

INCLUSIÓN, EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Actualización y propuestas

Ricardo Moreno Rodríguez · Antonio Tejada Cruz
Coordinadores



Colección Accessibility

Volumen Décimo

INCLUSIÓN, EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Actualización y propuestas



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

Este libro debería ser indexado con los siguientes términos: discapacidad, empleo, emprendimiento, inclusión, universidad

La cita bibliográfica sugerida es:

Moreno Rodríguez, R. y Tejada Cruz, A. (coords.) et al. (2016). Inclusión, emprendimiento y empleo de las personas con discapacidad. Actualización y propuestas. Colección iAccessibility Vol. 10. La Ciudad Accesible.

Coordinación:

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

Comité Científico:

Dr. Francisco Blanco Jiménez / Universidad Rey Juan Carlos
Dra. Rosa María Espada Chavarría / Universidad Rey Juan Carlos
Miriam Díaz Vega / Universidad Rey Juan Carlos
Mariela Fernández Bermejo / Universidad de Granada

Equipo editorial de La Ciudad Accesible:

Antonio Tejada Cruz, Antonio Espínola Jiménez

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

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



La Ciudad Accesible

Accesibilidad Universal, Usabilidad y Diseño para Todos

Primera edición: Diciembre 2016

Edición, diseño, maquetación y conversión a PDF accesible:

ASOCIACIÓN ACCESIBILIDAD PARA TODOS - LA CIUDAD ACCESIBLE. La entidad ha realizado estos trabajos de forma gratuita y sin financiación externa.

Depósito Legal: GR 1526-2016

Promueve: La Ciudad Accesible

Colabora: 'Cátedra de investigación Fundación Konecta-URJC para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad' de la Universidad Rey Juan Carlos



Aviso: Los investigadores interesados en publicar sobre empleo y emprendimiento de personas con discapacidad, deben contactar con La Ciudad Accesible o con los coordinadores de la publicación científica. El artículo recibido estará sujeto a una revisión por pares (peer review) por los miembros del Comité Científico y tiene que tener un carácter inédito.

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

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

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

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

Texto completo de la licencia:

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

Prólogo

Con esta publicación que compila diez trabajos académicos y científicos en materia de inclusión, capacitación profesional, emprendimiento y empleo de las personas con discapacidad, tanto La Ciudad Accesible como su Servicio Editorial y la 'Cátedra de Investigación Fundación Konecta - Universidad Rey Juan Carlos (URJC) para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad', inauguran una nueva línea común de exploración y búsqueda en la problemática existente en relación a la integración laboral de uno de los colectivos más vulnerables actualmente en la sociedad. También como uno de los artículos -el que hace undécimo-, está publicado íntegramente en inglés.

De hecho, para La Ciudad Accesible siempre ha sido estratégico el acceso al empleo ya que está considerada como una de las principales barreras actitudinales que hay que accesibilizar para evitar riesgo de exclusión y discriminación, garantizando para ello la adaptación del puesto de trabajo y la igualdad de oportunidades basado en el principio de equidad, ofrecer un trato y servicio diferenciado y accesible a las personas con discapacidad, evitar conductas que se camuflan bajo sentimientos de caridad, ayuda, proteccionismo, paternalismo e incluso temor de las propias discapacidades y personas con discapacidad al desconocerse el trato que hay que dispensar.

Sin duda, cada vez es más evidente como afirmamos desde un principio en La Ciudad Accesible, "la ausencia de accesibilidad universal es el eslabón perdido y responsable directo de la poca inclusión social y laboral de las personas con discapacidad". De hecho, en el año 2014 se actualizaron los estatutos de la Asociación Accesibilidad para Todos - La Ciudad Accesible e incorporamos en el "Artículo 3. Fines de la Asociación" el punto 8 que expone la necesidad y objetivo de "facilitar y fomentar el acceso a un empleo de calidad a las personas con discapacidad y a otros grupos humanos en riesgo de exclusión, en igualdad siempre al resto de la ciudadanía, teniendo presente el acceso al emprendimiento activo, eliminando cualquier tipo de barrera".

El punto 10 del mismo artículo enfatiza la importancia que también tiene "concienciar al resto de la sociedad y visibilizar la realidad del colectivo de las personas con discapacidad y otros grupos en riesgo de exclusión y las discriminaciones y exclusiones que sufren", ya que la propia organización de expertos "de la consultoría y asesoría, diseño, planificación, gestión y ejecución de la Accesibilidad Universal, Usabilidad, Diseño Para Todos, Diseño

Universal y Atención a la Diversidad humana y de usuario en sus respectivas variantes”, se define como veladores y facilitadores de “aquellos procesos relacionados con la confortabilidad y calidad urbana y social de cualquier servicio, proceso, entorno o producto que mejore la calidad de vida de todas las personas sin exclusiones de ningún tipo”. Y la empleabilidad, sea por cuenta propia o ajena, es imprescindible y necesaria para la normalización del colectivo de personas con discapacidad, aumentando una mayor participación en la sociedad ordinaria a nivel laboral.

Por este tema, para el laboratorio y observatorio de La Ciudad Accesible dedicado entre otras cuestiones a la producción científica, investigación, análisis, estudio y formación de estas materias en todas sus vertientes y desde una perspectiva interdisciplinar, empírica y científica, es estratégica la apuesta por la ‘Inclusión, emprendimiento y empleo de las personas con discapacidad’, título precisamente que tiene esta publicación que coordino junto al Prof. Dr. Ricardo Moreno Rodríguez, donde se analizan y presentan por primera vez, diferentes actualizaciones y propuestas al respecto.

Además, este libro de la colección iAccessibility que corresponde al volumen 10, viene a formar parte de los trabajos de investigación y producción científica que estoy llevando a cabo en la elaboración de la tesis doctoral ‘Análisis del impacto de la Estrategia Europea 2020 en la integración sociolaboral de las personas con discapacidad en las universidades. Propuesta de modelo para mejorar la inclusión de los universitarios con discapacidad’ que forma parte del Programa Oficial de Doctorado Ciencias Sociales de la Universidad de Granada en la línea de investigación dedicada a los Recursos Humanos y las Nuevas Tecnologías, donde se están analizando las políticas de gestión de estos RRHH de las universidades españolas en el desarrollo profesional y de capacitación de los universitarios con discapacidad, así como de las diferentes estrategias que se están llevando a cabo para propiciar la integración sociolaboral de este colectivo.

Por último, quince son los autores que dan vida a esta primera experiencia editorial científica de divulgación conjunta entre La Ciudad Accesible y la ‘Cátedra de Investigación Fundación Konecta - URJC para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad’ en materia de acceso al mercado laboral, empleo y autoempleo del colectivo de personas con discapacidad, y cuyas filiaciones universitarias corresponden a la Universidad de Cádiz (UCA), la Universidad de Granada (UGR), la Universidad de Salamanca (USAL) y la Universidad Rey Juan Carlos (URJC) de Madrid, entre otras instituciones no académicas.

Por este motivo, si estás interesado en formar parte del próximo volumen científico y de investigación dedicado a esta temática, puedes enviar tus trabajos de carácter inédito para que el Consejo Asesor y de Evaluación y tras una revisión por pares (peer review), determinen la idoneidad del mismo para ser publicado en el próximo volumen que verá la luz para diciembre de 2017, siendo necesarios al menos 10 trabajos académico-científicos en total al año sobre la materia. Los coordinadores y directores de la misma serán el Director y Embajador de la Cátedra. Se hará en documento pdf accesible y de difusión gratuita, en código abierto, y si fuera posible, se haría una impresión de al menos 100 ejemplares para enviarlas a las bibliotecas de las diferentes universidades españolas tanto públicas como privadas. El ámbito de actuación es Iberoamérica y se puede publicar en cualquier idioma.



Asociación Accesibilidad para Todos
La Ciudad Accesible
CIF: G86334810

Antonio Tejada
Director General de La Ciudad Accesible

Índice

13 Análisis cuantitativo y cualitativo del emprendedor con discapacidad en España 2016

*Moreno Rodríguez, Ricardo
Blanco Jiménez, Francisco
Barragán Domínguez, José A.
Polo García-Ochoa, Celia
Tejada Cruz, Antonio
López Díaz, José María
López Bastías, José Luis*

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

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

47 Emprendimiento y discapacidad: un recorrido por las dos primeras ediciones de la Semana del Emprendedor con Discapacidad

Barragán Domínguez, José A

53 Estudio de la situación actual de las personas con discapacidad en el sector de la construcción y las mejoras necesarias para su mejor inserción laboral en el sector

Barragán Torres, Cristina

93 Manifiesto y Decálogo por el Emprendimiento de las Personas con Discapacidad

*Moreno Rodríguez, Ricardo
Tejada Cruz, Antonio*

99 Aproximación histórica sobre los estereotipos asociados a la discapacidad: desde la prehistoria al momento actual

*Moreno Rodríguez, Ricardo
López Bastías, José Luis*

111 Inclusión de personas con diversidad funcional en estudios universitarios

*Barragán Domínguez, José A.
Espada Chavarría, Rosa María
Díaz Vega, Miriam*

121 Percepción de la calidad de vida
laboral en titulados universitarios
con discapacidad en empresa
ordinaria

*Espada Chavarría, Rosa
Moreno Rodríguez, Ricardo
Jenaro Río, Cristina*

143 Personas con Discapacidad y
Políticas Activas de Empleo en
Andalucía

Aparicio Narváez, Antonio

179 Extracto del Manifiesto 1º de
Septiembre

Tejada Cruz, Antonio

187 Quantitative and Qualitative
Analysis of the disabled
entrepreneur in Spain in 2016

*Moreno Rodríguez, Ricardo
Blanco Jiménez, Francisco
Barragán Domínguez, José A.
Polo García-Ochoa, Celia
Tejada Cruz, Antonio
López Díaz, José María
López Bastías, José Luis*

Presentación

A lo largo de los últimos años hemos experimentado un incremento en el interés acerca de los aspectos relacionados con el empleo autónomo y el emprendimiento de las personas con discapacidad, entendiéndose que éste se convierte en una alternativa cada vez más real para el colectivo.

En un país donde apenas el 15% de las empresas de cincuenta o más trabajadores cumple con los requisitos de reserva de plazas para la contratación de personas con discapacidad, la creación de un puesto de trabajo propio, así como una carrera profesional a medida de las propias capacidades y de los parámetros de empleabilidad de la persona, se ha convertido en la mejor alternativa laboral.

Pero debemos clarificar, y eso se pretende en buena medida con esta obra, que empleo y empleabilidad no son conceptos parejos ni complementarios. Se utiliza el concepto de empleabilidad de manera arbitraria en relación con el emprendimiento cuando, en realidad, no guarda una relación muy directa. Se pretende hacer ver que el emprendimiento puede mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Cuando hablamos de empleabilidad nos referimos al potencial que tiene un individuo determinado de ser solicitado por una empresa para trabajar en ella. De esta forma y, atendiendo a la definición de lo que realmente significa el concepto de empleabilidad (y no lo que vulgarmente entendemos por ella, asimilándolo a la "capacidad de trabajar"), se involucran conceptos tales como mercado laboral empleo y trabajo, competitividad, puesto de trabajo o adecuación.

Atendamos ahora a la segunda parte del enunciado, a la que alude directamente a la discapacidad, para pasar a definir a ésta última tal y como la explica la Organización Mundial de la Salud, desde la perspectiva del funcionamiento, indicándonos que es algo relativo y dinámico, relacionado con la participación en actividades de una persona, en un momento y espacio determinados. Es decir, no se concibe como limitación, sino como diversidad y, por tanto, de diversidad de funcionamiento (o funcional). Evidentemente existe una relación entre el concepto de empleabilidad y el de las personas con discapacidad, dado que la empleabilidad exige la puesta en marcha de un conjunto de herramientas y habilidades, de capacidades que la persona con discapacidad posee. Es

decir, la puesta en marcha, en muchos casos, de esas formas de funcionamiento diferentes que permiten concluir la actividad laboral con el mismo éxito que cualquier otra y con los mismo índices de eficacia, eficiencia y efectividad que otros trabajadores sin discapacidad.

El desempeño del trabajo y el desarrollo profesional de la persona con discapacidad solo dependen de una cosa: de la oportunidad de desempeñarlos. En un país como el nuestro, donde más del 85% de las empresas de 50 o más trabajadores incumplen de manera obscena la Ley al no incorporar a sus plantillas el número de personas con discapacidad exigible, esa oportunidad de trabajo por cuenta ajena parece no existir. Peor aún, no se espera a esa oportunidad.

Por ello, muchas personas con discapacidad han decidido desarrollar su empleabilidad, fomentar su madurez vocacional, desempeñar y ejercitar sus capacidades y habilidades creando su propio empleo como emprendedores y emprendedoras. En realidad no es que el emprendimiento mejore la empleabilidad, sino que el emprendimiento permite ejercer la autoempleabilidad como solución al desempleo, donde se pueden desarrollar todas las capacidades profesionales adquiridas y desarrollar una carrera profesional que, trabajando en el ámbito de interés de cada cual, permita generar servicios, producir ingresos, abandonar el rol pasivo de la prestación social y adquirir un rol activo, explotar el talento que las personas con discapacidad poseen e, incluso, generar empleo. Sucede entonces que, el emprendimiento de las personas con discapacidad, además, rompe los mitos que tienen muchos empresarios, CEOs y responsables de selección de RRHH sobre las personas con discapacidad como personas dependientes, como perceptores de servicios o como trabajadores en puestos de trabajo poco cualificados. Sucede que, el emprendimiento, permite ver el perfil profesional de la persona. Permite ver más allá del estereotipo y de las "presuntas" capacidades para descubrir al profesional de éxito que la gran empresa no ha sabido ver.

El ser humano, que es ocupacional por naturaleza, busca ocupar su tiempo en la realización de actividades dotadas de significado. Y la más importante, la que más tiempo ocupa en nuestras vidas (tras las horas de sueño), es la productividad. La propia actividad laboral. Se entiende ocupación como aquellas actividades de la vida diaria organizadas y dotadas de valor y significatividad por el sujeto y la cultura en que se imbuye. Es todo aquello que el ser humano realiza para ocuparse a sí mismo, incluyendo el cuidado de otros, las actividades de ocio, así como el trabajo o cualquier actividad productiva que permita contribuir al mantenimiento y crecimiento de su entorno. El impacto de la participación en actividades y ocupaciones motivantes se ha analizado a lo largo del tiempo, para estudiar su repercusión sobre el sistema nervioso de los seres humanos. A finales de los años 80 se describe el estado por el cual las personas experimentan profundos sentimientos de gratificación y de euforia como respuesta a participar en actividades altamente deseadas, estado que teóricamente resultaría de la activación del sistema de recompensa cerebral (particularmente el lóbulo frontal izquierdo, cuya activación se relaciona con una elevación en el estado de ánimo) y de un incremento en los niveles de dopamina.

De esta manera el trabajo (no necesariamente el empleo, puesto que en la conceptualización del trabajo se incorpora la recompensa emocional y la vinculación directa con la motivación por el desempeño de dicha actividad), se convierte en el agente de inclusión. Permite superar el concepto de integración al dotar de idénticas oportunidades. Al involucrar aspectos sociales, personales, temporales... se convierte en el elemento que permite garantizar la inclusión, puesto que permite la participación y fomenta la funcionalidad.

En la obra que tiene el lector entre sus manos pretendemos reflexionar en profundidad sobre el fenómeno del emprendimiento, específicamente en el relacionado con las



Antonio Tejada y Ricardo Moreno en un evento de la Universidad Rey Juan Carlos.

personas con discapacidad, y analizar el estado actual de la cuestión para poder determinar cuáles son las necesidades reales del emprendedor con discapacidad, los aspectos que deben ser abordados de forma prioritaria y, por extensión, definir qué es y qué no es el emprendimiento. Por ello se encontrará aquí una clara diferenciación entre emprendimiento y emprendimiento social, queriendo clarificar que el emprendimiento social no es el que realiza la persona con discapacidad, sino un tipo más de emprendimiento. La persona con discapacidad que emprende, es emprendedora. Y siendo emprendedora su proyecto puede adscribirse al área del emprendimiento social, o no.

Analizaremos, de igual manera, la calidad de vida, las políticas de empleo, y la inclusión de estudiantes con discapacidad en las aulas universitarias como aspectos que orientan a la participación en la actividad laboral. Y, finalmente, haremos un repaso acerca de las últimas dos semanas nacionales del emprendedor con discapacidad, celebradas en Madrid en los meses de julio de 2015 y 2016.

Deseamos, con toda nuestra sed de conocimiento y con toda nuestra hambre de divulgación, ayudar al lector a reflexionar acerca de su papel como ciudadano en la garantía de la inclusión de las personas con discapacidad, en el alcance y la repercusión de la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral competitivo, y ayudar a "aparcar" la manida idea del Centro Especial de Empleo como única salida laboral de la persona con discapacidad. Porque este volumen, y los que le sucedan, dejará claro que la persona con discapacidad es capaz y que el "dis-" sobra. Que en la actualidad, y como consecuencia de la gestión de su talento, generan empleo, riqueza, productos y servicios. Y que solo a través de la reflexión pausada se alcanza el claro compromiso con la garantía y defensa de los derechos que aseguren una auténtica igualdad de oportunidades.



Prof. Dr. Ricardo Moreno Rodríguez

Director de la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad y Necesidades Especiales (NEE) de la Universidad Rey Juan Carlos. Director del Master en Atención a NEE en Educación Infantil y Primaria. Director de la Cátedra de Investigación Fundación Konecta-URJC para el Fomento del Emprendimiento de las Personas con Discapacidad.



Análisis cuantitativo y cualitativo del emprendedor con discapacidad en España 2016

**Moreno Rodríguez, Ricardo; Blanco Jiménez, Francisco;
Barragán Domínguez, José Antonio;
Polo García-Ochoa, Celia; Tejada Cruz, Antonio;
López Díaz, José María y López Bastías, José Luis**

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

Resumen

Este estudio pretende arrojar luz sobre la realidad del emprendedor con discapacidad, con el fin de contribuir al desarrollo de las estrategias y medidas necesarias para asegurar que las necesidades de este grupo son atendidas debidamente. Con el propósito de generar ideas basadas en datos empíricos, reunimos datos de investigaciones actuales y perspectivas obtenidas por el Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2014 sobre emprendedores españoles.

En general, los resultados obtenidos parecen indicar un perfil muy similar a un emprendedor sin discapacidad. Aunque si se hace constar que los emprendedores discapacidad son más propensos a ser más jóvenes y con más estudios. Además, ambos grupos se enfrentan al mismo tipo de barreras.

Palabras clave

Emprendimiento, discapacidad, Monitor Global de Emprendimiento, motivación, Barreras.

1. Introducción

El panorama económico actual pone de relieve la dificultad para conseguir un empleo. Pero esta situación no ha afectado a todos los colectivos por igual; los efectos de la crisis se han hecho sentir con más fuerza en los grupos más vulnerables: las personas con discapacidad (OECD, 2014).

Así, la tasa de desempleo de este colectivo se duplicó entre 2008 y 2013 hasta alcanzar el 33% de la población activa (Odismet, 2015). En su caso, a la escasez de ofertas de empleo se suma una dificultad: hacer frente a la discriminación que a menudo experimentan por estereotipos y falsos prejuicios. De hecho, en 1993 la Organización de las Naciones Unidas, reconocía que las barreras del entorno constituyen obstáculos más graves a la participación social de las personas con discapacidad que las limitaciones funcionales (Normas estándar sobre la igualdad de oportunidades de las personas con minusvalía, 1993).

Como vemos, el problema de la discapacidad no descansa solamente en el daño de una función y sus efectos sobre el individuo, sino también, y lo que es más importante, en el terreno de las relaciones con las personas no discapacitadas (Hunt, 1966:146). Es decir, es la sociedad la que define e impone el sentido de la discapacidad como un sistema complejo de restricciones sociales impuestas a las personas con insuficiencias.

Aunque en los últimos años se han ido paulatinamente tomando medidas (COM, 1996), es evidente que las personas con discapacidad se siguen enfrentando a múltiples obstáculos a la hora de evitar la exclusión social.

Según estudios recientes sobre 'Discapacidades e inclusión social' elaborados por la Fundación La Caixa y Carlos Pereda, la tasa de desempleo entre personas con alguna discapacidad se eleva hasta el 40% así como, señalan la estrecha vinculación existente entre las discapacidades sobrevenidas antes de la jubilación y las condiciones precarias

de vida y de trabajo. El estudio también refleja que la tasa de paro de estas personas duplica a la de la población general y que casi un millón de ellas no tiene ningún tipo de ayuda, con lo cual se reduce mucho su nivel de emancipación.

Sin embargo, aunque inicialmente el empleo por cuenta ajena es la opción elegida por cualquier individuo ante el deseo de trabajar, no es la única alternativa. El emprendimiento se constituye como una alternativa solvente y atractiva al empleo por cuenta ajena al ser, muchas veces, la mejor manera de que se desarrollen todo el potencial profesional e innovador del individuo (Fernando Bayón, 2016).

Aún así, cabe señalar que "emprender" surge como un proyecto al cual es necesario incluir esfuerzo y compromiso para llevarlo a cabo y que muchas veces, implica esquivar obstáculos y dificultades para obtener el éxito deseado. En el caso del emprendedor con discapacidad estos obstáculos y dificultades son aún mayores, debido a que no solo deben enfrentar los problemas propios que conlleva emprender, sino que además se ven enfrentados a prejuicios sociales, a pesar de que el 11,6% de personas con discapacidad son autónomos y capaces de realizar cualquier tipo de actividad (DANE, 2014).

En definitiva, la situación actual junto con los convencimientos asumidos que derivan de la igualdad, suponen que ya no es suficiente con la inserción laboral en el mercado ordinario, o centros especiales de empleo o talleres ocupacionales, de las personas con discapacidad sino que se hace necesario también admitir y apoyar que una persona con discapacidad puede estar perfectamente capacitada para emprender un proyecto empresarial. (Red Vega, Natividad de la ; Fernández Sanchidrián, José Carlos ; Marbán Prieto, José M^a, 2008).

Por tanto, nos encontramos ante una doble necesidad: fomentar el emprendimiento de las personas con

discapacidad desde una perspectiva inclusiva que garantice la igualdad de oportunidades y la autonomía para el desarrollo profesional; generar conocimiento científico y válido sobre la figura del emprendedor con discapacidad y del emprendimiento y sus repercusiones sobre la calidad de vida, la inclusión sociolaboral, la normalización de la discapacidad en el tejido empresarial, y las buenas prácticas en la materia.

En esta línea, el presente trabajo pretende arrojar luz sobre la realidad del emprendedor con discapacidad para contribuir a desarrollar estrategias y tomar las medidas necesarias para asegurar que las necesidades de este colectivo son atendidas adecuadamente.

2. Objetivos

El camino hacia la plena integración sociolaboral de las personas con discapacidad ha experimentado avances considerables en los últimos años, su paulatina integración en los diferentes puestos de trabajo sólo es el preámbulo a la creación de empresas.

En esta línea, en los últimos años sobresale el trabajo realizado desde el movimiento asociativo en España, destacando la creación en 2011 de la Asociación Española de Emprendedores con Discapacidad, única entidad de referencia nacional en el campo que nos ocupa y desde el ámbito universitario, tanto en lo que a grupos de investigación se refiere, como a la práctica profesional de las unidades y servicios de atención a personas con discapacidad. En este último destacamos la puesta en marcha en 2014 de la Cátedra de Investigación Fundación Konecta-URJC, iniciativa que fomenta y apoya el emprendimiento entre las personas con discapacidad, gestionando su talento, aprovechando sus capacidades y desarrollando un plan de acción que permita implantar nuevas opciones de empleo en este colectivo.

Por su parte, el tejido empresarial ha desarrollado acciones desde sus respectivas áreas de Responsabilidad

Social Corporativa tendentes al fomento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad y su formación especializada para el empleo y en el autoempleo.

Sin embargo, siguen existiendo problemas y cuestiones cuyas respuestas son aún incompletas, parciales o inexistentes. En cualquier caso, la resolución de tales conflictos no es posible sin un profundo conocimiento previo de la situación en que se encuentra actualmente el tema objeto de estudio.

Por ello, el objetivo último de nuestra investigación consiste en recoger información cuantitativa y cualitativa de emprendedores con discapacidad, comparable con los datos existentes de emprendedores no discapacitados, a fin de comprobar si realmente existe una diferencia entre ambos colectivos; para finalmente, conocer la situación actual de los emprendedores con discapacidad y que sirva, por tanto, como punto de partida para orientar la puesta en marcha de planes de acción y medidas de apoyo a este colectivo.

3. Metodología del estudio

El estudio pretende exponer una aproximación a la situación actual del sector de la discapacidad en cuestiones de emprendimiento que permita elaborar un diagnóstico de este colectivo y de sus necesidades, relacionadas principalmente con la formación y las competencias, foco central de los actuales planes docentes dentro del ámbito universitario.

Para ello, el estudio solicita una amplia información relacionada con los aspectos sociodemográficos de los emprendedores con discapacidad, su formación y actitudes de espíritu emprendedor de los mismos.

La población objeto de estudio son personas que presentaban una doble condición:

1. Persona con discapacidad de entre 18 y 65 años.
2. Emprendedor o con claro perfil emprendedor ("emprendedor

potencial”; es decir, ha recibido formación al respecto u orientación especializada).

Esta población objetivo son, como hemos dicho, emprendedores con discapacidad o potenciales emprendedores con discapacidad, que son asesorados a través de la Cátedra de la Fundación Konecta-Urjc, alumnos/as de últimos años registrados en la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad de la URJC o asociados/asesorados de la Asociación Española de Emprendedores con Discapacidad.

Se elaboró un cuestionario (Anexo I) y se suministró a 450 personas pertenecientes a las fuentes anteriormente citadas, tanto por correo electrónico como a través de redes sociales, obteniéndose una muestra anónima de 137 personas.

La metodología utilizada parte de un análisis descriptivo que nos permitirá posteriormente contrastar si hay un diferencia significativa entre el emprendedor con discapacidad y sin ella.

4. Análisis y discusión de los resultados: Perfil del emprendedor con discapacidad

A continuación, a modo descriptivo, analizaremos los diferentes aspectos propuestos con la intención de conocer la distribución de nuestra muestra para finalmente comprobar si existe una diferencia clara entre el emprendedor con discapacidad y el emprendedor sin discapacidad.

4.1 Distribución por género

En primer lugar, analizamos la distribución por género de los emprendedores con discapacidad; y como vemos en “Ilustración 1”, no presenta una diferencia significativa. El 54% de los encuestados son varones frente al 46% que son mujeres. Estos datos siguen la misma tendencia que la observada en la población emprendedora general (GEM, 2014); es decir, en España hay más hombres que inician un actividad

empresarial que mujeres, un 58,5% frente a un 41,5%. Por tanto, el patrón se repite, la proporción de emprendedores de género masculino (con o sin discapacidad) es mayor que la de género femenino.

Estos resultados confirman los resultados de otros trabajos que han demostrado que el temor al fracaso es mayor en mujeres que en hombres, y que por el contrario la confianza es menor en las mujeres a la hora de emprender un negocio; por ello, esta diferencia se debe ciertamente a la distinta propensión a emprender que tienen ambos géneros en la población adulta en general. (Arenius y Minniti, 2005; Köllinger y Minniti, 2006; Langowitz y Minniti, 2007; Minniti y Nardone, 2007; Wagner, 2007).

SEXO

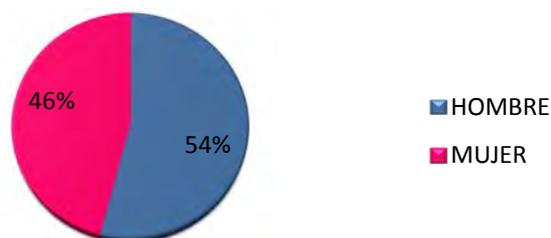


Ilustración 1. Distribución por género de la población emprendedora con discapacidad.
Elaboración propia.

4.2. Distribución por edades

En general, son muchos los autores que señalan que a mayor edad, más posibilidad hay de ser emprendedor y que esta relación se presenta con forma de U invertida, encontrándose el punto máximo de inflexión a la edad de 40 años (Bergmann y Sternberg, 2007; Giannetti y Simonov, 2004; Evans y Jovanovic, 1989; Bird y Brush, 2002; Caseo et al., 2010). Si observamos los datos recogidos de nuestra muestra (“Ilustración 2”) vemos que la media de edad de este colectivo se encuentra en 36 años, teniendo el emprendedor más joven 19 años y el mayor 61 años.

