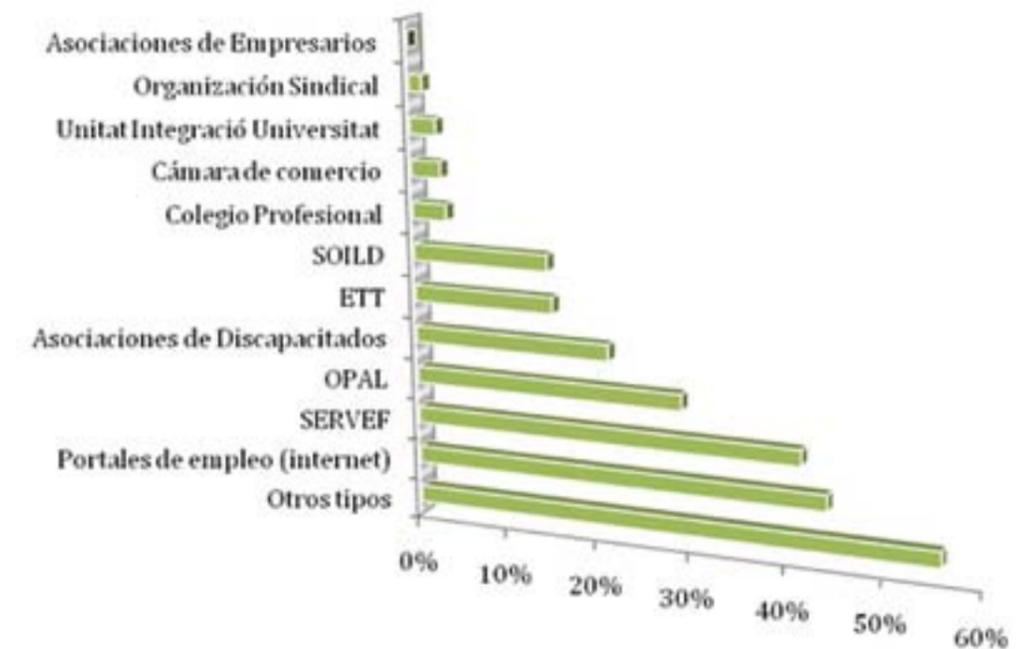
Como dato significativo, cabe resaltar que un 62.7% de los titulados con discapacidad de la Universitat de València no están buscando trabajo frente a un 37.3% que si lo busca.

Gráfico 38. Porcentaje de titulados según si actualmente, busca o no empleo.



Así, los titulados con discapacidad de la Universitat de València que han buscado o buscan actualmente empleo lo hacen de forma habitual a través de portales de Internet (44.2%), del SERVEF (41.5%), del L'Observatori d'Inserció Professional i Assessorament Laboral (OPAL, 29%) o de las Asociaciones de universitarios con discapacidad (21.2%). En menor medida lo hacen a través de las Empresas de Trabajo Temporal (15.2%) y del Servicio de Orientación e Intermediación Laboral con Discapacidad (SOILD, 14.7%).

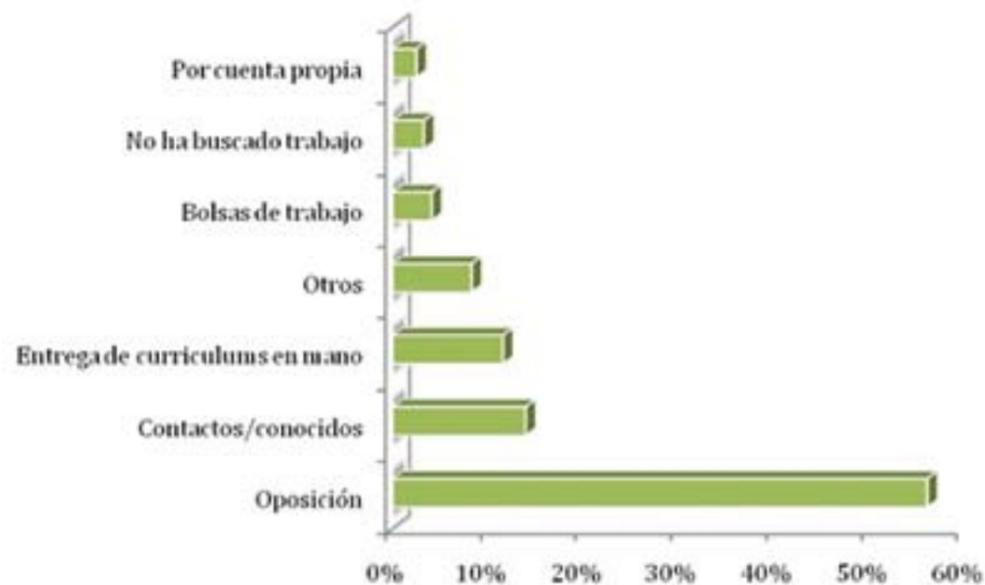
Gráfico 39.1. Formas de búsqueda de empleo que han utilizado los titulados con discapacidad de la Universitat de València.



No obstante, como muestra el gráfico 39.2, cabe señalar que un 55.8% utilizan otro tipo de recurso para buscar empleo. De este modo, más de la mitad de los titulados con discapacidad que señalan esta opción (56.2%), indican que la forma más utilizada para acceder al empleo ha sido preparar una oposición. Un 14% ha buscado o busca empleo a través de contactos o conocidos, y un 11.6% se dedica a entregar currícula en mano.

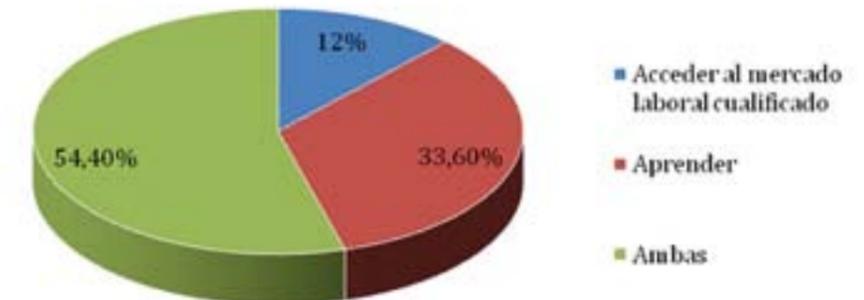


Gráfico 39.2. Otros tipos de búsqueda de empleo que señalan los titulados con discapacidad de la Universitat de València.



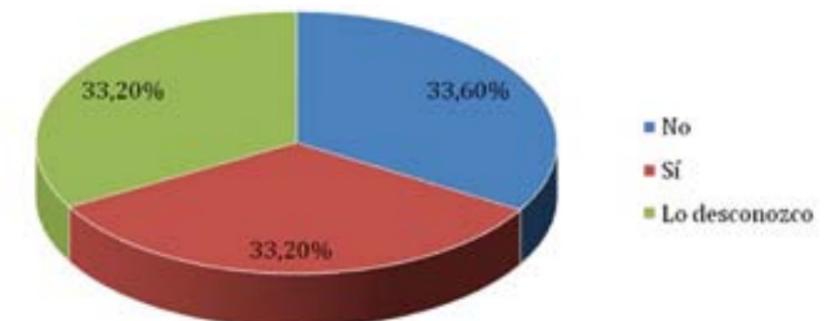
El motivo principal por el que este colectivo decide realizar estudios universitarios es para acceder al mercado laboral y aprender de forma simultánea (54.4%). El 33.6% señala que se decidió a estudiarla principalmente para aprender y sólo un 12% la estudió para acceder al mercado laboral cualificado.

Gráfico 40. Porcentaje de titulados según la razón principal por la que se decidió realizar una carrera universitaria.



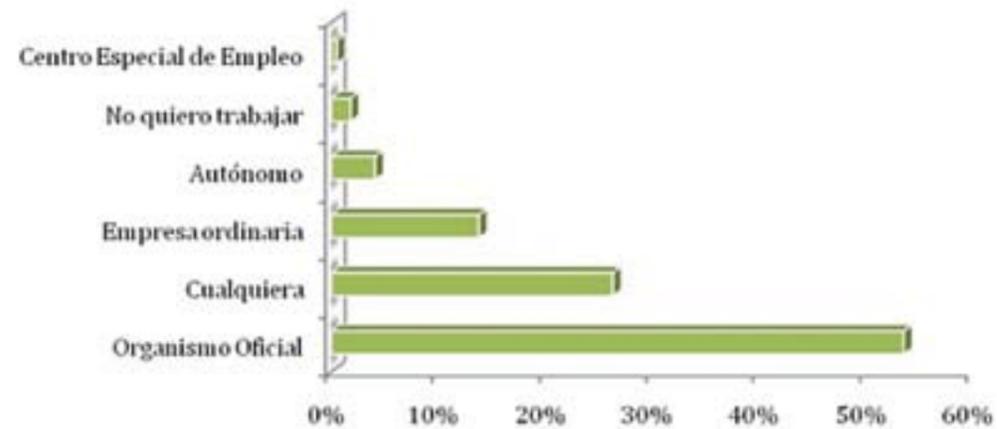
Con respecto a su opinión en cuanto a si la Universitat de València proporciona/facilita ayudas suficientes a los estudiantes con discapacidad para acceder al empleo, no existen diferencias entre los titulados que indican que lo desconocen (33.2%), los que señalan que si proporciona/facilita ayudas suficientes (33.2%) y los que por el contrario piensan que no las proporciona/facilita (33.6%).

Gráfico 41. Opinión de los titulados con discapacidad sobre si la Universitat de València les proporciona/facilita ayudas suficientes para acceder al empleo.



Por otra parte, la mayor parte de los titulados con discapacidad de la Universitat de València, un 53.5%, les gustaría trabajar para un Organismo Oficial, frente al 26.3% que no tiene preferencias claras sobre en que modalidad emplearse y el 13.8% que preferiría trabajar en una empresa ordinaria. Cabe destacar la situación especial de ese 1.8% que señalan no querer trabajar por ser estudiantes o por presentar circunstancias personales que se lo impiden.

Gráfico 42. Porcentaje de titulados con discapacidad según la modalidad en la que preferirían emplearse.



Al hacer referencia a si creen que las personas con discapacidad encuentran barreras a la hora de acceder al mercado laboral, los resultados muestran una diferencia significativa entre el 86.2% que sí que cree que se encuentran barreras frente a un 13.8% que cree que no las hay.

De este 86.2% que afirman encontrar barreras, el 73.3% señalan la existencia de prejuicios sobre la discapacidad, el 47.5% la falta de adaptaciones del puesto y el 47% especifica las barreras arquitectónicas.

Gráfico 42.1. Porcentaje de titulados con discapacidad según su opinión sobre si creen o no que encuentran barreras a la hora de acceder al mercado laboral.

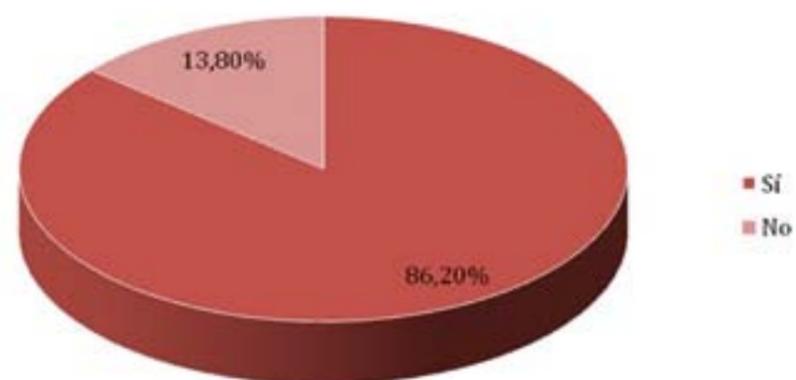
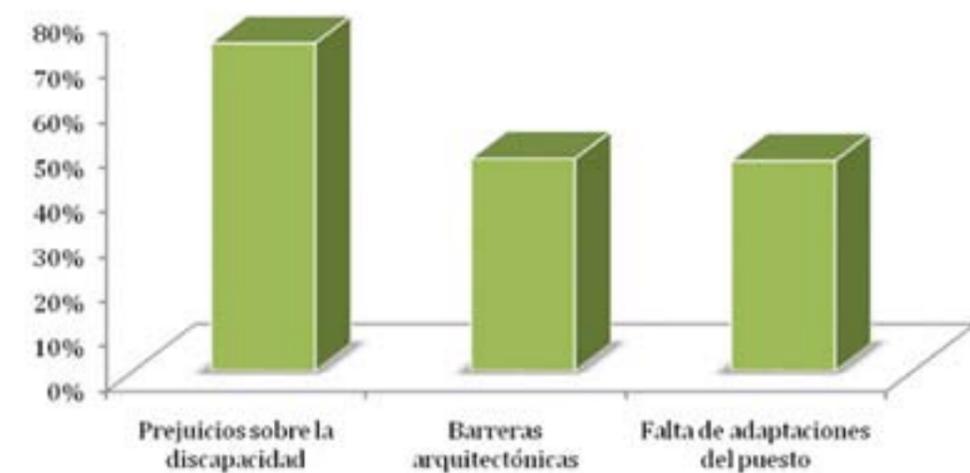


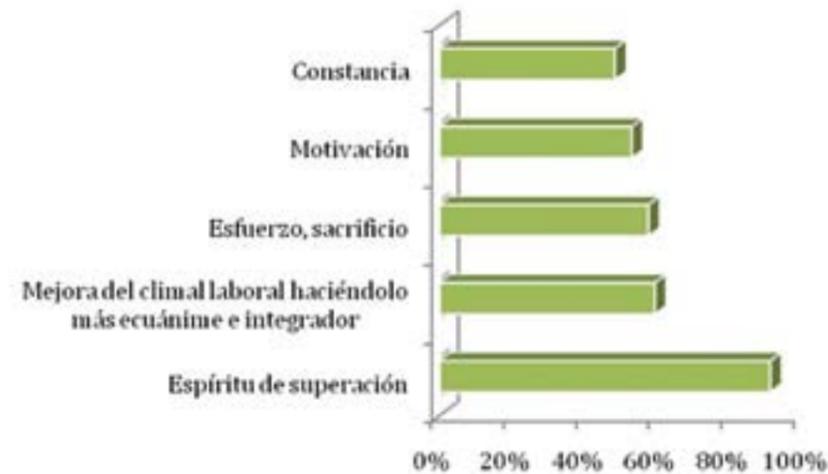
Gráfico 42.2. Tipo de barreras que los titulados con discapacidad creen que se encuentran a la hora de acceder al mercado laboral.



En cuanto a la aportación al entorno laboral, un 91.2% de los titulados con discapacidad consideran como aportación más importante el espíritu de superación. Un 59.4% destaca la mejora del clima laboral haciéndolo más ecuánime e integrador, un 57.6% también señala el esfuerzo y el sacrificio, un 53% señala que tienen más motivación y, por último, un 48.4% informa de que son más constantes. Además, de forma abierta señalan otros valores como la sensibilización, la actitud, la diversidad...

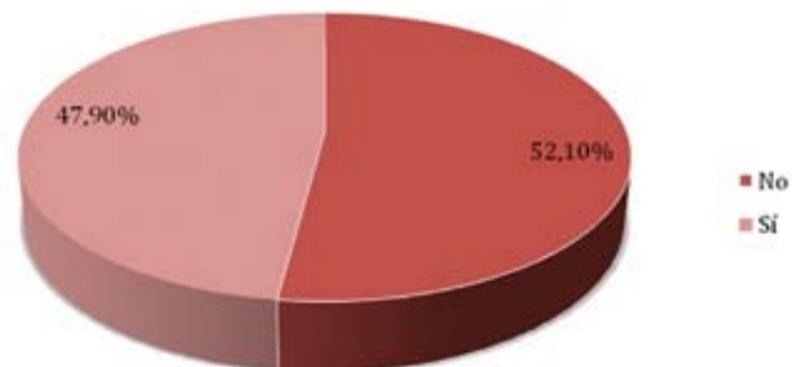
Sin embargo, el 14.7% de los titulados con discapacidad de la Universitat creen que los valores que pueden aportar al entorno laboral son los mismos que puede aportar cualquier otra persona sin discapacidad.

Gráfico 43. Valores que aportan al entorno laboral los titulados con discapacidad de la Universitat de València.



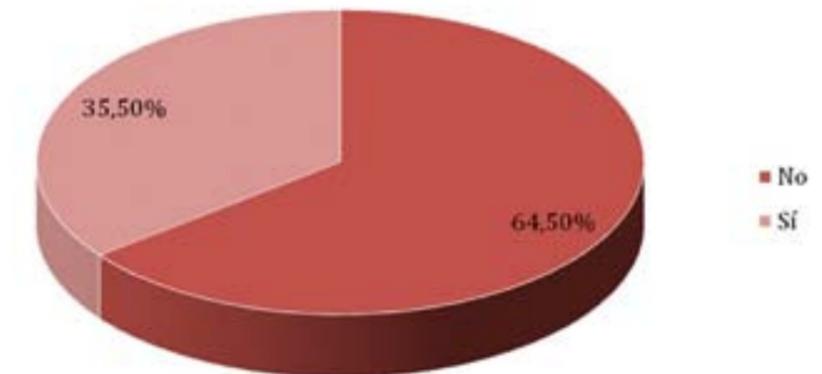
Por otra parte, con respecto a la Ley 19/1982 de Integración Social del Minusválido, el 47.9% informa de su conocimiento frente a un 52.1% que no la conoce.

Gráfico 44. Porcentaje de titulados que conoce o no la Ley 13/1982 de Integración Social del Minusválido.



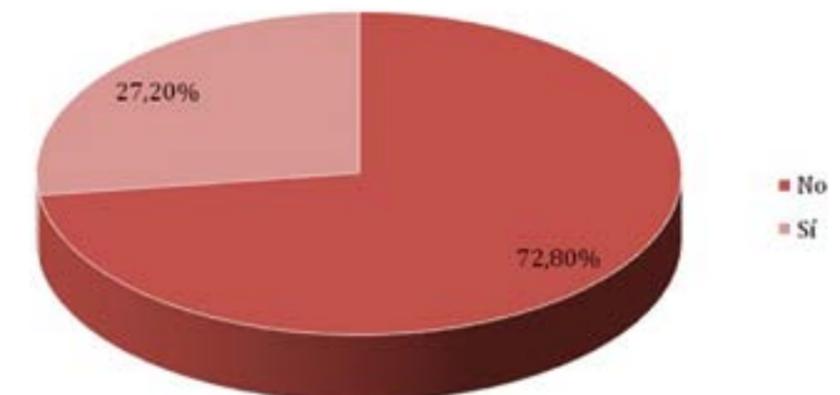
En referencia a si creen que la legislación actual es adecuada/suficiente para fomentar la igualdad de oportunidades de empleo, un 64.3% cree que no es suficiente frente a un 35.5% que piensa que si lo es.