Además, observamos que la mayor parte de los encuestados se concentran en el

tramo de 25 a 47 años que agrupa un 65%.

Si estos datos los comparamos con la población emprendedora en general, encontramos que la edad media del emprendedor es de 40 años (GEM, 2014) y que la mayor parte de los emprendedores se encuentran en la franja de edad de los 35 a los 44 años, por tanto, si notamos una cierta diferencia entre ambos colectivos, siendo el emprendedor con discapacidad más propenso a emprender desde algo más joven.

Sujetos de estudio	137
Media	35,63
Mediana	35
Desviación típica	11,70784509
Rango de edad mínimo y máximo	19 - 61

Ilustración 2. Distribución por edades de la población con discapacidad emprendedora. / Elaboración propia.

4.3. Distribución por nacionalidad

Como vemos en la "Ilustración 3", el 90% de los encuestados tienen nacionalidad española. El 10% restante está compuesto por personas con nacionalidad comunitaria (Alemania, Francia y Reino Unido) y por personas procedentes de países fuera de la Unión Europea.

Como puede apreciarse en la representación de estos dos grupos es del 5% sobre el total de participantes.

País de origen



Ilustración 3. Distribución por nacionalidad. / Elaboración propia.

4.4. Distribución por estado civil y número de hijos

De acuerdo a la "Ilustración 4", más de la mitad de los encuestados son solteros (57%). El resto se dividen entre casados o con pareja de hecho (31%) y un porcentaje reducido de personas separadas/divorciadas (12%). La distribución es similar con respecto a la existencia o no de hijos ("Ilustración 5"), el 32,8% manifiesta tener hijos de los cuales, el 12,40% tienen un único hijo, el 18,97% tienen dos, y el 1,45% tienen tres hijos o más.

Estado Civil

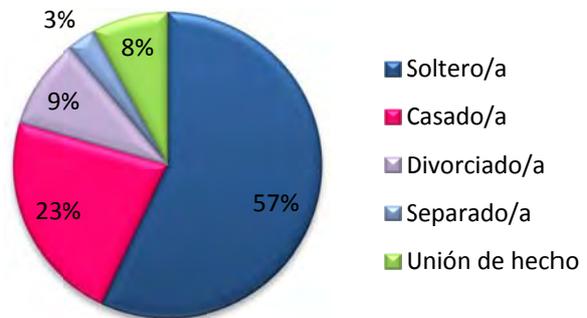


Ilustración 4. Distribución por estado civil. / Elaboración propia.

Nº DE HIJOS

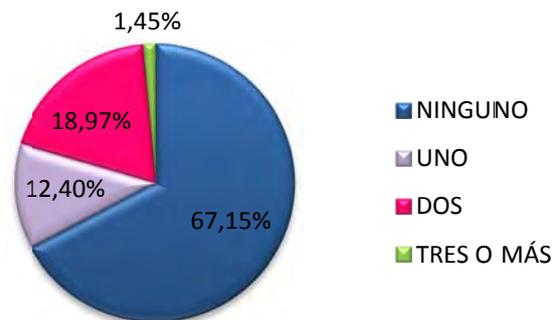


Ilustración 5. Distribución por número de hijos. / Elaboración propia.

4.5. Distribución por ocupación

Es por todos sabido que no todas las personas que inician su proyecto empresarial tienen el mismo motivo para emprender y que la situación laboral del individuo en el trabajo por cuenta ajena es un determinante básico en la intención de crear una empresa (M. López Fernández,

P. M. Romero Fernández, R. Díaz Carrión, 2012). En este sentido, diferenciamos claramente dos grupos: el emprendedor por necesidad que decide emprender por no tener una mejor opción en el mercado laboral; y el emprendedor por oportunidad, aquel que decide crear una empresa con la intención de explotar una oportunidad de negocio no aprovechada.

Con este enfoque, si observamos la “Ilustración 6”, vemos que casi la mitad de los participantes son estudiantes (43%), mientras que los empleados (27%), los desempleados (12%) y las personas que tienen como principal ingreso una pensión (18%) representan la otra mitad de los datos recogidos. De estos datos, entendemos que tanto los estudiantes como los empleados y pensionista se definirían como emprendedores por oportunidad y por tanto, representarían un 88% frente al 12% de los desempleados que entenderíamos, se corresponden con los emprendedores por necesidad.

Si estos datos los comparamos con los de la población emprendedora general dónde el 66,05% de las personas que han decidido emprender son emprendedores por oportunidad, mientras que el 29,24% se corresponde a emprendedores por necesidad (GEM, 2014) podemos observar que hay una clara diferencia entre ambos, siendo el colectivo con discapacidad más propenso a emprender motivado únicamente por el descubrimiento de una oportunidad de negocio.

OCUPACIÓN

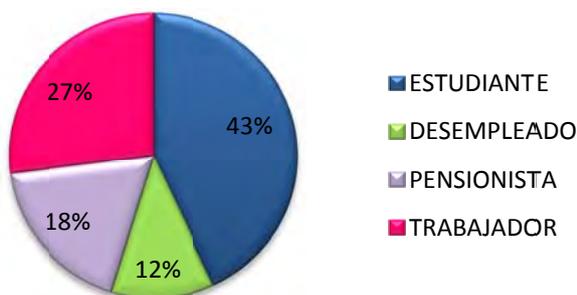


Ilustración 6. Distribución por número de hijos. / Elaboración propia.

Además, también se ha analizado la experiencia laboral de los individuos (“Ilustración 7”), el 59% ha tenido o tiene algún trabajo, quedando un 41% de personas sin experiencia laboral. Esto sugiere que casi 6 de cada diez encuestados tiene cierta experiencia previa antes de poner en marcha la empresa.

Experiencia laboral

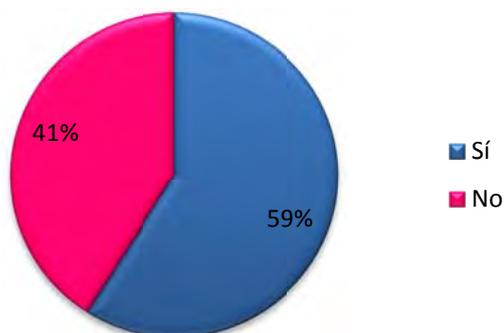


Ilustración 7. Distribución por experiencia laboral. / Elaboración propia.

4.6. Distribución por nivel de educación

Como aparece en la “Ilustración 8”, nuestros encuestados cuentan con formación superior o de post-grado (58,8%) en mayor proporción de los que no. Concretamente, el 45,98% de los encuestados estaba en posesión de un título universitario y el 12,40% tenía formación de post-grado; mientras que un 12,4% tiene estudios de bachillerato, un 24,6% tiene estudios de formación profesional y finalmente, un 4,36% estudios primarios/secundarios. De hecho, la mayor parte de nuestra muestra se halla caracterizada por un nivel de estudios medios-superiores (82,98%), siendo los menos los que poseen un grado elemental.

Si estos resultados los comparamos con los de la población emprendedora general encontramos una gran similitud en la distribución; 39,1% de los emprendedores identificados en el GEM 2014 tenía formación superior y el 8,5% tenía formación de postgrado, mientras que alrededor de un tercio tenía apenas formación secundaria, datos muy

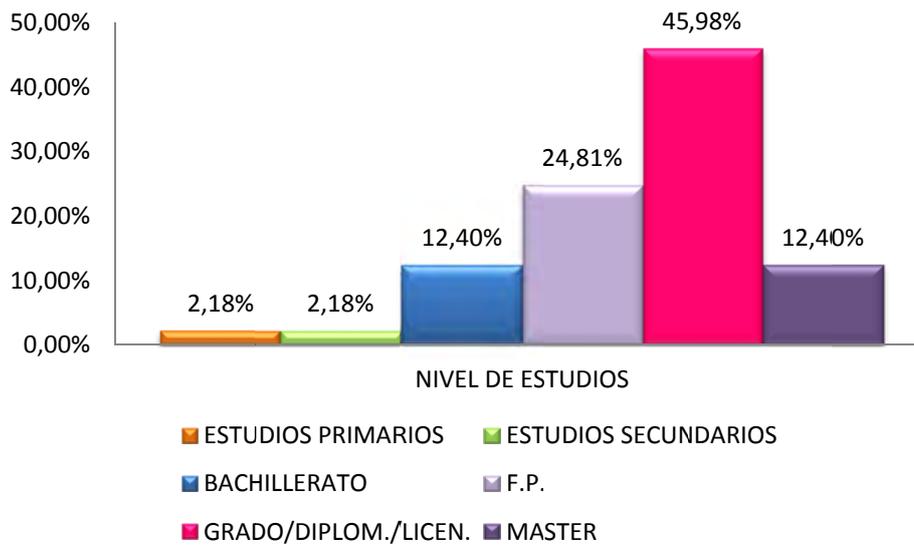


Ilustración 8. Distribución por nivel de educación. / Elaboración propia.

parecidos a los obtenidos en nuestro estudio. Sin embargo, cabe destacar que es ligeramente mayor el colectivo de emprendedores con discapacidad y con algún tipo de formación superior o post-grado que el del colectivo de emprendedores sin discapacidad y con formación superior o post-grado.

Este hecho, confirma, lo señalado por otros autores (Davidsson y Honig, 2003; Delmar y Davidsson, 2000); que afirman que la acumulación de conocimiento y habilidades tiene un efecto positivo sobre las posibilidades de emprender y en particular, que los emprendedores con discapacidad que optan por

emprender están más formados que los emprendedores que no tienen una discapacidad.

Si atendemos a las ramas del conocimiento de los emprendedores con estudios, observamos (Ilustración 9) que casi la mitad de los encuestados, un 40,4%, pertenece a ciencias jurídicas y sociales, un 18,2% de ciencias de la salud, un 14,6% en ingeniería y arquitectura y un 7,3% de artes y humanidades. En esta cuestión, un 12,4% de los participantes no ha contestado.

Por otro lado, otra de las características estudiadas es si los emprendedores han recibido algún tipo de formación



Ilustración 9. Distribución por ramas del conocimiento. / Elaboración propia.

Formación específica

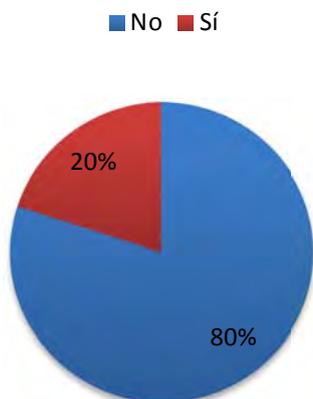


Ilustración 10. Distribución por formación específica. / Elaboración propia.

específica en emprendimiento o similar. En este sentido, encontramos que ("Ilustración 10"), un 80% de las personas encuestadas no ha recibido ningún tipo de formación específica en materia de emprendimiento, y solo el 23% de los sujetos tiene experiencia emprendedora.

Cabe mencionar que de las personas con experiencia emprendedora apenas el 47% tenía formación específica.

Si comparamos estos datos con los de la población emprendedora general si existe un diferencia significativa al encontrar que casi un 43,5% de los emprendedores de la población en general reconocen haber recibido algún tipo de formación específica en materia de emprendimiento (GEM, 2014).

4.7. Distribución por nivel de renta

Para poner en marcha y desarrollar un negocio, es necesario invertir recursos. Los emprendedores pueden conseguir estos recursos de fuentes externas o, como suele ser habitual, usar sus propios recursos para emprender. Por tanto, otra de las cuestiones analizadas en el estudio es el nivel de renta de los encuestados ("Ilustración 11"), que, como hemos dicho, puede ser decisivo para poner en marcha un negocio. Pese a carecer de la respuesta de una cuarta parte de la muestra, un tercio de los encuestados se encuentran en un rango de menos de 9.000€/año (33%), el rango más bajo codificado en esta encuesta y otro tercio se encuentra en el nivel medio de ingresos, entre 9.000 y 22.800€/año (29%). Los niveles más altos, codificados en esta encuesta como más de 22.800€/año, son los menos representados con un 13%. Es decir, hay más proporción de individuos que deciden emprender con salarios más bajos que con salarios más altos.

Por tanto, confirmamos la relación que existe entre el nivel de ingresos y el emprendimiento también para este colectivo que pero con un matiz; mientras que en la población emprendedora general, los adultos con mayor nivel de ingresos fueron los que mostraron una mayor propensión a emprender (GEM, 2014), en nuestra muestra, son los adultos con un nivel de ingresos medio-bajo los que tienen más iniciativa emprendedora.

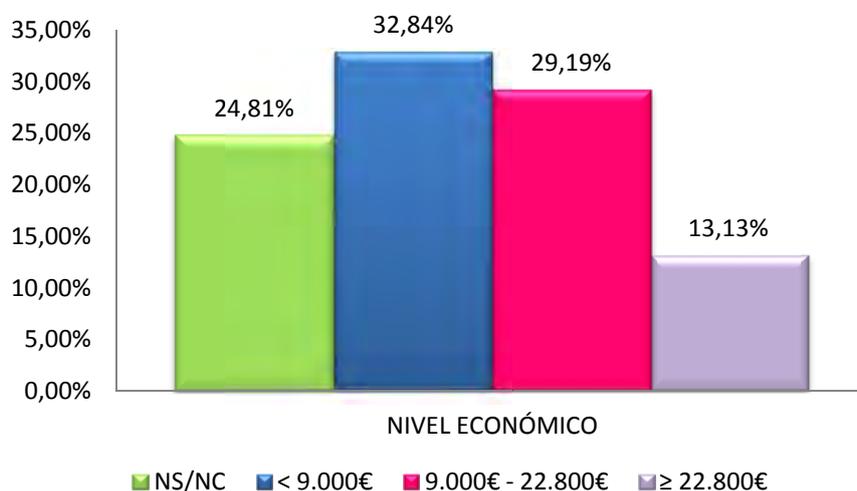


Ilustración 11. Distribución por nivel de renta. / Elaboración propia.

4.8. Habilidades y motivaciones para emprender

Aunque las variables descritas anteriormente son las más consideradas, existen otros aspectos de corte perceptual que creemos interesante incluir en el estudio como son las habilidades o competencias que los sujetos consideran que tienen y las motivaciones individuales de cada uno para emprender.

En este sentido, si atendemos a los datos recogidos con respecto a las habilidades y competencias que los individuos consideran tener, encontramos, que dos tercios de la muestra se considera capaz resolver problemas (78,75%), de llevar la iniciativa (70%) y de poseer buenos dotes comunicativos (67,5%).

Por otro lado, encontramos que la habilidad para relacionarse (58,75%), la capacidad de liderazgo (57,5%) y creatividad (57,5%) son menos características de nuestra muestra. Pero lo que realmente es significativo es que la capacidad de asumir riesgos, capacidad que se presupone fundamental para emprender un negocio, poco más del 50% de la muestra considera tenerla (53,75%).

Por último, como adelantábamos en el apartado 4.5, no todos los individuos tienen la misma motivación para emprender.

Por ello, consideramos importante indagar en esa cuestión e ir más allá de la situación laboral previamente analizada como única condicionante de la decisión de emprender. En este sentido, si atendemos a la "Ilustración 13", observamos como la mayoría de los encuestados, un 45%, señalan que su motivación para emprender es la realización personal y afán de superación.

En esta línea, cabe señalar que también son muchos los que señalan que la ilusión que conlleva realizar nuevos proyectos propios es otra de sus principales motivaciones (37,5%).

También, otra de las motivaciones elegidas por una gran parte de los participantes, un 40%, es la búsqueda de una mayor independencia financiera; dato que coincide con el aportado por el informe GEM 2014 en el que un 39,7% de la población emprendedora general opta por emprender por ese motivo.

Finalmente, el desempleo (28,75%) o el deseo de aumentar sus ingresos (31,25%) son los menos señalados. Por ello, podemos concluir que nuestra muestra se caracteriza por individuos que priorizan aspectos personales antes que económicos.

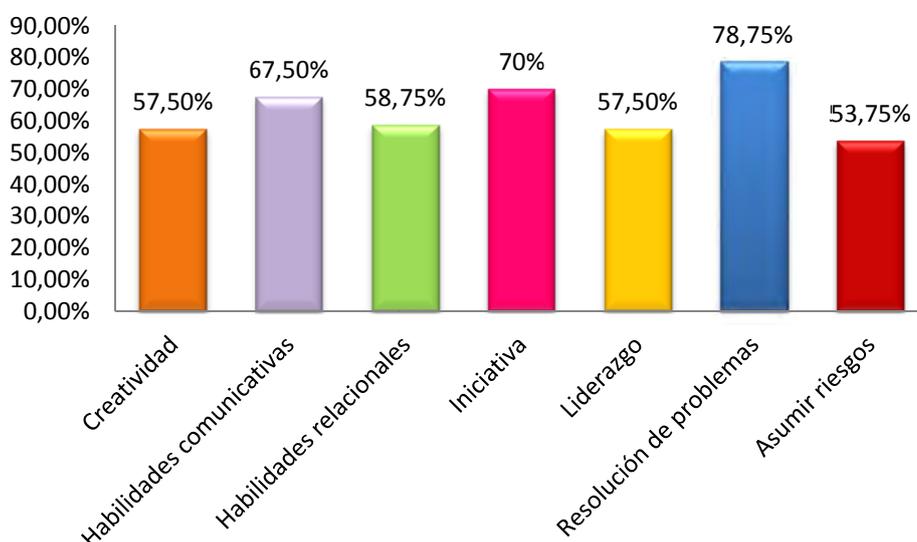


Ilustración 12. Distribución por competencias y habilidades para emprender. / Elaboración propia.

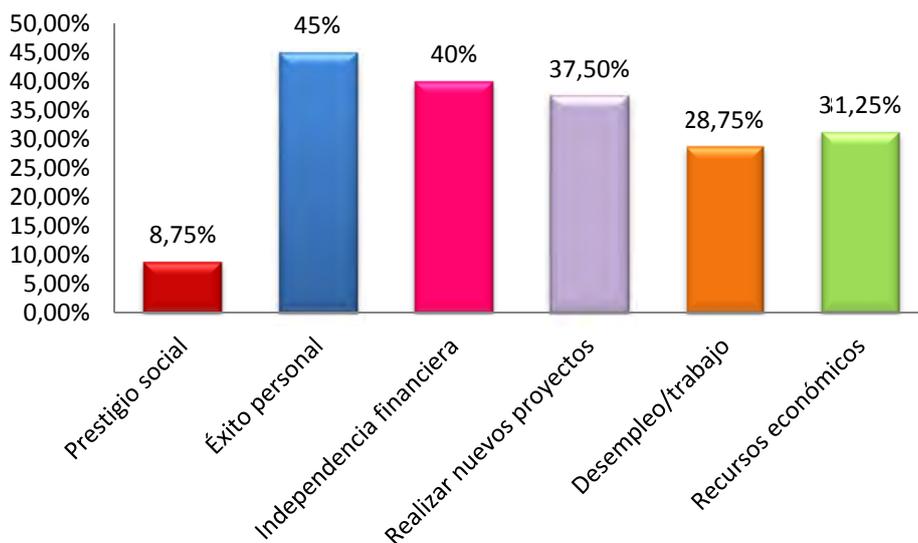


Ilustración 13. Distribución por motivaciones para emprender./ Elaboración propia.

4.9. Cuestiones relativas a la discapacidad

Otra de las cuestiones fundamentales para caracterizar la muestra es el porcentaje de discapacidad registrado en sus certificados. Como podemos ver en la "Ilustración 14", el 9.5% presentan una discapacidad reconocida de menos de un 33%. Un 61.3% tiene reconocido un grado de discapacidad de entre un 33 y un 66%, constituyendo el grupo más numeroso.

Por último, un 29,2% presenta un certificado de discapacidad con un 66% o mayor de grado de discapacidad, es de destacar que en muchos de los casos emprender en esta circunstancia supone

renunciar al cobro de una prestación, por lo que iniciar una actividad emprendedora esta fuertemente penalizado. Cabe señalar que únicamente un 30% de los sujetos utiliza o necesita productos de apoyo.

En cuanto a los tipos de discapacidad ("Ilustración 15"), el tipo de discapacidad más frecuente entre los encuestados es la discapacidad física u orgánica que representa un 60% del total. Después, en porcentajes, aparece representada la pluridiscapacidad con un 20%. Un 13% de los encuestados presentan discapacidad sensorial mientras que un 10% es de tipo visual, y un 3% auditiva.



Ilustración 14. Distribución por cuestiones relativas a la discapacidad./ Elaboración propia.

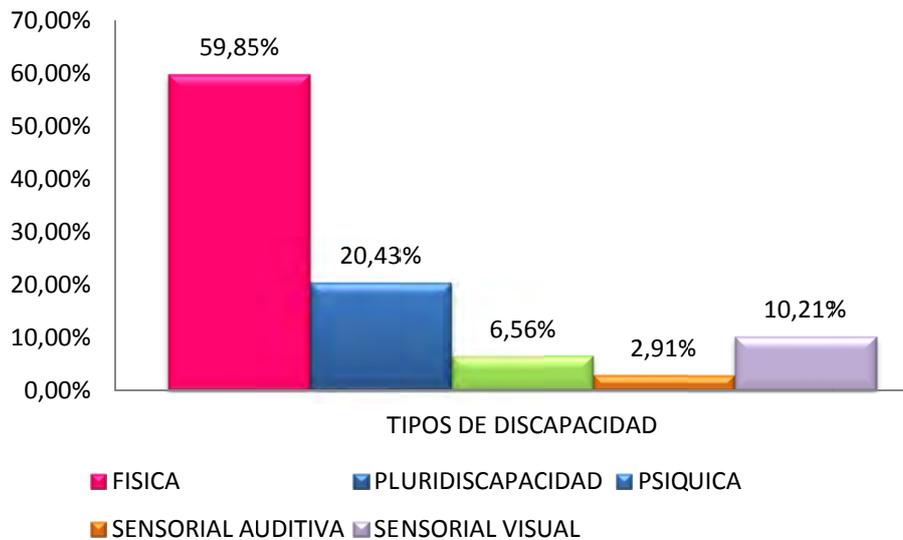


Ilustración 15. Distribución por cuestiones relativas a la discapacidad./ Elaboración propia.

Por último, el tipo de discapacidad menos representada en esta encuesta es la discapacidad psíquica con un 6.6% de los encuestados.

4.10. Limitaciones para el emprendimiento

Finalmente, otra de las cuestiones analizadas fue las dificultades que se encontraban cada uno de los encuestados a la hora de poner en marcha un negocio ("Ilustración 16"). Destacamos que, las dificultades con respecto a su discapacidad son claramente las menos percibidas con un 8,8% de los encuestados. Por el contrario, la dificultad más presente en nuestra muestra es el problema de financiación (38,8%), este dato, coincide

con el observado por el Informe GEM 2014, en el que se señala que es una de las razones explícitas de peso que conllevan al abandono de actividades empresariales.

Por otro lado, es destacable que un tercio de los encuestados manifieste que no se encuentre preparado o que le falta preparación extra para iniciar un proyecto empresarial (31,3%), y que un 20% perciba una necesidad de información y/o asesoramiento específico en la materia. En este sentido, se percibe una carencia en cuanto a formación dirigida no tanto a los aspectos clásicos del emprendimiento, sino a la capacidad de autogestión y planificación ocupacional del emprendedor con discapacidad, o a la gestión de la imagen personal.

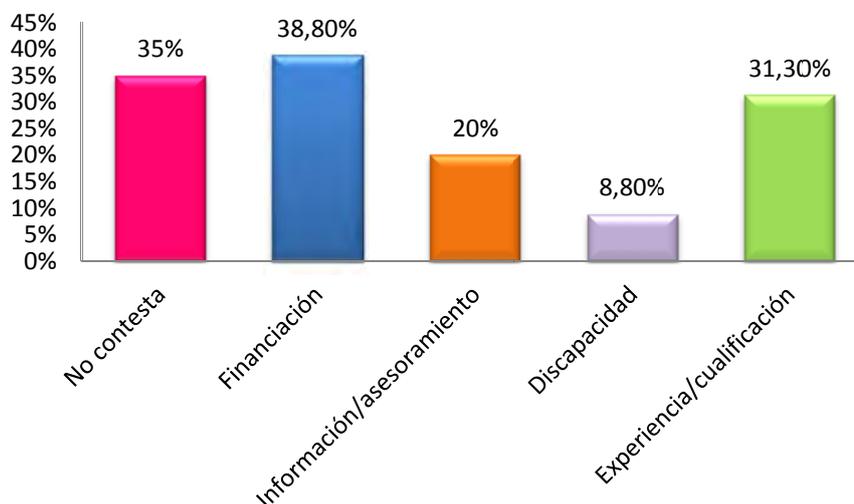


Ilustración 16. Distribución por cuestiones relativas a la discapacidad./ Elaboración propia.

Como vemos, desde el punto de vista más cualitativo, los desafíos que presentan nuestros encuestados son similares a todos los emprendedores, independientemente tengan o no una discapacidad.

Ahora bien, es cierto que esas barreras presentan factores adicionales de riesgo derivadas de los diferentes tipos de discapacidad. Por ejemplo, una persona con una discapacidad de carácter orgánico que le pueda requerir periodos de hospitalización o de baja prolongada en su domicilio, pueden encontrar riesgos adicionales siendo emprendedor ya que hay muchas ocasiones en las que la baja médica es una alternativa que dificulta el seguimiento del negocio.

5. Conclusiones y principales implicaciones del estudio

A grandes rasgos, el análisis de los resultados pone de manifiesto que no existen diferencias significativas entre el ser emprendedor con discapacidad o sin discapacidad así como las propias limitaciones que inciden en su actividad emprendedora.

En resumen, los resultados de nuestro estudio apuntan en 3 direcciones:

- **Emprendedores con discapacidad más jóvenes, con discapacidad física y mejor preparados:**

Los emprendedores con discapacidad son algo más jóvenes (36 años) que los que no tienen discapacidad (40 años), aun así, es preciso continuar con el fomento la cultura emprendedora en este colectivo, para que sean conscientes de que tienen una opción real de emprender. Además, esa cultura emprendedora debe ser transversal y longitudinal respecto a la vida académica, por lo tanto debe comenzarse a cultivar en niveles preuniversitarios. Por otra parte, detectamos un aumento de la actividad emprendedora en las personas con discapacidad física frente a otras y en los niveles más altos de formación especialmente en el área de las ciencias jurídicas y sociales.

- **Falta de formación e información específica:**

Los emprendedores con discapacidad manifiestan (un 80%) una clara falta de formación específica así como una necesidad de información y/o asesoramiento específico en la materia por parte de las Administraciones Públicas.

- **Perfil con iniciativa y dotes de comunicación pero con aversión al riesgo:**

La escasa implicación de los poderes públicos en el fomento del emprendimiento como alternativa profesional en las personas con discapacidad (al no generarse planes específicos de actuación), se convierte en un condicionante del abandono del plan emprendedor: insuficiencia en los parámetros de accesibilidad universal en las instalaciones propias del ecosistema emprendedor, las dificultades en la gestión administrativa para la puesta en marcha, la ausencia de un plan económico de incentivos o periodos de carencia que pudieran facilitar la asunción de todos esos riesgos adicionales que se indicaban antes, hacen mucho más difícil que una persona con discapacidad se plantee iniciar la carrera emprendedora.

Por otro lado, el desarrollo específico de una legislación y proposición de medidas de apoyo activo al autoempleo y al emprendimiento de las personas con discapacidad (tanto Nacional como Autonómica) es imprescindible. El objetivo no es crear espacios cerrados y exclusivos para personas con discapacidad, sino que las personas con discapacidad participen en igualdad de oportunidades de las estructuras (programas de incubación, viveros de empresas y aceleradoras) que ya se han creado desde una perspectiva inclusiva y normalizadora.

Uno de los aspectos que determinan la calidad de vida del ser humano es participar en los espacios comunes

y en los servicios públicos de su comunidad y, por tanto, garantizar que en el ecosistema emprendedor ya existente, puedan participar de forma autónoma los emprendedores con discapacidad redundando en la calidad de vida. No se habla aquí de satisfacer un derecho. Hablamos de cumplir una obligación social que todos tenemos contraída. Y para cumplir esa obligación social debemos conseguir que todos entendamos que la discapacidad no es otra cosa más que la presencia de capacidades diferentes y no tanto una limitación. Hasta que no consigamos un cambio en la mentalidad colectiva de las personas que no tenemos discapacidad, que permita abandonar por completo el estereotipo de la "minusvalía" y se comprenda que hablamos de funcionamientos diferentes, o de que el contexto es el mayor generador de dependencia, no conseguiremos un avance claro en este sentido.

Por último, es preciso una acción coordinada por parte de todos los que nos encontramos implicados en este tipo de iniciativas: no es suficiente, ni correcto, poner en marcha diferentes proyectos de forma descoordinada e independiente. Debemos asumir que, para lograr el objetivo de fomentar el emprendimiento de las personas con discapacidad, así como garantizar dicha igualdad de oportunidades, debemos trabajar tan juntos como nos sea posible. Si se quiere llegar al final, se puede viajar solo pero, si lo que queremos es llegar lejos el viaje debe hacerse en compañía.

6. Bibliografía

- American Occupational Therapy Association (1972). Occupational therapy: its definition and functions. *American Journal of Occupational Therapy* 26, 204
- American Occupational Therapy Association (2002) Occupational therapy practice framework: Domain and process. *American Journal of Occupational Therapy*. 56:609-639.
- Arenius, P. y Minniti, M. (2005): «Perceptual variables and nascent entrepreneurship». *Small Business Economics*, vol. 24, no 4, pp. 233-247.
- Backman, C (2004) Occupational balance: Exploring the relationships among daily occupations and their influence on well-being. *Canadian Journal of Occupational Therapy* 71(4): 202-209
- Bergmann, H. y Sternberg, R. (2007): «The changing face of entrepreneurship in Germany». *Small Business Economics*, vol. 28, no 2-3, pp.205-221.
- Bird, B. y Brush, C. (2002): «A gendered perspective on organizational creation». *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 26, no , pp. 41-41-65.
- Caseo, J.C.D., Mogollón, R.H., Escobedo, M.C. y Jiménez, M.V. (2010): «Actividad emprendedora y género. Un estudio comparativo». *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 19, no 2, pp. 83-98.
- Council of Europe (1990) Legislation on Rehabilitation of Disabled people in Sixteen member States, 4th edition, Strasbourg: Council of Europe.
- Davidsson, P. y Honing, B. (2003): «The role of social and human capital among nascent entrepreneurs». *Journal of Business Venturing*, vol. 18, no 3, pp. 301-331.
- Delmar, F. y Davidsson, P. (2000): «Where do they come from? Prevalence and characteristics of nascent entrepreneurs». *Entrepreneurship & Regional Development*, vol. 12, no 1, pp. 1-23.
- Dubini, P. (1988): «The influence of motivations and environment on business start-ups: some hints for public policies». *Journal of Business Venturing*, 4(1, pp.11-26.
- ENOTHE/ COTEC (2006) Occupational Therapy Description, Trondheim.
- Evans, D.S. y Jovanovic, B. (1989): «An

estimated model of entrepreneurial choice under liquidity constraints». *The Journal of Political Economy*, vol. 97, no 4, pp.808-827.

- Fairlie R.W. (2005): «Entrepreneurship and earnings among young adults from disadvantaged families». *Small Business Economics*, vol. 25, no 3, pp. 223-236.
- García, JV (2003) Movimiento de vida independiente. Experiencias internacionales. Fundación Luis Vives, Madrid. Disponible en: <http://www.fundacionluisvives.org/BBDD/publicaciones/documentacion/M VI.pdf>
- Giannetti, M. y Simonov, A. (2004): «On the determinants of entrepreneurial activity: Social norms, economic environment and individual characteristics». *Swedish Economic Policy Review*, vol. 11, no 2, pp. 269-313.
- Global Entrepreneurship Monitor (2014)
- Gupta, V.K., Turban, D., Wasti, S.A. y Sikdar, A. (2009): «The Role of Gender Stereotypes in Perceptions of Entrepreneurs and Intentions to Become an Entrepreneur». *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 33, no 2, pp. 397-417.
- Harris, S., Renko, M., Caldwell, K. (2014) Social entrepreneurship as an employment pathway for people with disabilities: Exploring political-economic and socio-cultural factors. *Disability & Society*. 29(8): 1275-1290.
- Harris, S; Renko, M; Caldwell, K. (2013) Accessing social entrepreneurship: Perspectives of people with disabilities and key stakeholders. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 38(1): 35-48
- Heath, KL; Reed, DL (2013) Industry-driven support (IDS) model to build social capital and business skills of low-income entrepreneurs with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 38(2): 139-148.
- Heath, KL; Ward, KM; Reed, DL. (2013)

Customized self-employment and the use of Discovery for entrepreneurs with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 39(1): 23-27

- Kielhofner, G (2011) Modelo de ocupación humana. Madrid: Panamericana.
- Kielhofner, G. (1998) La ocupación como principal actividad de los seres humanos. En: Hopkins, H. y Smith, H. *Terapia Ocupacional de Willard y Spackman*. 8a ed. Panamericana. Madrid.
- Köllinger, P. y Minniti, M. (2006): «Not for lack of trying: American entrepreneurship in black and white». *Small Business Economics*, vol. 27, no 1, pp. 59-79.
- Langowitz, N. y Minniti, M. (2007): «The entrepreneurial propensity of women». *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 31, no 3, pp. 341-364
- Larsson, S. (2006) Disability management and entrepreneurship: Results from a nationwide study in Sweden. *The International Journal of Disability Management Research*. 1(1): 159-168
- Moreno-Rodríguez, R., y Espert, A. (2004) Retazos históricos de la Terapia Ocupacional española. II Jornadas Interuniversitarias de Terapia Ocupacional. Libro de ponencias. Madrid: Copy Red.
- Moreno-Rodríguez, R. (2012) Análisis de los efectos de la intervención desde terapia ocupacional sobre la percepción de dolor crónico y la calidad de vida de pacientes con artritis reumatoide. (Tesis doctoral) Universidad Rey Juan Carlos, Madrid
- Moreno-Rodríguez, R., y Díaz-Vega, M. (2014) Parámetros de accesibilidad universal en el ámbito universitario: la experiencia de la Universidad Rey Juan Carlos. En: Vilches Vivancos, F., y Sáenz y Simón, L. (2014) *Comunicación Social y Accesibilidad*. Madrid. Dyckinson.

- OED (2010) Las personas con discapacidad en España. Informe Olivenza 2010. Observatorio Estatal de la Discapacidad. Badajoz.
- OMS (2001) Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid
- ONU (2006) Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Oosterbeek, H., Van Praag, M., & Ijsselstein, A. (2010). The impact of entrepreneurship education on entrepreneurship skills and motivation. *European Economic Review*, 54(3), 442-454.
- Palacio, M., y Sáez, A (2001) Entornos saludables: el desafío de la promoción de la salud. EN: Restrepo, H., et al (2001) Promoción de la salud: cómo construir vida saludable. Madrid, Editorial Médica Panamericana
- Palacios, A (2008) El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Colección CERMI. Grupo editorial CINCA, Madrid.
- Parker Harris, S., Renko, M., & Caldwell, K. (2014). Social Entrepreneurship as an Innovative Pathway to Employment for People with Disabilities: Exploring Political-Economic and Socio-Cultural Factors. *Disability & Society*, 29(8), 1275-1290.
- Reilly, M. (1977). A response to: Defining occupational therapy: The meaning of therapy and the virtues of occupation. *The American Journal of Occupational Therapy*, 31, 673-674.
- Ruíz-Navarro, J., Camelo, C., De La Vega García-Pastor, I., Coducas-Martínez, A. y Justo, R. (2010). Mujer y desafío emprendedor en España, Universidad de Cádiz e Instituto de Empresa.
- Rodríguez-Picavea Matilla, A. (2010) Vida independiente: dignidad y derechos de la diversidad funcional. *TOG (A Coruña) Revista en internet*. 7(6):78-101. Disponible en <http://www.revistatog.com/suple/num6/picavea.pdf>
- Verheul, I. y R. Thurik (2001): Start-up Capital: Does Gender Matter?. *Small Business Economics*, vol. 16, no 4, pp. 329-345.
- Wagner, J. (2007): What a difference makes female and male nascent entrepreneurs in Germany. *Small Business Economics*, vol. 28, no 1, pp. 1-21.
- Wennekers, S. y Thurik, R. (1999): Linking entrepreneurship and economic growth. *Small Business Economics*, vol. 13, no 1, pp. 27-27-55.
- Wolfensberger, W. (1972) Normalization: The principles of normalization in human services. National Institute on Mental Retardation. Toronto.

Anexo I

Cuestionario virtual

Cátedra de Investigación Fundación Konecta-URJC para el Fomento del Emprendimiento de las Personas con Discapacidad

Este cuestionario es anónimo y los datos serán tratados únicamente con propósito investigador, a fin de elaborar un diagnóstico de la situación actual respecto al emprendimiento de las personas con discapacidad y las necesidades asociadas al emprendimiento. No hay respuestas erróneas por lo que, por favor, conteste a todas las preguntas para poder recoger la mayor cantidad de información posible al respecto.

¡Muchas gracias por su colaboración!

* Required.

Datos básicos:

Edad: *

Sexo: *	• Iniciativa.
País de nacimiento: *	• Capacidad de liderazgo.
Ciudad de nacimiento: *	• Resolución de problemas.
Estado civil: *	• Capacidad de asumir riesgos.
Número de hijos/as:	• Other:
Personas al cargo: <i>Personas dependientes, menores al cargo...</i>	Formación:
Lugar de residencia: * <i>Ciudad en la que reside actualmente.</i>	Nivel estudios: *
Ocupación: * <i>¿a qué se dedica actualmente?</i>	Titulación:
• Trabajador.	Ramas de conocimiento.
• Estudiante.	¿Tiene formación específica sobre emprendimiento? *
• Desempleado.	• Sí.
• Pensionista	• No.
• Other:	En caso afirmativo, especifique: <i>Cursos, formación propia, asesoría...</i>
Tipo de prestación económica: <i>Si la hubiera.</i>	Experiencia laboral:
Nivel económico: <i>Capacidad económica en euros brutos al año.</i>	Área de emprendimiento:
Perfil emprendedor con discapacidad:	¿Tiene experiencia como emprendedor?*
Grado de discapacidad según informe: *	• Sí.
Tipo de discapacidad: *	• No.
En caso de pluridiscapacidad, indicar qué tipos:	¿Qué dificultades ha encontrado o cree que podría encontrar en el proceso emprendedor? <i>Financiación, falta de experiencia...</i>
Utiliza productos de apoyo: <i>Ayudas técnicas.</i>	¿Cómo crees que se podrían evitar esas dificultades?
• Sí.	Breve descripción de la idea de negocio: <i>(si existe).</i>
• No.	Sector empresarial: <i>Área de actividad de la empresa.</i>
En caso afirmativo, ¿qué tipo/s?	Motivación para emprender: <i>Marque las que considere oportuno.</i>
¿Cree que dispone de las siguientes habilidades/cualidades? <i>Marque las que considere oportuno.</i>	• Prestigio social.
• Creatividad.	• Éxito/realización personal.
• Habilidades comunicativas.	• Independencia financiera.
• Habilidades relacionales.	• Nuevos proyectos.

Moreno Rodríguez, Ricardo; Blanco Jiménez, Francisco; Barragán Domínguez, José Antonio; Polo García-Ochoa, Celia; Tejada Cruz, Antonio; López Díaz, José María y López Bastías, José Luis

- Desempleo/opción de trabajar.
- Recursos económicos.
- Other:

¡Muchas gracias por su colaboración!



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

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

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

1. Marco de actuación

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

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

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

El ser humano, por tanto distribuye su participación en tres grandes esferas ocupacionales: los autocuidados, las actividades productivas y las actividades de ocio. La calidad de vida, y el estado de salud (entendida esta como algo más que la ausencia de enfermedad, implicando

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

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

Ante la dificultad existente para la obtención de un empleo (sumado a la destrucción de puestos de trabajo como consecuencia de la crisis económica), la persona con discapacidad ve limitada su posibilidad de participar en el área ocupacional productiva, con una obvia repercusión negativa sobre su calidad de vida como consecuencia de la discriminación sobrevenida por los factores anteriormente expuestos. Sin embargo, el empleo por cuenta ajena no es la única alternativa, aunque inicialmente es la opción elegida por cualquier individuo ante el deseo de trabajar.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

aprovechen adecuadamente la capacidad laboral de las personas con discapacidad.

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

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

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

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

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

Actualmente, y a la luz de estos datos,

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

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

2. El emprendimiento como alternativa laboral

El emprendimiento constituye una alternativa profesional al área ocupacional de las actividades productivas, que permite participar en el desempeño de un puesto de trabajo remunerado, bajo la perspectiva del empleo autónomo. Esto, aparentemente tan obvio para todos, ha sufrido las mismas complicaciones que el empleo por cuenta ajena para las personas con discapacidad: ausencia de políticas claras en materia de fomento del emprendimiento, falta de líneas explícitas, estructuradas y profesionalizadas, la baja inclusión en el empleo por cuenta ajena ha privado de experiencias que permitan emprender por cuenta propia, la falsa vinculación de los conceptos de dependencia-capacidad-discapacidad, o la falta de apoyos para abandonar una situación económicamente vulnerable para muchos y afrontar el paso de comenzar un proyecto de emprendimiento, entre otras. Dado que todo el proceso se ha gestado a gran velocidad y consiguientemente

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

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

El emprendimiento, además, se puede considerar como un concepto multifactorial, en el que se ven involucrados aspectos como el nivel formativo (estar en posesión de estudios universitarios se asocia con mayores garantías de éxito), necesidades de ajuste ocupacional y de accesibilidad (no sólo al puesto de trabajo, sino a la formación necesaria para adquirir conocimientos suficientes para emprender), necesidad de apoyo y acompañamiento en el proceso (en especial en los casos en los que la discapacidad cuenta con un componente psíquico o intelectual), la gestión del talento y de las capacidades personales, las habilidades preocupacionales o el branding personal.

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

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

Además, la escasa tradición investigadora en este ámbito y la baja presencia de publicaciones científicas sobre la participación de las personas con discapacidad en el ámbito del emprendimiento (tanto a nivel nacional como internacional), dificulta la identificación de las necesidades del emprendedor con discapacidad, las limitaciones y dificultades existentes, o las pautas de actuación que garanticen el éxito del proceso. Es lógico que en este contexto la formación reglada no haya seguido el paso a la velocidad con que han surgido estas funciones en las compañías. Pero, afortunadamente, la iniciativa emprendedora por una parte de las escuelas de negocio y, porque no decirlo, el ánimo de compartir el conocimiento de estas personas por otro han permitido definir, acotar, identificar y transmitir perfiles, funciones y responsabilidades hasta llegar a estructurar y dotar de rango de "profesión" estos nuevos roles en las compañías.

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

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

universitario (tanto en lo que a grupos de investigación se refiere, como a la práctica profesional de las unidades y servicios de atención a personas con discapacidad). Por su parte, el tejido empresarial ha desarrollado acciones desde sus respectivas áreas de Responsabilidad Social Corporativa tendentes al fomento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad y su formación especializada para el empleo. Así, de la combinación de las necesidades del colectivo, de la práctica universitaria en cuanto a gestión del conocimiento científico, y de la perspectiva del mercado de trabajo y sus posibilidades aportada por un grupo empresarial, es como surge la Cátedra de Investigación Fundación Konecta-URJC para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad: empresa, universidad y movimiento asociativo aportan, mediante esta acción sus recursos (económicos, materiales y humanos), sus conocimientos y sus respectivas metodologías, al colectivo de personas con discapacidad que ya forman parte del ecosistema emprendedor o que quieren formar parte de él.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Superación.
- Emprendimiento.
- Discapacidad.

3.1. Superación

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

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

3.2. Discapacidad

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

3.3. Emprendimiento

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

4. Otras líneas de acción del proyecto

La labor de la Cátedra no se detiene ahí,

ya que a todas estas acciones se suma la realización de proyectos de investigación sobre la realidad del emprendimiento de las personas con discapacidad, necesidades y dificultades específicas del colectivo, ámbitos de emprendimiento preferentes y experiencias de éxito. De esta forma, y conjuntamente con los procesos formativos, se profundiza en la generación de conocimiento y de evidencias científicas sobre el área de interés.

Del mismo modo, se pretende fomentar la excelencia y apoyar el desarrollo de las acciones mediante la convocatoria de premios a emprendedores con discapacidad, a la mejor tesis doctoral en la materia, o con programas de ayuda económica que permitan aliviar el gasto y reducir los riesgos asumidos al iniciar los trámites de alta en el régimen de trabajadores autónomos, bien mediante fondos propios, o mediante la celebración de acuerdos con otras entidades.

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

5. Referencias bibliográficas

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

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

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

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



Emprendimiento y discapacidad: un recorrido por las dos primeras ediciones de la Semana del Emprendedor con Discapacidad

Barragán Domínguez, José Antonio

*Profesor y Técnico de la Cátedra de investigación
Fundación Konecta-URJC para el fomento del
emprendimiento de las personas con discapacidad de la
Universidad Rey Juan Carlos. Año 2016*

1. Introducción

La situación actual de “crisis” económica evidencia una clara dificultad para conseguir un empleo. Si ponemos el foco en los colectivos más vulnerables de la sociedad, como las personas con discapacidad, el panorama se vuelve más desalentador. Así, la tasa de desempleo de este colectivo se mueve entre el 30-40% de la población activa, con una tasa de paro que duplica a la del resto de la población.

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

El emprendimiento y el trabajo de manera autónoma se establecen como una opción profesional y laboral. En lo referente a personas con discapacidad, resulta preciso abordarlo desde una perspectiva y asesoramiento especializado que garantice el mayor grado de autonomía del emprendedor. El nacimiento de esta semana nacional dirigida principalmente al emprendedor con discapacidad pretende analizar las estrategias disponibles para garantizar dichos aspectos, proponer recursos y alternativas que fomenten el inicio de la carrera emprendedora (o el afianzamiento de los proyectos ya existentes), analizar el escenario actual para el emprendedor con capacidades diferentes y orientar en las fases de diseño de los proyectos personales de los participantes. Así como seguir haciendo visible a la sociedad la situación de todo un colectivo y fomentar, no solo el emprendimiento sino la plena inclusión de las personas con capacidades diferentes en todos los ámbitos sociolaboral y cultural.

2. Semana del Emprendedor con Discapacidad

El camino hacia la plena inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad ha experimentado avances considerables en los últimos años. Su creciente integración en los diferentes puestos de trabajo, sumado a las acciones desarrolladas desde el tejido empresarial

en sus respectivas áreas de Responsabilidad Social Corporativa son sólo el preámbulo a la creación de empresas.

En esta línea, en los últimos años sobresale el trabajo realizado desde el movimiento asociativo en España, destacando la creación en 2011 de la Asociación Española de Emprendedores con Discapacidad Sí Podemos, única entidad de referencia nacional en este campo y que, junto a la Cátedra de Investigación Fundación Konecta-URJC para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad y La Ciudad Accesible dan nacimiento a La Semana del Emprendedor con Discapacidad en 2015. Con el fin de establecerse como referente nacional en la difusión, formación y visibilización de la cultura emprendedora en España, en cuanto al colectivo con diversidad funcional se refiere.

2.1. I Semana del Emprendedor con Discapacidad. #DiscaEmprende2015 Semana del Emprendedor con Discapacidad

Durante la primera edición - julio de 2015 - se desarrolló el primer ‘Elevator Pitch’ para emprendedores con discapacidad en España con la participación de 30 proyectos. Además, se organizaron 30 actividades diferentes en las que participaron más de 40 expertos del sector llegados de todos los rincones de España y casi un centenar de asistentes.

Entre estas actividades cabe destacar, además de las ya mencionadas, el Curso de Verano de la Universidad Rey Juan Carlos que llevaba por nombre Emprendimiento Vs. Discapacidad: estrategias y recursos para el éxito del emprendedor con capacidades diferentes. Este curso intensivo de tres días de duración contó con 40 asistentes, 35 de los cuales con discapacidad reconocida y cuya matrícula pudo ser becada al 100% de su coste económico.

Desarrollado tanto en las instalaciones del Campus de Madrid de la Universidad Rey Juan Carlos y el Vivero de Empresas de Madrid. En este primer curso se

trató el emprendimiento de una forma generalista, analizando la situación actual del emprendedor con discapacidad en España, explicando las herramientas que requiere un emprendedor, técnicas de creatividad, accesibilidad universal y experiencias de éxito de emprendedores con discapacidad.

El desarrollo de jornadas de afterworks y networking entre los asistentes también fueron fundamentales para conseguir, en tan solo seis días más de 40 nuevos proyectos de emprendimiento, además de un importante impacto en redes sociales como Facebook o Twitter, las cuales permitieron seguir las jornadas y debates de forma online. Llegando al mayor número de emprendedores con discapacidad no solo en España sino en Hispanoamérica y en definitiva a cualquier usuario castellano parlante.

2.1. II Semana Emprendedor con Discapacidad. #DiscaEmprende16

Tras el éxito cosechado en 2015, se decide repetir la experiencia en julio de 2016, utilizando las mismas instalaciones que en la edición anterior. En este caso y respondiendo al feedback mostrado por los asistentes en 2015 se realiza otro Curso de Verano de carácter más específico, en estos tres días además de los tradicionales análisis de la realidad actual y la experiencia contada por otros emprendedores, se trabajaron aspectos relacionados con financiación de proyectos, la accesibilidad, habilidades de comunicación, publicidad y venta de producto. La principal novedad de esta edición fue la de poder seguir las ponencias por Streaming, haciendo que más de un centenar de personas pudieran beneficiarse del Curso y que consiguieron que fuera Trending Topic en Twitter durante el primer día del curso.

Como complemento del Curso y para completar la Semana del Emprendedor con Discapacidad cabe destacar la presentación de "Dissolvers School" escuela online gratuita para 300 emprendedores con discapacidad de todo el mundo con los

cursos: "adaptación de entornos laborales, de la idea a la empresa y de empleado a empleador".

A destacar también la presentación de las 2ª ayudas económicas a emprendedores con discapacidad de 'Cátedra Fundación Konecta-URJC para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad' con la colaboración de Fundación Universia y OHL; el Plan de Formación en materia de emprendimiento, personas con discapacidad y autonomía dirigido a profesionales y directores de Viveros de Empresa; la hoja de ruta "Plan de Acción 2016.2020 del Emprendimiento de las personas con discapacidad", y la nueva revista científica sobre accesibilidad de La Ciudad Accesible.

Como colofón y cierre de la II Semana Nacional del Emprendedor con Discapacidad se elabora y presenta el 'Decálogo del Emprendedor con Discapacidad' como hoja de ruta para establecer las acciones y medidas necesarias para dar respuesta a las demandas y reivindicaciones en primera persona de los autónomos, empresarios y emprendedores con discapacidad.

3. Conclusiones

El panorama nacional evidencia la necesidad de establecer todas las herramientas necesarias para que la inclusión sociolaboral de las personas con diversidad funcional sea plena. Que la distancia y las barreras que se evidencian entre este colectivo y el resto de la población en materia laboral se reduzcan hasta que sea inexistente.

Así nace la Semana Nacional del Emprendedor con Discapacidad, como acción necesaria para visibilizar a un colectivo y garantizar que puede competir en igualdad de condiciones en la creación de empresas y el autoempleo. Para ello la formación adecuada, el asesoramiento personalizado y el conocer experiencias de éxito son clave para empoderar al emprendedor.

En dos ediciones se ha establecido como

referente nacional, se ha formado a más de doscientas personas con cursos y talleres presenciales y online. Con instalaciones y materiales accesibles, presencia de Intérprete de signos, sistema FM y mediador para público sordociego.

Se han generado alianzas, desarrollado ideas emprendedoras de las que han nacido proyectos empresariales y realizado más de 100 mentorizaciones individualizadas.

Pero en definitiva, y como aspecto más importante se ha empoderado a un grupo de personas para que puedan cumplir sus sueños.



Estudio de la situación actual de las personas con discapacidad en el sector de la construcción y las mejoras necesarias para su mejor inserción laboral

Barragán Torres, Cristina

Trabajo Fin de Grado en Ingeniería de Edificación de la Universidad de Granada. Curso 2015-2016

Tutora: Ana María Cruz Valdivieso. Doctora y profesora UGR

Resumen

Este proyecto tiene como fin el conocimiento y estudio de la situación actual de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector de la construcción.

Para ello, hemos visitado varias asociaciones dedicadas a la inserción de las personas con discapacidad y contactado con personas relacionadas del sector con y sin discapacidad para que nos aporten su opinión sobre el tema.

Todo esto se hace con el objetivo principal de promocionar la inserción de las personas con discapacidad en el sector de la construcción, denunciando la situación actual y promocionando medidas para la entrada de más personas con discapacidad a estos empleos.

Después de todo el estudio realizado y tras el análisis de los resultados obtenidos al realizar nuestras visitas a los centros y entrevistar tanto a personas con discapacidad como sin ella, hemos podido elaborar un estudio de mejora sobre las medidas que son necesarias sobre la inserción laboral en el sector de la construcción de las personas con discapacidad en todos los ámbitos.

Palabras clave

Discapacidad, inserción laboral, barreras contra la discapacidad, desarrollo personal laboral, concienciación, normativa de inserción laboral.

Abstract

The main purpose of this project is to knowledge and study the current situation of the employment of people with disabilities in the construction sector.

To do this, we have visited several associations dedicated to the integration of people with disabilities and contacted people involved in the sector with and without disabilities to bring us their opinion about the research.

All this is done with the main aim of promoting the integration of persons with disabilities in the construction sector, denouncing the current situation and measures for promoting the entry of more people with disabilities to these jobs.

After all the study and a analyzing the results to make our visits to headquarters about disability and have interviewed people with disabilities and without it, we were able to elaborate a research on improvement measures are needed on the labor market in the construction sector of persons with disabilities in all areas.

Keywords

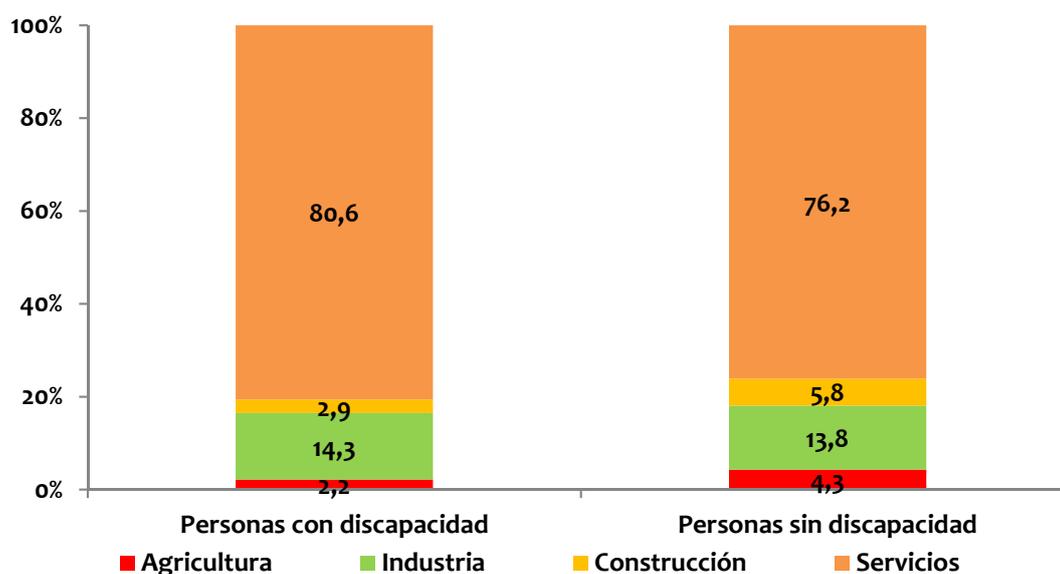
Disability, employment, disability barriers, workforce development, awareness, rules of employment.

1. Introducción

1.1. Introducción al estudio

En España, en la actualidad, contamos con grandes mejoras para favorecer la contratación de personas con discapacidad, pero el sector de la construcción aún sigue siendo uno de los que menos trabajadores de este ámbito de la población cuentan. Como se observa en el siguiente gráfico de la distribución de las personas con

discapacidad ocupadas por sectores en el 2014 encontramos que el porcentaje de personas contratadas en el sector de la Construcción es bastante inferior a la de los demás sectores (columna de la izquierda) y si se trata del de personas con discapacidad este porcentaje se reduce un 50% al de contrataciones de personas sin discapacidad. (Odismet. Personas con discapacidad ocupadas por sector de actividad, 2015).