Gráfico 45. Porcentaje de titulados acorde a si cree que la legislación es adecuada o no para fomentar la igualdad de oportunidades de empleo.



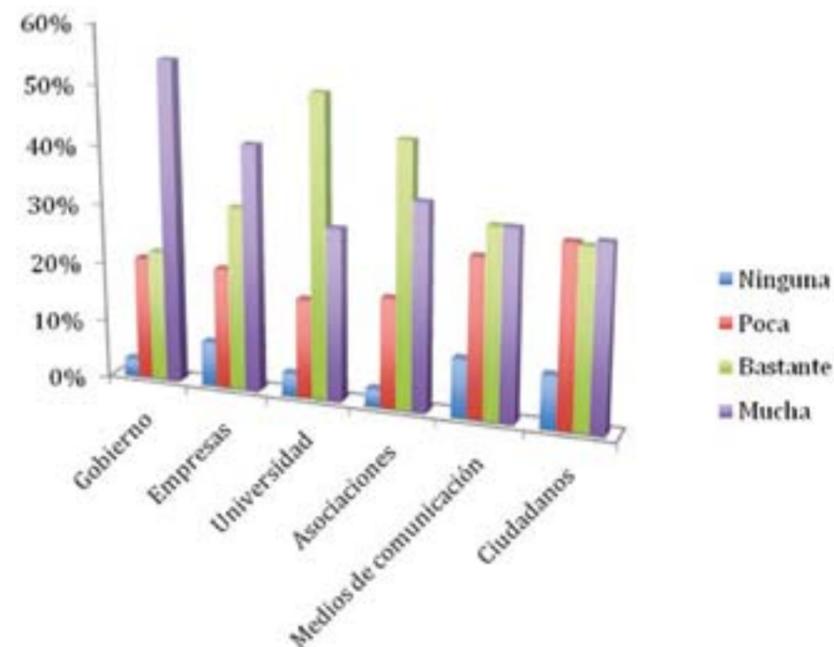
Además, casi las tres cuartas partes de los titulados con discapacidad de la Universitat de València (72.8%) creen que las empresas no cuentan con los recursos suficientes para integrar con éxito a las personas con discapacidad.

Gráfico 46. Porcentaje de titulados con discapacidad acorde a si creen que las empresas cuentan o no con los recursos suficientes para integrarles con éxito.



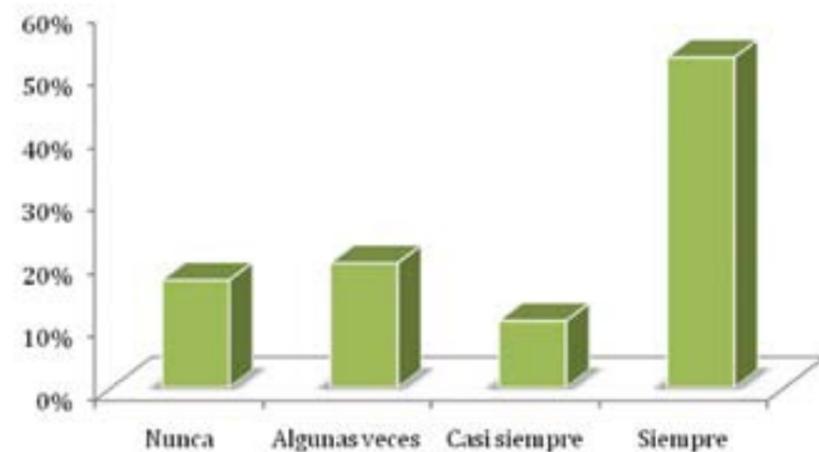
En cuanto a la importancia de los diferentes agentes sociales para fomentar el empleo entre personas con discapacidad, un 54.4% y un 41.5% de los titulados con discapacidad señalan como muy importantes tanto al gobierno como a las empresas, respectivamente. El 50.7% y un 44.2% cree que la universidad y las asociaciones, fundaciones y ONGs tienen bastante importancia para fomentar empleo en este colectivo. Sin embargo respecto a la importancia que pueden tener los medios de comunicación y los ciudadanos para fomentar empleo en personas con discapacidad, los resultados no muestran diferencias entre si los titulados con discapacidad creen que tienen poca, bastante o mucha importancia.

Gráfico 47. Valoración de la importancia que tienen los diferentes actores sociales en el fomento del empleo de las personas con discapacidad.



Finalmente, tal y como muestra el gráfico 48, un 52.5% de los titulados con discapacidad de la Universitat de València comunica siempre su discapacidad a la hora de buscar empleo, frente a un 19.8% que la comunica solo algunas veces y un 17.1% que no la comunica nunca.

Gráfico 48. Frecuencia con la que los titulados con discapacidad comunican su discapacidad a la hora de buscar empleo.



6. Resultados diferenciales de la encuesta

A continuación se presenta una tabla con la relación de los análisis diferenciales que se han realizado en este estudio. Para ello se han tomado como base las variables socio-demográficas sexo, edad, tipo de deficiencia que ha causado la discapacidad y titulación.

Tabla 10. Análisis diferenciales realizados en el estudio.

Sexo	Edad	Discapacidad	Titulación
Tipo discap.	Tipo discap.		Tipo discap.
Edad		Edad	Edad
Estructura familiar		Estructura familiar	
Grado de discap.			Grado de discap.
Prestación	Prestación	Prestación	Prestación
Tipo de prestación			Tipo de prestación
Titulación	Titulación	Titulación	
Año finalización			
Área titulación	Área titulación	Área titulación	
Trabajando	Trabajando	Trabajando	Trabajando
Área trabajo		Área trabajo	
Trabajo-título		Trabajo-título	Trabajo-título
Tipo de contrato	Tipo de contrato	Tipo de contrato	Tipo de contrato
Tipo de empleador	Tipo de empleador	Tipo de empleador	Tipo de empleador
Jornada laboral	Jornada laboral	Jornada laboral	Jornada laboral
Adaptación puesto		Adaptación puesto	Adaptación puesto
Buscan trabajo		Buscan trabajo	Buscan trabajo
Tipo de búsqueda	Tipo de búsqueda	Tipo de búsqueda	Tipo de búsqueda
Motivo estudiar	Motivo estudiar	Motivo estudiar	Motivo estudiar
Ayuda universidad	Ayuda universidad	Ayuda universidad	Ayuda universidad
		Preferencia trab.	Preferencia trab.
Barreras	Barreras	Barreras	Barreras
Legislación		Legislación	Legislación
Recursos empresa		Recursos empresa	Recursos empresa
Agentes sociales		Agentes sociales	
Comunica discap.	Comunica discap.	Comunica discap.	Comunica discap.

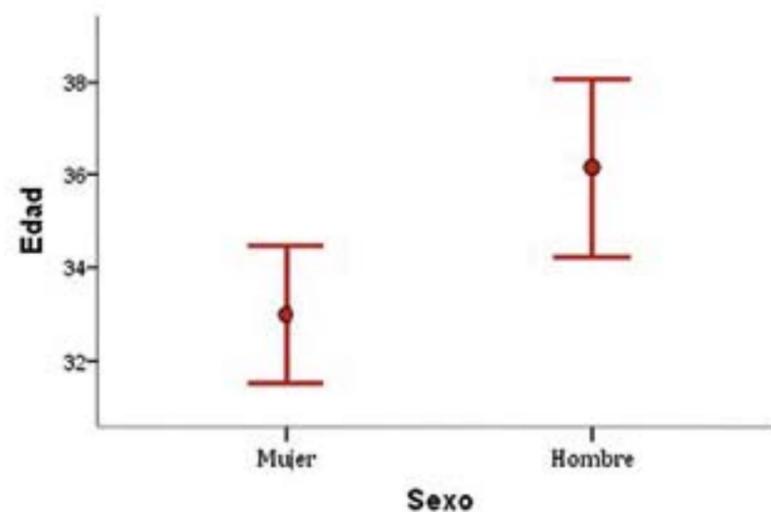
Además, se estudiaron los resultados diferenciales en función de si la persona ha trabajado alguna vez y del sector de la empresa empleadora, y las diferencias en necesidades de adaptación de los titulados, su formación y su papel en la empresa.

A continuación se detallan los resultados significativos que se han encontrado al relacionar estas variables.

Resultados diferenciales en función del sexo

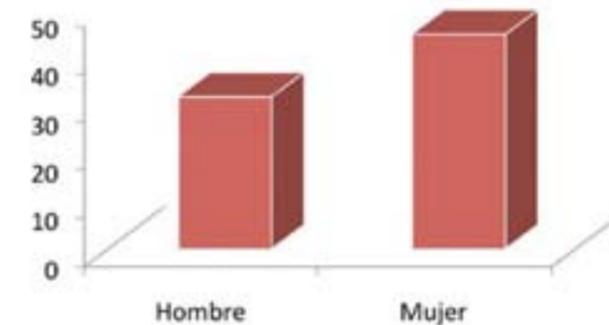
Se han analizado diferentes variables para observar posibles diferencias entre los hombres y las mujeres participantes en el estudio, encontrándose diferencias significativas en la edad de los sujetos ($F_{1/215}=6.886$; $p<.01$). Mientras que las mujeres tenían una edad media de 33 años, los hombres tenían 36.15 años de media.

Gráfico 49. Diferencias de edad entre mujeres y hombres.



Además, también se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres en función de la búsqueda de empleo. Mientras que un 44.7% de las mujeres busca trabajo, sólo un 31.7% de los hombres lo hace ($\chi^2= 3.899$; $p= .05$).

Gráfico 50. Diferencias en búsqueda de empleo entre hombres y mujeres.



No se han encontrado diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto al nivel de estudios ($\chi^2_3= 4.792$; $p> .05$), observándose un 35.8% de mujeres diplomadas frente al 22.3% de los hombres, un 59.3% de mujeres licenciadas o ingenieras frente al 70.2% de los hombres, un 4.1% de mujeres con Máster o Postgrado frente al 6.4% de los hombres y un 0.8% de mujeres con Doctorado frente al 1.1% de los hombres.

Gráfico 51. Diferencias en nivel de estudios entre hombres y mujeres.



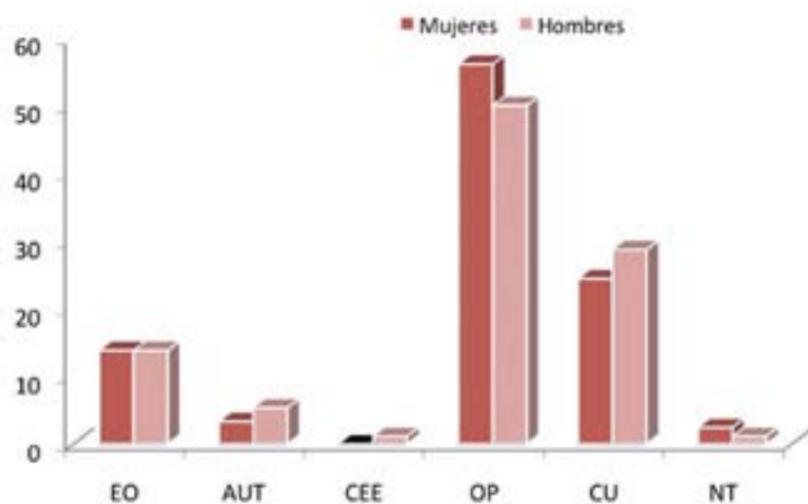
Tampoco se han encontrado diferencias entre hombres y mujeres en la relación entre el puesto de trabajo y los estudios ($\chi^2_2= .952$; $p> .05$). De las mujeres tituladas en la UV con discapacidad, un 70.7% afirma que su puesto de trabajo sí tiene relación con sus estudios, un 16.3% afirma que no la tiene, y un 13% no ha trabajado. De los hombres encuestados, un 64.9% encuentra relación entre su puesto de trabajo y sus estudios, un 18.1% no lo hace, y un 17% no ha trabajado.

Gráfico 52. Diferencias en la relación entre la titulación y el puesto de trabajo entre hombres y mujeres.



Finalmente, tampoco existen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a sus preferencias por el lugar en el que emplearse ($\chi^2_5 = 3.156$; $p > .05$). En las empresas ordinarias querrían emplearse el 13.8% de mujeres y de hombres, al 3.3% de las mujeres frente al 5.3% de los hombres preferirían emplearse como autónomos, a ninguna mujer y sólo un 1.1% de los hombres les gustaría emplearse en un centro especial de empleo (CEE), al 56.1% de las mujeres y el 50% de los hombres les gustaría emplearse en un organismo público, un 24.4% de mujeres y 28.7% de hombres no tienen preferencias, y un 2.4% de mujeres y un 1.1% de hombres no quieren trabajar.

Gráfico 53. Diferencias en la preferencia de lugar de empleo entre hombre y mujeres.

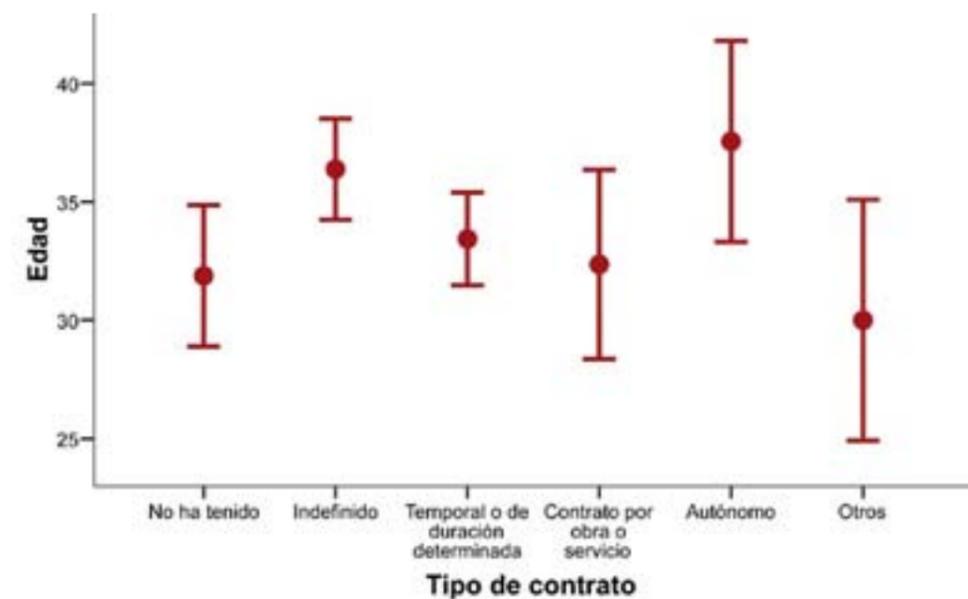


Notas: EO = Empresa ordinaria; AUT = Autónomo; CEE = Centro especial de empleo; CU = Cualquiera; NT = No quiere trabajar.

Resultados diferenciales en función de la edad

En este punto se analizan las posibles diferencias existentes en los participantes en el estudio en función de la edad, encontrándose diferencias significativas según el tipo de contrato ($F_{5,211} = 4.450$; $p = .002$), siendo la media de edad más elevada para los autónomos.

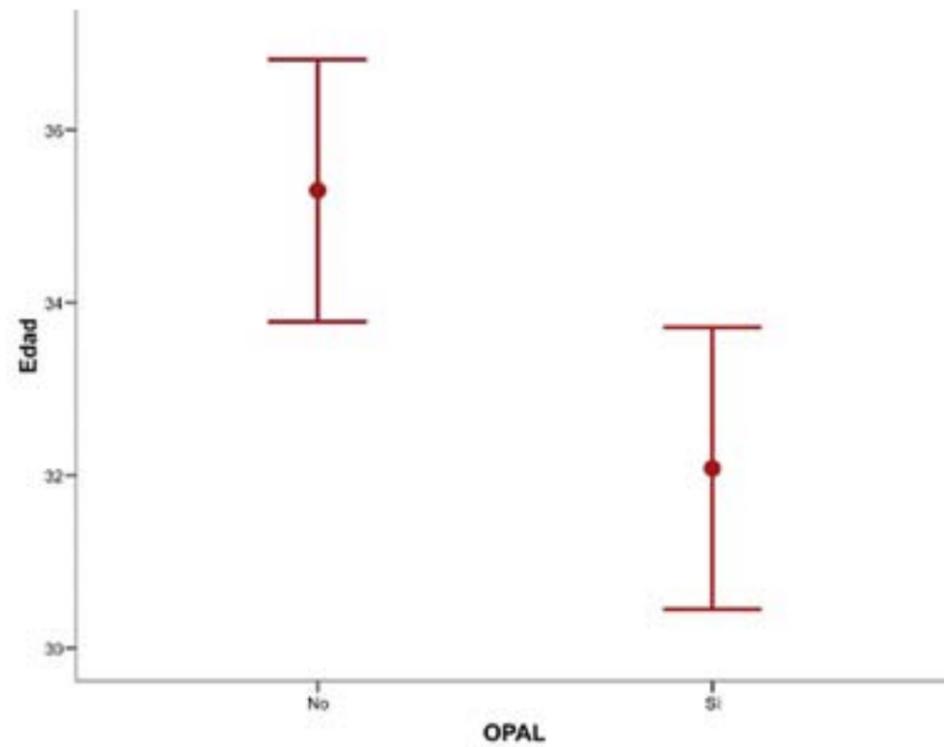
Gráfico 54. Diferencias en el tipo de contrato en función de la edad.



También se han encontrado diferencias significativas entre los diversos tipos de empleadores en función de la edad ($F_{4,212} = 4.450$; $p = .002$), de manera que existen diferencias significativas, al menos, entre la media de edad mayor (36.90 años de edad para la Administración Pública) y la media de edad menor (31.98 años para aquellos que no han tenido empleador).