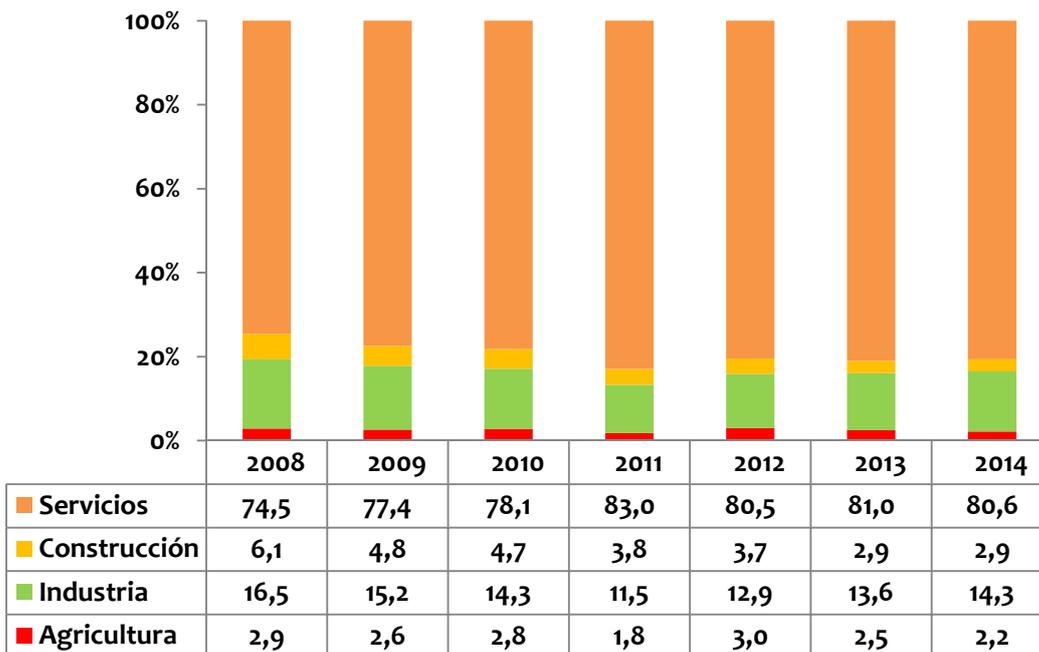
Distribución de las personas con discapacidad ocupadas por sector de actividad. 2014/ <http://www.odismet.es/datos/2condiciones-de-trabajo-y-trayectorias-profesionales/206personas-con-discapacidad-ocupadas-por-sector-de-actividad/2-18/>.

Y es más, si observamos, en el gráfico siguiente, la evolución de este porcentaje a lo largo de los últimos años, observamos que se ha producido una disminución paulatina en las contrataciones de personas con discapacidad hasta acumular un descenso de más de la mitad.

La conclusión a la vista de este gráfico es que, a pesar de ser años en los que se ha favorecido la inclusión de las personas con discapacidad, cada vez es más difícil

que una persona con discapacidad pueda encontrar un trabajo digno en el sector de la construcción.

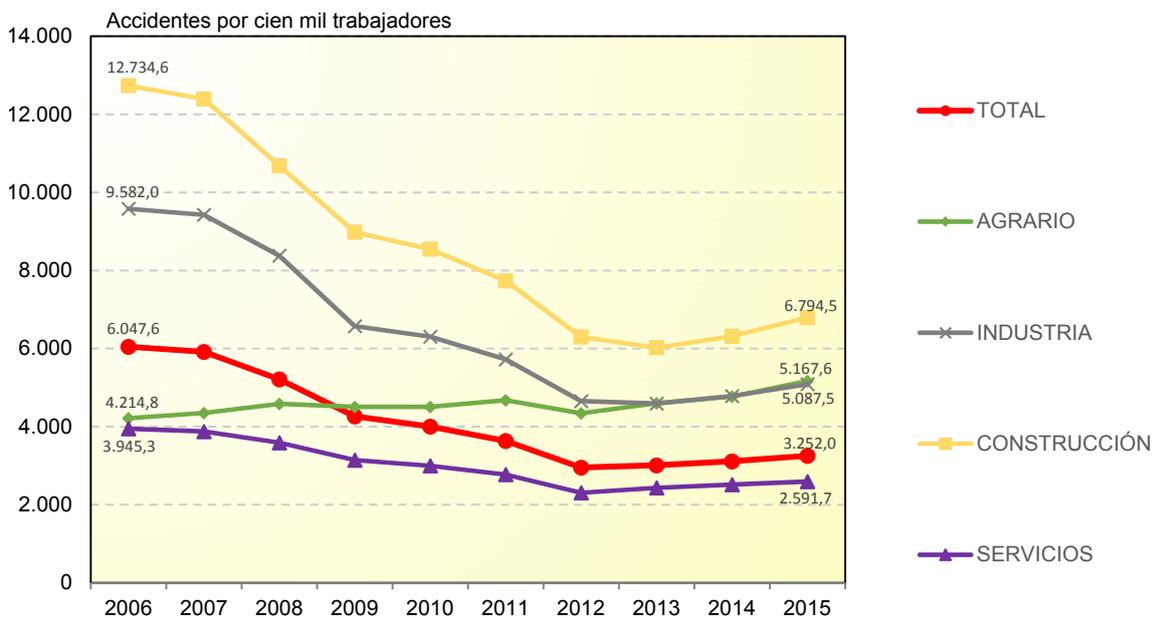
Se da la paradoja que es también uno de los sectores que más discapacidades causa, un total de 48813 accidentes en jornada de trabajo con baja en 2015 y un aumento del 13.4% de los mismos respecto al año 2014. Gran número de estos accidentes con baja dejan a los afectados con algún tipo de discapacidad.



Evolución de la distribución de las personas con discapacidad ocupadas por sector de actividad. 2008-2014. / <http://www.odismet.es/es/datos/2condiciones-de-trabajo-y-trayectorias-profesionales/206personas-con-discapacidad-ocupadas-por-sector-de-actividad/2-18/>.

En el siguiente gráfico se puede ver como destaca el número de accidentes del sector de la construcción sobre los demás

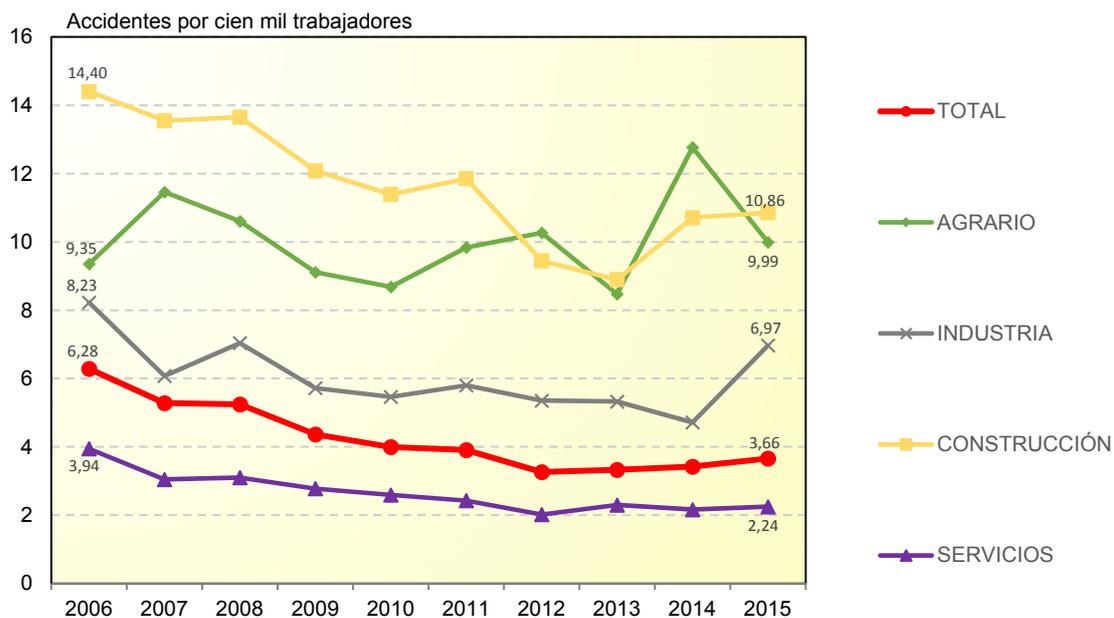
sectores, y como en los últimos años se produce un aumento de los mismos. (MESS, 2015).



Índices de incidencia por sector de actividad accidentes de trabajo con baja en jornada evolución 2006 - 2015. / http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat15/Resumen_resultados_ATR_2015.pdf

Nos encontramos con más de 6794.5 accidentes con baja en jornada por cada cien mil trabajadores índice muy superior al de los demás sectores, pero es más, como podemos ver en el gráfico 2 el sector

de la construcción no sólo destaca por ser el que más accidentes registra si no que es también el que más accidentes mortales registra con la misma tendencia al alza.



Índices de incidencia por sector de actividad accidentes de trabajo mortales en jornada. / http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/leat15/Resumen_resultados_ATR_2015.pdf

Estos datos de siniestralidad no deberían de ser admisibles en uno de los sectores motores de la economía española y clave en el ámbito de la contratación laboral. Permanencia de los trabajadores dentro de zonas peligrosas, las deficiencias de las protecciones tanto colectivas como individuales, incumplimiento de procedimientos o instrucciones para realizar correctamente el trabajo o la falta de concienciación por parte de empresarios y trabajadores de esta realidad son, entre otras, las causas de que sigan aumentando los accidentes en el sector. Se da la triste paradoja que somos el sector encargado de dar la mayor seguridad a nuestros edificios y a día de hoy no somos capaces de que la seguridad en nuestro propio sector sea totalmente efectiva.

Al estudiar la normativa existente podemos afirmar que es breve la mención que se hace acerca de la inserción del colectivo de personas con discapacidad y menor aún el conocimiento que tienen las personas interesadas de ella. Es por ello que una labor fundamental es trabajar en la mejora y conocimiento de formas de ayuda al colectivo. También las instituciones públicas, dentro del ámbito competencial de cada una de ellas, deben ser celosas en la correcta aplicación de lo

legislado ya que, aunque exista normativa que regule este tipo de inserción laboral, sin el correcto seguimiento del cumplimiento de la misma, nunca se llegará a hacer realidad la eliminación de estas barreras. Para trabajar en la desaparición de estas barreras y aumentar el número de contratos laborales de personas con discapacidad es oportuno conocer sus circunstancias, comprender la realidad social, calidades de vida de los trabajadores y demás características y de ello también nos vamos a ocupar en la redacción de este proyecto.

Al tratar el tema de la discriminación laboral de las personas con discapacidad, hemos de tener en cuenta que a sus deficiencias propias ya sean físicas, mentales o sensoriales hay que unirles otras circunstancias como el sexo y la edad o factores sociales que si bien son comunes en la sociedad en general, en este colectivo inciden con mayor fuerza. Las personas con discapacidad en la actualidad, a pesar de los muchos avances conseguidos, siguen siendo un colectivo vulnerable a la estructura de la sociedad laboral. La restricción de derechos y libertades fundamentales sin favorecer la eliminación de barreras impiden en muchos casos contribuir en el desarrollo de la sociedad.

1.2. Justificación del terreno

Mi motivación para elegir este tema para elaborar mi trabajo final de grado ha sido doble.

Por una parte hacer ver las dificultades por las que las personas con discapacidad pasan a la hora de encontrar trabajo en este sector añadidas a las que por razones circunstanciales existen y por otro lado mi visión personal del problema al estar integrada en este grupo de personas, reivindicando una vida laboral digna.

Tras el desarrollo del estudio de la normativa actual podemos ver que es breve la mención que se hace de la inserción de las personas con discapacidad en el mundo laboral, y menos aún, si cabe, su cumplimiento. Encontramos normativa compleja con gran número de excepciones a las que los empresarios pueden acudir.

Son muchas las personas con discapacidad que no tienen un total desarrollo laboral, por la no eliminación de las restricciones y la no concienciación total de ayuda a la inserción de estas personas por parte de las empresas, obstáculos que deben de ser abordados por los poderes públicos de forma efectiva.

Por lo tanto nos consta que queda mucho camino que recorrer para que la integración social de las personas con discapacidad, como derecho constitucional, se haga totalmente realidad.

Es por ello la realización de este proyecto. España tiene 2.5 millones de personas con discapacidad, según el Instituto de Mayores y Servicios Sociales, colectivo lo suficientemente amplio como para tener en cuenta.

Este proyecto va a tratar de dar luz a las distintas posibilidades de trabajo de personas con discapacidad en el sector de la construcción, poniendo primero en situación y explicando las distintas ventajas no sólo sociales si no también económicas que un empresario puede tener al contratar a personas de este colectivo.

De las diferentes variantes de personas

con discapacidad, nos vamos a centrar en este estudio, de forma predominante, al aplicarlos a la construcción, en las discapacidades de tipo físico y ojalá, en un futuro no demasiado lejano, imágenes como la del encabezado puedan ser más cotidianas.

1.3. Hipótesis

La hipótesis de este trabajo ha sido conocer la realidad de la inserción de las personas con discapacidad en especial en el Sector de la Construcción.

Conocer la concienciación y el cumplimiento de la normativa actual por parte de las empresas públicas y privadas y si es necesario implantar nuevas mejoras e incentivos.

1.4. Objetivo general

El objetivo de este estudio es conocer la situación a la que se enfrentan las personas con discapacidad en edad laboral y su integración en el mercado del Sector de la Construcción.

La redacción de un informe para que los empresarios y trabajadores tomen conciencia de la inserción de las personas con discapacidad en el mundo laboral.

1.5. Objetivos específicos

Comprobar que se cumple la normativa actual de inserción laboral.

Mediante las entrevistas a personas con discapacidad en el Sector de la Construcción se busca conocer la situación laboral de estas personas y sus opiniones.

Estas entrevistas se realizaron de dos modos. En una primera fase se han enviado por correo los cuestionarios a gran número de empresas del Sector de la Construcción que tendrían que tener personas con discapacidad en su plantilla, según el número de trabajadores de los que constan, para saber también la opinión de los empresarios. La respuesta ha sido nula. Esto es un dato que hace también ver la implicación que podemos encontrar.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) define la discapacidad como un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación.

Se entiende por discapacidad la dificultad en la interacción entre las personas que tienen alguna limitación o enfermedad (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de Down o depresión) y factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y un apoyo social limitado).

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

Por lo tanto es una situación que afecta al nivel de vida de las personas que, en general, suelen sufrir discriminaciones sociales como por ejemplo peor acceso a la educación, falta de servicios adaptados o como quiere reflejar este estudio menos oportunidades de trabajo.

En la mayoría de los casos es la ignorancia en estos temas lo que provoca la discriminación de este colectivo, ya que, una vez que se adaptara el entorno en todos los ámbitos, las personas con discapacidad podrían participar más activamente en la sociedad.

2.1.2. Clasificación de la discapacidad

La discapacidad se puede clasificar según su tipo y según el grado de dificultad.

Fue la OMS la institución que publicó la International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps (Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías-CIDDM) y un manual de la relación de consecuencias que pueden tener las enfermedades con el objetivo de unificar criterios sobre la discapacidad a nivel mundial. Este manual fue actualizado por "Clasificación Internacional del Funcionamiento, la

Discapacidad y la Salud" (CIF) englobando no sólo la discapacidad en la estructura o función corporal si no también teniendo en cuenta las restricciones en la participación en situaciones sociales.

La Cruz Roja Española en su publicación online de información para entender a un discapacitado publica la siguiente clasificación basándose en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la 54ª Asamblea de la Organización Mundial de la Salud del 22 de mayo de 2001.

La clasificación habla de funcionamiento (como término genérico para designar todas las funciones y estructuras corporales, la capacidad de desarrollar actividades y la posibilidad de participación social del ser humano), discapacidad (de igual manera, como término genérico que recoge las deficiencias en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones en la capacidad de llevar a cabo actividades y las restricciones en la participación social del ser humano) y salud (como el elemento clave que relaciona a los dos anteriores).

La nueva conceptualización que la CIF hace del término 'discapacidad' también es fundamental. Discapacidad es asumido como un término genérico que abarca las distintas dimensiones de:

- Deficiencias de función y deficiencias de estructura.
- Limitaciones en las actividades.
- Limitaciones en la participación.

La clasificación se divide en dos partes:

1. Funcionamiento y discapacidad:

- Funciones y estructuras corporales:

Cambios en las funciones corporales (funciones fisiológicas de los sistemas corporales, incluyendo las psicológicas).

Cambios en las estructuras corporales (son las partes anatómicas del cuerpo, tales como los órganos, extremidades y componentes).

- Actividades y participación:
 - Capacidad, como la ejecución de tareas en un entorno uniforme.
 - Desempeño/realización, como la ejecución de tareas en el entorno real.

2. Factores contextuales:

- Factores ambientales: entendidos como la influencia externa sobre el funcionamiento y la discapacidad, con efecto facilitador o barrera de las características del mundo físico, social y actitudinal.
- Factores personales: entendidos como la influencia interna sobre el funcionamiento y la discapacidad, cuyo efecto es el impacto de los atributos de la persona.

A partir de esta clasificación, se puede determinar el grado de discapacidad de una persona. La propuesta de la CIF es usar una misma escala genérica de gravedad en cinco niveles para todos los componentes (funciones y estructuras corporales, actividades y participación, y factores contextuales).

El porcentaje hace referencia al grado en que presenta limitaciones para realizar una actividad. La dificultad total para realizar dicha actividad sería un 100%.

A partir de esta escala se podrán establecer las categorías siguientes:

- NO hay deficiencia .Ninguna, ausencia, insignificante 0-4%
- Deficiencia LIGERO. Poca, escasa 5-24%
- Deficiencia MODERADA. Media, regular 25-49%
- Deficiencia GRAVE. Mucha, extrema 50-95%
- Deficiencia COMPLETA. Total 96-100%

En cuanto a la clasificación de los diferentes tipos de discapacidades existentes, la Cruz Roja, en este caso, se sigue basando en la que hace la Organización Mundial de la Salud,

en su Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la 54ª Asamblea de la Organización Mundial de la Salud del 22 de mayo de 2001. En ella, a pesar de la gran variedad de categorías posibles, las engloba en tres grupos: las discapacidades físicas, mentales y sensoriales.

Es cierto que cada categoría, tanto la correspondiente a deficiencias físicas como a los trastornos mentales y sensoriales, no son enteramente precisas, sino más bien un esquema que responde a objetivos de delimitación dentro de un espectro amplio. No obstante, su uso puede ayudar a comprender la compleja realidad de las discapacidades.

- **Deficiencias físicas:** Se considerará que una persona tiene deficiencia física cuando padezca anomalías orgánicas en el aparato locomotor o en las extremidades. Es decir, cuando afecten a la cabeza, columna vertebral, extremidades superiores y extremidades inferiores. También se incluirán las deficiencias del sistema nervioso, referidas a las parálisis de extremidades superiores e inferiores, paraplejías y tetraplejías y a los trastornos de coordinación de los movimientos, entre otras. Un último subconjunto recogido en la categoría de discapacidades físicas es el referido a las alteraciones viscerales, esto es, a los aparatos respiratorio, cardiovascular, digestivo, genitourinario, sistema endocrino-metabólico y sistema inmunitario.

En todos los casos de deficiencias de carácter físico el problema fundamental para la integración del discapacitado es la autonomía personal. Aunque, como también lo son entre las personas que no padecen discapacidad, en cada etapa del ciclo vital las expectativas en torno a la autonomía son distintas, se trata de un elemento esencial desde el punto de vista de la calidad de vida.

Hablar de autonomía supone referirse, forzosamente la accesibilidad. Una gran cantidad de actividades vitales de las personas se ven afectadas por ella.

Las personas que tienen muy reducida su capacidad de movimiento, como los usuarios de sillas de ruedas se ven afectados por limitaciones para el normal desarrollo de ámbitos tan variados como el laboral, el educativo o la comunicación social. Son facetas vitales para cualquier persona. Esto hace que problemas comunes a todas las personas con discapacidad como la escasa participación en actividad y empleo, el déficit y el desajuste educativo, así como la sobreprotección familiar, que redundan en la falta de autonomía, se manifiesten de forma especialmente reconocible en términos de accesibilidad en este grupo de personas.

- **Deficiencias mentales:** Como ocurre con el resto de los colectivos, el integrado por las personas con deficiencias mentales es de difícil cuantificación, entre otras razones por la dificultad de precisión en la determinación de sus límites.

Concretamente la EDDES (Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud) incluye en la categoría de deficiencia mental el espectro del retraso mental en sus grados severo, moderado y leve. Además pertenecerían a esta categoría las personas con retraso madurativo, las demencias y otros trastornos mentales. Dentro de estos últimos se recogen trastornos tan diversos como el autismo, las esquizofrenias, los trastornos psicóticos, somáticos y de la personalidad, entre otros. No hay acuerdo unánime sobre la idoneidad de la inclusión o no de algunos de éstos últimos en categorías distintas y sobre todo hay una gran dificultad para realizar su cuantificación de manera aislada lo que hace ineludible una exploración previa del conjunto, considerando la categoría 'otros trastornos' como enfermedades mentales.

- **Deficiencias sensoriales:** Al igual que en los casos de los grupos anteriores, al hablar de deficiencias sensoriales es necesario recordar que las categorías

de análisis presentan limitaciones en la descripción de la realidad para la que se aplican.

No obstante, asumiendo los criterios de clasificación empleados en la encuesta, son útiles como aproximación al tamaño y sobre todo a la composición del colectivo resultante. La categoría 'deficiencias sensoriales' incluye, para los fines de este estudio, colectivos afectados por trastornos de distinta naturaleza relacionados con la vista, el oído y el lenguaje.

Las deficiencias auditivas presentan a su vez distintos grados, desde las hipoacusias (mala audición) de carácter leve hasta la sordera total prelocutiva y postlocutiva, y los trastornos relacionados con el equilibrio.

A estas diferencias se unen las distintas estrategias técnicas y comunicativas empleadas por quienes padecen deficiencias auditivas (lenguaje de signos, implantes cocleares o audífonos), configurando un colectivo de rasgos muy heterogéneos, tanto por sus perfiles orgánicos como por sus estrategias de integración.

El otro gran colectivo incluido en la categoría de deficiencias sensoriales lo constituyen las personas con trastornos visuales.

Del estudio de todas estas características y del grado que cumplan las personas que las sufran, el Estado determina un grado de discapacidad, de acuerdo a lo regulado por normativa oficial.

La norma que regula el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad es el Real Decreto 1971/199, de 23 de diciembre.

Tiene por objeto la regulación del reconocimiento de grado de discapacidad, el establecimiento de nuevos baremos aplicables, la determinación de los órganos competentes para realizar dicho reconocimiento y el procedimiento a seguir, todo ello con la finalidad de que la valoración y calificación del grado de

discapacidad que afecte a la persona sea uniforme en todo el territorio del Estado, garantizando con ello la igualdad de condiciones para el acceso del ciudadano a los beneficios, derechos económicos y servicios que los organismos públicos otorgan. (RD 1971/1999, de 23 de diciembre).

La concesión de este grado de discapacidad es un cúmulo de amplios factores que limitan la actividad del individuo, ya sean derivados de los diferentes tipos de deficiencias descritos y de los factores sociales complementarios que lo rodean y lo limitan en su participación en igualdad de condiciones, con la sociedad según los Servicios Sociales.

2.1.3. Obstáculos

Según la CDPD y la CIF los principales obstáculos que las personas con discapacidad se encuentran en su día a día para su total desarrollo son: (Informe Mundial sobre la Discapacidad)

Políticas y normas insuficientes. La formulación de políticas no siempre tiene en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, o bien no se hacen cumplir las políticas y normas existentes.

En España tenemos el caso de la última reforma de la Renta Activa de Inserción. El Real Decreto 20/2012 introduce una modificación de prestaciones según la cual se hace obligatorio para que parados de larga duración mayores de 45 años y discapacitados puedan recibir esta ayuda haber agotado una prestación por desempleo. Esto hace que, automáticamente, se excluya a todas aquellas personas que no han tenido un primer empleo, o que habiéndolo tenido no haya sido suficiente para cotizar.

El Comité de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) elevó una denuncia ante la Defensora del Pueblo por los graves perjuicios que esta norma provoca a miles de discapacitados y solicitó que instara al Gobierno a modificar el Real Decreto. Desafortunadamente, la respuesta del Gobierno fue negativa.

- Actitudes negativas. Las creencias y prejuicios constituyen obstáculos para la educación, el empleo, la atención de salud y la participación social.

- Prestación insuficiente de servicios. Las personas con discapacidad son particularmente vulnerables a las deficiencias que presentan los servicios tales como la atención de salud, la rehabilitación y la asistencia y apoyo.

- Problemas con la prestación de servicios. La mala coordinación de los servicios, la dotación insuficiente de personal o su escasa competencia pueden afectar a la calidad, accesibilidad e idoneidad de los servicios para las personas con discapacidad. Según los datos de la Encuesta Mundial de Salud en 51 países, las personas con discapacidad tenían más del doble de probabilidades de considerar que los encargados de su asistencia carecían de la competencia adecuada para atender sus necesidades; una probabilidad cuatro veces mayor de ser tratadas mal, y una probabilidad tres veces mayor de que se les negara la atención de salud necesaria. Muchos cuidadores están mal remunerados y tienen una formación insuficiente.

- Financiación insuficiente. Los recursos asignados a poner en práctica políticas y planes relacionados con la discapacidad son a menudo insuficientes. La falta de financiación efectiva es un obstáculo importante para la sostenibilidad de los servicios y esto es un problema generalizado en todos los países sea cual sea su nivel de ingresos.

- Falta de consulta y participación. Muchas personas con discapacidad están excluidas de la toma de decisiones incluso en cuestiones que afectan directamente a su vida.

- Falta de datos y pruebas. La falta de datos rigurosos y comparables sobre la discapacidad y la falta de pruebas objetivas sobre los programas que funcionan pueden dificultar la comprensión e impedir que se adopten

medidas adecuadas.

- Falta de accesibilidad. Muchos edificios, incluidos, desgraciadamente, lugares públicos presentan dificultades de acceso. Corresponde al sector de la construcción el subsanar estas deficiencias. Tampoco los sistemas de transporte son accesibles a todas las personas. Esto provoca, de forma habitual, desaliento a la hora de realizar una búsqueda efectiva de trabajo o les impide acceder a la atención de salud.

Como hemos mencionado con anterioridad, la discapacidad es un tema muy amplio que debemos de introducir en nuestro día a día para que cada vez se haga cada vez más participe en la sociedad y puedan entrar a formar parte de forma de ella activamente. Es una tarea conjunta la eliminación de todas las barreras físicas y sociales con las que una persona con discapacidad tiene que convivir.

2.2. Recorrido de la discapacidad por la historia

Como vamos a ver en este recorrido histórico, la definición de discapacidad llevaba incluida intrínsecamente una visión excluyente en la sociedad. Evidentemente esta perspectiva se ha ido cambiando con el tiempo, pero, a día de hoy, a pesar de que haya una mayor toma de conciencia de la situación, aun no se ha superado del todo.

En ocasiones, según la época y cultura en la que nos encontrásemos, existía la creencia de que las discapacidades eran castigos de Dios o pecados de familia y estas personas eran en muchos casos perseguidas, aisladas e incluso sacrificadas.

Hoy en día, bien es cierto, que estos conceptos en la mayoría de las sociedades no existen aunque sigamos encontrando rechazo y limitaciones hacia las personas con discapacidad en muchas ocasiones.

Desde la antigüedad las personas con discapacidad han estado totalmente apartadas, oprimidas y discriminadas por considerarse sujetos diferentes a los demás ciudadanos. Este colectivo ha pasado por

todo tipo de opresiones hasta incluso, en algunas zonas, su aniquilación. En una situación así huelga hablar, por tanto, de acceso a puestos laborales.

Las primeras referencias escritas relacionadas con este tema se remontan a la Edad Contemporánea.

No obstante se han encontrado distintos indicios de que, en épocas prehistóricas, se experimentaban medidas curativas para las deficiencias que ellos consideraban. Dos ejemplos de esto son el esqueleto de un anciano Neandertal encontrado en Shanidar Cave –que padecía un estado avanzado de artritis, tenía un brazo amputado y una herida en la cabeza-, y los restos de un hombre con artritis grave en ChapelAuxSaints. Del periodo Neolítico se conservan vasijas y pinturas en donde se pueden apreciar personas con escoliosis, acondroplasia o con miembros amputados. En la siguiente imagen vemos un cráneo con una trepanación, una herida en el cráneo para que el mal saliera de la persona, del 3500 A.C. (Valencia, 2014)



Cráneo con trepanaciones del 3500 AC. / <http://www.rebellion.org/docs/192745.pdf>.

En los primeros tiempos de la historia se dejaban morir a los niños que tenían alguna deficiencia y no eran útiles para el grupo ya que en aquellos tiempos de la historia lo que se primaba era la fuerza debido a las extremas situaciones de supervivencia que tenían que superar día a día. Al ser tribus fundamentalmente nómadas las personas con alguna

discapacidad eran consideradas un problema a la hora de los traslados de lugar a otro.

En la antigua Mesopotamia (3500a.C al 539 a.C.) encontramos dos grupos de tratamiento de discapacidad. Por un lado a los que padecían una discapacidad leve se les ayudaba en su adaptación y posible rehabilitación. En la mayoría de los caso las discapacidades habían sido producidas por accidentes. Parece que incluso se les facilitaba puestos específicos para cubrir sus necesidades. Por otro lado, en cambio, las discapacidades más severas eran consideradas peligrosas para la sociedad ya que existía la creencia que estas podían transmitirse genéticamente, por lo que a las personas que las sufrían se les condenaban a muerte. (Ayala, D., Bravo, G. & Gómez, N. &, 2012).

En algunas tribus, como la de los indios Salvias localizada en América del Sur se relacionaba las deficiencias físicas con espíritus malignos. En diferentes culturas se abandonaban a la muerte en desiertos, selvas o ríos. Estos casos los encontramos en culturas de Asia, Egipto o India que, habitualmente, arrojaban a los que tenían alguna deficiencia física al río Ganges y se cometían infanticidios de niños y niñas con discapacidad. (Hernández, Elsa).

La civilización egipcia (3500a.C. al 100a.C.) fue una de las más grandes y avanzadas en temas relacionados con la salud y la curación en el mundo antiguo. Los enanos estaban muy bien considerados, sin embargo en esta época, llegando a alcanzar buenos rangos en las dinastías, como ejemplo el dios Bes, un enano que se encargaba de proteger a las madres y a sus hijos en los partos. (Ayala, D., Bravo, G. & Gómez, N. &, 2012).

En distintas excavaciones realizadas en distintas tumbas de Egipto se han localizado restos de individuos con deformaciones y con distintos artilugios para tratar esas deformaciones. Estos tratamientos se destinaban, especialmente, a personas que habían sufrido algún tipo de accidente y no que tuvieran una discapacidad de nacimiento.

En un mundo dado a la cultura de la belleza y perfección física en Grecia (500a.C. al 100d.C.), las personas con alguna deficiencia quedaban expulsadas de las ciudades y eran consideradas en el mismo rango que esclavos y criminales de la época. En tiempo de Pericles (499-429 a.C.), no obstante, se empezaron a construir los primeros centros de asistencia para estas personas.

El judaísmo impulsó la obligación de atender a las personas con discapacidad por dignidad humana, el pueblo hebreo dejaba participar a estas personas en los asuntos sagrados aunque les limitaban el acceso al sacerdocio.

También el Cristianismo incluía en su doctrina de amor y servicio al prójimo a las personas con dificultades físicas. No obstante también se mantenía la idea de que estaba relacionado con el pecado.

En la Antigua Roma (500a.C.-500d.C.) se seguía discriminando a las personas con discapacidad que eran vistas como algo desagradable, excluyéndoseles de las familias.

También en el Imperio de Constantino se brindaba cobijo a estas personas con discapacidad en especies de hospitales. (Hernández, Elsa).

En este periodo la Iglesia mantenía la evidente contradicción de que, por un lado, se encargaba de condenar el infanticidio pero, por otro, rechazaba a las personas con alguna deformidad.

Incluso en el Siglo XIV se llegó a tal extremo que se hacían exhibiciones públicas, para diversión, de personas con distintas deficiencias físicas y se las ponía como ejemplo de pecado para enseñanza del pueblo. (Di Nasso, Patricia).

Se persiguió, también, de igual modo a personas con discapacidades psíquicas, ya que se creía que estaban poseídas.

Hasta la Alta Edad Media se mantienen las ideas relacionadas con la discapacidad como marca del pecado y castigo de Dios, influido por las creencias del

cristianismo. Pero debido al gran número de epidemias que se producen en este periodo, a las Cruzadas en Medio Oriente, la guerra contra los reinos árabes en la península Ibérica y las invasiones nórdicas se crean las primeras instituciones de ayuda a cargo, fundamentalmente, de comunidades religiosas.

En España, en el siglo XV se crearon las primeras instituciones y hospitales psiquiátricos. Juan Gilberto Jofré (Valencia, 1350-1417) fue el gran impulsor de la creación de los primeros hospitales psiquiátricos. Fueron iniciativas cuyas hospitales como el Hospital de Valencia Santa María de los Santos Inocentes , creado en 1409, o el Hospital Real y General de Nuestra Señora de Gracia creado en Zaragoza en 1425 con un espíritu eclesiástico antes que médico (Valencia, 2014).

Los primeros vestigios de lenguajes de signos los encontramos en algunas comunidades de las grandes llanuras norteamericanas y los utilizaban no solo para comunicarse con las personas con discapacidad si no también con las de otras etnias que utilizaban lenguajes diferentes.

También utilizaban un lenguaje de gestos en la isla de Manhattan, donde se localizaba una etnia en la que, debido a la herencia de desarrollo de un gen dominante, un gran número de sus integrantes eran sordos.

Entre los Incas del área andina de Sudamérica era frecuente la amputación de extremidades enfermas o con limitaciones, y se realizaban, con posterioridad esfuerzos para poder compensar la discapacidad.

En el siglo XVI se extiende por toda Europa la Cirugía ortopédica, impulsada por Ambrosio Paré (Bourg-Hersent, Laval, 1510 - París, 20 de diciembre de 1590) cirujano francés que es considerado como el padre de la cirugía moderna.

La confección de prótesis y aparatos ortopédicos se desarrolló principalmente en Alemania.

En España la Reina Isabel la Católica crea el primer hospital donde se le facilita a los soldados prótesis y aparatos terapéuticos reconociéndoles el pago de un salario. (Di Nasso, 2004)

El lisiado de José de Ribera 1642, El muchacho con el pie deformado.

Fuente:<http://educacion.ufm.edu/jose-de-ribera-el-patizambo-oleo-sobre-tela-1642/>

En 1510 religiosos franciscanos españoles, tras el exterminio masivo de la población indígena caribeña debido a los trabajos forzados y las epidemias introducidas por los conquistadores, propusieron el introducir a esclavos africanos bajando su precio si tenían alguna deficiencia.

Todavía, en los siglos XVII y XVIII, se les denominaba imbeciles, dementes, débiles mentales, diferentes, locos o locas, a las personas que tenían alguna discapacidad psíquica, se les consideraba trastornados y se les internaba en manicomios sin ningún tratamiento o atención. (Di Nasso, 2004)

A partir del s. XVII se desarrolla la investigación sobre la educación de las personas sordas sobre todo en Gran Bretaña, Holanda, Alemania e Italia.

En Francia comienza un siglo más tarde. La enseñanza para estas personas se desarrolla con una fuerte base y apoyo en la lengua de signos, logrando unos avances educativos muy importantes.

También en el siglo XVIII, con la aparición de los montepíos laborales, los discapacitados aportan su ayuda en forma de enseñanza e instrucción profesional de niños y adolescentes (Hernández Gómez, R., 2001).

Bajo el Absolutismo, los asilos pasan a manos del Estado, aparecen los hospitales reales.

Con la Ilustración, los pobres y las personas con discapacidad a las que se les llama los "inútiles" son sujetos de asistencia. "En contraposición –como señala Puig de Bellacasa (Bilbao, 1931) — a aquellos

ciudadanos de pleno derecho, que van logrando ser sujetos de derecho, primero y trabajadores útiles con la Revolución Industrial.” (Di Nasso, 2004)

En el siglo XVIII grandes personajes como Voltaire, escritor, historiador, filósofo y abogado francés que figura como uno de los principales representantes de la Ilustración (París, Francia, 1694-1778), o Roseau, escritor, pedagogo, filósofo, músico, botánico y naturalista, y aunque definido como un ilustrado, presentó profundas contradicciones que lo separaron de los principales representantes de la Ilustración (1712, Ginebra, Antigua Confederación Suiza-1778, Ermennonville, Francia) influyen con sus propuestas para que haya un cambio de actitud hacia las personas con discapacidad.

La Revolución Industrial permitió que las personas discapacitadas fueran vistas como responsabilidad pública, ya las personas con discapacidad no se veían diferentes (Hernández Gómez, R., 2001).

Fue en la en la sociedad Industrial cuando se empezó a utilizar el término de discapacidad. Se le asignaba este significado al no poder ser explotado con el objeto de generar ganancias para la clase capitalista.

La industria capitalista, deja gran número de personas con discapacidad, como indica Friedriks Engels, en “La situación de la clase obrera en Inglaterra”, escrita en 1845:

“En Manchester, se puede ver, aparte de numerosos lisiados, un gran número de mutilados; uno ha perdido todo el brazo o el antebrazo, otro un pie, aun otro la mitad de la pierna; tal parece que se halla uno en medio de un ejército que regresa de una campaña.

Las partes más peligrosas de las instalaciones son las correas que transmiten la energía del eje a las diferentes máquinas, sobre todo cuando tienen curvas lo cual es, cierto, cada vez más raro; quienquiera que sea atrapado por esas

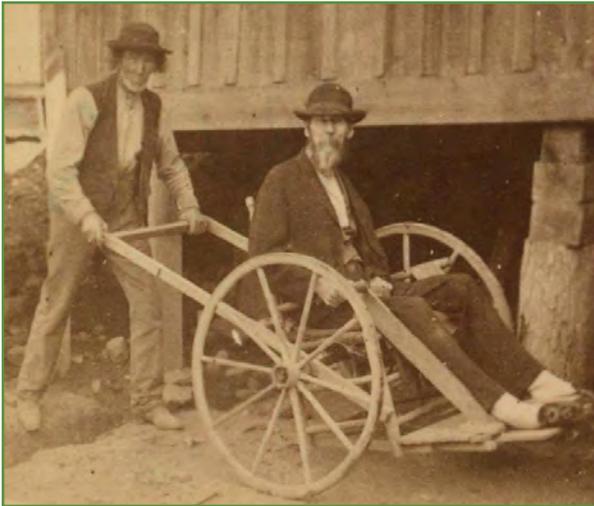
correas es arrastrado por la fuerza motriz con la rapidez del relámpago, su cuerpo es lanzado contra el techo después contra el suelo con una violencia tal que raramente le queda un hueso intacto y la muerte es instantánea”.

A estas personas se las consideraba un problema para la sociedad. A las que no tenían capacidad para trabajar se las destinaba a distintos centros excluyentes como los “hospitales generales” franceses, los workhouses (hogares para pobres donde se los obligaba a trabajar), asilos (como el que se creó en Montpellier), colonias, escuelas especiales (en 1881 aparece la primera escuela pública para personas con discapacidad mental en Leipzig, y para 1863 había 22 escuelas para sordos en Estados Unidos) o la cárcel (a través de la represión utilizando leyes de vagancia y mendicidad).

Estas instituciones intentaban normalizar a las personas que tuvieran alguna discapacidad para que encajaran en la sociedad, de tal modo que sin la corrección de su discapacidad no podrían volver a ingresar en el sistema de producción, lo que en la mayoría de los casos ocurría.

A lo largo del siglo XIX se intentó avanzar en los sistemas de enseñanza de las personas con discapacidad. Son avances destacados el importante sistema de lectura y escritura táctil para personas ciegas por Louis Braille en 1825, el cual, simplificado por él mismo, dio lugar al sistema universalmente conocido y adoptado de seis puntos. (Valencia, 2014).

En el Imperio Alemán también comenzó la atención por parte del estado a aquellos obreros en situación de discapacidad como consecuencia de las condiciones laborales a partir de las leyes de accidentes de Trabajo (1884) y de enfermedades, jubilación y defunción (1889) impulsadas por el canciller Otto von Bismarck, en las cuales el Estado ayudaba a las personas que habían sufrido alguna discapacidad durante su trabajo con tratamientos y subvenciones. (Borinsky, 2005)



Persona en silla de ruedas a finales del siglo XIX./ <http://www.rebellion.org/docs/192745.pdf>.

No obstante, a lo largo de la historia ha predominado esta exclusión hacia las personas con discapacidad hasta la primera década del siglo XX.

Es en este tiempo cuando nació el modelo médico-asistencial, el cual concibe a la persona con discapacidad en términos de salud y enfermedad, centrándose en su tratamiento en múltiples disciplinas incluyendo así, por primera vez, un tratamiento psicológico para facilitar que se desarrollen las destrezas de este grupo y como objetivo principal el poder integrarlos en el ámbito laboral. Este cambio de pensamiento se produce gracias a movimientos de personas con discapacidad que reclamaban que se les tuviera más en cuenta en la sociedad.

En 1919 se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual pretendía en sus bases proteger los derechos y la rehabilitación de las personas con discapacidad.

Al terminar la Segunda Guerra Mundial en 1945 en países como Francia o Reino Unido se impulsaron políticas para reforzar sus esfuerzos médicos y científicos en la integración de personas con limitaciones físicas lo que facilitó, en gran medida, el desarrollo formal de la rehabilitación.

Es a mitad del siglo XX cuando, a pesar de los cambios realizados, se observa que en la discapacidad, además de aspectos

físicos, tienen también una gran relevancia toda una serie de aspectos sociales.

En 1955 la OIT ayudaba al impulso del empleo entre las personas con discapacidad con la publicación de su Recomendación N° 99 sobre «Rehabilitación y Empleo de los Inválidos». En ella se expresaba la necesidad de adaptación profesional del empleo para estas personas siempre que estuvieran dispuestas a conservar su empleo.

En 1972 Paul Hunt activista británico que sostuvo que “ las personas con discapacidad han sido «desventuradas» porque se las considera incapaces de disfrutar de los beneficios de la sociedad moderna” ya que la sociedad occidental veía como una gran prioridad el trabajo y consideraba a estas personas inútiles para el bienestar social y económico.

Hunt, uno de los fundadores de Unión of the Physically Impaired Against Segregations (UPIAS) en 1972, estableció la distinción entre insuficiencia, refiriéndose a la condición biológica de la persona, y discapacidad, relacionándolo con desventajas que pueda tener una persona respecto a alguna actividad social. (Valencia, 2014)

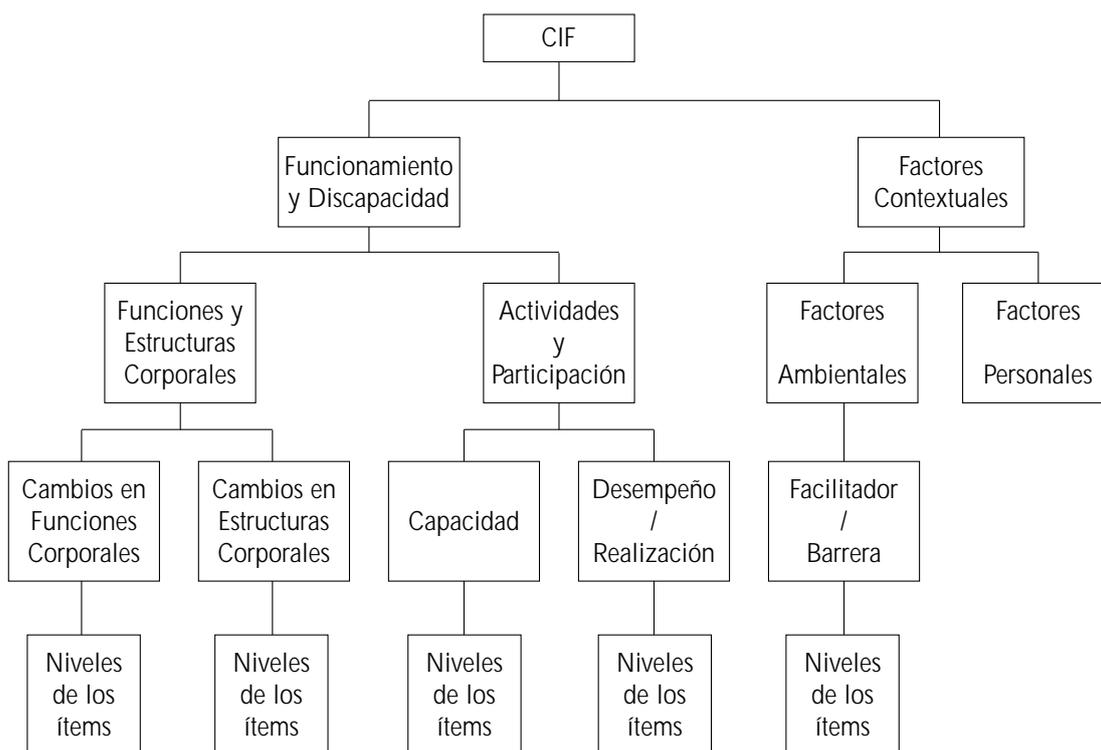
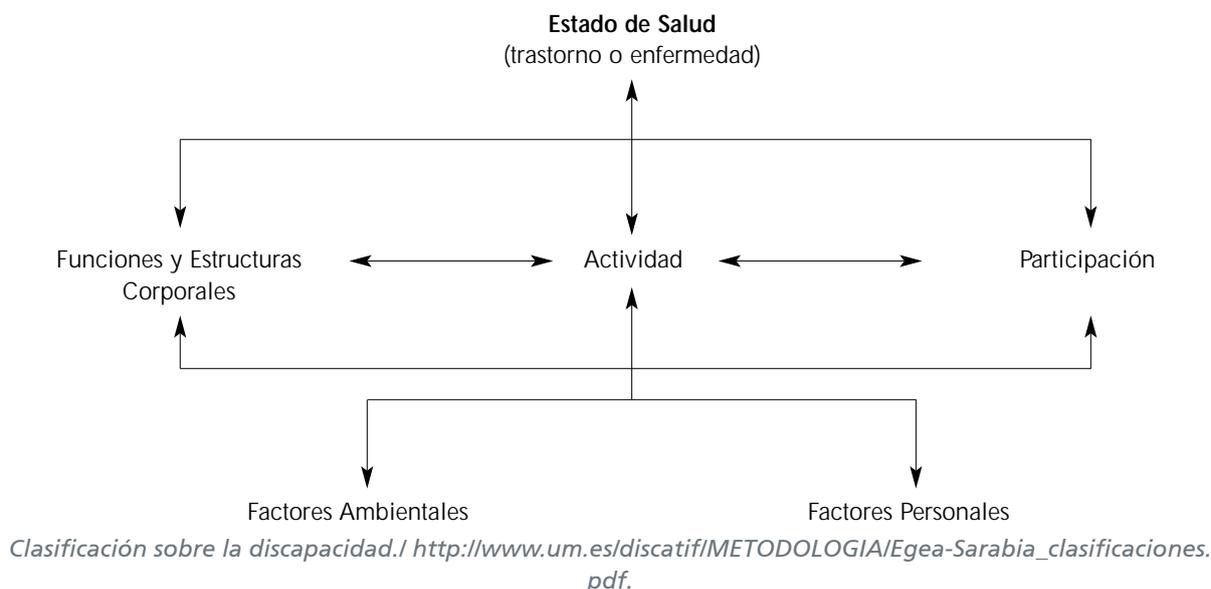
En España, a partir de los años 80 se produce uno de los cambios significativos. Se apuesta por la integración y normalización de la educación de niños con discapacidad en las escuelas públicas. El concepto de Educación Especial engloba esta integración y normalización en las políticas sociales de los colegios para niños con necesidades educativas especiales. Es por ello también que empiezan a crearse las primeras instituciones u organizaciones de ayuda a personas con discapacidad con el objetivo de ayudar al reconocimiento total de un modelo social adecuado para normalizar a este colectivo en la sociedad española.

Organizaciones como la Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (FEAPS) o el Comité Español de Representantes de Personas con

Discapacidad (CERMI), fueron de las primeras en arrancar hacia la lucha de este objetivo a nivel nacional. Éstas sirvieron de ejemplo para las numerosas asociaciones que existen hoy en día de apoyo a la inserción laboral de las personas con discapacidad a través de itinerarios propios de inserción, evaluación, análisis y programación de búsquedas, procesos selectivos, adecuación de puestos y mantenimiento del trabajo como es el caso

de la Federación Provincial de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Jaén.

Fue la OMS la institución que publicó una clasificación sobre la discapacidad con el objetivo de unificar criterios como ya comentamos en apartados anteriores. En este manual se introducen por primera vez los términos de Deficiencia, Discapacidad o Minusvalía relacionándolos entre sí mediante un esquema.



La clasificación fue de gran utilidad en todo el mundo ya que sirvió como marco para desarrollar medidas legislativas y sociales para la discapacidad. Aunque sirvió de gran avance esta clasificación fue muy criticada por distintas instituciones ya que tenía ausencia de factores contextuales en su organización lineal y causal, negatividad en su estudio, ya que seguían incidiendo más en los aspectos que quedaban limitados que en las habilidades que quedaban preservadas.

Debido a todo esto la OMS publicó un nuevo manual con el nombre de "Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud" (CIF) que incluía una clasificación en el que entraban también los factores sociales. (Valencia, 2014)

En cuanto a la legislación en nuestro país cabe destacar la promulgación de la Constitución Española, ya que se produce un cambio en las políticas sociales en el ámbito de la discapacidad. Este proceso de renovación legislativa culmina con la aprobación de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), normativa que conforma un marco legal en cuanto a cuidados ya sean médicos como psicológicos, rehabilitaciones y adecuaciones, educación y orientación, derechos y obligaciones y por supuesto una integración laboral. La Ley 13/1982, de 7 de abril, fue inspiración de las principales leyes para la discapacidad.

España, con la proclamación del Año Europeo de las personas con discapacidad por el Consejo de la Unión Europea en el año 2003, se unió a la la lucha contra la discriminación social de este colectivo con iniciativas con la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, sobre igualdad de oportunidades y no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

La Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo por parte de la Organización de las Naciones Unidas el 13 de diciembre del 2006 da una nueva visión del modelo anterior, el cual sólo se centraba en los ámbitos médicos y existenciales de la personas, con el reconocimiento de los derechos humanos de estas personas. "El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente" (art. 1º). De igual modo establece que es obligación del Estado hacer cumplir estos derechos (art. 4º).

Se considera el gran logro de las organizaciones de discapacidad ya que es un gran avance en cuanto a que las personas con discapacidad puedan desarrollar plenamente y de forma integrada sus derechos sociales, políticos, civiles y culturales, facilitando así entre otros aspectos la inserción en el empleo con igualdad y no discriminación de este colectivo.

En el año 2008 entra en vigor la Convención en nuestro país, lo que sirvió para que se adaptará a ella la legislación existente con iniciativas para sus objetivos como la Estrategia española sobre discapacidad 2012-2020, con el objetivo de que el colectivo tenga plena autonomía y esté totalmente incluido, y más concretamente la elaboración del Plan de acción 2012-2015 para la igualdad y la normalización de las personas con discapacidad.

El siguiente paso y con el objetivo de unificar y garantizar la implantación de la Convención se intentó unificar las tres leyes vigentes de discapacidad anteriores, (Ley 13/1982 de Integración Social de Personas con Discapacidad –LISMI-; la Ley 51/2003 de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que

se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad) en un único texto legal.

Tras el periodo de alegaciones en el que colaboraron entidades y asociaciones implicadas en el ámbito de la discapacidad como el Consejo General de Psicología, entraba en vigor, en enero de 2014, el Texto Refundido de la Ley General de Discapacidad.

Esta normativa fue un gran avance de la legislación española en temas de discapacidad ya que contempla aspectos como un título dedicado íntegramente a los derechos de las personas con discapacidad garantizando así igualdad de oportunidades como por ejemplo el empleo.

En el ámbito laboral desde el principio del siglo el índice de personas desempleadas con discapacidad supera ampliamente la media de la población, empeorando en el caso de las mujeres.

Según un informe de la OIT del año 2005, el índice de empleo de personas con discapacidad era de 38% frente al 78% del resto de la población. Este desfase se ha incrementado, enormemente, tras la crisis económica de 2008. En este tiempo ha pasado este colectivo de ser desempleados a estar casi totalmente excluidos del mundo laboral. (Valencia, 2014).

Esta circunstancia, particularmente negativa para el colectivo, tuvo la contrapartida que aumentó la concienciación social con su problemática y una mayor implicación de distintas organizaciones.

Según la Federación Provincial de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Jaén (FEJIDIF) en su "Informe de la Situación de las Personas con Discapacidad en el Sector de la Construcción", elaborado especialmente para este estudio, a partir del 2009 su servicio registró una gran afluencia de personas con discapacidades permanentes

provenientes del sector de la Construcción, hecho que coincidió cronológicamente con la crisis económica española. La mayoría de estas personas recondujeron su vida laboral hacia profesiones relacionadas con la limpieza y mantenimiento urbano, de edificios y comunidades.

Es particularmente hiriente el caso de los trabajadores de la construcción que tienen alguna discapacidad debido a accidentes laborales, en muchos casos por trabajar en pésimas condiciones. Siendo uno de los sectores con más accidentes, también debería de ser el sector más comprometido con el contrato de estas personas.

Según el comunicado de prensa de la OIT, el 26 de Abril de 2013, hay dos millones de fallecidos en accidente laboral cada año lo que hace un promedio de más de cinco mil diarios. Según esta misma organización estadísticamente, por cada accidentado con resultado de muerte hay más de un millar de lesiones de otro tipo de las que un gran número producen algún tipo de discapacidad.

En la actualidad son muchas las instituciones que ayudan a que haya un aumento de las personas con discapacidad en el mundo laboral pero aún se intenta eliminar este trabajador ya que se tiene la idea por parte de las empresas de que no podrá ser beneficioso de ningún modo limitando sus derechos laborales.

Como vemos a lo largo de la historia se ha tenido un gran rechazo hacia las personas con discapacidad ya que, como antes hemos mencionado, las personas con un cuerpo totalmente no capacitado quedaban subordinadas a las que sí, quedando en algunos casos sin ningún reconocimiento de sus derechos y libertades.

Gracias a la lucha que las distintas instituciones y movimientos sociales a favor de las personas con discapacidad han llevado, por fin se está cambiando la idea de que la discapacidad sólo está en la condición biológica del individuo, incluyendo el ámbito social.

Se debe seguir trabajando activamente hacia la concienciación de la inclusión, para sensibilizar a los empresarios de que las personas con discapacidad también pueden ser trabajadores potencialmente activos con pequeñas ayudas. Aún queda mucho trabajo por realizar para concienciar a la sociedad de que las personas con discapacidad también pueden ocupar un puesto de gran interés e importancia.

3. La contratación de las personas con discapacidad

Este apartado tiene como principal objetivo el poner de manifiesto las ventajas, tanto sociales como económicas, de la contratación de personas con discapacidad.

3.1. Introducción a la normativa

Para empezar este punto se hace referencia a unos artículos de la Constitución Española:

Artículo 14: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."

Artículo 9.2: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social."

Artículo 10: "La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social."

Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración

Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España."

Artículo 49: "Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos. "

La Constitución Española es la norma suprema del ordenamiento jurídico español, la base de todas las normas y leyes existentes en España y en estos artículos deja bien claro que debe haber igualdad ante la ley, que es tarea de los poderes públicos el que se promuevan las condiciones necesarias para que sea realidad la participación de toda la población en la vida política, económica, cultural y social, ya sea eliminando obstáculos de cualquier tipo o incentivando esta participación.

Reconoce la real dignidad de la persona, sus derechos y deberes fundamentales para el orden político y la paz social y en concreto en el último artículo se cita a las personas con discapacidad, reconociendo que los poderes públicos deben ser los que trabajen y aseguren estos derechos y libertades de este grupo de personas.

Es por ello que se debería de pedir mejoras en temas de inserción laboral de personas con discapacidad, soluciones, incentivos y ejemplos para la mejora de este tema en las distintas empresas en España enseñando las distintas ventajas de la contratación de las personas con discapacidad.

Al referirnos al término productividad asociado al empleo en una empresa de personas con alguna discapacidad no debemos circunscribirlo al ámbito económico si bien es cierto que éste siempre es prioritario en una empresa.