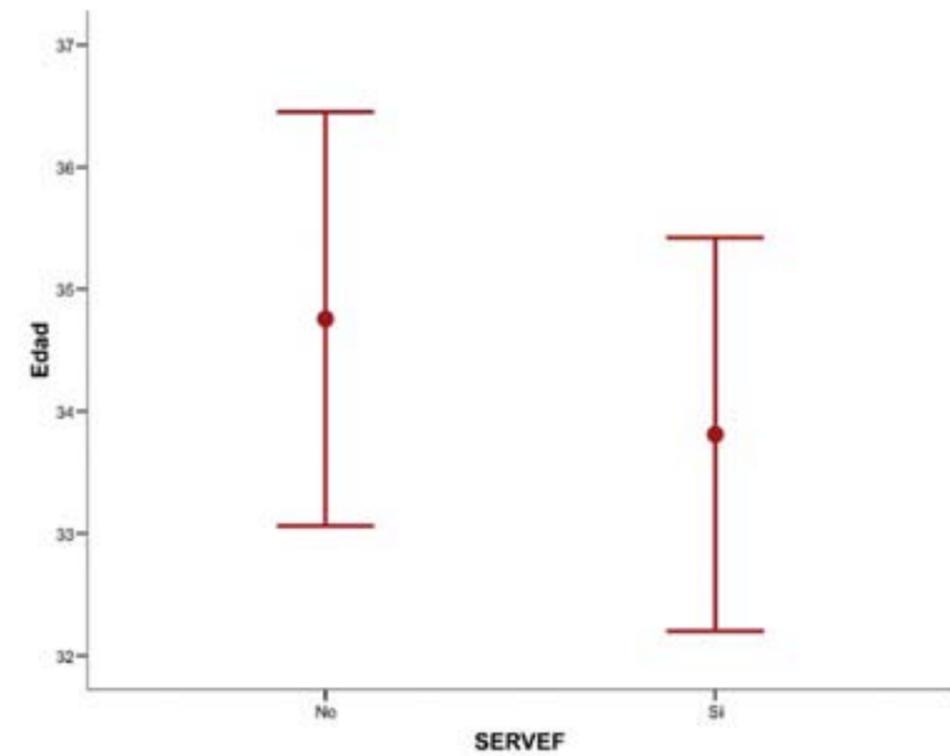
Por lo que respecta a la búsqueda de trabajo a través de los diferentes medios, se encontraron diversas diferencias en función de la edad. Entre las personas con discapacidad titulados en la Universitat de València que buscaron empleo a través del OPAL, existen diferencias significativas entre la edad de aquellos que sí han buscado trabajo en el OPAL (32.08 años), siendo más jóvenes que aquellos que no lo han hecho (35.30 años) ($F_{1,215} = 6.016$; $p = .015$).

Gráfico 55. Diferencias en la búsqueda de empleo a través del OPAL en función de la edad.



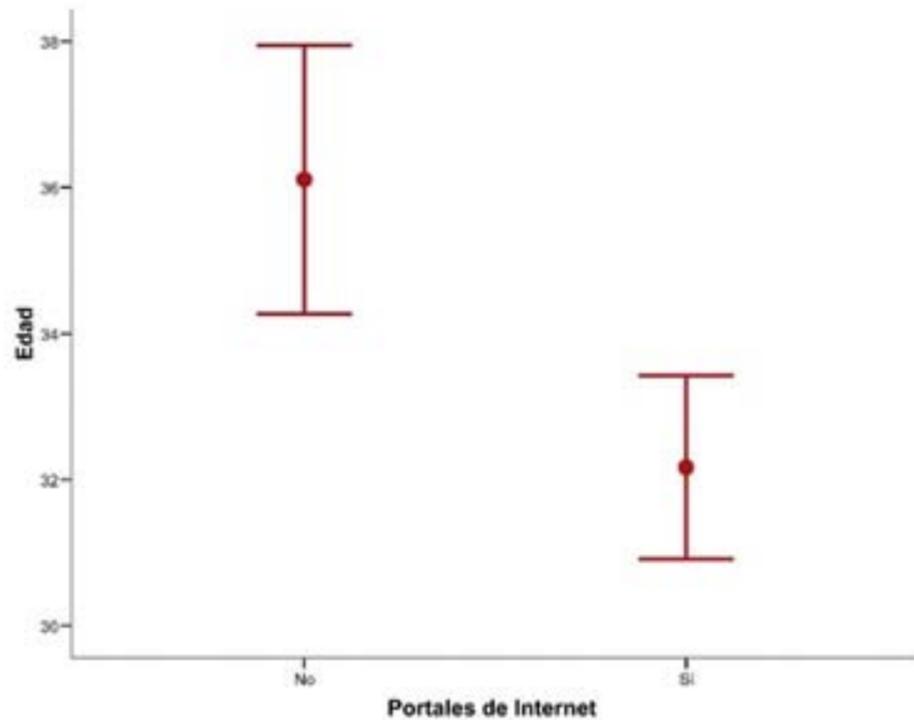
También se han encontrado diferencias significativas entre aquellos que han buscado trabajo en el SERVEF, siendo significativamente más jóvenes aquellos que sí lo han hecho, con una media de 33.81 años de edad, que aquellos que no, con una media de 34.76 años ($F_{1,215} = 5.710$; $p = .018$).

Gráfico 56. Diferencias en la búsqueda de trabajo a través del SERVEF en función de la edad.



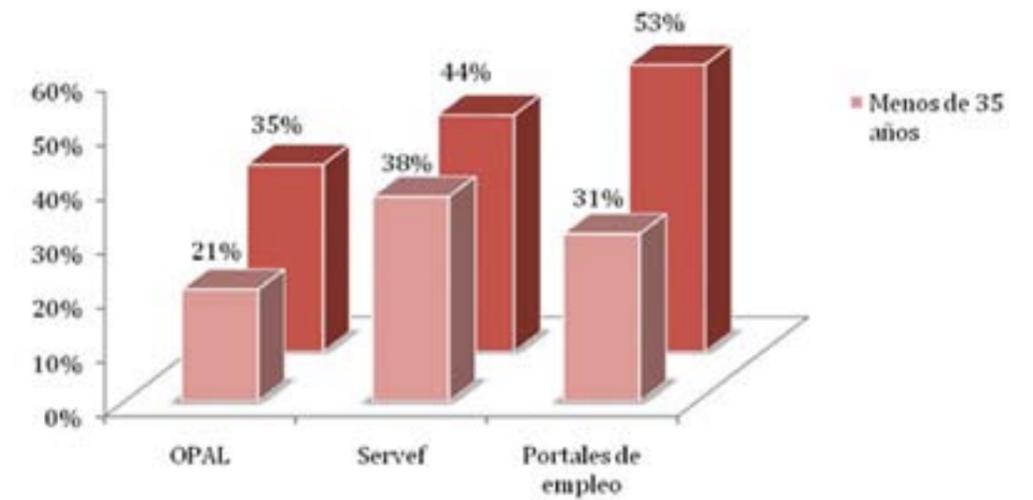
Finalmente, también se han observado diferencias significativas en la edad de aquellos que buscan trabajo a través de los portales de empleo. Mientras que los que no buscan empleo mediante estos portales tienen una media de edad de 36.11 años, los que sí lo hacen tienen una media de edad de 32.17 ($F_{1,215} = 11.038$; $p = .001$).

Gráfico 57. Diferencias en la búsqueda de trabajo a través de los portales de empleo en función de la edad.



En resumen, las diferencias en función de la edad en cuanto a la forma de buscar empleo, señalan a que los más jóvenes emplean más “armas” en la búsqueda de empleo, ya que utilizan todas con la misma frecuencia que los más mayores, pero, además, usan más el OPAL, el SERVEF y, en especial, los portales de internet. A modo descriptivo se ha dividido la muestra en menores de 35 años y de 35 o más años, y se ha calculado cuántos de cada grupo de edad han empleado estos tres servicios, con los resultados que se muestran en la gráfica a continuación.

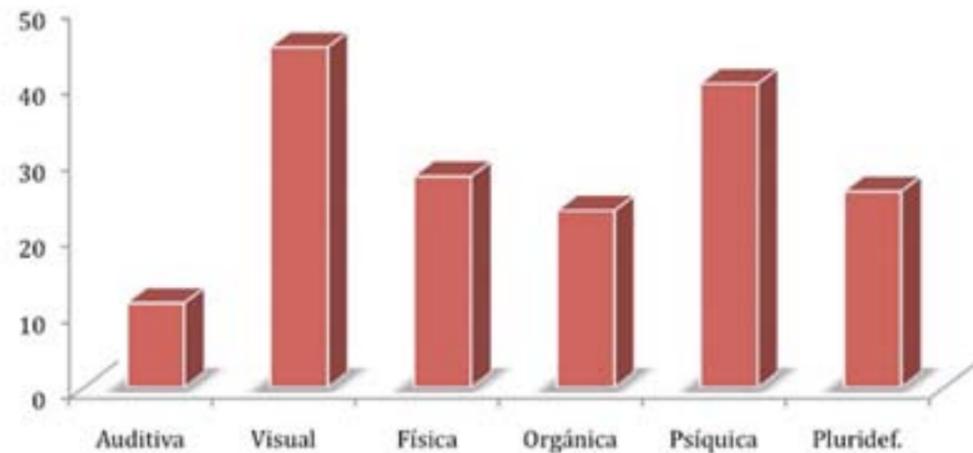
Gráfica 58. Forma de búsqueda de empleo por edad.



Resultados diferenciales en función del tipo de discapacidad

En función del tipo de discapacidad, también se encuentran diversas diferencias significativas entre las personas que forman la muestra. Por una parte, existen diferencias significativas entre aquellas personas que reciben algún tipo de prestación económica en función de la discapacidad ($\chi^2_5 = 11.337$; $p = .045$), observándose un mayor porcentaje de personas que perciben una prestación económica en el grupo de discapacidad visual (44.8%), seguido de los grupos de discapacidad psíquica (40%), física (27.8%), plurideficiencia (25.8%), orgánica (23.3%) y auditiva (11.1%).

Gráfico 59. Diferencias en los porcentajes de participantes que reciben prestaciones que se reciben en función del tipo de discapacidad.



También según la discapacidad, existen diferencias significativas en el tipo de contrato ($\chi^2_{25} = 40.6373$; $p = .025$). En los grupos con plurideficiencia, deficiencia auditiva y deficiencia orgánica, predominan los contratos indefinidos, con porcentajes de 73.9%, 55.6% y 41.9%, respectivamente. En el grupo con deficiencia visual y física predomina el contrato temporal (44.8% y 33.3%, respectivamente). Finalmente, en el grupo con deficiencia psíquica predominan las personas que no han tenido ningún tipo de contrato (40%).

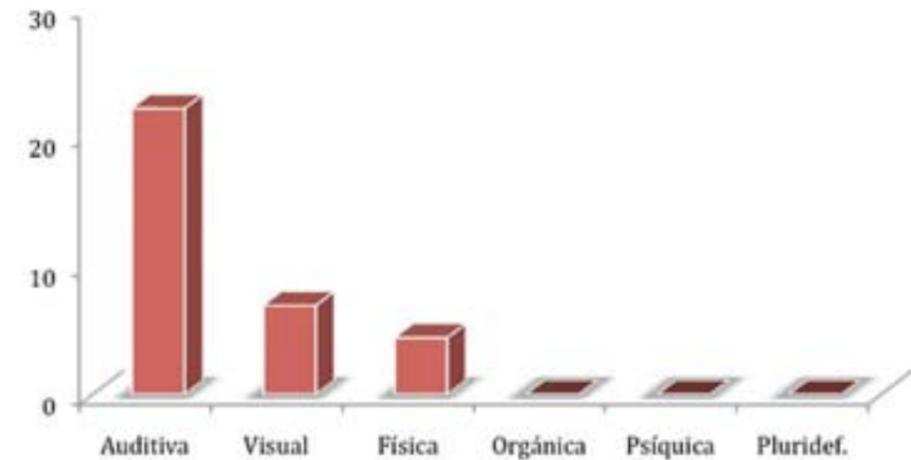
Tabla 11. Diferencias en el tipo de contrato en función del tipo de discapacidad.

	NOCON.	INDF.	TEMP.	OBR.	AUT.	OT.
Auditiva	7,4%	55,6%	18,5%	7,4%	3,7%	7,4%
Visual	17,2%	34,5%	44,8%	0%	3,4%	0%
Física	20%	27,8%	33,3%	6,7%	7,8%	4,4%
Orgánica	11,6%	41,9%	37,2%	9,3%	0%	0%
Psíquica	40%	20%	20%	20%	0%	0%
Pluridef.	0%	73,9%	17,4%	4,3%	0%	4,3%

Notas: NOCON. = No ha tenido contrato; INDF. = Contrato indefinido; TEMP. = Contrato temporal; OBR. = Contrato por obra o servicio; AUT. = Autónomo; OT. = Otros.

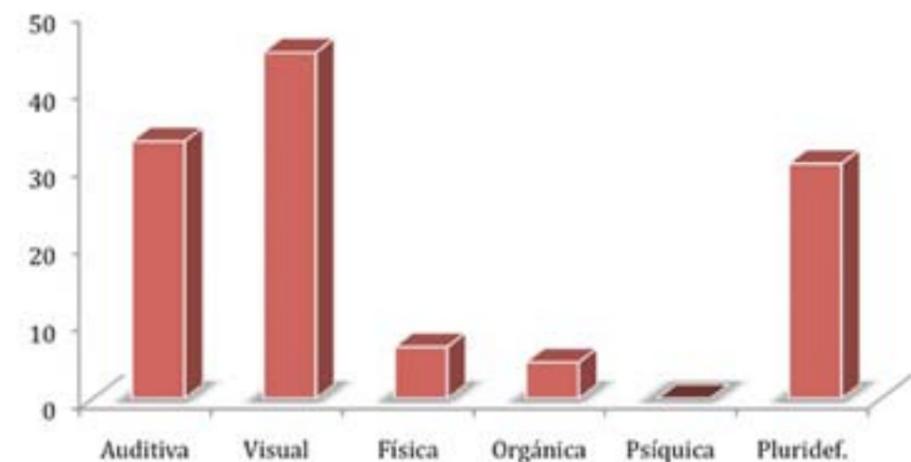
Existen además diferencias significativas en la adaptación de los sujetos del puesto de trabajo, en función de su discapacidad ($\chi^2_5 = 36.358$ $p = .001$), observándose adaptación tan sólo en las personas con discapacidad auditiva, visual y física (22.2%, 6.9% y 4.4% tienen adaptación del puesto de trabajo, respectivamente).

Gráfico 60. Diferencias en los porcentajes de participantes que necesitan adaptaciones al puesto de trabajo en función del tipo de discapacidad.



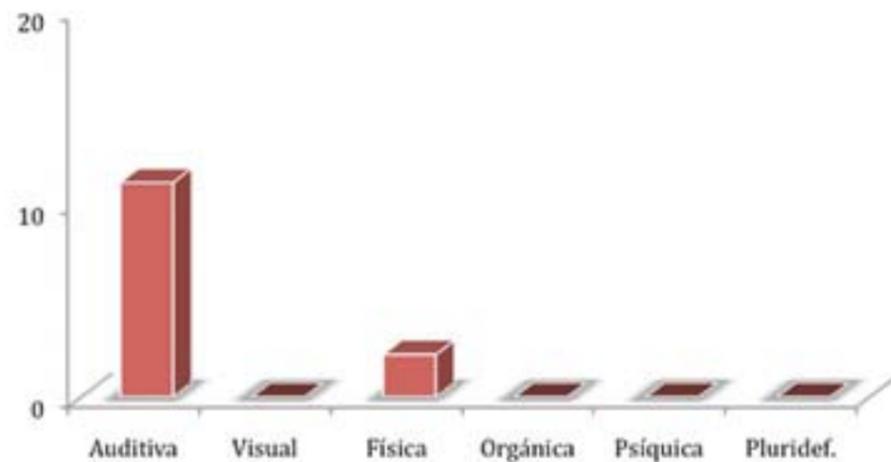
Además, existen diferencias significativas de adaptación del centro de trabajo en función del tipo de discapacidad ($\chi^2_5 = 11.664$; $p = .040$), observando un mayor número de centros que se adaptan entre los grupos de discapacidad visual (44.8%), auditiva (33.3%) y plurideficiencia (30.4%).

Gráfico 61. Diferencias en los porcentajes de las empresas que realizan adaptaciones al puesto de trabajo en función del tipo de discapacidad.



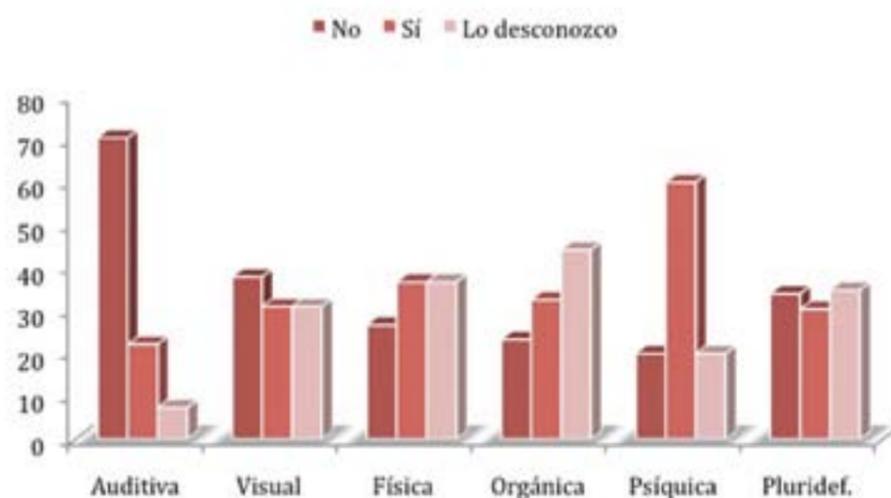
También se encuentran diferencias significativas en la accesibilidad del centro de trabajo en función del tipo de discapacidad ($\chi^2_5 = 11.664$; $p = .040$). El grupo que cuenta con más medidas de accesibilidad son las personas con discapacidad auditiva, seguido por el formado por las personas con discapacidad física.

Gráfico 62. Diferencias en los porcentajes de participantes que tienen medidas de accesibilidad del centro de trabajo en función del tipo de discapacidad.



En cuanto a la percepción de prestación de ayuda por parte de la Universidad, también encontramos diferencias significativas en función del tipo de discapacidad de la persona ($\chi^2_{10} = 24.064$ $p = .007$). Mientras que las personas con discapacidad psíquica son las que perciben un mayor apoyo de la Universidad en la búsqueda de empleo (60%), seguidas de las personas con discapacidad física (36.7%), orgánica (32.6%), plurideficiencia (30.4%) y las personas con discapacidad auditiva (22.2%), las personas con discapacidad visual son el grupo que menor apoyo percibe (3%).

Gráfico 63. Diferencias en la percepción de prestación de ayuda por parte de la Universidad en función del tipo de discapacidad.



También se observan diferencias significativas en la importancia que se otorga al Gobierno como agente social en el apoyo a la búsqueda de empleo en función del tipo de discapacidad ($\chi^2_{15} = 29.959$ $p = .012$). Mientras que la mayoría de grupos le otorgan mucha importancia al apoyo del gobierno (un 73.9% del grupo con plurideficiencia, un 58.1% del grupo con deficiencia orgánica, un 56.7% del grupo con deficiencia física, un 51.7% de deficiencia visual y un 40% del grupo de deficiencia psíquica), las personas con deficiencia auditiva son el único grupo en el que hay un mayor porcentaje de personas que dan poca importancia a este apoyo (el 48.1%), sumando más del 50% de los sujetos cuando la importancia es poca o ninguna.