El beneficio más importante que se

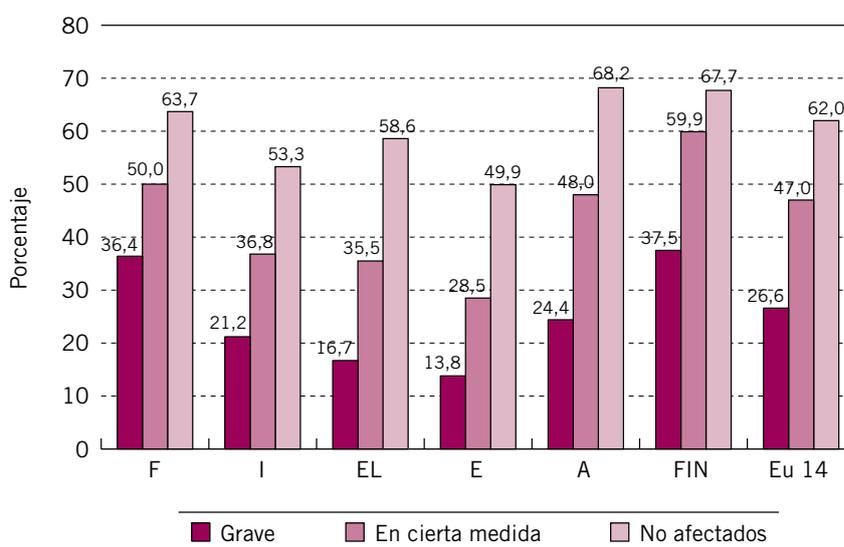
obtiene con la contratación de estas personas es una rentabilidad social.

La imagen de una empresa moderna debe ir asociada a su capacidad para incluir en ella a colectivos de la sociedad con dificultades para acceder al mundo laboral y esto debe redundar en una mejor percepción social de la compañía.

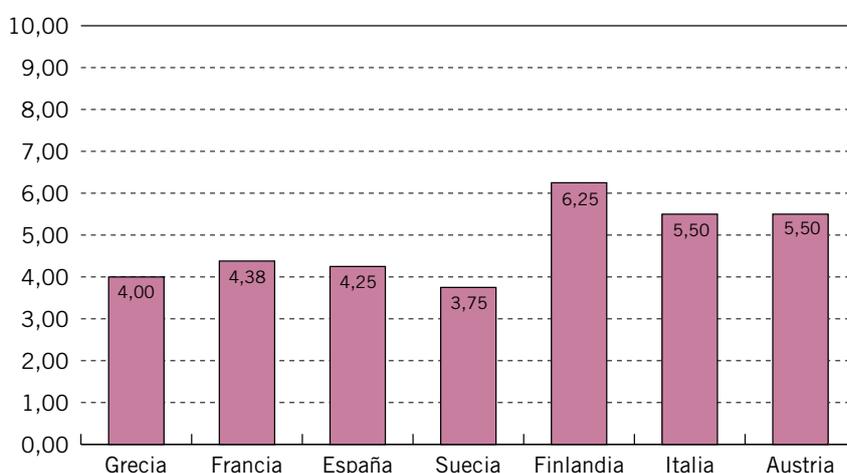
Por otro lado, desde las administraciones públicas se debe favorecer e impulsar, mediante incentivos, de diversa índole, a las empresas que apuesten por este tipo de trabajadores. España es de los países europeos donde menor proporción de personas con discapacidad trabajan y en peor situación se encuentre el Sector

de la Construcción, un sector donde la adaptación que se suele necesitar para los puestos de trabajo de estas personas es mayor. (Discapacidad y empresas: un Análisis de la Productividad, 2008).

En el siguiente gráfico se observan los índices de empleo por país para personas que están severamente discapacitadas, o lo están en cierta medida comparándolos con quienes no lo están. Se observan de este modo los grandes índices de empleo de personas con discapacidad que consiguen países como Finlandia, Francia y Austria con contraposición de países como España y Grecia que son los que menos oportunidades laborales ofrecen a las personas con discapacidad.



Porcentaje de trabajadores afectados gravemente o en cierta medida, frente a los que no se ven afectados. / <http://www.cermiasturias.org/fotos/7Exclusion.pdf>.



Efectividad de las políticas nacionales de inclusión social de las personas con discapacidad en una escala de 1 a 10. / <http://www.cermiasturias.org/fotos/7Exclusion.pdf>.

Por lo mismo, España se encuentra entre los peor valorados en cuanto a su efectividad de las políticas nacionales de inclusión social de las personas con discapacidad como se presenta en la siguiente gráfica. Aunque en general los ciudadanos de la Unión Europea no parecen estar del todo contentos con las políticas de inclusión.

3.2. Ley de la Integración del Minusválido

3.2.1. Introducción

La Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), Ley 13/1982, de 7 de abril, tiene como principios los derechos mencionados en la Constitución, señalados anteriormente, y reconoce la dignidad de las personas con discapacidad necesaria para su completa realización personal y la total integración de este colectivo.

3.2.2. Obligaciones de las empresas

En lo referente al ámbito laboral, la novedad fundamental es que esta Ley obliga a que todas las empresas deban tener un mínimo de 2% de trabajadores con discapacidad por cada 50 trabajadores en las plantillas.

Según el artículo 38.1. "Las empresas públicas y privadas que den ocupación a un número de trabajadores fijos que exceda de 50, estarán obligadas a colocar un número de trabajadores disminuidos no inferior al 2% de la plantilla".

Un tema de controversia es el modo de calcular ese porcentaje de trabajadores al que la norma se refiere.

En el referido artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos sólo se señala que:

"El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho

cómputo los trabajadores minusválidos que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal".

Paralelamente en la disposición adicional 1ª del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, que desarrolla la ley 13/1982, se establece:

"A los efectos del cómputo del dos por ciento de trabajadores con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- a) El período de referencia para dicho cálculo serán los 12 meses inmediatamente anteriores, durante los cuales se obtendrá el promedio de trabajadores empleados, incluidos los contratados a tiempo parcial, en la totalidad de centros de trabajo de la empresa.
- b) Los trabajadores vinculados por contratos temporales con una duración superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- c) Los contratados con una duración igual o inferior a un año se computarán según el número de días trabajados en el período de referencia. Cada 200 días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados en el citado período de referencia sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores.

A los efectos del cómputo de los 200 días trabajados previsto en los párrafos anteriores, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, los días festivos y las vacaciones anuales".

Una vez determinado el número de trabajadores sobre el que se debe calcular ese porcentaje del 2% recogido en la norma reservado para trabajadores con

discapacidad, el problema reside en el propio cálculo de ese porcentaje. Qué criterio seguir si el resultado no es exacto. ¿Qué debe hacerse con los decimales resultantes?

No se establecen en las normativas ninguna regla concreta de este cálculo, pero encontramos una contestación de la Dirección General de Trabajo el 1 de Julio de 2009, en el que se expresa que no se debe redondear en ningún caso. De este modo, según este criterio, las empresas con menos de 50 trabajadores no deberán contratar a personas con discapacidad; empresas con plantillas de 50 a 99 trabajadores deberán contar con un trabajador con discapacidad, empresas con 100 a 149 trabajadores deberán incluir dos trabajadores con discapacidad, y así sucesivamente. (Caso práctico Lexnova, Forma de calcular la obligación de reserva del 2% de la plantilla en las empresas para ocupar trabajadores discapacitados)

Este particular modo de interpretar la normativa tiene una gran importancia ya que, de aplicar las normas generales de redondeo para estos cálculos, se podría aumentar, en un gran número, los trabajadores que se deberían de contratar. Todos los tramos indicados en el párrafo anterior se aminorarían en 25. Así las empresas con un número de empleados comprendido entre 25 y 74 deberían contratar uno con discapacidad, entre 75 y 124 deberían incluir a dos y así de forma sucesiva.

El no cumplimiento por parte del empresario de esta cuota le puede suponer una sanción por infracción grave con arreglo a lo dispuesto en la Ley 8/88.

A continuación pasamos a detallar las diversas indicaciones y excepciones que, para el desarrollo de esta normativa, se incluyen:

En determinadas circunstancias es posible encontrar algunas situaciones de excepcionalidad que se encuentran explicadas en el artículo 1 del RD 27/2000:

“Se entenderá que concurre, entre otras

causas, la nota de excepcionalidad, cuando la no incorporación de un trabajador minusválido a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de que los servicios de empleo públicos competentes, o las agencias de colocación, puedan atender la oferta de empleo después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de la misma y concluirla con resultado negativo, por la no existencia de demandantes de empleo discapacitados inscritos en la ocupación indicada en la oferta de empleo o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en la misma”.

Para acogerse a esta cláusula especial de excepcionalidad la empresa, cada dos o tres años según los casos, debe realizar un informe en el que se indique los motivos que justifiquen la excepción en la que se encuentre. En dicho informe reflejará la imposibilidad de encontrar candidatos bien porque no haya disponibles o porque los encontrados no aceptan su incorporación.

Existe la posibilidad, para las empresas, también en casos de excepcionalidad, de poder contratar suministros, necesarios para su actividad, con trabajadores discapacitados o con un centro especial de inserción laboral de personas con discapacidad. También se contempla la posibilidad de donaciones a entidades, fundaciones o asociaciones, dedicadas a estos fines siempre que sean de utilidad pública.

Los informes a cumplimentar por las empresas deben ser los anexos de la orden de 24 de julio de 2000 y las cantidades a satisfacer que han de dedicarse vienen reflejadas en el artículo 2.2 del Real Decreto 27/2000: “El importe anual de los contratos mercantiles o civiles con centros especiales de empleo de las medidas 1ª y 2ª del apartado anterior habrá de ser, al menos, 3 veces el salario mínimo interprofesional anual por cada trabajador minusválido dejado de contratar por debajo de la cuota del 2 por 100. El

importe anual de la medida alternativa 3ª del apartado anterior habrá de ser, al menos, de un importe de 1,5 veces el salario mínimo interprofesional anual por cada trabajador minusválido dejado de contratar por debajo de la cuota del 2 por 100”.

Por último, el referido decreto, en su Artículo 2.d) se regula la formación de un Enclave Laboral en los siguientes términos: “La constitución de un Enclave Laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los Enclaves Laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad”.

Por Enclave Laboral se entiende como: “Contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo (CEE) para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad principal de aquélla y para cuya realización, un grupo de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora”.

Estos Enclaves Laborales tienen como fin mejorar el paso de trabajadores discapacitados desde centros especiales a empleos ordinarios, en especial aquellos casos que tengan una mayor dificultad para esta integración.

También son objetivos prioritarios que estos trabajadores completen su experiencia profesional así como una mejor información a las empresas de las potencialidades reales de las personas discapacitadas y sus posibilidades de integración en sus plantillas.

Para constituir un Enclave Laboral se exigen, como requisitos, para el Centro Especial de Empleo, que se encuentren registrados, cumpliendo sus requisitos preceptivos, al menos con seis meses de antelación y que se encuentren realizando su actividad, en los seis meses que

antecedan a la formalización del enclave, de forma continuada

Cualquier empresa puede ser colaboradora en un Enclave Laboral y recibe como compensación diferentes beneficios tales como ayudas a fondo perdido, bonificaciones de cuotas de Seguridad Social, así como subvenciones para adaptar puestos de trabajo o para la eliminación de barreras u obstáculos que faciliten el trabajo de discapacitados.

En cuanto a su duración debe estar comprendida entre los tres meses y los tres años. Se contempla poder añadir periodos de al menos tres meses hasta un máximo de otros tres años.

3.2.3. Beneficios de la contratación de personas con discapacidad

En cuanto a los beneficios que obtiene el empresario, por la contratación de personal con discapacidad, son muy significativos.

Si se trata de un contrato indefinido a tiempo completo la subvención en cuotas de la Seguridad Social varía desde un mínimo 4.500 hasta un máximo de 5.100 euros dependiendo del grado y el tipo de discapacidad.

Además, si se trata de personas mayores de 45 años a estas cantidades hay que agregarle 1.200 euros.

También existe una subvención de 850 euros si la contratada con discapacidad es una mujer si bien estas dos últimas son incompatibles y sólo se mantendría la mayor de ambas.

Si con la contratación de este empleado se produce un aumento del promedio de la plantilla también es aplicable una deducción de 6.000 euros de la cuota del impuesto de sociedades.

Existe actualmente una subvención general de 3.907 euros por contratación indefinida o transformación de temporal en indefinida.

Otra ayuda interesante para la empresa

es la relativa a la adaptación del puesto de trabajo para el trabajo del minusválido que puede ascender hasta 901,52€.

Las cantidades anteriores se reducen si el contrato es temporal (entre 12 y 36 meses).

Así las subvenciones a la Seguridad Social van desde los 3.500 a los 4.100 €/año dependiendo del tipo y grado de discapacidad, incrementadas en 600€ si el trabajador es mayor de 45 años y otros 600 si es mujer que en este caso si son compatibles y se pueden simultanear.

Tanto si el contrato es temporal como indefinido la empresa también se beneficia en el caso de necesitar cubrir las bajas por enfermedad de los trabajadores con discapacidad. Las cuotas de la Seguridad Social del trabajador sustituto están bonificadas al 100 %.

Si el contrato es a tiempo parcial las subvenciones serán proporcionales al horario concertado.

Todas estas ayudas constituyen un ahorro muy importante de coste laboral del trabajador lo que en momentos complicados como los que estamos viviendo suponen una variable a tener muy en cuenta.

Por otro lado existe otra batería de ventajas como las que otorgan preferencia en concursos de adjudicación en el sector público según la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público, a las empresas que contraten a personas con discapacidad.

En otro orden de cosas sería de destacar la mejora de la imagen de una empresa al incluir entre su plantilla personas con discapacidad, se obtiene un reconocimiento social muy importante, siendo capaz de insertar a personal diferente dentro de su estructura.

A pesar de todo lo relatado la realidad actual es que el sector de la construcción es poco sensible a la contratación de personas con discapacidad. La normativa no es demasiado concreta y existen muchas posibilidades de excepción.

Las adaptaciones de los puestos de trabajo, a menudo, son complicadas y los empresarios, en general, optan por contratar al mínimo legal.

El incumplimiento de esta obligación comporta sanciones que pueden llegar a los 3.000 €. (Fundación Inserta: Incentivos económicos por la contratación de personas con discapacidad).

3.2.4. Tipos de entrada al mundo laboral de las personas con discapacidad

Según la LISMI hay cuatro tipos de entrada al mundo laboral de las personas con discapacidad según el artículo 38.

- La primera la persona ha sido contratada en una empresa mediante convocatoria de selección normal. Esta empresa no se beneficia económicamente por incorporar a personal con un grado de discapacidad.
- La persona puede haber sido contratada por una empresa que se ha beneficiado de alguna subvención o por un programa de integración de personas con discapacidad.
- También puede darse el caso de que una persona pueda estar ya en su puesto de trabajo cuando se le produzca la discapacidad.
- Por último la persona por discapacidad es contratada para cumplir el cupo de reserva de empresas para las personas con discapacidad.

3.3. Realidad de la contratación de las personas con discapacidad

Según ODISMET la mayoría de las empresas de más de 50 trabajadores no cumplen con la cuota mediante contratación directa.

En el año 2014 el 79,4% de los asalariados trabajaban en empresas de más de 50 o más trabajadores que no cumplían la cuota de reserva del 2% frente a un 20% que sí la cumplían.

Datos más que evidentes de que no se persigue con firmeza que esta cuota se cumpla en las empresas.

Según los datos del número de empresas en el Sector de la Construcción y su número de trabajadores con afiliación a la Seguridad Social según la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a fecha de 30 de Abril de 2016, debería de haber un mínimo de 14.693 trabajadores con discapacidad contratados en ellas.

Hablamos de mínimo ya que para el cálculo de las personas con discapacidad que deberían de estar contratadas hemos tomado el valor menor del intervalo de número de empresas.

Nos encontramos en total con 14070 empresas con 50 o más trabajadores de las cuales 50 empresas tienen de 250 a 499 trabajadores y 47 empresas tienen más de 499 trabajadores.

Si tenemos en cuenta que, según el Informe de Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal de 2016, son solamente 10.000 las personas con discapacidad trabajando en el sector llegamos a la conclusión de que son muchos más los trabajadores que deberían haber sido contratados en el Sector de la Construcción.

Ya no hablamos, pues, de buenas prácticas sociales en cuanto a los contratos para las personas con discapacidad, sino, simple y llanamente de cumplir las leyes.

Se vuelve a observar que la contratación real de personas con discapacidad no es la que debería de ser y pone en relieve la necesidad de englobar con normativa más competente aspectos como la creación de empleo públicos en el Sector de la Construcción como promoción de empleo, una clasificación más desarrollada de las ayudas y subvenciones para la contratación de las personas con discapacidad y que estas no varíen desde su implantación.

Un mayor control por parte de la Inspección de Trabajo el cumplimiento de

la reserva de personas con discapacidad y un replanteo de esta cuota que deja a la mayoría de empresas del país fuera de su aplicación. En otros países esta cuota afecta a empresas incluso con 25 trabajadores, esto haría que a gran número de empresas, entraran dentro de esta normativa.

Por último sería de gran interés incentivos, estudios y cursos para los empresarios de los sectores con más dificultades para la inserción de personas con discapacidad, para poder hacer más cercana esta realidad.

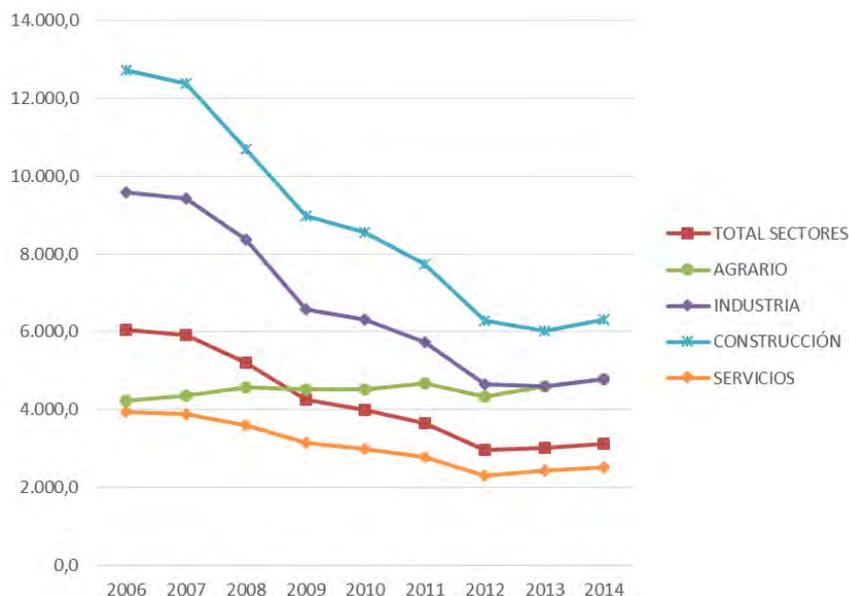
Es muy necesario este último punto en sectores como la Construcción donde se detecta grandes dificultades para la inserción de personas con discapacidad, la búsqueda de soluciones mediante las instituciones públicas puede hacer que esto cambie notablemente.

4. Datos característicos de la construcción

4.1. Condiciones de trabajo en el sector de la construcción

El Sector de la Construcción es el sector que mayor número de accidentes registra en los últimos años. Supera a otros sectores como el agrario, industria y servicios, como podemos ver en el siguiente gráfico.

El dato es más preocupante si se tiene en cuenta que no sólo es el que mayor rango registra, sino que, desde hace unos años, este índice ha tendido a aumentar, debido al número de accidentes que se han producido en estos últimos años, en vez de mejorar. (Según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Estadística).

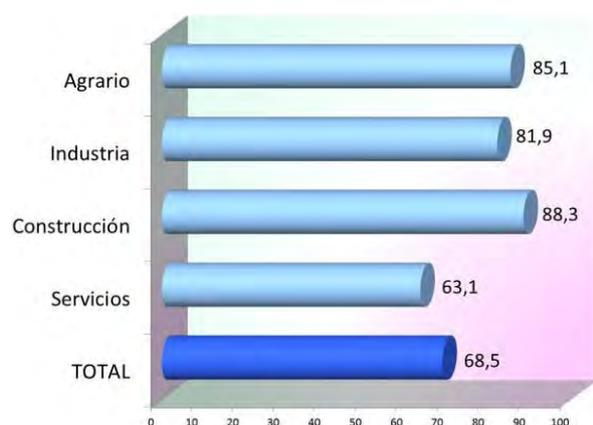


Evolución temporal de los índices de incidencia sectoriales. / <http://www.oect.es/Observatorio/3%20Siniestralidad%20laboral%20en%20cifras/Informes%20anuales%20de%20accidentes%20de%20trabajo/Ficheros/Informe%20anual%20de%20AT%20en%20Espa%C3%B1a%202014.pdf>.

4.1.1. Condiciones de trabajo

En 2011 el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) realizó la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (VII ENCT) para obtener información sobre las condiciones de trabajo las que se enfrentaban los trabajadores españoles en los distintos sectores.

Los trabajadores de la construcción, como vemos en el siguiente gráfico, los que perciben que en su trabajo están expuestos a riesgo alto de accidente, un 88,30 %, un porcentaje muy superior al resto de empleados de otros sectores y casi un 20% por encima de la media.



Trabajadores expuestos a riesgo de accidente según sector de actividad. / <https://goo.gl/DGHIYr>

Esta percepción de los trabajadores se correlaciona, desgraciadamente, con los datos de siniestralidad evidentes. En esta misma encuesta los trabajadores destacan accidentes de golpes 49%, caídas de personas desde altura 55,8%, cortes 45,6% o caídas de objetos, materiales o herramientas en un 42,7%, los cuales en muchos casos, dependiendo de la gravedad, dejan al trabajador con algún tipo de discapacidad.

En el análisis de las lesiones producidas en la VII ENCT 2011 revela datos importantes como los que se describen a continuación, relacionados con las condiciones de trabajo, y que tienen, en un plazo medio, una incidencia notable. Así, el porcentaje de trabajadores que indican que están expuestos a una gran demanda física es de un 67,3%, sobre todo movimientos repetitivos de manos o brazos. Un 48,7% declara que tiene que adoptar posturas dolorosas. Un 39,4% afirman que levantan o mueven cargas pesadas y un 34,2% deben aplicar fuerzas importantes. Todas estas acciones pueden, al ejercerlas de forma habitual, causar lesiones irreversibles si se prolongan en el tiempo.

Los datos anteriores se correlacionan, de forma notable, con otros apartados de la encuesta. Así un 52,5% se queja de

molestias en la zona baja de la espalda. Es un dato alarmante que además va en aumento respecto a estudios anteriores. También se ha incrementado los que refieren molestias o lesiones en brazos, antebrazos y hombros lo cual resulta de esperar de los datos aportados en el párrafo anterior.

4.1.2. Accidentes en la construcción

Por otro lado, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, en

el periodo desde junio de 2015 a mayo de 2016, en el Sector de la Construcción, se han producido 48.526 accidentes de los cuales 564 son calificados como accidentes graves, sin contar los mortales y leves, como vemos en la siguiente lista, los cuales en su mayoría han provocado discapacidad de algún tipo.

Siguiendo la tendencia de que destaque el sector de la construcción negativamente sobre los demás.

junio 2015 a mayo 2016	Nº ACCIDENTES DE TRABAJO LEVES	ÍNDICE INCIDENCIA TRABAJO LEVES	Nº ACCIDENTES DE TRABAJO GRAVES	ÍNDICE INCIDENCIA TRABAJO GRAVES	Nº ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES	ÍNDICE INCIDENCIA TRABAJO MORTALES	Nº ACCIDENTES DE TRABAJO TOTALES	ÍNDICE INCIDENCIA TRABAJO TOTALES	POBLACIÓN AFILIADA
Agrario	31.769	4.983	441	69,2	60	9,4	32.270	5.061	637.606
Industria	95.355	5.051	745	39,5	119	6,3	96.219	5.097	1.887.839
Construcción	47.888	6.600	564	77,7	74	10,2	48.526	6.688	725.582
Servicios	278.859	2.534	1.687	15,3	231	2,1	280.777	2.551	11.004.568
Total	453.871	3.184	3.437	24,1	484	3,4	457.792	3.211	14.255.594

Índices de incidencia de los accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo por sector y gravedad/ http://www.oect.es/Observatorio/1%20Inicio/Indice%20de%20incidencia%20de%20AATT%20Accidentes%20de%20trabajo/por%20sector%20y%20gravedad/Ficheros/Sector_gravedad_TABLA_junio15_may16.pdf.

El índice de incidencia de accidentes graves, que relaciona los accidentes de este tipo producidos y el número de trabajadores del sector, es en la Construcción del 77,7 muy superior a otros sectores como el agrario con un 69,2 de índice o la Industria y Servicios con un

39,5 y un 15,3 respectivamente. Este dato resulta aún más negativo si tenemos en cuenta que es peor que el registrado en el mismo estudio durante el periodo de junio de 2014 a mayo de 2015 (525 accidentes con un índice de 75,1), mientras que en otros sectores sí han mejorado.

junio 2014 a mayo 2015	Nº ACCIDENTES DE TRABAJO LEVES	ÍNDICE INCIDENCIA TRABAJO LEVES	Nº ACCIDENTES DE TRABAJO GRAVES	ÍNDICE INCIDENCIA TRABAJO GRAVES	Nº ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES	ÍNDICE INCIDENCIA TRABAJO MORTALES	Nº ACCIDENTES DE TRABAJO TOTALES	ÍNDICE INCIDENCIA TRABAJO TOTALES	POBLACIÓN AFILIADA
Agrario	29.426	4.736	409	65,8	74	11,9	29.909	4.814	621.293
Industria	87.558	4.764	705	38,4	94	5,1	88.357	4.807	1.838.097
Construcción	43.575	6.236	525	75,1	69	9,9	44.169	6.321	698.741
Servicios	262.990	2.465	1.570	14,7	232	2,2	264.792	2.482	10.670.231
Total	423.549	3.063	3.209	23,2	469	3,4	427.227	3.089	13.828.362

Índices de incidencia de los accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo por sector y gravedad/ http://www.oect.es/Observatorio/1%20Inicio/Indice%20de%20incidencia%20de%20AATT%20Accidentes%20de%20trabajo/por%20sector%20y%20gravedad/Ficheros/Sector_gravedad_TABLA_junio15_may16.pdf.

No solamente se da en el caso de los accidentes graves, ya que el total de accidentes también aumenta un 6% de un año a otro, como vemos en la siguiente tabla.

Todo esto denota la escasa efectividad que están mostrando las medidas de prevención y concienciación de empresas y trabajadores.

VARIACIÓN INTERANUAL EN PORCENTAJE	ÍNDICE INCIDENCIA TRABAJO LEVES	ÍNDICE INCIDENCIA TRABAJO GRAVES	ÍNDICE INCIDENCIA TRABAJO MORTALES	ÍNDICE INCIDENCIA TRABAJO TOTALES
Agrario	5,2%	5,2%	-21,0%	5,1%
Industria	6,0%	2,9%	23,5%	6,0%
Construcción	5,8%	3,5%	3,0%	5,8%
Servicios	2,8%	4,1%	-4,5%	2,8%
Total	3,9%	3,9%	0,0%	3,9%

Variación interanual en porcentaje de los índices de incidencia por sector y gravedad. / http://www.oect.es/Observatorio/1%20Inicio/Indice%20de%20incidencia%20de%20AATT%20Accidentes%20de%20trabajo/ Por%20sector%20y%20gravedad/Ficheros/Sector_gravedad_TABLA_junio15_may16.pdf.

4.1.3. Relación de las condiciones de trabajo y los accidentes ocurridos

Volviendo al estudio de VII ENCT 2011 se señalan como las causas más frecuentes de accidentes en la Construcción los descuidos, distracciones, despistes y falta de atención con un 44,5 % de los casos, lo que hace pensar que la concienciación es muy necesaria para los trabajadores para evitar estas situaciones.

La VII ENCT 2011 también analiza la situación de los puestos de trabajo. Según este estudio la construcción y la agricultura tienen, por ella, una exposición mayor.

En el estudio de las condiciones ambientales encontramos a la construcción de nuevo encabezando las más desfavorables.

También se resalta que estos trabajadores se encuentran expuestos a un nivel de ruido elevado o muy elevado en un 21,8%, y que realizan actividades en los que sus puestos de trabajo están sometidos a vibraciones en casi un 30%, sobre todo en brazos o manos. Este último dato resulta aún más preocupante ya que supera muy ampliamente el referido a la industria del metal.

Otro dato negativo que aparece es que la construcción es de los sectores que más afectados en los puestos de trabajo hay por radiaciones con un 9%, sólo superado esta vez por la Industria, la cual está ampliamente relacionada también, en alguno de los casos, con la construcción.

El sector de la Construcción es también, según la encuesta de 2011, en el que los trabajadores que más se quejan del diseño

inadecuado de sus puestos de trabajo, del poco espacio, la iluminación inadecuada o superficies inestables. Podemos imaginar el cúmulo de dificultades añadidas para una persona con discapacidad.

Para concluir destacar el dato de inhalación y/o manipulación de agentes químicos. La Construcción con un 45,7% incluso supera a la Industria con un 37,6%.

La VII ENCT 2011 deja en evidencia al sector ya que destaca como uno de los que más desconfianza crea entre sus trabajadores por todos los motivos antes mencionados, y esto se corrobora, si seguimos relacionándolo, con el gran porcentaje de accidentes que se produce.

4.2. Realidad del compromiso de los empresarios y de la normativa

4.2.1. Contrataciones en el sector de la construcción

Si por otro lado estudiamos el nivel de compromiso de los empresarios españoles y la eficacia de la normativa de inserción laboral de las personas con discapacidad vemos que el Sector de la Construcción destaca de nuevo pero esta vez por ser el sector que menor volumen de contratación registra. Según el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España, ODISMET, en su informe de indicadores diversos y multidisciplinarios para conocer la realidad socio laboral de las personas con discapacidad, en el Sector de la Construcción se registrarían, en 2014, un total de 6.826 contrataciones. Esta cifra está muy por debajo de otros sectores como la agricultura con un número de 12.225, la Industria con 16.454 o el gran

número que encontramos de contratos en el Sector Servicios con 167.520 contratos.

En la siguiente gráfica podemos ver estos datos en la primera columna, en

la segunda la distribución vertical por porcentaje según el sector económico y la última columna la variación que se produce de 2013 a 2014, de nuevo negativa ya que disminuyen.

Sector económico	Sin actividad	16.775	11,72	1,54
	Agricultura	4.410	3,08	8,94
	Industria	12.956	9,05	-2,20
	Construcción	10.753	7,51	-1,73
	Servicios	98.208	68,63	4,83

Personas con discapacidad paradas demandantes de empleo./ <http://www.odismet.es/les/informes/informe-1-anexo-de-indicadores/24/>.

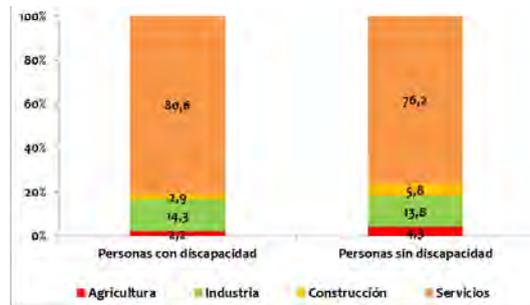
Dentro de nuestro sector las ocupaciones que registran un mayor número de contratos en términos relativos con la discapacidad son las de técnicos en construcción con 157 contratos y los supervisores de la construcción con 301.

También está muy por debajo de lo encontrado en otros sectores la proporción de trabajadores discapacitados sobre el

total.

Este índice, ya de por sí preocupantemente bajo en general, se acentúa más en la construcción.

Como consecuencia de ellos llegamos a la triste conclusión de que las personas con discapacidad tienen un 50% de menos posibilidades de trabajar en este sector.



Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad.

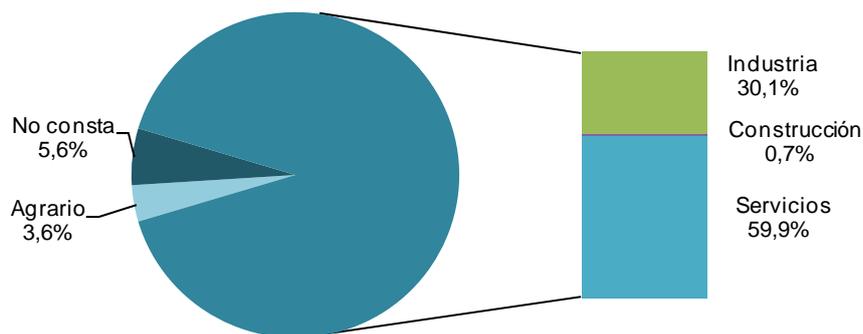
Distribución de las personas con discapacidad ocupadas por sector de actividad. 2014/ <http://www.odismet.es/les/informes/informe-1-anexo-de-indicadores/24/>.

4.2.2. Centros de empleo

Otro dato que da luz sobre la mínima concienciación que hay del tema en el Sector es el número de centros especializados en el empleo de personas con discapacidad en la construcción. Podemos encontrarnos en sectores como la Industria o el sector Servicios con 667 y 1.327 centros especializados de empleo,

respectivamente, según el estudio que se realizó de KPMG. FEACEM y Fundación ONC en 2013 "Presente futuro de los centros especiales de empleo".

Sin embargo, en el Sector de la Construcción tan sólo encontramos 16 centros, un ínfimo 0,70% del total de los centros.



Sectores de actividad de los centros especiales de empleo. / <http://www.feaps.org/files/Documentos/CEEcompleto.pdf>.

Es, por tanto, uno de los sectores que menor cantidad de ayudas recibe para

centros especiales de empleo como podemos ver en la siguiente tabla.

Sectores	Total (euros)	Mantenimiento de puestos de trabajo (euros)	
Agrario	8.613.838,25	8.574.378,05	3,9%
No agrario	215.993.983,42	200.607.428,84	90,8%
Industria	71.697.049,89	69.125.434,66	31,3%
Construcción	1.780.607,33	1.696.856,33	0,8%
Servicios	142.516.326,20	129.785.137,85	58,7%
No consta	13.366.963,49	11.795.815,90	5,3%
Total	237.974.785,16	220.977.622,79	100,0%

Selección de sectores de actividades a considerar en la estimación de valor añadido económico. / <http://www.feaps.org/files/Documentos/CEEcompleto.pdf>.

No es lógico que destaque tanto por ser el sector que más discapacidad provoque como por ser el que menos centros de inserción tenga. " Las personas con discapacidad física y/u orgánica, tienen dificultades para la realización del esfuerzo físico que conlleva el desempeño de las profesiones en el sector y se encuentran con la falta de apoyos técnicos que harían posible el trabajo en igualdad de condiciones" nos expresan en el Informe de la Situación de las Personas con Discapacidad en el Sector de la Construcción de FEJIDIF.

4.2.3. Salario

Otra gran dificultad con la que las personas con discapacidad se encuentran en su vida laboral es el continuo descenso del salario que reciben, como denuncia ODISMET. Es una realidad que los salarios de las personas con discapacidad son inferiores a las personas que sin ella ocupan el mismo puesto de trabajo, pero,

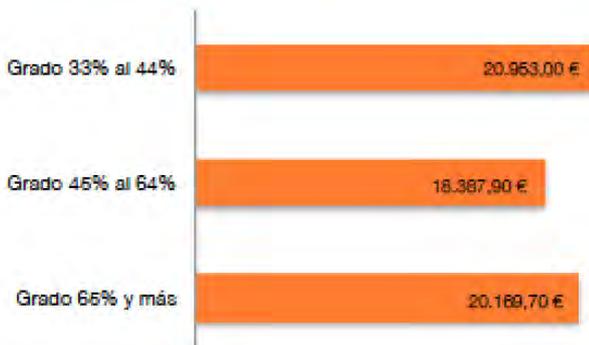
para más inri, mientras que el salario bruto anual de la población sin discapacidad aumentaba, el de las personas con discapacidad sigue bajando. ODISMET en su estudio sobre el Salario de las Personas con Discapacidad, denuncia que en 2013 mientras que el salario bruto anual del colectivo de las personas con discapacidad era de 19.138,6 euros, el resto de la población que no tenía discapacidad tenía un salario bruto anual que ascendía a 22.801,6 euros, encontrando una diferencia entre unos y otros de 3.662,4 euros brutos al año de diferencia.

En el mismo informe se refleja, además, que el salario de las personas con discapacidad tiene una evolución negativa, como se ha mencionado anteriormente, con una tendencia decreciente de la retribución de las personas con discapacidad de 1.400 euros desde 2010, a diferencia del correspondiente al conjunto de la población en el que se observa una cierta estabilidad en el salario.

En las siguientes comparativas del Observatorio de la Discapacidad Física, realizadas con el Instituto Nacional de Estadística, con fecha del 5 de junio de 2014, y con el estudio anterior de El Salario de las Personas con Discapacidad,

quedan claras las grandes diferencias de salario que se encuentran en la sociedad dependiendo de si tienes discapacidad, el tipo e incluso si eres mujer, encontrándonos, en este caso, con una doble discriminación.

Según grado de discapacidad

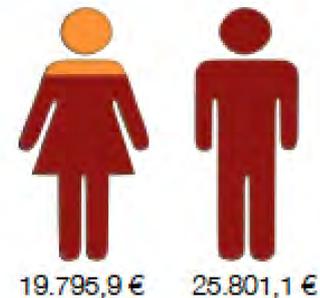
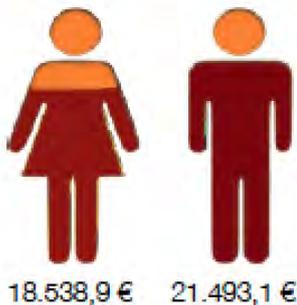


Según tipo de discapacidad



Personas con discapacidad
20.337,4 €

Personas sin discapacidad
22.970,40 €



El salario de las personas con discapacidad. / <http://www.observatoriodiscapacitat.com/les/el-salario-de-las-personas-con-discapacidad>.

Estos datos evidencian, de forma muy clara, la situación laboral con la que tienen que convivir en nuestro país las personas con discapacidad, una gran discriminación que no puede seguir pasando desapercibida.

Con más fuerza hemos de denunciar la situación con la que se encuentran los trabajadores de la construcción y en especial las personas con discapacidad. Queremos hacer ver que es muy necesario que se trabaje, de forma más intensa, en temas de prevención y concienciación en el sector para poder mejorar la situación en la que las personas con discapacidad se encuentran en él, ya sea con mayores alicientes para las empresas, mayor

persecución del incumplimiento normativo por parte de las empresas o con campañas de concienciación de las ventajas que podemos encontrar al contratar a personas con discapacidad.

4.2.4. Nivel de estudios

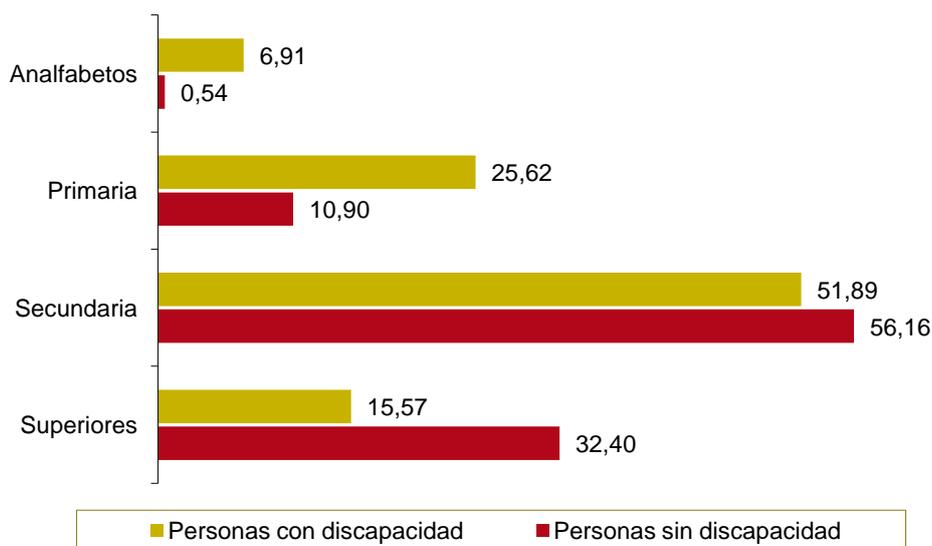
Por último, pero no menos importante, encontramos la gran variación de niveles de estudios entre las personas con discapacidad y las personas sin ella.

Según el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad con datos del 2015, se observa la gran diferencia, en cuanto a estudios alcanzados, de las personas con discapacidad en comparación

a las personas con ella. En el siguiente gráfico vemos la clasificación dividida según niveles de estudios, considerando analfabetos según el INE aquellas personas que no tienen ningún tipo de estudios.

Encontramos que casi un 7% de personas con discapacidad no tiene ningún tipo de estudios frente a un mínimo 0,54% de las personas sin discapacidad. Los

discapacitados que sólo tienen los estudios de Primaria ascienden a un 25,62% mientras que el resto solo un 10,90%. Es en las personas que estudian hasta Secundaria donde mayor acercamiento de porcentajes encontramos variando, eso sí, de nuevo negativamente para las personas con discapacidad en cuanto a estudios superiores se refiere.



Distribución de las personas con y sin discapacidad según niveles formativos (%). | http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2635-1.pdf.

Por lo que a mayor formación menor peso tienen las personas con discapacidad, ya que los considerados como analfabetos superan el 37% del total de las personas en edad laboral mientras que las personas con estudios superiores con discapacidad solo representan un 2%.

Según el estudio antes mencionado de El Salario de las Personas con Discapacidad recogido por ODISMET, la formación es uno de los graves problemas para intentar solventar sus dificultades de acceso al mundo laboral. Uno de las mayores hándicaps con los que el colectivo de las personas con discapacidad se enfrenta es el acceso y seguimiento del proceso formativo que afrontan. A menudo suelen concluir en bajos niveles de cualificación, lo que repercute, de manera negativa, en sus posibilidades de acceso al empleo e igualmente en sus salarios. El salario de una persona con discapacidad con estudios

primarios es, de media 17.190,20 euros brutos al año, y podría aumentar hasta 34.403,10 euros brutos anuales con unos estudios superiores.

Además el nivel formativo, como es lógico, repercute en el tipo de ocupación a la que una persona con discapacidad puede acceder. Con mejor grado de capacitación aumentan las posibilidades de acceder a ocupaciones más especializadas a esas capacidades, en la mayoría con mayores salarios.

De igual manera el tener una mayor capacitación ayuda en los trabajos en la construcción, no sólo el poder llegar a mejores puestos con mayores salarios, si no que con una mayor educación en temas sociales de inserción y en concreto en temas de prevención de riesgos laborales se podrían mejorar todos los datos que anteriormente hemos mencionado.

4.3. Mejoras de actuación para las empresas de la construcción

4.3.1. Modelo de la actuación

En el estudio de JanPeters " Equality and diversity: goodpracticefortheconstruction sector" en 2015, se expone, como se puede ver en el siguiente esquema, un guion de ayuda a las empresas de la construcción para afrontar los desafíos de promocionar la diversidad en la inserción laboral.

Proporciona un marco de acción que puede ser utilizado por el sector para promocionar el cambio, ya que busca el poder concienciar a los empresarios de la necesidad de buscar soluciones con los propios trabajadores, identificar las áreas de la empresa que se pueden mejorar para ser adaptadas y promocionar la contratación de personas con discapacidad con los consiguientes resultados sociales y económicos.

Empieza con la necesidad de incorporar, en las empresas de la construcción, el respeto hacia estas personas, asegurando unas buenas prácticas laborales de adaptación para conseguir un mayor ahorro y productividad. Conseguir esto sería posible con un cambio de cultura hacia una más respetuosa, flexible y hospitalaria, gestionándolo y haciendo partícipes de colaborar con la inserción a toda la estructura de las empresas con cursos de formación y sensibilización dirigidos por personal especializado.

El siguiente paso que expresa es la organización y accesibilidad de los informes de las investigaciones realizadas por la empresa y de la información necesaria para que se sepa en todo momento como actuar y adaptar los trabajos para las personas con todo tipo de discapacidades, incluyendo, en estos informes, una guía de buenas prácticas, conocimientos actualizados, información accesible y un desarrollo de las distintas conclusiones a las que se han llegado aplicadas a la empresa.

En tercer lugar propone una buena promoción de las correctas prácticas de empleo para progresar en el puesto de

trabajo de las personas con discapacidad, una mejor comunicación, entre los empleados y los gerentes de la empresa, entregándoles a los trabajadores, en todo momento, los planes de actuación, las estrategias a seguir y demás acciones que promocionen los temas de diversidad en el trabajo con campañas de mejora, con distintos incentivos.

Por último aconseja una evaluación de los resultados del estudio del seguimiento de la igualdad y diversidad en el trabajo de la empresa estudiando las mejoras y costos obtenidos.

4.3.2. Ejemplos de mejora

La mayoría de las personas con discapacidad que encontramos en el sector de la construcción suelen tener discapacidades físicas. Con intención de dar luz a muchas faltas de adaptación de los puestos de trabajo se expresa una lista de posibles soluciones:

- Avances en cuanto a adaptación de herramientas, el sector de la construcción innova en cuanto a la prevención del uso de herramientas haciéndolas cada vez más seguras, del mismo modo, proponemos el desarrollo de herramientas especializadas para suplir la falta de adaptación para su uso de personas con discapacidad.

El uso de prótesis adaptadas aumentaría la productividad de la persona con discapacidad.

- Optar por proporcionar una mayor cualificación técnica y no una reasignación de puestos de trabajos que delimiten la oportunidad de la persona con discapacidad.
- Reajustes del lugar de trabajo para adaptarlo con medidas suficientes.
- Herramientas de seguimiento y evaluación de los resultados de la adaptación y productividad, con programas de rendimiento y control por lugares de trabajo.

5. Estudio de las encuestas realizadas

5.1. Desarrollo

Las encuestas se desarrollaron en dos fases, primeramente se realizaron unas encuestas para que rellenaran tanto trabajadores como empresarios y que se enviaron a cerca de 100 empresas del sector con número de trabajadores en plantilla suficientes para que debieran tener menos una persona con discapacidad contratada. Estas encuestas se enviaron con un certificado del estudio que se estaba haciendo desde la Universidad de Granada.

Por motivos que desconocemos ninguna de estas encuestas fueron devueltas contestadas por lo que se optó por realizar unas segundas encuestas de manera online, más escuetas y sólo dirigidas a trabajadores con discapacidad.

Con la ayuda de la publicación de las mismas en el periódico digital de Accesibilidad Universal de La Ciudad Accesible (Asociación Andaluza de Trabajadores, Autónomos y empresarios con discapacidad "Sí Podemos") el 16 de Mayo de 2016 conseguimos que nuestras encuestas tuvieran más difusión.

La noticia ha sido vista 1320 veces con una notoria difusión en importantes redes sociales como Facebook donde se compartió 140 veces.

La publicación de las encuestas: <http://periodico.laciudadaccesible.com/universidad/item/6973-encuesta-sobre-inclusion-laboral-en-la-construccion>.

La encuesta que se realizó online fue la siguiente:

Con este formulario queremos realizar un estudio sobre la situación en la que se encuentran las personas con discapacidad en el Sector de la Construcción.

1. Provincia de trabajo.

2. Sexo.

- Mujer.

- Hombre.

3. Edad.

4. ¿Cuál es el mayor nivel de estudios que ha terminado?

- Estudios primarios incompletos.
- Estudios primarios.
- Educación Secundaria.
- Estudios de Bachillerato/Formación Profesional.
- Estudios Universitarios.

5. ¿Qué grado de discapacidad tiene reconocido?

- Menos de 33%.
- Entre el 33% y el 65%.
- Más del 65%.

6. ¿Qué tipo de discapacidad tiene?.

- Psíquica.
- Sensorial.
- Intelectual.
- Físicas.

7. ¿Cuál es su situación laboral actual?

- En activo. Por cuenta propia.
- En activo. Por cuenta ajena.
- Pensionista.
- Estudiante.
- Desempleado.
- Otros.

8. ¿Su discapacidad tiene su origen en un accidente laboral en el Sector de la Construcción?.

- Sí.
- No.

9. En su último empleo, ¿cuáles de estas situaciones se asemeja más a su situación laboral?.

- *Se encuentra totalmente integrado en la empresa y recibe apoyo por parte de sus superiores.*
- *Percibe rechazo por parte de sus compañeros o superiores.*
- *Su puesto de trabajo se encuentra adaptado a sus necesidades.*
- *Necesita una mejor adaptación de su puesto de trabajo.*
- *Percibe un salario acorde al trabajo que desempeña.*
- *Su salario no se corresponde al trabajo que realiza.*

10. *Indique a continuación que dificultades ha encontrado a lo largo de su vida por el hecho de tener una discapacidad.*

11. *¿Qué mejoras propondrían para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Sector de la Construcción?*

5.2. Resultado de las encuestas

Tras la difusión de la noticia por numerosas páginas en internet asociadas a la discapacidad, se han obtenido 19 respuestas de personas con discapacidad en el sector de la construcción.

La distribución geográfica por comunidades autónomas de las persona que han respondido a la encuesta es diversa pero más de la mitad de los encuestados se encuentran en Andalucía, un 53%, destacando los residentes en la provincia de Granada, le sigue la comunidad valenciana con un 16%, Asturias con un 11% y Castilla la Mancha y Castilla y León con un 10% cada una.

En cuanto al sexo de los encuestados nos encontramos con un 78,9% de hombres respecto a un 21,1% de mujeres. Lo que hace notar lo señalado en el estudio de la diferencia de participación entre hombre y mujeres con discapacidad en el sector.

En referencia a la edad de los encuestados encontramos un 21% de menores de

35 años, un 32% entre los 36 y los 45 años y un 47% mayores de 46 años. Del mismo modo recalamos lo expuesto en el estudio, en el sector de la construcción encontramos mayor número de personas con discapacidad cuanto más años pasan trabajando en el sector.

En su mayoría, un 73,7%, estas personas tienen un grado de discapacidad entre el 33% y el 65%, un 15,8% un grado de discapacidad mayor del 65% que se considera más grave y un 10,5% con un grado de discapacidad menor del 33% que se considera leve.

Los tipos de discapacidad que destacan en los encuestados del sector de la construcción son las discapacidades físicas con un 47,4% y las discapacidades sensoriales con un 42,1%. Estas discapacidades suelen estar más ligadas al sector por el nivel de accidentes que, como hemos analizado en el estudio, encontramos. Sólo un 10,5% tienen discapacidades intelectuales y ninguna de las personas encuestadas padece discapacidad psíquica.

En cuanto al nivel de estudios alcanzados encontramos un porcentaje alto en la finalización de estudios de Bachillerato y Formación Profesional un 47,4%, seguido de un 36,8% que han alcanzado estudios universitarios. Como vemos en la gráfica se ven también porcentajes de personas con discapacidad que se quedan en la finalización de estudios de Secundaria, Primaria o incluso la no finalización de estos últimos.

En la pregunta de si su discapacidad tenía origen en el sector de la construcción encontramos un 21,1% que afirma que sí es el origen de su discapacidad.

De los encuestados un 38,9% se encuentran en activo por cuenta ajena, un 16,7% en activo pero por cuenta propia y un 11,1% son pensionistas. Como vemos en la gráfica un 33,3% de los encuestados con discapacidad se encuentran en desempleo.

En la encuesta ofrecimos diferentes

opciones, con distintas situaciones, para que eligieran las que más se acercaban a la situación en que se encontraban en su último empleo. El mayor porcentaje, un 33,3%, lo encontramos en la opción de que necesita una mejor adaptación para su puesto de trabajo, seguido de un 16,7% que percibe rechazo por sus compañeros debido a su discapacidad y de un 16,7% en el que su salario no corresponde al trabajo que realiza. Por otro lado vemos también valores positivos aunque en menor porcentaje, un 16,7%, que afirman que su puesto se encuentra adaptado a sus necesidades, un 11,1% que se encuentra totalmente integrado en la empresa y recibiendo apoyo de sus superiores y sólo un 5,6% eligen la opción de que su salario es acorde con el trabajo que realiza.

De lo narrado por los encuestados a la cuestión número 10 en la que se les solicitaba que relataran dificultades a las que se habían enfrentado durante su vida laboral por el hecho de tener una discapacidad, la mayoría señalan las barreras de accesibilidad laboral. Son muchos los que denuncian las dificultades de acceso que tienen para encontrar trabajo ya que expresan que no hay oferta de empleo para ellos o empleos con puestos de trabajo no adaptados. Por otro lado encuentran un gran rechazo social. Encuestados expresan que solo con señalar que eran discapacitados eran rechazados de entrevistas de trabajo o si accedían eran sólo por las ventajas económicas para las empresas. Sólo un 10% afirma no haber encontrado ninguna dificultad en su vida laboral.

Con la experiencia en primera persona de los encuestados, se les preguntó que mejoras propondrían para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector de la construcción. Estas personas ven necesaria una mejor política de ayuda a la inserción de las personas con discapacidad en el sector de la construcción que promocionen unas adecuadas y reales adaptaciones de los puestos de trabajo, mayor sensibilidad y concienciación hacia las personas con discapacidad en el sector de la

construcción que genere una mayor oferta de puestos de trabajo en el sector de la construcción y el velar por el cumplimiento de las empresas del porcentaje de reserva para personas con discapacidad.

Estas encuestas reflejan de nuevo la realidad que con este estudio se denuncia. El sector de la construcción sigue siendo unos de los sectores con menor inclusión laboral de personas con discapacidad, lo que hace que sea necesario un gran cambio en las políticas de inclusión social para mejorar este tema.

6. Conclusiones

Como se ha resaltado en el estudio las personas con discapacidad tienen el gran riesgo, en nuestra sociedad, de no encontrar posibilidad de salir del desempleo y la inactividad. La discriminación no se queda sólo ahí, si no que en aquellas que logran trabajar se encuentra una diferencia abismal de salarios con respecto a las personas que no sufren ninguna discapacidad.

Estas características descritas en el estudio del empleo de las personas con discapacidad muestran que las políticas actuales de inserción laboral no son nada eficientes. Especialmente en el sector de la construcción, donde se encuentran los peores valores en cuanto a inserción y situación del puesto de trabajo.

Como se puede ver no existe concienciación en cuanto a la inserción del colectivo de las personas con discapacidad en el sector de la construcción.

Es necesaria una mejor educación, adaptada a las distintas necesidades de las personas con discapacidad, que les permitan encontrar y ascender en puestos de trabajo con una correcta adaptación y una mayor labor de concienciación para los empresarios de los beneficios sociales y económicos de las personas con discapacidad.

Es por ello que desde este estudio se ve necesario:

- Regularizar una titulación mínima,

se debe reconocer un proceso para la escolarización y el aprendizaje mínimo de las personas con discapacidad con centros adaptados para que de este modo, tengan mayor desarrollo personal, mayor integración y participación en la vida social y laboral.

- Programas de sensibilización a la ciudadanía sobre los derechos y la participación activa de todas las personas con discapacidad.
- Mayor regularización de la formación para el empleo. Regularización de informes de adaptación de puestos de trabajo, así como de establecer programas de actuaciones eficaces, que tan necesarias son, de la Inspección para el control de las condiciones de trabajo y del uso de las subvenciones públicas de fomento y mantenimiento de empleo para las personas con discapacidad.
- Del mismo modo se ve esencial mayores incentivos fiscales y promociones de las empresas que empleen personas con discapacidad en ofertas públicas y que adapten el puesto de trabajo correctamente.
- Los poderes públicos deben garantizar efectivamente la igualdad e integración social y laboral de las personas con discapacidad. Denunciar el bajo papel conseguido de la cuota de reserva de empleo en las empresas del 2%, ya que se observa, por un lado, una alta preferencia, en las empresas, por las medidas que permiten el cumplimiento alternativo de esta ley y, por otro, un escaso seguimiento que las autoridades hacen de ella.
- Políticas que ayuden a las personas que adquieren la discapacidad durante el desarrollo de su carrera profesional, favoreciendo la conservación y reintegración laboral de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, hecho que afecta especialmente al sector de la construcción.
- Son necesarios un mayor número de centros de empleo, especializados en el

sector de la construcción, que cuenten con mejores ayudas para la promoción del empleo entre las personas con discapacidad.

- Solucionar la evolución negativa de los salarios de las personas con discapacidad.