Tabla 12. Diferencias en la importancia que se otorga al Gobierno como agente social en el apoyo a la búsqueda de empleo en función del tipo de discapacidad.

	Ninguna	Poca	Bastante	Mucha
Auditiva	7,4%	48,1%	14,8%	29,6%
Visual	6,9%	13,8%	27,6%	51,7%
Física	1,1%	16,7%	25,6%	56,7%
Orgánica	2,3%	23,3%	16,3%	58,1%
Psíquica	0%	0%	60%	40%
Plurideficiencia	0%	13%	13%	73,9%

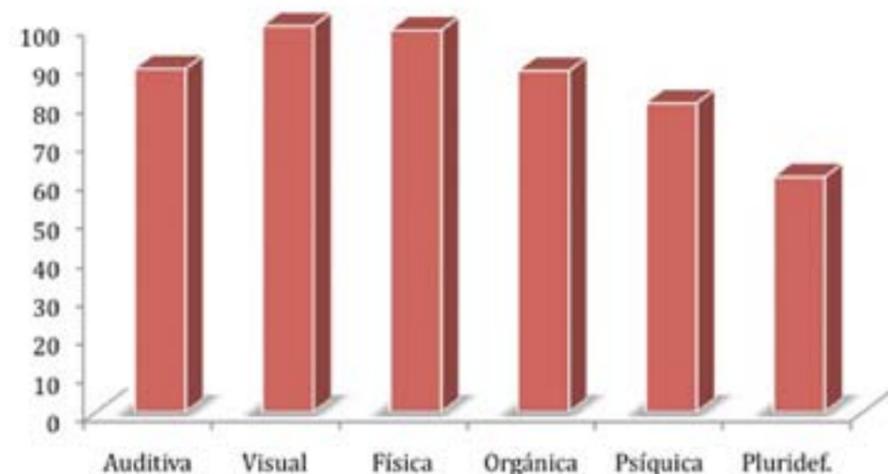
No existen, sin embargo, diferencias significativas en el nivel de estudios en función del tipo de discapacidad ($\chi^2_{15} = 16.613$; $p > .05$), observándose en todos los tipos de discapacidad un mayor porcentaje de Licenciados o Ingenieros, seguido por porcentajes elevados de Diplomados, y no tan elevados de Máster y Doctorados.

Tabla 13. Diferencias entre el nivel de estudios en función del tipo de discapacidad.

	Diplomatura	Licenciatura o Ingeniería	Máster	Doctorado
Auditiva	29,6%	55,6%	11,1%	3,7%
Visual	24,1%	75,9%	0%	0%
Física	32,2%	63,3%	4,4%	0%
Orgánica	37,2%	58,1%	4,7%	0%
Psíquica	20%	60%	20%	4,3%
Plurideficiencia	17,4%	73,9%	4,3%	9%

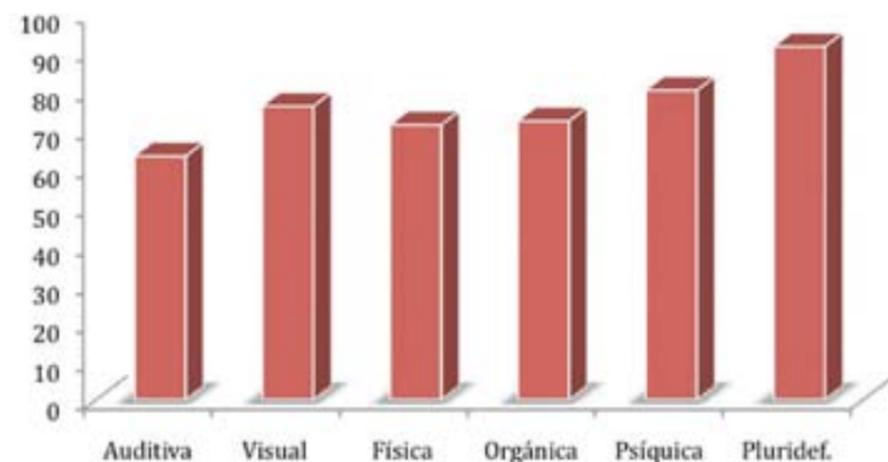
Tampoco existen diferencias significativas entre los tipos de discapacidad y los valores que los titulados creen que aportan a la empresa, como constancia ($\chi^2_5 = 9.242$; $p > .05$), esfuerzo y sacrificio ($\chi^2_5 = 7.168$; $p > .05$), motivación ($\chi^2_5 = 7.511$; $p > .05$), mejora del clima laboral ($\chi^2_5 = 9.583$; $p > .05$), excepto en lo que al valor de superación se refiere ($\chi^2_5 = 37.351$; $p = .001$). Un 100% de los titulados con discapacidad visual, un 98.9% de los titulados con discapacidad física, un 88.9% de los que tienen discapacidad auditiva, un 88.4% de los que tienen otra discapacidad orgánica, un 80% de los que tienen otra discapacidad psicológica y un 60.9% de los que tienen plurideficiencia perciben que aportan superación a la empresa.

Gráfico 64. Diferencias en el porcentaje de participantes que creen que aportan el valor de superación a la empresa en función del tipo de discapacidad.



En este sentido, tampoco se han encontrado diferencias significativas en cuanto a los prejuicios que los encuestados perciben en función de los tipos de discapacidad ($\chi^2_5 = 5.744$; $p > .05$).

Gráfico 65. Porcentaje de participantes que perciben prejuicios en función del tipo de discapacidad.



En función del tipo de discapacidad, sí encontramos diferencias en cuanto al tipo de adaptación del puesto de trabajo ($\chi^2_{16} = 45.208$; $p = .001$). Mientras que las personas con discapacidad auditiva necesitan mayoritariamente adaptaciones telefónicas (50%), los titulados con discapacidad visual necesitan sobre todo adaptaciones informáticas (92.3%), las personas con discapacidad física y multidiscapacidad necesitan adaptaciones de mobiliario en su mayoría (50%) y los que tienen discapacidad orgánica necesitan tanto adaptaciones informáticas (50%) como otras (50%).

Tabla 14. Diferencias en el tipo de adaptación al puesto de trabajo en función del tipo de discapacidad.

	AI	AT	AM	AC	O
Auditiva	0%	50%	0%	12,5%	37,5%
Visual	92,3%	0%	0%	7,7%	0%
Física	16,7%	0%	50%	16,7%	16,7%
Orgánica	50%	0%	0%	0%	50%
Plurideficiencia	28,6%	0%	57,1%	0%	14,3%

Notas: AI= Adaptaciones informáticas; A= Adaptaciones telefónicas; AM = Adaptación mobiliario; AC= Adaptación comunicación; O = Otras.

Por lo que se refiere a las diferencias entre las diferentes áreas funcionales del puesto de trabajo desarrollado, no se han encontrado diferencias significativas en función del tipo de discapacidad ($\chi^2_{25} = 22.796$; $p > .05$). Sin embargo, cabe destacar mayores porcentajes de trabajadores con discapacidad física en el área asistencial (47.4%) y el área de educación e investigación (35.2%); mayor número de trabajadores con discapacidad auditiva (33.3%), visual (33.3%) y física (33.3%) para el área de artes y oficios; mayor porcentaje de personas con otras discapacidades orgánicas (41.7%) en el área de servicios sociales, jurídicos y económicos, y mayoría de personas con discapacidad física (30%) y otras discapacidades orgánicas (30%) en el área de ingenierías y TICs.

Tabla 15. Participantes del estudio que trabajan en las diferentes áreas de trabajo en función del tipo de discapacidad.

	AS	EI	SC	AO	JES	ITIC
Auditiva	14%	14,8%	12,5%	33,3%	8,3%	0%
Visual	12,3%	7,4%	16,7%	33,3%	16,7%	20%
Física	47,4%	35,2%	39,6%	33,3%	25%	30%
Orgánicas	17,5%	24,1%	14,6%	0%	41,7%	30%
Psíquicas	0%	3,7%	0%	0%	0%	10%
Plurideficiencia	8,8%	14,8%	16,7%	0%	8,3%	10%

Notas: AS = Asistencial; EI = Educación e Investigación; SC = Servicios Comerciales; AO = Artes y Oficios; JES = Jurídicos, Económicos y Sociales; ITIC = Ingenierías y TICs.

No se han encontrado diferencias significativas en función del tipo de discapacidad en la relación entre la titulación y el puesto de trabajo ($\chi^2_{10} = 13.064$; $p > .05$), las preferencias del lugar de trabajo ($\chi^2_{25} = 23.630$; $p > .05$), el tipo de empleador ($\chi^2_5 = 25.240$; $p > .05$), los motivos de trabajo ($\chi^2_{10} = 11.539$; $p > .05$), la comunicación de la discapacidad en el momento en que se va a contratar ($\chi^2_{15} = 18.568$; $p > .05$), ni en los prejuicios que se perciben ($\chi^2_5 = 5.744$; $p > .05$).

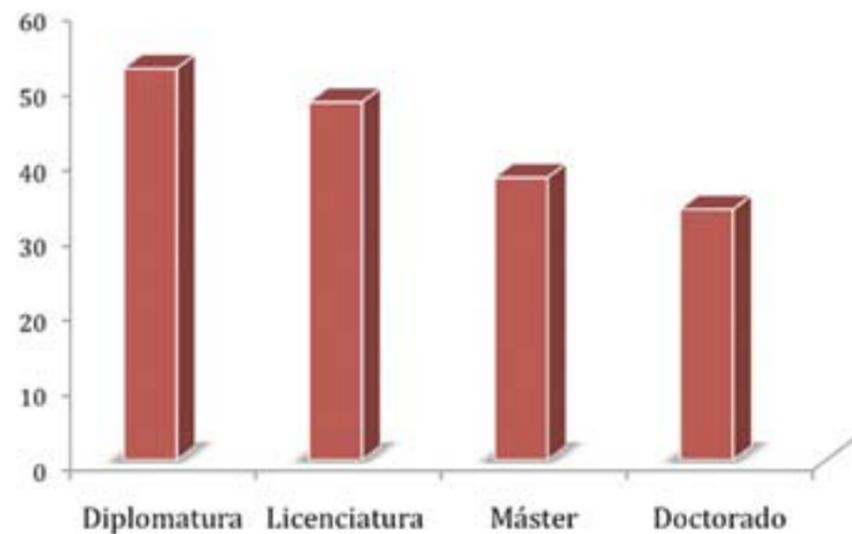
Finalmente, tampoco se observan diferencias significativas en las preferencias por el lugar de empleo en función de los tipos de discapacidad ($\chi^2_{25} = 23.630$; $p > .05$), en el tipo de empresa empleadora ($\chi^2_{20} = 25.240$; $p > .05$), los motivos de estudio ($\chi^2_{10} = 11.539$; $p > .05$) o la comunicación de su discapacidad en la búsqueda de empleo ($\chi^2_{15} = 18.568$; $p > .05$).

Resultados en función del grado de discapacidad

Se estudian en este apartado las diferencias encontradas en función del grado de discapacidad en diferentes aspectos, como el nivel de estudios, los valores que se perciben que se aportan a la empresa, el tipo de adaptación necesaria, o la relación entre el puesto de trabajo y los estudios.

Por lo que se refiere al nivel de estudios, se encuentran diferencias significativas en función del grado de discapacidad ($F_{2,213} = 2.929$; $p = .035$), disminuyendo el grado de discapacidad conforme más nivel de estudios tiene la persona. Los Diplomados tienen una media de grado de discapacidad de 52.28, los Licenciados o Ingenieros de 47.79, los titulados con Máster de 37.72, y los Doctores de 33.5.

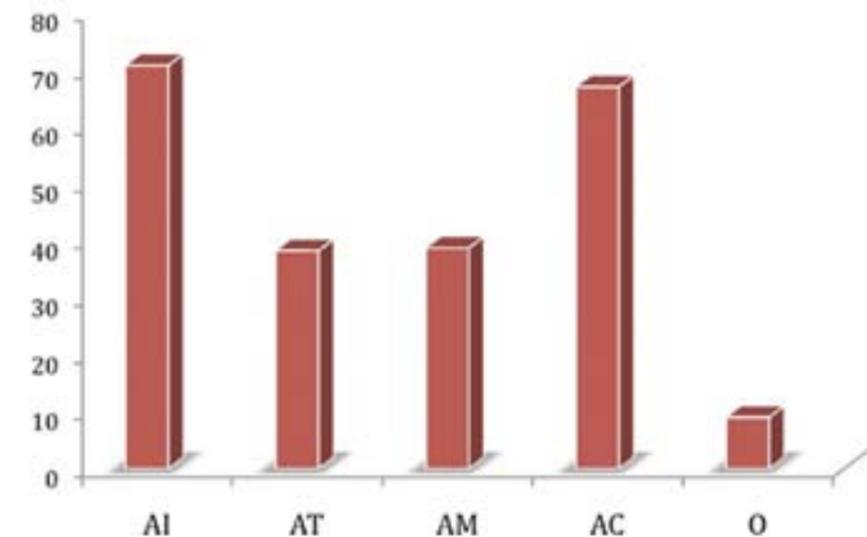
Gráfico 66. Medias del grado de discapacidad en función del nivel de estudios.



En el caso de los valores que perciben como aportados a la empresa, no se han encontrado diferencias significativas para ninguno de ellos: constancia ($F_{1,215} = 3.065$; $p > .05$), superación ($F_{1,215} = .565$; $p > .05$), esfuerzo y sacrificio ($F_{1,215} = 3.208$; $p > .05$), motivación ($F_{1,215} = 1.067$; $p > .05$), o mejora del clima del laboral ($F_{1,215} = .954$; $p > .05$). Tampoco se han observado diferencias significativas en cuanto a los prejuicios observados en la empresa en función del grado de discapacidad ($F_{1,215} = 2.347$; $p > .05$).

Por lo que respecta a los tipos de adaptación necesarios, sí se encuentran diferencias en función del grado de discapacidad ($F_{1,215} = 10.661$; $p = .001$). Estas diferencias se hacen patentes entre aquellos que necesitan adaptaciones informáticas (que tienen un grado medio de discapacidad de 70.75) frente a los que necesitan adaptaciones telefónicas (con grado medio de discapacidad de 38.25; $p = .001$), frente a los que necesitan adaptaciones de mobiliario (con grado medio de discapacidad de 38.71; $p = .001$), y frente a los que necesitan otro tipo de adaptaciones (con grado medio de discapacidad de 9.9; $p = .001$).

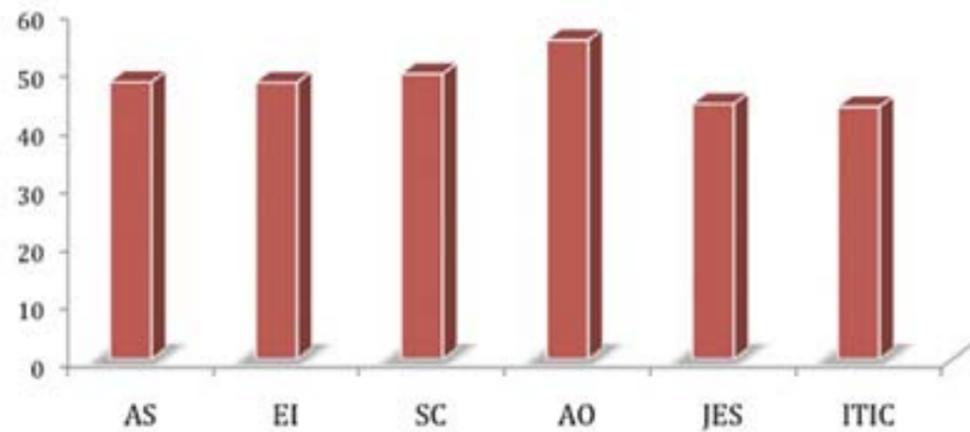
Gráfico 67. Medias del grado de discapacidad para cada tipo de adaptación.



Notas: AI = Adaptaciones informáticas; AT = Adaptaciones telefónicas; AM = Adaptación mobiliario; AC = Adaptación comunicación; O = Otras.

Por lo que se refiere a las diferencias encontradas en las áreas funcionales del puesto de trabajo, éstas no han sido significativas en función del grado de discapacidad ($F_{5,178} = .481$; $p > .05$). El mayor grado de discapacidad lo encontramos en el área funcional de artes y oficios, seguida del área de servicios comerciales, el área asistencial, el área de educación e investigación, el área de servicios jurídicos, sociales y económicos y, por último, el área de ingenierías y TICs, con una media menor de grado de discapacidad entre los empleados.

Gráfico 68. Medias del grado de discapacidad en cada área de trabajo.

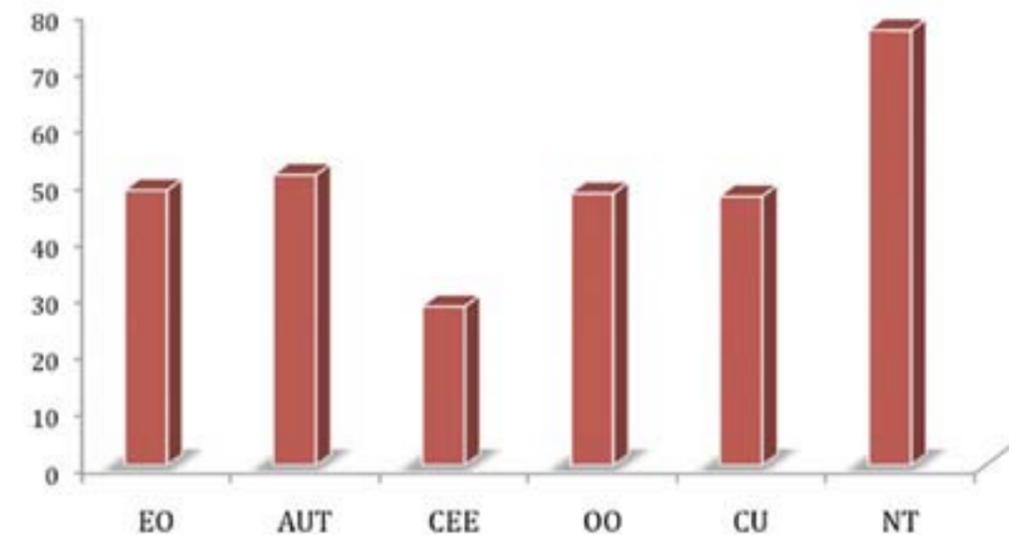


Notas: AS = Asistencial; EI = Educación e Investigación; SC = Servicios Comerciales; AO = Artes y Oficios; JES = Jurídicos, Económicos y Sociales; ITIC = Ingenierías y TICs.

En cuanto a la relación entre el puesto de trabajo y los estudios, esta no varía en función del grado de discapacidad ($F_{2,214} = 2.137$; $p > .05$), encontrando que aquellos que tienen un puesto de trabajo relacionado con sus estudios tienen un grado de discapacidad medio de 51.16, frente al 53.09 que tienen las personas que desempeñan puestos de trabajo no relacionados con sus estudios.

Sí se encuentran diferencias significativas en función del grado de discapacidad en el tipo de preferencias de lugar de empleo ($F_{5,211} = 2.445$; $p = .035$), hallándose estas entre las personas que no quieren trabajar, que tienen una media de grado de discapacidad de 76.75, y las que prefieren trabajar en organismos oficiales, con grado de discapacidad medio de 47.99 ($p = 0.13$), y las que prefieren trabajar en cualquier lugar, con grado de discapacidad medio de 47.45 ($p = .013$). Así pues, un alto grado de discapacidad parece asociarse a una tendencia a no querer trabajar, a no buscar empleo.

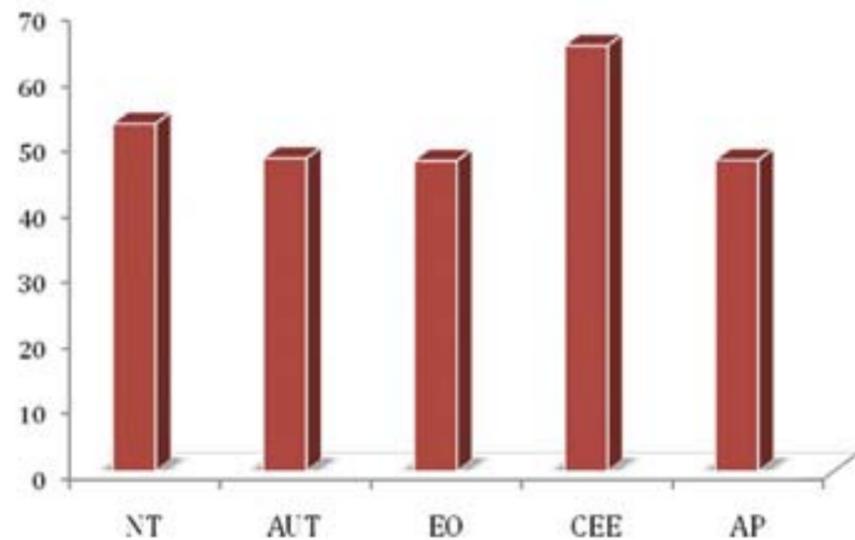
Gráfico 69. Medias del grado de discapacidad en las diferentes preferencias de lugar de empleo.



Notas: EO = Empresa ordinaria; AUT = Autónomo; CEE = Centro especial de empleo; OO = Organismo público; CU = Cualquiera; NT = No quiere trabajar.

Si se estudia el tipo de empresa empleadora, no se encuentran diferencias significativas en función del grado de discapacidad ($F_{4,212} = 1.101$; $p > .05$). Aquellos que están empleados en un centro especial de empleo tienen un grado de discapacidad medio de 65, los que no han tenido empleo de 53.09, los que trabajan por cuenta propia (autónomos) un 47.81, los que trabajan en administración pública un 47.53, y los que trabajan en empresas ordinarias un 47.43.

Gráfico 70. Medias del grado de discapacidad para cada tipo de empresa empleadora.

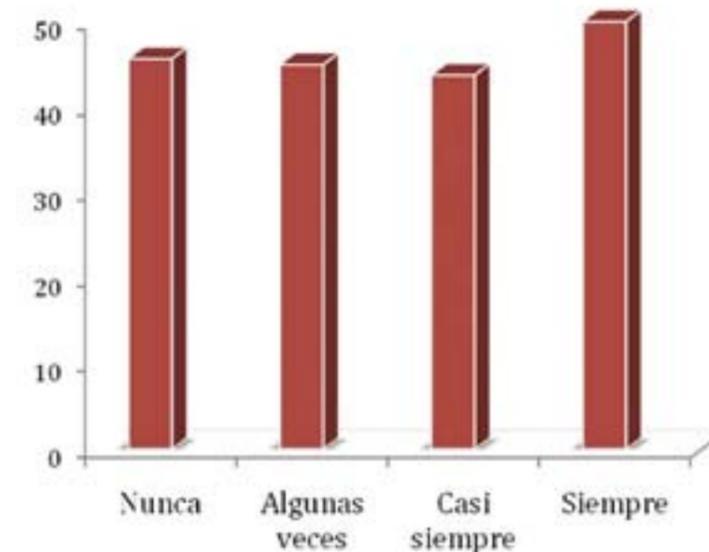


Notas: NT = No ha tenido trabajo; AUT = Autónomo; EO = Empresa ordinaria; CEE = Centro especial de empleo; AP = Administración pública.

Tampoco existen diferencias significativas en los motivos por los que se ha estudiado en función del grado de discapacidad ($F_{2,214} = .517$; $p > .05$).

Finalmente, sí encontramos diferencias significativas en la comunicación de la discapacidad en la búsqueda de empleo en función del grado ($F_{3,213} = 2.714$; $p = .046$). Aquellos que siempre comunican su discapacidad tienen una mayor media de grado de discapacidad (51.71), seguidos de los que nunca lo comunican (45.64), de los que lo hacen algunas veces (44.96) y, por último, de los que lo hacen casi siempre (43.73).

Gráfico 71. Medias del grado de discapacidad en la comunicación de la discapacidad en la búsqueda de empleo.



Resultados diferenciales en función de la titulación

Analizamos en este punto las diferencias que existen en la integración laboral de las personas con discapacidad titulados en la Universitat de València en función de la titulación que han estudiado.

Por lo que respecta al tipo de contrato, encontramos diferencias significativas entre las diversas titulaciones ($\chi^2_{35} = 58.541$; $p = .008$). Los titulados en Ciencias de la Educación tienen en su mayoría (un 57.1%) un contrato indefinido, así como los titulados en Ingenierías (50%), en Ciencias Jurídicas (46.7%), en Ciencias Sociales (43.8%) y en Ciencias Contables (31.3%). Los titulados en Ciencias Exactas, por su parte, tienen mayor porcentaje de contratos temporales (45.5%), así como los estudiantes de Humanidades (33.3%). Es de destacar que sólo superan el 20% de personas que no han tenido ningún tipo de contrato los grupos de titulados en Ciencias Jurídicas (26.7%) y en Ciencias Sociales (20.8%).

Tabla 16. Porcentaje de tipos de contrato en función de la titulación.

	NOCON.	INDF.	TEMP.	OBR.	AUT.	OT.
CCont.	18,8%	31,3%	25%	6,4%	18,8%	0%
CEd.	7,1%	57,1%	31%	4,8%	0%	0%
CSal.	9,8%	31,7%	39%	2,4%	12,2%	4,9%
CExac.	18,2%	18,2%	45,5%	9,1%	0%	9,1%
CJur.	26,7%	46,7%	20%	6,7%	0%	0%
CSoc.	20,8%	43,8%	29,2%	4,2%	0%	2,1%
CHum.	14,3%	31%	33,3%	14,3%	0%	7,1%
Ing.	0%	50%	0%	0%	50%	0%

Notas: NOCON. = No ha tenido contrato; INDF. = Contrato indefinido; TEMP. = Contrato temporal; OBR. = Contrato por obra o servicio; AUT. = Autónomo; OT. = Otros; CCont. = Ciencias Contables; CEd. = Ciencias de la Educación; CSal. = Ciencias de la Salud; CExac. = Ciencias Exactas; CJur. = Ciencias Jurídicas; CSoc. = Ciencias Sociales; CHum. = Ciencias Humanísticas; Ing. = Ingenierías.

En cuanto al tipo de empleador, también encontramos diferencias significativas en los diversos grupos de titulación ($\chi^2_{28} = 43.892$; $p = .028$), siendo en los grupos titulados de Ciencias de la Educación, Humanidades, Jurídicas, Exactas, Sociales y Ciencias de la Salud los que están en su mayoría empleados por la administración pública (con porcentajes de 61.9, 50, 46.7, 45.5, 41.7 y 41.5, respectivamente), mientras que el grupo de titulados en Ciencias Económicas trabaja mayoritariamente por cuenta ajena (56.3%) y los titulados en Ingenierías trabajan el 50% por cuenta propia y el 50% por cuenta ajena.

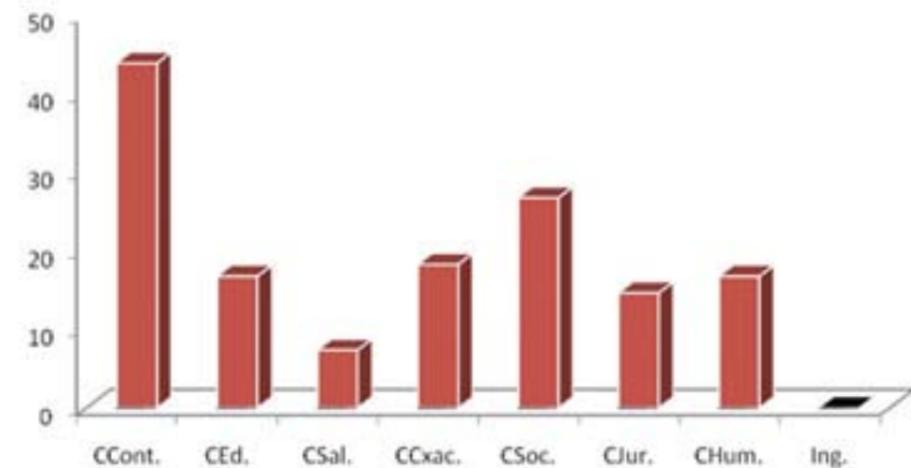
Tabla 17. Porcentaje de tipos de empleador en función de la titulación.

	No ha tenido	Cuenta propia	Cuenta ajena	Admin. pública
C. Contables	18,8%	18,8%	56,3%	6,3%
C. Educación	7,1%	2,4%	28,6%	61,9%
C. Salud	9,8%	12,2%	34,1%	41,5%
C. Exactas	18,2%	0%	36,4%	45,5%
C. Jurídicas	26,7%	0%	26,7%	46,7%
C. Sociales	20,8%	0%	35,4%	41,7%
C. Humanísticas	14,3%	2,4%	33,3%	50%
Ingenierías	0%	50%	50%	0%

Nota: Admin. pública = Administración pública.

También existen diferencias significativas en la adaptación del puesto de trabajo en función de la titulación ($\chi^2_7 = 12.428$ $p = .087$). Tal y como se observa en el gráfico, el mayor número de adaptación del puesto de trabajo se observa en el grupo de titulados de Económicas (43.8%), seguido por el grupo de Ciencias Sociales (26.7%), Ciencias Exactas (18.2%), Ciencias de la Educación (16.7%), Ciencias Humanísticas (16.7%), Ciencias Jurídicas (14.6%) y Ciencias de la Salud (7.3%), siendo nula la adaptación del puesto de trabajo para las Ingenierías (0%).

Gráfico 72. Porcentaje de participantes que necesitan adaptación al puesto de trabajo en función de la titulación.



Notas: CCont. = Ciencias Contables; CEd. = Ciencias de la Educación; CSal. = Ciencias de la Salud; CExac. = Ciencias Exactas; CSoc. = Ciencias Sociales; CJur. = Ciencias Jurídicas; CHum. = Ciencias Humanísticas; Ing. = Ingenierías.

En cuanto a la relación entre el puesto de trabajo con la titulación, no se han encontrado diferencias significativas en función de la titulación de los encuestados ($\chi^2_{14} = 18.801$; $p > .05$). Del total de la muestra, un 68.2% afirma que su puesto de trabajo tiene relación con su titulación, superando este porcentaje las titulaciones del ámbito de Ciencias de la Salud (85.4%) y Ciencias de la Educación (81%).

Tabla 18. Porcentaje de personas que desempeñan puestos de trabajo relacionados con su titulación en función de la titulación.

	No han trabajado	No tiene relación	Sí tiene relación
C. Contables	18,8%	25%	56,3%
C. Educación	7,1%	11,9%	81%
C. Salud	9,8%	4,9%	85,4%
C. Exactas	18,2%	18,2%	63,6%
C. Jurídicas	26,7%	26,7%	46,7%
C. Sociales	20,8%	22,9%	56,3%
C. Humanísticas	14,3%	19%	66,7%
Ingenierías	0	50%	50%

Si estudiamos las áreas funcionales del puesto de trabajo que desarrollan los diferentes titulados, encontramos diferencias significativas en función de la titulación de los encuestados ($\chi^2_{35} = 177.894$; $p < .001$). Mientras que la mayoría de los trabajadores en el área asistencial son titulados en Ciencias de la Salud (54.4%), la mayoría de los que lo hacen en el área de la educación e investigación son titulados en Ciencias de la Educación (46.3%), los que lo hacen en el área de servicios comerciales son mayoritariamente titulados en

Ciencias Sociales (25%) y Ciencias Humanísticas (22.9%), todos los que trabajan en artes y oficios son titulados en Ciencias Humanísticas (100%), el mayor porcentaje de empleados en el área de servicios jurídicos, económicos y sociales son titulados en Ciencias Sociales (50%) y la mayoría de los trabajadores en el área de ingenierías y TICs son titulados en Ciencias Humanísticas (70%).

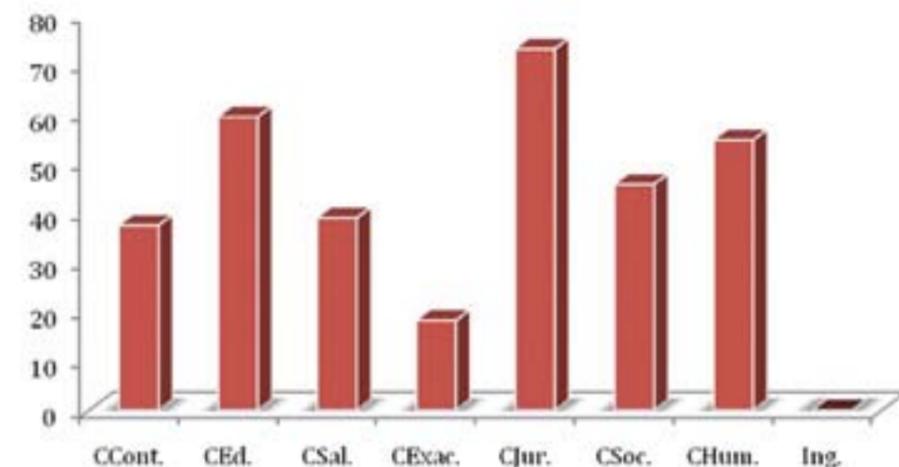
Por otra parte, y en referencia a las preferencias por la modalidad de empleo, sí se han encontrado diferencias significativas en función de la titulación ($\chi^2_{35} = 58.045$; $p = .035$). Mientras que los titulados en el área de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas preferirían trabajar en empresas ordinarias en mayor medida (37.5%), los titulados en Ingenierías preferirían ser autónomos (50%) o emplearse en organismos oficiales (50%), y los titulados en Ciencias de la Educación (71.4%), Ciencias de la Salud (56.1%), Ciencias Jurídicas (66.7%), Ciencias Sociales (43.8%) y Ciencias Humanísticas (50%), preferirían en mayor medida emplearse en organismos oficiales. Los encuestados titulados en Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, en su mayoría, afirman que cualquier opción les gustaría (54.5%).

Tabla 19. Porcentaje de participantes que prefieren cada modalidad de empleo en función de la titulación.

	Empresa Ordinaria	Autónomo	CEE	Organismo Oficial	Cualquiera
C. Contables	37,5%	6,3%	0%	31,3%	25%
C. Educación	9,5%	0%	0%	71,4%	19%
C. Salud	9,8%	12,2%	0%	56,1%	22%
C. Exactas	0%	0%	0%	45,5%	54,5%
C. Jurídicas	6,7%	6,7%	0%	66,7%	13,3%
C. Sociales	18,8%	0%	2,1%	43,8%	29,2%
C. Humanísticas	14,3%	2,4%	0%	50%	33,3%
Ingenierías	0	50%	0%	50%	0%

En referencia a las aportaciones que los sujetos creen que realizan al entorno, no existen diferencias según la titulación en aspectos como el espíritu de superación ($\chi^2_7 = 7.016$; $p > .05$), el esfuerzo y sacrificio ($\chi^2_7 = 2.651$; $p > .05$), la motivación ($\chi^2_7 = 9.810$; $p > .05$) y la mejora del clima laboral ($\chi^2_7 = 11.284$; $p > .05$), y sí se han encontrado para la variable constancia ($\chi^2_7 = 14.724$; $p = .040$). Los titulados en Ciencias Contables, Administrativas y Económicas, Ciencias de la Salud, Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, Ciencias Sociales e Ingenierías creen en su mayoría que aportan constancia al entorno, pero los titulados en Ciencias de la Educación, Ciencias Jurídicas y Ciencias Humanísticas creen que lo hacen de una forma significativamente mayor.

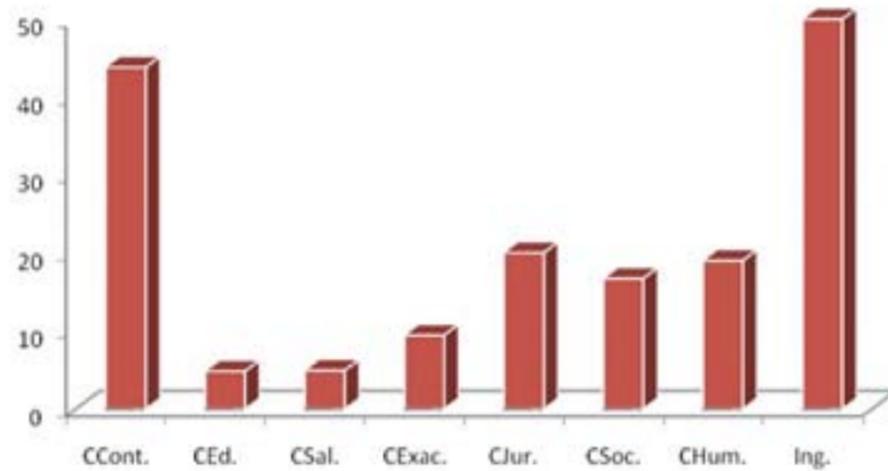
Gráfico 73. Diferencias de medias en la percepción de aportación del valor de constancia a la empresa en función de la titulación.



Notas: CCont. = Ciencias Contables; CEEd. = Ciencias de la Educación; CSaL. = Ciencias de la Salud; CExac. = Ciencias Exactas; CJur. = Ciencias Jurídicas; CSoc. = Ciencias Sociales; CHum. = Ciencias Humanísticas; Ing. = Ingenierías.

En cuanto a la búsqueda de empleo a través del SOILD, se observan diferencias significativas entre los diferentes grupos de titulaciones ($\chi^2_7 = 20.557$ $p = .004$). Mientras que los titulados en Ingenierías son los que más uso hacen de este servicio (50%), seguidos de los titulados en Ciencias Contables (43.8%), de los titulados en Ciencias Jurídicas (20%), de los titulados en Ciencias Humanísticas (19%) y de los titulados en Ciencias Sociales (16.7%), los que menor uso hacen del servicio son los titulados en Ciencias de la Educación (4.8%), Ciencias de la Salud (4.9%) y Ciencias Exactas (9.4%).

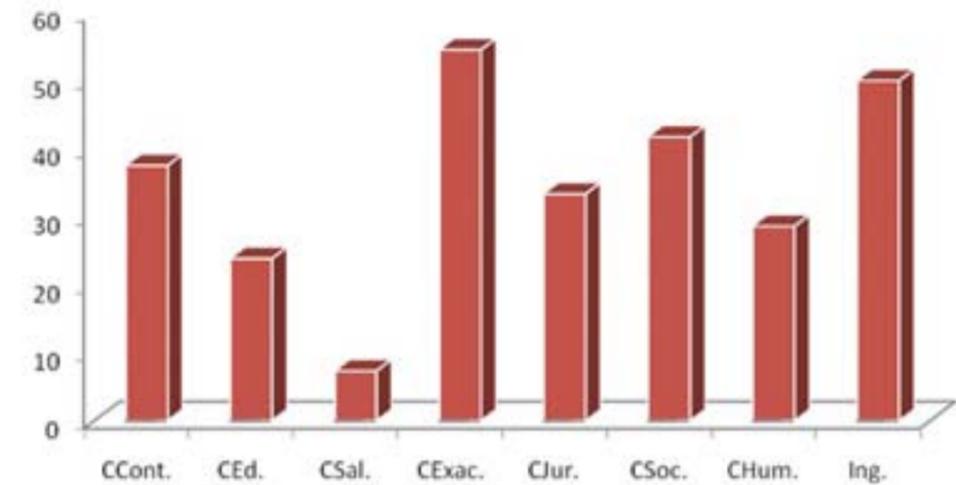
Gráfico 74. Diferencias de los porcentajes de encuestados en la búsqueda de empleo a través del SOILD en función de la titulación.



Notas: CCont. = Ciencias Contables; CEEd. = Ciencias de la Educación; CSal. = Ciencias de la Salud; CExac. = Ciencias Exactas; CJur. = Ciencias Jurídicas; CSoc. = Ciencias Sociales; CHum. = Ciencias Humanísticas; Ing. = Ingenierías.

También en la búsqueda de empleo a través del OPAL existen diferencias significativas en función de la titulación ($\chi^2_7 = 18.256$ $p = .011$), siendo los titulados en Ciencias Exactas los que más uso hacen de este servicio (54.5%), seguidos de los titulados en Ingenierías (50%), los titulados en Ciencias Sociales (41.7%), los titulados en Ciencias Contables (37.5%), los titulados en Ciencias Jurídicas (33.3%), los titulados en Ciencias Humanísticas (28.6%), los titulados en Ciencias de la Educación (23.8%) y, finalmente, los titulados en Ciencias de la Salud (7.3%).

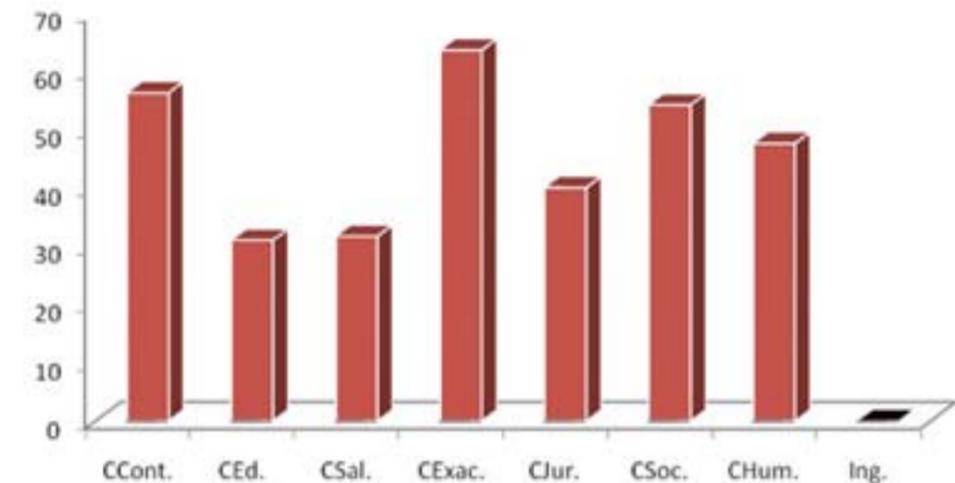
Gráfico 75. Diferencias de los porcentajes de encuestados en la búsqueda de empleo a través del OPAL en función de la titulación.



Notas: CCont. = Ciencias Contables; CEEd. = Ciencias de la Educación; CSal. = Ciencias de la Salud; CExac. = Ciencias Exactas; CJur. = Ciencias Jurídicas; CSoc. = Ciencias Sociales; CHum. = Ciencias Humanísticas; Ing. = Ingenierías.

En la búsqueda de empleo a través de los portales de empleo también existen diferencias significativas en función de la titulación ($\chi^2_7 = 12.972$ $p = .073$), observándose mayor uso en los titulados en Ciencias Exactas (63.6%), seguidos de los titulados en Ciencias Contables (56.3%), los titulados en Ciencias Sociales (54.2%), los titulados en Ciencias Humanísticas (47.6%), los titulados en Ciencias Jurídicas (40%), los titulados en Ciencias de la Salud (31.7%) y, finalmente, los titulados en Ciencias de la Educación (31%).

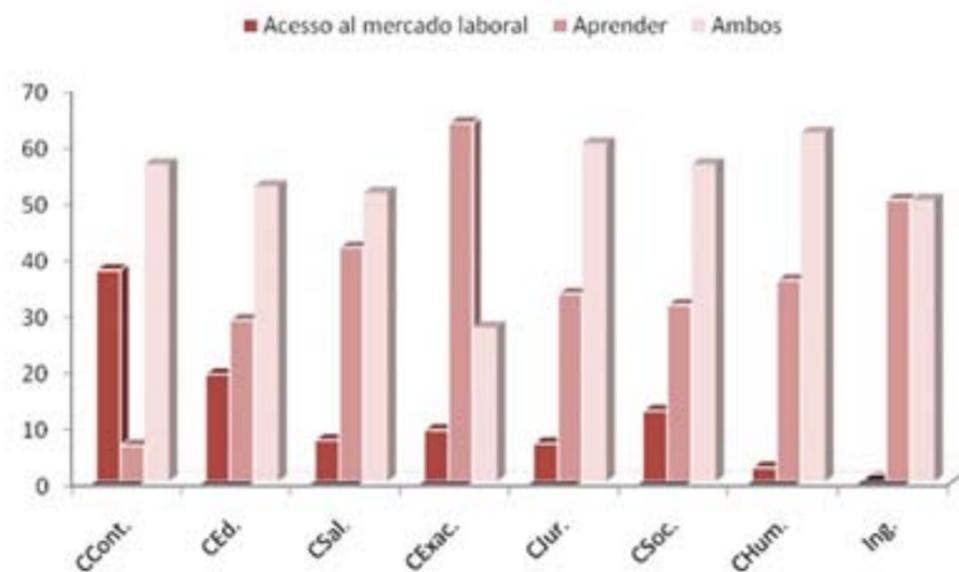
Gráfico 76. Diferencias de los porcentajes de encuestados en la búsqueda de empleo a través de los portales de empleo en función de la titulación.



Notas: CCont. = Ciencias Contables; CEEd. = Ciencias de la Educación; CSal. = Ciencias de la Salud; CExac. = Ciencias Exactas; CJur. = Ciencias Jurídicas; CSoc. = Ciencias Sociales; CHum. = Ciencias Humanísticas; Ing. = Ingenierías.

Por lo que respecta a la motivación para la búsqueda de empleo, se encuentran diferencias significativas entre los diferentes grupos de titulados con discapacidad ($\chi^2_{14} = 25.139$ $p = .033$). Mientras que los titulados en Ciencias Contables y Ciencias Sociales son los que mayor motivación para el acceso al mercado laboral tienen (37.5% y 12.5%, respectivamente), los titulados en Ciencias Exactas (63.6%), en Ingenierías (50%) y en Ciencias de la Salud (41.5%) son los que mayor motivación tienen para aprender.

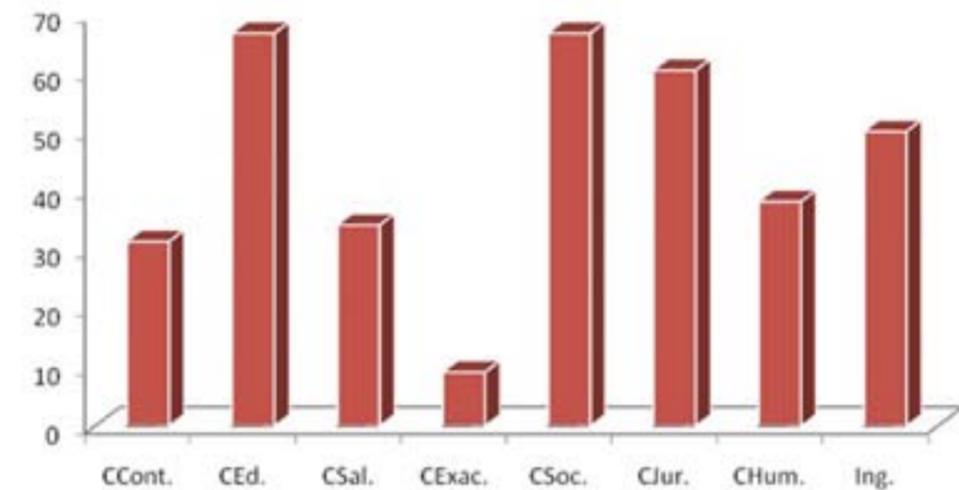
Gráfico 77. Diferencias en los tipos de motivación para la búsqueda de empleo en función de la titulación.



Notas: CCont. = Ciencias Contables; CEd. = Ciencias de la Educación; CSal. = Ciencias de la Salud; CExac. = Ciencias Exactas; CLur. = Ciencias Jurídicas; CSoc. = Ciencias Sociales; CHum. = Ciencias Humanísticas; Ing. = Ingenierías.

El conocimiento de la legislación relacionada con las personas con discapacidad también varía significativamente en función de la titulación de las personas con discapacidad ($\chi^2_7 = 24.202$ $p = .001$), siendo los titulados en Ciencias de la Educación (66.7%), Ciencias Jurídicas (66.7%) y Ciencias Sociales (60.4%) los que mayor conocimiento poseen, continuando con los titulados en Ingenierías (50%), Ciencias Humanísticas (38.1%), Ciencias de la Salud (34.1%), Ciencias Contables (31.3%), frente a los titulados en Ciencias Exactas, que son los que menor conocimiento tienen al respecto de la legislación (9.1%).

Gráfico 78. Diferencias en el conocimiento de la legislación relacionada con las personas con discapacidad en función de la titulación.



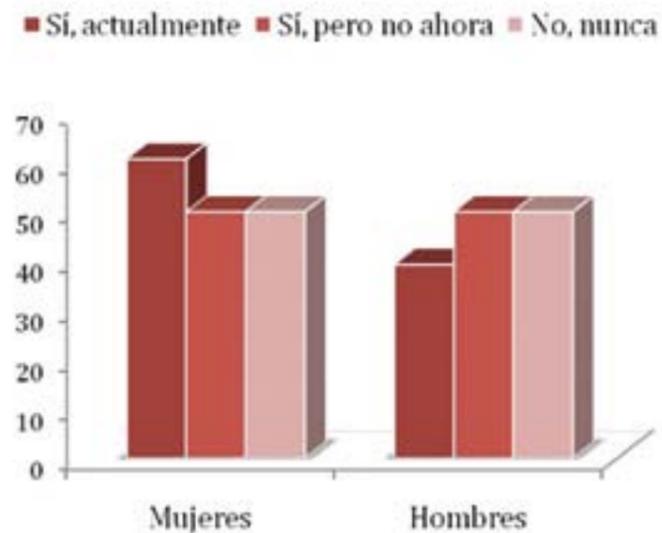
Notas: CCont. = Ciencias Contables; CEd. = Ciencias de la Educación; CSal. = Ciencias de la Salud; CExac. = Ciencias Exactas; CLur. = Ciencias Jurídicas; CSoc. = Ciencias Sociales; CHum. = Ciencias Humanísticas; Ing. = Ingenierías.

Resultados diferenciales en función de si se ha trabajado alguna vez

En este punto se estudia si existen diferencias entre los titulados que están trabajando actualmente, los que han trabajado alguna vez y los que no han trabajado nunca en función de diversas variables.

Por lo que respecta al sexo, no se encuentran diferencias significativas en función de si han trabajado o no ($\chi^2_2 = 2.397$; $p > .05$). Mientras que de los titulados que trabajan actualmente un 60.7% son mujeres, frente al 39.3% de los hombres, de los titulados que han trabajado anteriormente pero no lo hacen ahora mismo hay el mismo porcentaje de hombres y mujeres (50%), y también el mismo porcentaje de mujeres y hombres no ha trabajado nunca (50%).

Gráfico 79. Porcentaje hombres y mujeres con discapacidad que trabajan, han trabajado pero ahora no lo hacen y que no han trabajado nunca.



En función de si han trabajado o no tampoco se observan diferencias significativas entre los diferentes niveles de estudios ($\chi^2_6 = 8.127$; $p > .05$). De las personas con discapacidad titulados en la UV que actualmente trabajan, un 58.5% son Licenciados o Ingenieros, un 35.6% son Diplomados, un 4.4% son titulados de Máster o Postgrado y un 1.5% son Doctores.

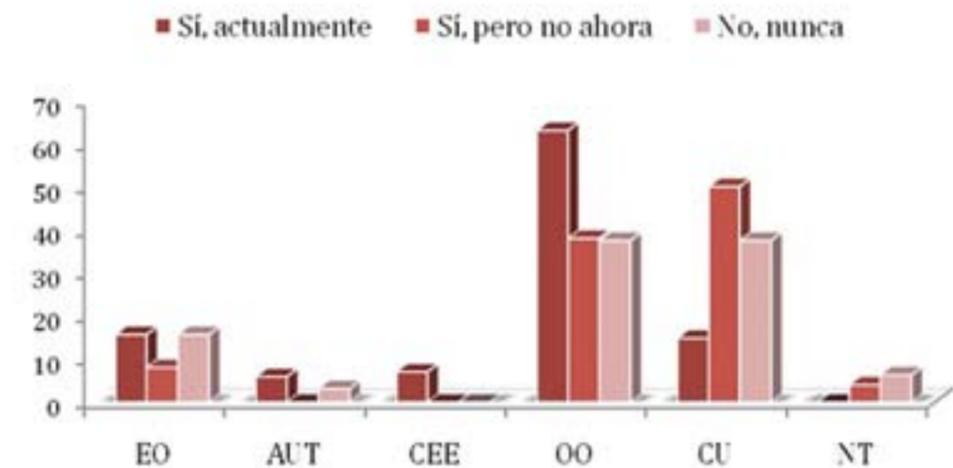
Tampoco se observan diferencias significativas entre los que han trabajado y los que no en función del tipo de discapacidad ($\chi^2_{10} = 16.212$; $p > .05$). De los titulados con discapacidad que trabajan actualmente, un 37.8% tiene una discapacidad física, un 20.7% tiene otras discapacidades orgánicas, un 15.6% tiene una discapacidad auditiva, un 14.1% tiene plurideficiencia, un 11.1% tiene una discapacidad visual y un 7% tiene otras discapacidades psicológicas. Entre aquellos que han trabajado alguna vez, pero no trabajan actualmente, un 42% tiene una discapacidad física, un 20% tiene otras discapacidades orgánicas, un 18% tiene discapacidad visual, un 8% tiene discapacidad auditiva y otro 8% tiene pluridiscapacidad, y un 4% tiene otras discapacidades psicológicas. Porcentajes similares se registran entre aquellos que no han trabajado nunca.

En cuanto a las personas que trabajan actualmente, han trabajado alguna vez o no lo han hecho nunca, tampoco existen diferencias significativas en función del grado de discapacidad ($F_3 = 2.463n$; $p > .05$) ni del tipo de adaptación ($\chi^2_4 = 3.125$; $p > .05$). Por lo que respecta al grado de discapacidad, la media de aquellos que actualmente trabajan es de 46.47, frente al 51.02 de los que han trabajado pero no lo hacen actualmente, y el 53.09 de aquellos que no han trabajado nunca.

Por lo que se refiere al tipo de adaptación, la mayoría de estas son informáticas, tanto para los que trabajan como para aquellos que han trabajado pero no lo hacen actualmente (38.5 y 60%, respectivamente), seguidas de las adaptaciones de mobiliario (19.2% para los que trabajan actualmente y 20% para los que han trabajado pero no lo hacen actualmente), de las adaptaciones del teléfono y de las adaptaciones de comunicación alternativa.

Sí se observan diferencias significativas, sin embargo, entre los que trabajan actualmente, los que lo han hecho antes pero no trabajan ahora y los que no han trabajado nunca en función de sus preferencias por el empleo ($\chi^2_{10} = 37.548$; $p = .001$). Mientras que la mayoría de los titulados que actualmente prefieren trabajar en organismos oficiales (63%), la mayoría de los que han trabajado pero no lo hacen actualmente prefieren cualquier tipo de trabajo (50%), siendo también estas dos opciones las que más agradan a los que no han trabajado nunca (37.5% prefieren organismos oficiales y 37.5% prefieren cualquier trabajo).

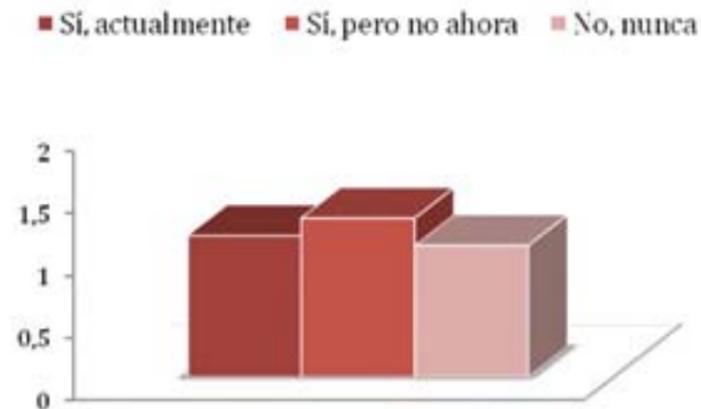
Gráfico 80. Porcentaje personas con discapacidad que trabajan, han trabajado pero ahora no lo hacen y que no han trabajado nunca en función de sus preferencias por el lugar de empleo.



Notas: EO = Empresa ordinaria; AUT = Autónomo; CEE = Centro especial de empleo; OO = Organismo público; CU = Cualquiera; NT = No quiere trabajar.

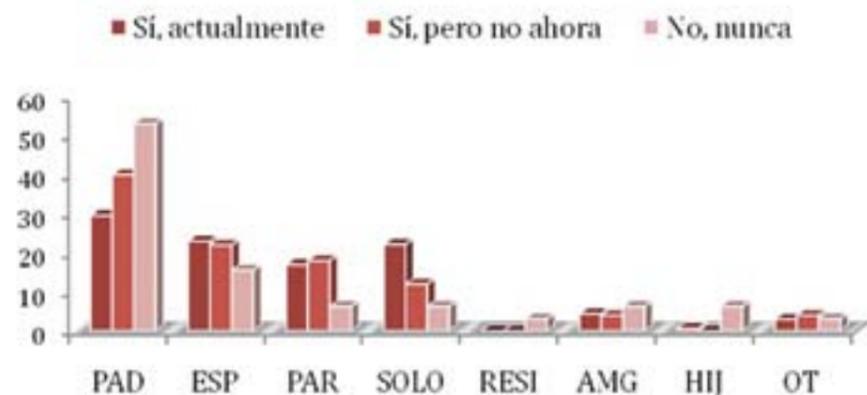
También existen diferencias significativas entre si trabajan, han trabajado alguna vez o no lo han hecho nunca en función del número de titulaciones ($F_{2,214} = 3.560$; $p = .030$). La media de titulaciones de los que trabajan actualmente es de 1.14, mientras que la de los que han trabajado alguna vez pero no lo hacen actualmente es de 1.28 y la de los que no han trabajado nunca es de 1.06.

Gráfico 81. Medias del número de titulaciones de los grupos de personas con discapacidad que trabajan, que han trabajado pero ahora no lo hacen y que no han trabajado nunca.



Finalmente, también se han encontrado diferencias en estos grupos en función de con quién conviven los titulados ($\chi^2_{14} = 24.803$; $p = .037$). Entre los que trabajan un 29.6% convive con los padres, un 23% que viven con el esposo/la esposa, un 22% que viven solos, un 17% vive en pareja, un 4.4% vive con amigos y un 0.7% vive solo con hijos. Entre los que han trabajado pero actualmente no trabajan, el 40% vive con los padres, el 22% vive con el esposo/la esposa, el 18% vive en pareja, el 12% vive solo y el 4% vive con amigos. Finalmente, entre los que no han trabajado nunca, un 53.1% vive con los padres, frente al 15.6% que vive con el esposo/la esposa, el 6.3% que vive en pareja, el 6.3% que vive solo, otro 6.3% que vive con amigos y el 6.3% que vive solo con hijos, y un 3.1% que vive en residencias.

Gráfico 82. Porcentaje personas con discapacidad que trabajan, han trabajado pero ahora no lo hacen y que no han trabajado nunca en función de con quién conviven.



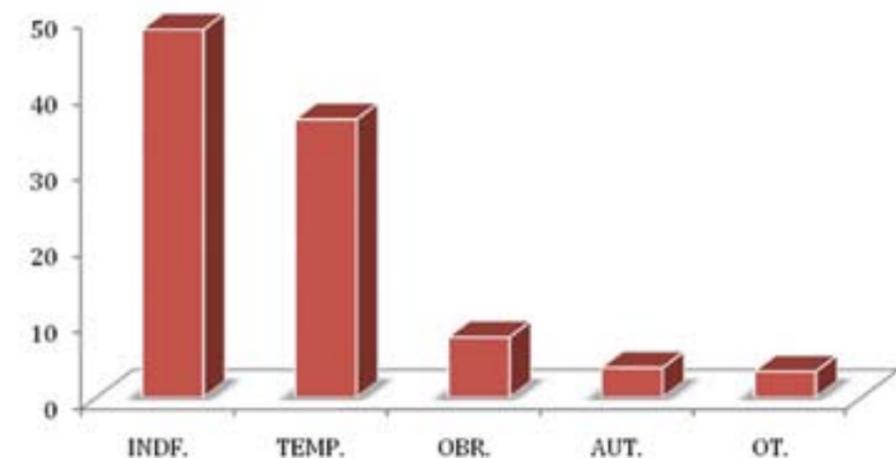
Notas: PAD = Padres; ESP = Esposo/a; PAR = Pareja; RESI = Residencia; AMG = Amigos; HIJ = Hijos; OT = Otros.

Resultados diferenciales en función del sector de empresas empleadoras

En función del sector de empresas que ha empleado al titulado, podemos encontrar diferentes tipos de contrato, jornada y relación estudios-puesto.

En cuanto al tipo de contrato, se puede observar que no existe relación entre éste y el sector de la empresa empleadora ($\chi^2_4 = 10.733$; $p > .05$). Tal y como vemos en el gráfico, los titulados con discapacidad de la UV sólo trabajan en el sector industrial y, mayormente, en el sector servicios. En el sector industrial, existe un caso de contrato temporal y otro de contrato autónomo. En el sector servicios (no hostelería), el 48.3% de los contratos son indefinidos, el 36.5% son temporales, el 7.9% son por obra o servicio, el 3.9% autónomos y hay un 3.4% que tiene otro tipo de contratos.

Gráfico 83. Porcentajes de participantes que han trabajado en el sector servicios (no hostelería) en función del tipo de contrato.

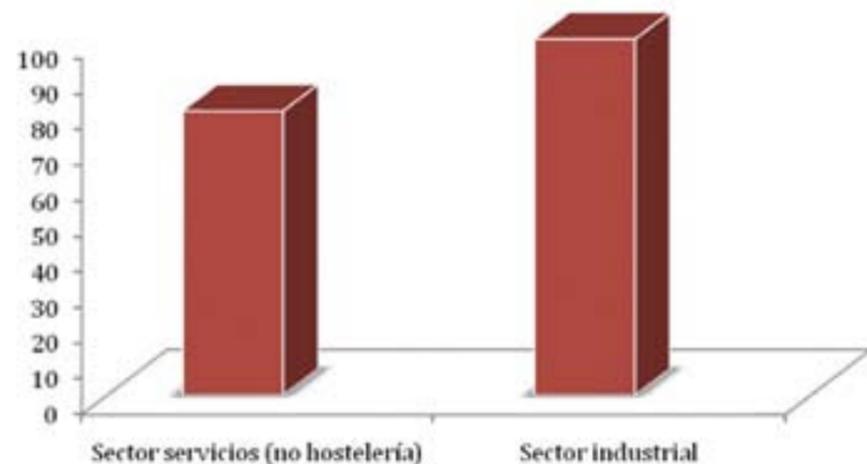


Notas: INDF. = Contrato indefinido; TEMP. = Contrato temporal; OBR. = Contrato por obra o servicio; AUT. = Autónomo; OT. = Otros.

Tampoco se han observado diferencias estadísticamente significativas entre los tipos de jornada laboral en función del sector de la empresa empleadora ($\chi^2_2 = .421$; $p > .05$). En general predominan entre los titulados las jornadas laborales completas: los dos titulados que trabajan en el sector industrial tienen este tipo de jornada (100%), así como el 82.6% de los empleados del sector servicios (no hostelería).

Finalmente, y por lo que respecta a la relación entre el sector de la empresa empleadora y la relación entre el puesto de trabajo y la titulación, ésta tampoco es estadísticamente significativa ($\chi^2_1 = .506$; $p > .05$), de forma que el sector en el que trabaja la persona no influye en dicha relación. En el caso de los dos empleados del sector industrial, ambos afirman que su puesto de trabajo está relacionado con sus estudios. En el caso de los empleados del sector servicios (no hostelería), un 79.8% afirma que su puesto de trabajo sí tiene relación con su titulación, mientras que un 20.2% responde negativamente.

Gráfico 84. Porcentajes de participantes que han trabajado en los diferentes sectores en los que el puesto de trabajo sí tiene relación con su titulación.



A la vista de estos resultados, se puede concluir que el sector de la empresa empleadora no determina el tipo de contrato, la jornada laboral o la relación del puesto de trabajo con la titulación. También resulta obvio que la mayoría de los titulados con discapacidad de la UV (excepto dos casos) trabajan en el sector servicios (no hostelería).

Resultados diferenciales en las necesidades de adaptación de los titulados, su formación y su papel en la empresa

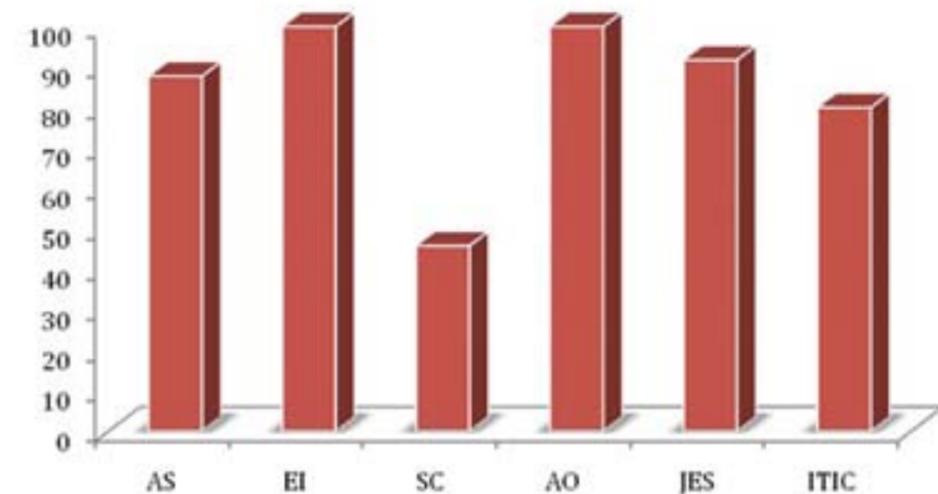
Este punto trata de abordar las diferencias entre las adaptaciones que han realizado las empresas, en función de si los titulados necesitan estas adaptaciones y según qué tipo de adaptaciones necesitan, así como las posibles relaciones entre su formación y el área funcional en la que desempeñan su puesto de trabajo. También se estudian finalmente aspectos relacionados con los valores y prejuicios en el ámbito laboral observados tanto por los empleados como por los empleadores.

Por una parte, no se encuentran diferencias significativas en las adaptaciones que realiza la empresa en función de si la persona que se integra laboralmente necesite adaptación o no ($\chi^2_1 = .02$, $p > .05$). Mientras que aquellos titulados que no necesitan adaptación del puesto de trabajo encuentran que un 47.2% de las empresas sí realizan estas adaptaciones, los que sí necesitan adaptaciones del puesto afirman que son un 45.9% de las empresas las que realizan estas adaptaciones. Este hecho es de destacar, pues cabría esperar una mayor política de adaptación del puesto de trabajo por parte de aquellas empresas que emplean a personas que sí la necesitan, lo que parece que no ocurre.

Tampoco existen diferencias significativas en la falta o no de adaptación del puesto de trabajo en función del tipo de adaptación que requiere el empleado ($\chi^2_4 = 2.372$, $p > .05$). Sin embargo, se observa mayor falta de adaptación en aquellos puestos de trabajo que requieren adaptaciones del teléfono (75%), seguidos de los que requieren adaptaciones de comunicación alternativa (66.7%), otros tipos de adaptaciones (50%), mobiliario adaptado (42.9%) y, finalmente, adaptaciones informáticas de acceso (37.5%).

Si estudiamos la existencia de diferencias en la relación del puesto y los estudios en función del área funcional del puesto de trabajo, sí encontramos diferencias significativas ($\chi^2_5 = 53.268$; $p < .001$). Mientras que en casi todas las áreas funcionales los empleados afirman que su puesto de trabajo está relacionado con los estudios que realizaron, la mayoría de empleados en el área de servicios comerciales afirman que no existe tal relación.

Gráfico 85. Porcentajes de participantes en puestos de trabajo que tienen relación con los estudios en función del área funcional del puesto de trabajo.



Notas: AS= Asistencial; EI= Educación e Investigación; SC= Servicios Comerciales; AO= Artes y Oficios; JES = Jurídicos, Económicos y Sociales; ITIC= Ingenierías y TICs.

7. Conclusiones

Un primer punto de partida para el establecimiento de conclusiones de este trabajo es conocer el perfil de los dos colectivos entrevistados: empleadores y empleados titulados con discapacidad.

Si tuviéramos que caracterizar la primera muestra, el perfil típico correspondería a mujer, contratando licenciados con una discapacidad mayoritariamente situada entre el 33 y 64% mediante contratación temporal, ya sea indefinido, en prácticas o por obra o servicio. Esta contratación, de forma más habitual en trabajo de jornada completa, se produciría preferentemente mediante SOILD y el puesto asignado se encontraría mayoritariamente relacionado con la titulación del nuevo empleado. Los empleados no contratados con la intermediación de SOILD, serían contratados frecuentemente de forma directa o por entidades, seguido de empresas de selección y SERVEF.

La situación de contratación más habitual, tal como refieren los empleadores, es no encontrar dificultades para este tipo de contrataciones. No obstante, aunque con frecuencia relativa mucho menor, aparecen algunas trabas como la dificultad de identificar o localizar potenciales trabajadores con este perfil concreto "titulados". Poco más de la mitad de las contrataciones tienen lugar sin tener en cuenta la LISMI, son apenas un poco más frecuentes (54.5%) que el resto, las plenamente adheridas a la legislación. Esto es así, a pesar de que la inmensa mayoría de empresas encuestadas, casi la totalidad, informan conocer que fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad puede suponer ventajas para su empresa y organización. Respecto al resto de medidas alternativas, hallamos respuesta similar, pues alrededor de tres de cada cuatro empleadores conocen otras fórmulas como donaciones/patrocinios, constitución de enclave laboral o autónomo con discapacidad.

Pero una cuestión es conocer y otra diferente es usar, ya que con cifras en la mano, un 92.3% se restringe a la pura contratación, sin practicar el resto de alternativas antes mencionadas. Llama la atención que tres de cada cuatro empleadores encuestados creen que se deberían activar más ayudas para fomentar el uso efectivo de otras medidas alternativas para un cumplimiento total de la LISMI, en especial la integración y la adaptación al puesto. De hecho, más de la mitad de las empresas encuestadas han adoptado medidas de accesibilidad específicas en teléfonos, pantallas, muebles o accesos y rampas.

Pero, volviendo al tema principal, la promoción del empleo de nuestros titulados con algún tipo de discapacidad, ¿cuál es el perfil más demandado por las empresas? Las tareas administrativas y realización de servicios básicos es el perfil más buscado, seguido del de titulados en ADE, Psicología, Derecho o Informática que son el perfil demandado en una de cada tres ofertas de empleo. Una vez los nuevos trabajadores se han incorporado, la valoración que de ellos hacen sus empleadores alcanza un 8.85 sobre diez. Y ¿en qué argumentos basan esta valoración tan positiva? Por igual en su especial constancia, espíritu de supe-

ración, capacidad de esfuerzo y sacrificio, motivación o mejora del clima laboral. Estas cualidades humanas que identifican como relevantes los empresarios, se ven reforzadas por las opiniones que vierten sobre las bondades de contratar este perfil de trabajador o trabajadora en su organización. Además de hacerlo por compromiso social como informan casi todos los empleadores encuestados, o por seguir la LISMI (algo más de la mitad de los informantes) señalan en orden decreciente pero con suficiente frecuencia, ventajas añadidas como la reducción de costes de la Seguridad Social o la proyección de una mejor imagen corporativa.

Como datos especialmente relevantes a considerar, ya finalizando este apartado de conclusiones sobre la perspectiva de los empleadores, hay que señalar que prácticamente una cuarta parte de ellos escogen la respuesta "aportan los mismos beneficios que emplear a alguien sin discapacidad". Otro tema que escapa al redactado de unas breves conclusiones, es la riqueza de algunas de las entrevistas, como la que se cita en la pág. 31 de este informe y en la que se pone en valor la integración como aspecto social, más allá del marco laboral. Efectivamente, integrando en la propia empresa un trabajador con alguna discapacidad no solo se sensibiliza al colectivo de trabajadores compañeros, sino que esos trabajadores transmiten esta sensibilización en su entorno y se produce una especie de contagio positivo. Esta integración además de traspasar los muros de las empresas y organizaciones saliendo a la calle, también puede verse reforzada al vencer las barreras de la edad. En este año 2012, *Año Europeo del Envejecimiento Activo y la Solidaridad Intergeneracional*, ¿por qué no poner a prueba iniciativas de mejora del clima laboral bajo esta perspectiva? Los trabajadores mayores, que acumulan gran experiencia y se encuentran cercanos a la jubilación, podrían formar tándem con los trabajadores universitarios con discapacidad. Mientras los primeros ofrecerían apoyo en la adaptación al puesto, los segundos podrían recompensarles con asistencia y trabajo en equipo en temas de nuevas tecnologías o informática, por mencionar algunas áreas.

Las conclusiones que siguen se extraen del segundo estudio, son las referidas a la muestra de 217 universitarios con discapacidad entrevistados siguiendo un muestreo estratificado por tipos de discapacidad, que garantizaba que todos los perfiles estuvieran representados en su justa proporción. El informe de la tendencia central o valores y categorías de respuesta más frecuentes derivados del estudio descriptivo de estos datos, nos brinda un perfil, un retrato robot de nuestro **"perfil contratable como licenciado con discapacidad"**:

Es varón (56.7%), con una edad aproximada de 34 años, vive con sus padres (35.5%) o con su esposa (21.7%). Tiene algún tipo de discapacidad física (41.5%), orgánica (20%) o quizá por igual visual o auditiva (cada una de ellas prevalentes en un 13%). Su grado de discapacidad mayoritario (entre el 33 y 64%) coincide totalmente con la informada según la percepción de los empleadores, aunque también existen bastantes casos con un grado de discapacidad igual o superior al 65%. Lo habitual en nuestra muestra de titulados con discapacidad es no percibir prestación económica alguna, ya que tres de cada cuatro se encuentran en esta situación. Del resto de encuestados que sí la perciben, un 17.5% disfrutan ayudas no contributivas por discapacidad, invalidez o hijo al cargo como subvención a sus padres y no llega a uno de cada 10 los que perciben contributivas o de otros tipos.

Los participantes en el estudio se pueden caracterizar por un perfil académico mayoritario como licenciados, seguidos de diplomados, postgraduados con máster y muy pocos casos han llegado al doctorado. A resaltar que uno de cada cinco cuentan en su curriculum vitae con una segunda titulación, lo que debe interpretarse de forma ambivalente. Por un lado en lo positivo, aporta evidencia del afán de superación y de mejora de estos trabajadores y que existe cierta cobertura o apoyo para facilitar su formación universitaria. En el lado negativo, quizá se pueda interpretar este alargamiento de la vida académica como un retraso tácito, más o

menos consciente ante la inseguridad que supone el dar el paso y entrar en el mercado laboral. Sin duda este es otro tema para profundizar con las entrevistas e iniciar un debate entre todos los colectivos implicados.

La gran mayoría acabó sus estudios después del 2005 y aproximadamente uno de cada cinco lo hizo en cada uno de estos ámbitos: ciencias sociales, educación, humanidades o salud. En concreto, el podio de las licenciaturas más cursadas lo ocupan por este orden: magisterio, psicología y filología. Titulaciones más circunscritas al área económica, jurídica o de las ciencias exactas son minoritarias.

En cuanto a la inserción laboral, la situación que mejor les describe es hallarse trabajando en la actualidad (62%), seguido de los que han trabajado anteriormente pero ahora no están en activo (23%) y aproximadamente la mitad de este porcentaje son los que nunca han ingresado en el mercado laboral. Nuestro universitario con discapacidad tipo, lleva trabajando un lustro, pero llama la atención que uno de cada cuatro titulados encuestados superan esa experiencia laboral, pues trabajan desde hace seis o más años. Si profundizamos en qué áreas funcionales desempeñan sus tareas, lo hacen en primer lugar en educación y formación, seguido de sanidad y salud y en servicios generales. Además hay rasgos comunes en todos ellos, ya que una grandísima mayoría (80%) indica un aspecto crucial y que ya había aparecido en las respuestas de los empresarios o empleadores: que su puesto guarda relación con su titulación. A esto habría que añadir que para llegar a ello en muchos casos se ha pasado por otros perfiles laborales, ya que un porcentaje similar previamente o en la actualidad ha trabajado en el sector servicios (excluyendo hostelería). Como empleador más habitual encontramos la administración, cuya ratio se acerca a uno de cada dos casos, seguido de la empresa ordinaria, que emplea a uno de cada tres y finalmente muy pocos son universitarios con discapacidad autónomos. Siete de cada diez trabajan a jornada completa.

Las medidas de adaptación merecen especial atención, desmitificando algunas ideas o prejuicios sobre la inserción de este tipo de trabajadores: son pocos (17%) los que requieren adaptaciones del puesto de trabajo (informáticas en casi la mitad de los casos y de mobiliario en dos de cada diez trabajadores); y menos aún apoyo de personas o facilitación de accesos.

Más de la mitad de los universitarios con discapacidad encuestados, no se encuentran buscando empleo en la actualidad (62.7%), y los que lo hacen, se sirven en orden de prevalencia de: portales de internet a tal efecto, SERVEF, OPAL, asociaciones de apoyo en discapacidad, ETTs y SOILD. Estas dos últimas opciones son herramientas de búsqueda de empleo infrutilizadas a tenor de los datos sobre su utilización. Esperamos que este informe contribuya a dar a conocer estas vías. En cualquier caso, relativizando datos, la forma principal de búsqueda de empleo no corresponde a los recursos que acabamos de mencionar, sino a procedimientos que podríamos catalogar como más clásicos. Así, la principal estrategia según los encuestados es preparar oposiciones y optar a empleo público, ya que más de la mitad así lo han hecho. También, aunque de forma menos generalizada, han buscado empleo a través de contactos personales o entregando currícula en mano. Toda esta información es clave, y debe analizarse en profundidad y quizá ser objeto de debate, ya que en la época de crisis económica que vivimos, el crecimiento y/o sostenibilidad de la dotación de plazas de empleo público no es una opción halagüeña. El autoempleo bajo fórmulas como el autónomo con discapacidad o el empleo flexible, temporal cuya oferta se identifica vía internet; ETTs, SOILD, OPAL, etc.. parecen cada vez más opciones en sintonía con la situación actual. Todo esto supone en cierta medida un desajuste con las respuestas de los encuestados, ya que a poco más de la mitad, les gustaría trabajar para la administración.

En cualquier caso, la motivación para realizar sus estudios universitarios únicamente para acceder al merca-

do laboral se cifra en 12% y por tanto, las opciones de estudiar por aprender (que señalan uno de cada tres encuestados) o la mayoría de combinar aprendizaje y posibilidades de empleo son las más frecuentes. La opinión sobre si la UV ayuda suficientemente a la inserción de sus universitarios con discapacidad está muy dividida y debe abrirse un diálogo e intercambio de posturas o visiones al respecto, ya que un tercio de los encuestados entienden que sí, otro tercio que no, y el último tercio restante es para los que NS/NC. Cuando esta tarea de facilitar y promover la inserción de sus universitarios con discapacidad se atribuye a la universidad, en términos generales, encontramos que una gran mayoría encuentran barreras a la inserción en el mundo laboral y en ligeramente menor proporción, encuentran prejuicios sobre la discapacidad.

Si vencemos todas estas limitaciones y nos situamos en el marco concreto de un clima laboral en que un universitario con discapacidad es uno más de los trabajadores, las cualidades que los encuestados opinan que aportan al entorno laboral son muchas y deben entenderse como sumativas. Además del espíritu de superación que aparece informado en nueve de cada diez entrevistados, de mayor a menor prevalencia aparecen: mejora del clima laboral, capacidad de esfuerzo y sacrificio, constancia, además de otros aspectos como sensibilización o diversidad que incluyen los encuestados como aportación propia. A resaltar que un 15% opina que los valores que aportan son exactamente los mismos que cualquier trabajador. Otro aspecto que trasciende al perfil del universitario con discapacidad, o a sus estrategias de búsqueda de empleo, ya centrándonos en el trabajo una vez se ha accedido al puesto, es la forma en que ha sido contratado. Poco más de la mitad no conoce las posibilidades en cuanto a inserción laboral de la LISMI o Ley de Integración Social del Minúsválido 19/1982, y sin embargo supera este porcentaje el de las respuestas que señalan que la legislación actual es insuficiente para garantizar la igualdad de oportunidades. Estas opiniones deben ponerse en tela de juicio, pues el desconocimiento que existe de la LISMI puede ser un acicate. Quizá otra medida a adoptar sería no solo difundir las estrategias de búsqueda de empleo menos conocidas, sino un conocimiento cabal de la legislación. Otras opiniones van en la misma línea, señalando con gran frecuencia que las empresas no tienen suficientes recursos para integrar con éxito a las personas con discapacidad. Las responsabilidades en inserción laboral de universitarios con discapacidad se atribuyen en este orden de magnitud: al gobierno, a las mismas empresas, a las universidades y asociaciones y de forma muy escasa a los medios de comunicación. Este último resultado también es contra-intuitivo, ya que un 30% de los entrevistados conceden bastante utilidad a los medios de comunicación como agente facilitador de la inserción. Esta sensibilización o puesta en valor de la inserción laboral en los casos de es un planteamiento de doble vía, y las preguntas del estudio invitan también a la autocrítica; en este sentido, poco más de la mitad de los encuestados siempre comunica su discapacidad a la hora de buscar empleo, pero casi uno de cada cinco solo lo hacen algunas o veces y otros tantos, nunca. Poner en valor este perfil de universitario con discapacidad es una tarea de sensibilización, no sólo con los empleadores como destinatarios, sino con los mismos potenciales trabajadores.

Las conclusiones que se pueden extraer del estudio diferencial en función de variables clave, sigue en las siguientes páginas.

En primer lugar, los resultados con diferencias significativas en función del género nos llevan a un perfil de universitario con discapacidad de mayor edad cuando se trata de hombres que de mujeres. Un perfil más mayor y menos activo en la búsqueda de empleo que sus iguales mujeres. No se detectan diferencias de género por nivel académico alcanzado, ni tampoco podemos hablar de titulaciones significativamente más feminizadas. Este aspecto de igualdad de género es una característica diferencial frente a lo que ocurre en el resto de universitarios, ya que ciencias humanas, sociales, de la salud, etc. suelen ser más elegidas por mujeres; quizá sea por una mayor orientación hacia lo asistencial, en cierta medida una mayor vocación por

mejorar la calidad de vida de todos los que formamos nuestra sociedad. Además, en nuestro estudio, hombres y mujeres presentan las mismas proporciones de empleo relacionados con su titulación y las mismas preferencias sobre dónde les gustaría emplearse.

La edad introduce más diferencias en los perfiles que el género. Por ejemplo, los autónomos son significativamente mayores en edad que el resto. Los más mayores son también lo que tienen un perfil con la administración como empleador, lo cual es lógico, pues el acceso a estos puestos sigue en muchos casos un largo proceso de preparación de oposiciones, concursos y espera de asignación de puestos. La edad también guarda relación con las estrategias de búsqueda de empleo, así, los más jóvenes se inclinan por OPAL o SERVEF y ello puede deberse a la recencia relativa de la primera en comparación con otros medios de buscar trabajo o a la presencia física de ambos (OPAL y SERVEF) en los campus. Por ejemplo, la apertura de la oficina OPAL en campus de Burjassot es del curso pasado. En general, los que como opción prioritaria buscan empleo en portales web, son significativamente más jóvenes que el resto.

Por tipo de discapacidad, existen diferencias en cuanto a la percepción de prestaciones, las deficiencias visuales y psíquicas conllevan proporciones significativamente mayores de prestaciones que las físicas, las múltiples, las orgánicas o las auditivas. El tipo de discapacidad también muestra relaciones significativas con el tipo de contratación: en multidiscapacidad, deficiencias auditivas y orgánicas predominan los contratos indefinidos, mientras que en visuales y físicas los temporales y en psíquica el no ser contratado. También las adaptaciones al puesto se relacionan significativamente con los tipos de discapacidad, puesto que en visuales, auditivas y plurideficiencias son más frecuentes que en el resto y los son tanto en la adaptación del puesto como del centro físico de trabajo. Profundizando en las medidas para esta adaptación, las adaptaciones de teléfonos para discapacidades auditivas; las informáticas para visuales; las de mobiliario para físicas y multidiscapacidad y finalmente adaptaciones combinadas con base informática son más propias de las deficiencias orgánicas.

Las apreciaciones sobre el apoyo prestado por la universidad resultan marcadamente diferentes para dos subgrupos: los psíquicos sienten que perciben mucha ayuda, mientras que los visuales son los más críticos o reivindicativos. El papel que los encuestados otorgan en la inserción a los diferentes agentes implicados, no es independiente del tipo de discapacidad: los auditivos atribuyen un papel significativamente menos relevante al gobierno, que el resto. Esta conclusión debe ponerse en relación con el perfil de medidas de adaptación y empleabilidad de este colectivo, ya que como se ha visto las reformas o adaptaciones para ellos son de mínimo calado, requiere un mínimo trabajo por parte de la organización, ya que estamos hablando de discapacidades de grado inferior.

Aunque no alcanza el rango de diferencias significativas extrapolables a la población, a modo de tendencias deberíamos señalar una mayor prevalencia de ámbitos o áreas de desempeño de funciones en virtud de los tipos de discapacidad contemplados. Por ejemplo, la física en áreas como la asistencial y de educación e investigación, mientras auditiva, visual y física por igual se asocian con el ámbito de las artes y las discapacidades orgánicas con servicios sociales, jurídicos y económicos. Esto en cuanto al tipo, y por grado de discapacidad, cuanto más severa, menor es el nivel académico alcanzado. El grado de discapacidad también tiene vinculaciones con el tipo de adaptación necesaria: las adaptaciones informáticas se corresponden con altos grados de discapacidad y las telefónicas con los bajos, aunque subyacente puede estar la explicación de que en el segundo caso son las propias de discapacidades auditivas que están catalogadas como menos incapacitantes.

Un resultado significativo estadísticamente con gran valor informativo es que los grados de discapacidad altos corresponden claramente a los que manifiestan “no querer trabajar”, mientras que los menos afectados por igual reparten sus opciones entre el empleo público o en cualquier entorno. Tampoco la decisión de comunicar o no la discapacidad en los currícula y las entrevistas de búsqueda de empleo, es independiente del grado de discapacidad: aquellos con mayor grado, inevitablemente, la comunican siempre, no siendo así en el resto de casos. Recordemos que las entrevistas de los empleadores ponían de relieve la dificultad que existe en algunos casos para dar con este perfil concreto de “universitario con discapacidad”.

En cuanto a las modalidades y situaciones de contrato, diferentes titulaciones aparecen significativamente asociadas a los contratos indefinidos (sobre todo los de ciencias de la educación, aunque también ingenierías, jurídicas y sociales) mientras que los que cursaron exactas o humanidades suelen contratarse temporalmente. Otros resultados interesantes son los perfiles que se detectan y muestran dos especies de itinerarios: aquellos con formación en ciencias de la educación, sociales, salud, humanidades.. en realidad la gran mayoría optan por un perfil de contratado por la administración, mientras que economistas optan por empresas e ingenieros mitad y mitad por cuenta propia (autónomos) y cuenta ajena (empresas). También aparecen diferencias en las adaptaciones según la titulación: la mayor tasa de adaptaciones del puesto de trabajo corresponde a los titulados en económicas o afines, quizá motivado porque su trabajo tenga lugar en despachos, donde adaptaciones informáticas y telefónicas tienen lugar.

También son fácilmente interpretables las preferencias de contratación según titulaciones: los economistas prefieren trabajar para empresas ordinarias, los ingenieros como autónomos y en organismos oficiales a partes iguales, y todos los demás para la administración u organismos oficiales. Pero hay un pequeño subgrupo, el formado por titulados en ciencias exactas, físicas, etc.. que afirman con rotundidad que cualquier opción les gustaría.

La opinión sobre las aportaciones que un trabajador universitario con discapacidad puede ofrecer al entorno laboral se mantiene independiente de la titulación cursada, salvo en el caso del valor de la constancia. Los entrevistados de titulaciones clásicamente etiquetadas como *letras* (ciencias de la educación, jurídicas o humanidades..) creen que la constancia es un valor significativamente más alto o especialmente más destacable que lo considera el resto del colectivo objeto de nuestro estudio. Pero la titulación de referencia nos ofrece aun más información: los economistas e ingenieros (el entorno típicamente productivo o empresarial) recurre en proporción significativamente mayor al SOILD en la búsqueda de empleo. También OPAL tiene sus adeptos, especialmente en ciencias exactas, ingenierías y sociales, frente al resto que lo usa significativamente menos. Los portales genéricos de búsqueda de empleo en la web tiene como usuarios preferentes a titulados en economía y humanidades.

Las motivaciones para estudiar una carrera universitaria también están afectadas por la titulación de procedencia: mientras titulados ADE están significativamente orientados al mercado laboral, otros estudios como exactas, ingenierías o ciencias de la salud tienen como igualmente relevante el valor de aprender, restando algo de importancia o rebajando la presión de tener que entrar en el mercado laboral. Los universitarios con discapacidad que mejor conocen la legislación son, como no podía ser de otra manera, los de ciencias jurídicas, pero también los de ciencias de la educación y ciencias sociales la conocen significativamente mejor que el resto. De todos, los que menos declaran conocer la legislación que les afecta especialmente son los de exactas, quienes por otra parte, como recordaremos, se encontraban entre los más hábiles en el uso de estrategias de empleo. Por tanto, incentivar el conocimiento de la legislación entre este subgrupo de estudiantes, podría sugerirse como una tarea más a añadir a las ya desempeñadas por la unidad de discapacidad.

Se observan diferencias significativas entre los que trabajan actualmente, los que lo han hecho antes pero no trabajan ahora y los que no han trabajado nunca en función de sus preferencias por el empleo. Mientras que los titulados que están en activo actualmente prefieren trabajar en organismos oficiales, los que han trabajado pero no lo hacen actualmente prefieren cualquier tipo de empleo, como cabría esperar. El sector de la empresa empleadora no determina el tipo de contrato, la jornada laboral o la relación del puesto de trabajo con la titulación. Otra conclusión clara de este estudio es que la mayoría de los titulados con discapacidad de la UV (excepto dos casos) trabajan en el sector servicios (no hostelería).

Los resultados también nos llevaron a interpretar que cabría esperar una mayor política de adaptación del puesto de trabajo por parte de aquellas empresas que emplean a personas que sí la necesitan, lo que parece que no ocurre. Se observa mayor falta de adaptación en aquellos puestos de trabajo que requieren adaptaciones del teléfono, seguidos de los que requieren adaptaciones de comunicación alternativa, otros tipos de adaptaciones, mobiliario e informáticas.

Para finalizar, otra conclusión de los datos de los 215 encuestados es que en casi todas las áreas funcionales los empleados afirman que su puesto de trabajo está relacionado con los estudios que realizaron, solo los empleados en el área de servicios comerciales afirman que no existe tal relación. Estos resultados sobre la afinidad entre formación y área de empleabilidad son una conclusión corroborada por universitarios con discapacidad universitarios con discapacidad y por sus empleadores, pero también (incluso en cifras) por el resto de los universitarios con discapacidad de nuestra universidad. En el primer boletín que editó OPAL, en noviembre de 2010, fue divulgada en los medios de comunicación esta noticia: un 70.9% de los titulados universitarios empleados, lo están en áreas relacionadas con su formación. Informaciones como estas ponen en valor la utilidad de este trabajo: la inserción laboral de universitarios con discapacidad no es diferente de la del resto de universitarios, pero exige un esfuerzo mayor de información y sensibilización tanto en el colectivo de empleadores, como entre los propios potenciales empleados.

Las conclusiones extraídas de este estudio pueden ayudar a aquellas entidades dedicadas a favorecer la integración laboral del colectivo de personas con discapacidad, a conocer qué sectores de empleo son los que más integran al colectivo de personas con discapacidad y así poder realizar aún mejor si cabe, su labor de intermediación laboral.

8. Referencias

Cayo, L. (2007). *Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2007-2008. Propuesta Cermi*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Madrid.

Instituto Nacional de Estadística (2008). *Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2011 de:

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?L=0&type=pcaxis&path=/t15/p418&file=inebase>

Mank, D. (1998). Valores y empleo para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 29(4), 5-10.

Naciones Unidas (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo*. Naciones Unidas: Nueva York.

Organización Mundial de la Salud (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Madrid.

Organización Mundial de la Salud (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad. Resumen*. Organización Mundial de la Salud: Malta.

Subdirección General de Políticas Laborales para la Diversidad (2011). *El empleo con apoyo en Cataluña. Protocolo marco*. Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. Recuperado el 15 de Septiembre de 2011 de:

http://www20.gencat.cat/docs/treball/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/03%20-%20Igualtat%20d_op

Tejeiro, J. B. y Monzón, J. L. (2008). *Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco*. BBVA: Informes 2008. Economía y Sociedad.