7. Referencias

- Odismet. Personas con discapacidad ocupadas por sector de actividad, 2015. Banco de datos de ODISMET (Observatorio sobre la discapacidad y mercado de trabajo en España): Personas con discapacidad ocupadas por sector de actividad, año 2015. Fuente: <http://www.odismet.es/>.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015. Estadística de Accidentes de Trabajo. Resumen de principales resultados. Año 2015. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Fuente: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>.
- IMSERSO, 2016. Base Estatal de datos de personas con discapacidad. Instituto de Mayores y Servicios Sociales, año 2016. Fuente: http://imserso.es/imserso_01/documentacion/estadisticas/bd_estatal_pcd/index.htm.
- Informe Mundial sobre la Discapacidad. Informe Mundial sobre la Discapacidad. Organización Mundial de la Salud, año 2011. Fuente: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/.
- Valencia, 2014. Breve Historia de las Personas con Discapacidad: De la Opresión a la Lucha por sus Derechos. Luciano Andrés Valencia, año 2014. Fuente: <http://www.rebellion.org/docs/192745.pdf>.
- Ayala, D., Bravo, G. & Gómez, N. &, 2012. Historia de la Fonoaudiología en la Edad Antigua. Diana Liseth Ayala, GinnaMarcella Bravo y Natalia Gómez, año 2012. Fuente: <http://docplayer.es/9840762-Elaborado-por-diana-liseth-ayala-ginna-marcella-bravo-y-natalia-gomez.html>.

- Hernández, Elsa. Desarrollo Histórico de la Discapacidad. Evolución y Tratamiento. Elsa Hernández. Fuente: http://www.iin.oea.org/Cursos_a_distancia/cad_guia_disc_UT1.pdf.
- Di Nasso, Patricia. Mirada Histórica de la Discapacidad. Patricia Di Nasso. Fundació Càtedra Iberoamericana. Universitat de les Illes Balears. Fuente: http://fci.uib.es/Servicios/libros/articulos/di_nasso/.
- Borinsky, 2005. Problemas de la anormalidad infantil en la Psicología y la Psicoterapia. Marcela Borinsky y Ana María Talak, año 2005. Fuente: <http://www.elseminario.com.ar/>.
- Discapacidad y empresas: un Análisis de la Productividad, 2008. Discapacitados y Empresas un análisis de la Productividad. El coste de oportunidad desconocido. Mariela Pino García, año 2008. Fuente: https://www.juntossomoscapaces.org/wp-content/uploads/2015/05/Un_analisis_de_la_productividad.pdf.
- Caso práctico Lexnova, Forma de calcular la obligación de reserva del 2% de la plantilla en las empresas para ocupar trabajadores discapacitados. Fuente: http://www.lexnova.es/Pub_In/Supuestos/supuesto162.htm.
- Fundación Inserta: Incentivos económicos por la contratación de personas con discapacidad. Fundación Inserta, Once. Incentivos Económicos por la Contratación de Personas con Discapacidad. Fuente: <http://www.fsc-inserta.es/SERVICIOSADEMANDANTES/EMPRESAS/Paginas/incentivos-economicos-contratacion-personas-con-discapacidad.aspx>.
- VII ENCT 2011. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, año 2011. Fuente: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/.menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=100b47975dcd8310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>.



Manifiesto y Decálogo por el Emprendimiento de las Personas con Discapacidad

Moreno Rodríguez, Ricardo

Director de la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad de la Universidad Rey Juan Carlos y de la Cátedra Fundación Konecta-URJC para el Fomento del Emprendimiento de las Personas con Discapacidad. Año 2016

Tejada Cruz, Antonio

Presidente de La Ciudad Accesible. Embajador de la Cátedra Fundación Konecta-URJC para el Fomento del Emprendimiento de las Personas con Discapacidad. Año 2016

Ante la dificultad existente para la obtención de un empleo (sumado a la destrucción de puestos de trabajo como consecuencia de la crisis económica), la persona con discapacidad ve limitada su posibilidad de participar en el área ocupacional productiva, con una obvia repercusión negativa sobre su calidad de vida como consecuencia de la discriminación sobrevenida por los factores anteriormente expuestos. Sin embargo, el empleo por cuenta ajena no es la única alternativa, aunque inicialmente es la opción elegida por cualquier individuo ante el deseo de trabajar.

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

El emprendimiento constituye una alternativa profesional al área ocupacional de las actividades productivas, que permite participar en el desempeño de un puesto de trabajo remunerado, bajo la perspectiva del empleo autónomo. Esto, aparentemente tan obvio para todos, ha sufrido las mismas complicaciones que el empleo por cuenta ajena para las personas con discapacidad: ausencia de políticas claras en materia de fomento del emprendimiento, falta de líneas explícitas, estructuradas y profesionalizadas, la baja inclusión en el empleo por cuenta ajena ha privado de experiencias que permitan emprender por cuenta propia, la falsa vinculación de los conceptos de dependencia-capacidad-discapacidad, o la falta de apoyos para abandonar una situación económicamente vulnerable para muchos y afrontar el paso de comenzar un proyecto de emprendimiento, entre otras.

Dado que todo el proceso se ha gestado a gran velocidad y consiguientemente

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

El emprendimiento, además, se puede considerar como un concepto multifactorial, en el que se ven involucrados aspectos como el nivel formativo (estar en posesión de estudios universitarios se asocia con mayores garantías de éxito), necesidades de ajuste ocupacional y de accesibilidad (no sólo al puesto de trabajo, sino a la formación necesaria para adquirir conocimientos suficientes para emprender), necesidad de apoyo y acompañamiento en el proceso (en especial en los casos en los que la discapacidad cuenta con un componente psíquico o intelectual), la gestión del talento y de las capacidades personales, las habilidades preocupacionales o el branding personal.

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

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

tejido empresarial, y las buenas prácticas en la materia.

En esta línea se ha venido trabajando en los últimos años desde el movimiento asociativo (concretamente desde la creación de la Asociación Española de Emprendedores con Discapacidad, única entidad de referencia nacional en el campo que nos ocupa) y desde el ámbito universitario (tanto en lo que a grupos de investigación se refiere, como a la práctica profesional de las unidades y servicios de atención a personas con discapacidad).

Por su parte, el tejido empresarial ha desarrollado acciones desde sus respectivas áreas de Responsabilidad Social Corporativa tendentes al fomento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad y su formación especializada para el empleo. Así, de la combinación de las necesidades del colectivo, de la práctica universitaria en cuanto a gestión del conocimiento científico, y de la perspectiva del mercado de trabajo y sus posibilidades aportada por un grupo empresarial, es como surge la Cátedra de Investigación Fundación Konecta-URJC para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad: empresa, universidad y movimiento asociativo aportan, mediante esta acción sus recursos (económicos, materiales y humanos), sus conocimientos y sus respectivas metodologías, al colectivo de personas con discapacidad que ya forman parte del ecosistema emprendedor o que quieren formar parte de él.

Una de las barreras para emprender (como se ha detectado desde la Cátedra Fundación Konecta – URJC para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad) se encuentra fundamentalmente en la falta de formación y en el ámbito de financiación de la idea de negocio. Pero también en cuanto a formación dirigida no tanto a los aspectos clásicos del emprendimiento, sino a la capacidad de autogestión y planificación ocupacional del emprendedor con discapacidad, o a la gestión de la imagen personal. Estos aspectos requieren un asesoramiento

especializado que comprenda dichos riesgos adicionales, para poder incorporarlos a un modelo DAFO donde queden recogidos de cara a la planificación estratégica tanto del plan de negocio como de su seguimiento. Por último, la escasa implicación de los poderes públicos en el fomento del emprendimiento como alternativa profesional en las personas con discapacidad (al no generarse planes específicos de actuación), se convierte en un condicionante del abandono del plan emprendedor: insuficiencia en los parámetros de accesibilidad universal en las instalaciones propias del ecosistema emprendedor, las dificultades en la gestión administrativa para la puesta en marcha, la ausencia de un plan económico de incentivos o periodos de carencia (que pudieran facilitar la asunción de todos esos riesgos adicionales que se indicaban antes) hacen mucho más difícil que una persona con discapacidad se plantee iniciar la carrera emprendedora.

La Cátedra tiene como objetivo fundamental fomentar el emprendimiento entre las personas con discapacidad, gestionando su talento, aprovechando sus capacidades, desarrollando un plan de acción que permita implantar nuevas opciones de empleo. Del mismo modo, tiene la misión de promover y facilitar el desarrollo de una educación especializada, de una cultura emprendedora y una actividad económica del colectivo de la discapacidad, con el fin último de contribuir a la formación de profesionales cualificados, a la unión de estos y a la generación de empresas competitivas como elemento de integración laboral del colectivo de las personas con discapacidad y de los profesionales que trabajan día a día por su inclusión social, fomentando el empleo de calidad y la promoción del autoempleo. Pretendemos, por otro lado, trasladar al mundo universitario las prioridades y el carácter práctico de la investigación en estos temas, estableciendo los puentes necesarios entre las instituciones académicas, los organismos públicos y la sociedad civil.

Es precisa una acción coordinada por

parte de todos los que nos encontramos implicados en este tipo de iniciativas. Debemos asumir que, para lograr el objetivo de fomentar el emprendimiento de las personas con discapacidad, así como garantizar dicha igualdad de oportunidades, debemos trabajar tan juntos como nos sea posible. Si se quiere llegar al final, se puede viajar solo pero, si lo que queremos es llegar lejos, el viaje debe hacerse en compañía.

Somos conscientes de que una de las barreras para emprender se encuentra en la falta de formación dirigida a dos partes diferenciadas: por un lado al emprendedor con discapacidad (en aspectos relacionados con habilidades ocupacionales, autogestión y habilidades de emprendimiento específicas) pero, por otro, a los profesionales que lo reciben y atienden (fundamentalmente en aspectos referentes a la diversidad humana y las diferentes capacidades que puede presentar el emprendedor).

Del mismo modo, la necesidad de impulsar las acciones políticas y legislativas en este ámbito, se han convertido en otra de los requisitos para iniciar la carrera emprendedora entre las personas con discapacidad, por precisar atender específicamente las necesidades, capacidades diferentes e implicaciones de la discapacidad en el emprendedor. Esto, traducido a un ecosistema (el emprendedor) que no estaba habituado a contar con la diversidad funcional, ha hecho imperativo reflexionar sobre aspectos sobre la atención a las capacidades y la atención a los diferentes parámetros de accesibilidad universal, entendida como tal, la que implica al aspecto físico, de la información, así como al cognitivo.

Por todo ello, La Ciudad Accesible, la Universidad Rey Juan Carlos y la Fundación Konecta, constituyen la Cátedra Fundación Konecta - URJC para el Fomento del Emprendimiento de las Personas con Discapacidad, a través de la cual y junto a la Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad, se articula el siguiente

Decálogo y manifiesto del emprendimiento y del emprendedor con capacidades diferentes

1. Las personas con discapacidad portan riqueza al empleo, a la sociedad y al ecosistema emprendedor, no solo desde el punto de vista social y cultural, sino desde el propio punto de vista económico al generar empleo, bienes, servicios e ingresos al Estado.
2. Es recomendable la articulación de una legislación específica en este aspecto, que combine tanto los aspectos del emprendimiento de las personas con discapacidad como el propio emprendimiento social, de manera que se atiendan las particularidades del colectivo.
3. La formación a todas las partes implicadas en el proceso de emprender es una cuestión inaplazable, tanto aquella dirigida al emprendedor, como la que se dirige a los diferentes miembros del ecosistema ya existente: viveros, profesionales y emprendedores sin discapacidad.
4. Sin duda, una mayor implicación de los poderes públicos en el fomento del emprendimiento como alternativa profesional en las personas con discapacidad ayudará a ejercer el impulso necesario para la consecución de estos objetivos. Solo de esta manera conseguirá disolverse la brecha laboral actualmente existente en el campo del emprendimiento de las personas con discapacidad.
5. La garantía de parámetros de accesibilidad universal (física, a la información y, sobre todo, cognitiva) es fundamental para garantizar la participación bajo un prisma de igualdad de oportunidades a todas las personas –tengan o no discapacidad- que quieran emprender.
6. Solo la garantía de una auténtica Educación Inclusiva desde las etapas escolares más tempranas puede garantizar que la sociedad en su

conjunto entienda las capacidades diferentes del ser humano como algo más dentro del funcionamiento cotidiano y, por tanto, garantizar una auténtica inclusión en el empleo, bien sea por cuenta ajena o por cuenta propia.

7. De esta manera, debemos potenciar el acceso de las personas con discapacidad a los estudios universitarios, a la Universidad en general, para garantizar la diversificación y especialización del colectivo no solo en puestos de trabajo por cuenta ajena sino en la generación de proyectos de emprendimiento.

8. Es preciso crear cultura emprendedora, para que el colectivo sea consciente de que esta alternativa existe, y esa cultura emprendedora debe ser transversal y longitudinal respecto a la vida académica, por lo tanto debe comenzarse a cultivar en niveles preuniversitarios.

9. No debemos crear espacios cerrados y exclusivos para personas con discapacidad, sino que las personas con discapacidad participen en igualdad de oportunidades de las estructuras que ya se han creado desde una perspectiva inclusiva y normalizadora.

10. Es preciso una acción coordinada por parte de todos los que nos encontramos implicados en este tipo de iniciativas: no es suficiente poner en marcha diferentes proyectos de forma descoordinada e independiente: Debemos asumir que, para lograr el objetivo de fomentar el emprendimiento de las personas con discapacidad, así como garantizar dicha igualdad de oportunidades, debemos trabajar tan juntos como nos sea posible: Si se quiere llegar al final, se puede viajar solo pero, si lo que queremos es llegar lejos el viaje debe hacerse en compañía.

A fin de perseguir la consecución de estos objetivos, el presente Decálogo-Manifiesto está abierto a la adhesión de cuantas entidades, públicas o privadas, estatales o autonómicas, lo deseen.

Y para que conste se firma en el Vivero de Empresas de Vicálvaro gestionado por la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, a 15 de Julio de 2016, por la Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad, los Directores y el Embajador de la Cátedra Fundación Konecta Universidad Rey Juan Carlos para el Fomento del Emprendimiento de las Personas con Discapacidad.



Aproximación histórica sobre los estereotipos asociados a la discapacidad: desde la prehistoria al momento actual

Moreno Rodríguez, Ricardo

Doctor y profesor. Director de la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad de la Universidad Rey Juan Carlos y de la Cátedra Fundación Konecra-URJC para el Fomento del Emprendimiento de las Personas con Discapacidad. Año 2016

López Bastías, José Luis

Profesor y Terapeuta Ocupacional de la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad de la Universidad Rey Juan Carlos. Año 2016

Resumen

El artículo revisa la conceptualización de la discapacidad y los estereotipos asociados a ella a lo largo de la historia y en el momento actual. Desde la prehistoria, describe la imagen que la sociedad ha tenido en torno al colectivo de personas con discapacidad y el impacto que tiene en la actualidad. Se describen las dimensiones organizadoras de los estereotipos en la actualidad y el lugar en el que se sitúa la discapacidad en general. Se analiza la casuística de esos estereotipos, el papel que juegan los medios de comunicación y los estereotipos asociados a tipos de discapacidades en específico.

Palabras clave

discapacidad, estereotipos, evolución, actualidad.

Abstract

The article reviews the concept of disability and stereotypes related with it throughout history and the present moment. Since prehistoric times, describes the image that society has about the group of people with disabilities and the impact it has today. It is described the different dimensions in which stereotypes are divided and the place where the disability stands. It is analyze the casuistry of these stereotypes, the role of the media and the stereotypes associated with specific types of disabilities.

Keywords

disability, stereotypes, development, present moment.

1. Introducción

La forma en que se conceptualiza la discapacidad influye en cómo las personas con discapacidad son percibidas, en lo que se espera de ellas, en cómo son tratadas y también en cómo se perciben a sí mismas y lo que esperan de sí (Wehmeyer et al, 1998).

Durante el paso de la historia y hasta la actualidad, el prisma con el que se observa la discapacidad ha ido evolucionando y, por consiguiente, los estereotipos que la sociedad ha tenido sobre este colectivo. Si entendemos como estereotipo aquellas creencias populares sobre los atributos que caracterizan a un grupo social, y sobre las que hay un acuerdo básico (Mackie, 1973) se puede afirmar que factores como la tradición, la cultura y la religión, han sido, y siguen siendo, determinantes en la atribución de una imagen sesgada de la discapacidad por parte de la población en general.

2. Evolución histórica de los estereotipos asociados a la discapacidad

Desde la antigüedad, las personas con discapacidad han sido despreciadas, adoradas, compadecidas o temidas según la ideología imperante en el grupo social de pertenencia (Ferraro, 2001), generando una serie de estereotipos que, en una gran parte han sido arrastrados hasta la actualidad.

En un primer momento y movido por el instinto de supervivencia el hombre nómada apartaba de su camino a todos aquellos compañeros que, a priori no eran aptos para la caza o no constituían una ayuda para el grupo. Recordemos que el hombre es un ser social, pero antes de ello es ocupacional (Wilcock, 1993), y que los primeros grupos sociales se forjan para dar respuesta, precisamente a la caza, ya que de esta forma era más sencillo abatir a un animal (Moreno-Rodríguez y Nogales, 2004).

Este desprecio por las personas con discapacidad se perpetúa durante la

época antigua, en la que la guerra era una constante. Se abandonaba y dejaba morir a los niños con deformidades por no ser aptos para la batalla, en Esparta, arrojándolos al vacío en una caverna del monte Taigeto, y se les expulsaba o exterminaba por no seguir los cánones de belleza y perfección física, en Grecia (Hernández Gómez, R., 2001). Estaba permitido el infanticidio, llegando a ser justificado por Aristóteles en su libro *La Política* de la siguiente forma: "sobre el abandono y la crianza de los hijos, una ley debe prohibir que se críe a ninguno que esté lisiado".

Por su parte, los romanos, que también consentían el infanticidio a través de la ley de las Doce Tablas, regularon los efectos civiles de las personas con discapacidad psíquica e intelectual creando la "curatela", una institución que pretendía administrar los bienes de la persona, la cual se suponía, era incapaz de ejercer por sí sola sus derechos. Dentro de la curatela se identificaban los "furiosis" (locos o privados totalmente de razón) y los "mente captus" (aquellos con limitaciones o pobre desarrollo de sus facultades intelectuales) (Padilla, 2010). Nótese, que de estas dos identificaciones, derivan los términos de "furiosos" y "mentecato", usados en la actualidad.

El término de curatela, junto con el de tutela, también sigue manteniendo activos. Así, el Código Civil, en su artículo 215, los enuncia como formas elegidas para la guarda y protección de la persona y bienes o solamente de la persona o de los bienes de los menores o incapacitados (BOE, 1983). En otras palabras, "ambas son instituciones de guarda y protección legal de la persona y/o de los bienes de quien tiene limitada (parcial o totalmente) su capacidad de obrar, las cuales son establecidas ex lege, con el fin de cubrir su falta plena de capacidad y evitar los riesgos que tal carencia puede suponer para su esfera personal y/o patrimonial" (Vivas, 2011). Aunque las dos figuras presentan características comunes, hay una diferencia fundamental: mientras que el tutor sustituye al menor o incapacitado

judicialmente, el curador interviene como complemento de una incapacidad leve (Vivas, 2011).

Si atendemos a la Edad Media, época en la que la figura del científico se ve sustituida por la del monje, la persona con discapacidad, sobre todo psíquica, se identifica, gracias a la Inquisición, con términos como “endemoniado” o “embrujaado” o “hereje”, siendo la respuesta más frecuente la marginación, el abandono y, de nuevo, el exterminio. Es más, generalmente, se les consideraba responsables de la aparición de epidemias y plagas (Padilla, 2010). Poco a poco, esta visión se va reorientando, al reinterpretarse el mensaje cristiano, se prohíbe el infanticidio, y se comienza a ver al colectivo de personas con discapacidad, desde una perspectiva paternalista, como receptores de cuidados, de caridad y de beneficencia.

Durante la Edad Moderna, como consecuencia del aumento de la producción científica y del estudio del ser humano, se comienza a desligar de forma paulatina la discapacidad de los hechos divinos. La visión general comienza a ser la de persona “trastornada” que tenía que ser institucionalizada para ser estudiada y educada y que debían estar alejadas del resto de la población por el potencial riesgo de producir daños.

El caso de las personas con discapacidad física, sobre todo aquellos con algún tipo de malformación, fue distinto: muchos de ellos comienzan a ser retratados por autores para dar mayor visibilidad a sus obras aportando, en muchos casos, una imagen poco humana de la persona. En otras ocasiones eran signo de burla e iban destinados a entretener a la corte, como era el caso de los bufones (Fernández, 2008).

Tras la revolución Francesa y con la llegada de la Edad Contemporánea, surgen varios sucesos que cambian de nuevo la percepción que la población en general tiene sobre el colectivo de personas con discapacidad.

En primer lugar, porque Philippe Pinel, propone la liberación de las cadenas de las personas con discapacidad psíquica, que hasta entonces se encontraban institucionalizados (Cárdenas, 2008). Denominado como el padre del tratamiento moral, en su obra recogió los principios por los cuales tenían que ser tratados las personas institucionalizadas con enfermedad mental. Dentro de estos principios, llevados a la práctica mediante la ocupación en actividades significativas, destacan la importancia que tienen las emociones y sentimientos, inherentes en cualquier ser humano y que facilitan que la visión de enfermedad deje de referirse al defecto biológico como origen y fundamento de la patología y que comience a considerarse que está fuertemente influida por una base social (Moreno-Rodríguez y Nogales, 2004)

En segundo lugar porque, con el transcurso de los años, ya en el siglo XX, aumenta en gran medida el número de personas que, como consecuencia de la I y II Guerra Mundial, adquieren una discapacidad.

La población comienza a desvirtuar algunos de los estereotipos asociados con la discapacidad (sobre todo física) debido a que hay mayor representación social, la cual sirve como mecanismo para hacer familiares aquellos fenómenos que son nuevos y extraños (Suárez et al, 2011)

Durante los años de la guerra y los posteriores, experimentan un gran auge las disciplinas sanitarias y nace un nuevo enfoque, el Rehabilitador, cuyo paradigma principal es que la persona con discapacidad es susceptible de ser “curada” con el fin de poder reinsertarse en la sociedad y volver a ser productivo de nuevo. “La actitud de la sociedad iba cambiando. Dejaba de verse el problema desde un punto sanitario y de limosna, para pensar en ellos como individuos capaces de realizar una vida normal si se les proporcionaban los medios adecuados para superar sus limitaciones.” (Fernández, 2008).

No obstante, no es hasta la redacción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, cuando comienza a surgir el movimiento asociativo organizado, que lucha precisamente por cambiar la imagen social retrógrada que aún se tiene de la discapacidad, por conseguir más derechos y velar por los que ya se tienen.

Gracias a ello, durante la década de los 80 del siglo pasado, surge el concepto de "normalización" por el que, "todas las personas tienen el mismo derecho a llevar una vida lo más normalizada posible y a poder realizar todo el abanico de actividades que componen su vida, usando para ello los servicios normales que hay en su comunidad" (Bastías. JL, 2015). La situación de discapacidad como principal característica intrínseca y definitoria de la persona comienza a desvirtuarse y "externalizarse", ganando cada vez más importancia el papel que juega el medio. Así, la Organización Mundial de la Salud (OMS), mediante la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) en 2001, definió la discapacidad como un hecho relativo y dinámico que tiene que ver con la calidad en la participación de una persona en un entorno y un momento determinado (OMS, 2001).

Esta nueva visión de la discapacidad, abre la puerta a un nuevo concepto: la capacidad de funcionamiento, medidor de la calidad con la que la persona es capaz de participar en ocupaciones y desempeñar sus hábitos y sus roles.

La introducción de esta nueva conceptualización supone una reorientación en la terminología. El término "discapacidad", que comienza a quedarse obsoleto por considerarse una definición cuyos tintes negativos denotan un estereotipo negativo del conjunto de la sociedad, comienza a derivar en el de "diversidad funcional", acuñado en 2005 por el Foro de Vida Independiente, "hace hincapié en el hecho obvio de que los seres humanos somos sujetos/"as" morales de pleno derecho desde nuestra diversidad y diferencias, motivo por el

que desde el nuevo "modelo social o de vida independiente", y teniendo la perspectiva de los derechos humanos como referente, una nueva teoría crítica surge para examinar y analizar los discursos dominantes de la bioética contemporánea" (Romañach y Arnau, 2006).

La suma de esfuerzos por cambiar las imágenes mentales en el ideario público sobre el concepto de discapacidad, posibilita que en 2006 se apruebe la Convención Internacional Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, cuyo impulso en la ruptura de estereotipos es clave, en tanto en cuanto que visibiliza al colectivo y proporciona una herramienta jurídica vinculante para hacer valer los derechos de estas personas (Samaniego, 2006).

Indudablemente, y a modo de resumen, la concepción de la discapacidad a lo largo de la historia ha ido asociada a la visión generalizada del abordaje, que se tenía sobre la limitación en la capacidad, el funcionamiento y la participación que tenía este colectivo en la sociedad (Moreno-Rodríguez, 2012, 2015). De esta forma, Dejong (Dejong 1979, 1981) y más tarde Puig de la Bellacasa (Puig de la Bellacasa 1990a, 1990b), dan a conocer tres etapas históricas dominadas por diferentes modelos conceptuales que influyeron en las actitudes sobre la discapacidad: el modelo tradicional, el paradigma de la rehabilitación y el paradigma de la autonomía personal.

El primero de ellos se caracteriza por marginar a las personas con discapacidad, atribuyéndoseles las características de atípicos, incapaces para ser autónomos y sometidos al colectivo "normal", que se responsabilizaba de ellos, bien mediante actitudes de rechazo como de protección o tutela, (Zazzo, 1973).

En el segundo de ellos, el paradigma de la rehabilitación, la principal problemática la constituyen las deficiencias y dificultades del individuo, siendo los profesionales de la rehabilitación los encargados de

implementar tantos programas como sean necesarios para recuperar destrezas funcionales con el fin de reincorporar a la persona a un empleo remunerado (Puig de la Bellacasa, 1990b).

El tercero de ellos, se centra en superar completamente las actitudes de rechazo propias del modelo tradicional, y centra sus esfuerzos en promover la autonomía de los individuos frente al entorno, eliminando barreras tanto físicas como sociales. En la actualidad, este último modelo es el imperante. Supera las actitudes de rechazo propias del modelo tradicional, pero no totalmente, ya que aún hoy tiene que convivir con actitudes de este modelo, manifiestas en las formas de expresión de los ciudadanos (Schalock y Verdugo, 2003)

3. Estereotipos y discapacidad en el momento actual

En la actualidad, tomando el modelo de estudio de los estereotipos de Fiske, Cuddy, Glick & Xu, éstos se pueden dividir en dos campos diferenciadores: por un lado, el nivel de calidez (warmth), y por otro lado el nivel de competencia (competence) (Fiske et al, 2002). El primero de ellos hace referencia a las cualidades morales y sociales de la persona (es una persona amigable, cálida, etc.) mientras que la segunda hace referencia a las cualidades intelectuales y motivacionales (es inteligente, capaz, etc.) (Rohmer y Louvet 2012). La división en dos categorías, por tanto, diferencia entre el estereotipo relacionado con la forma de ser de la persona y su nivel de competencia. En muchas ocasiones, ambas valoraciones van ligadas de forma directa, es decir, si un colectivo obtiene valoraciones relacionadas con un estereotipo negativo en el plano del "warmth" también lo tendrá en el de "competence", y viceversa. No obstante esto no tiene por qué ser así en todos los casos, como en el colectivo de personas con discapacidad los cuales son asociados altos niveles de calidez pero bajos niveles de competencia (Fiske et al, 2007; Fiske et al., 2002, Louvet y Rohmer, 2010). Relacionado con esto, Fichten y Amstel

enumeran una serie de estereotipos, que perfectamente encajan dentro de una de las dos dimensiones antes mencionada, como inútiles, hipersensitivas, distantes, tímidas, asociales, inseguras, dependientes, infelices y sumisas (Fichten, C y Amstel, R. 1986).

Posiblemente, el alto nivel de calidez y bajo nivel de competencia, que encuentra su arraigo en el modelo rehabilitador antes mencionado, se perpetúa por la imagen que propulsan los medios de comunicación (única vía de contacto para gran parte de la población con la discapacidad), más que por el propio proceso personal de reflexión. "La influencia de las comunicaciones de masas en decisiones públicas y en comportamientos privados, en las prácticas profesionales, en las organizaciones colectivas, en opiniones vivencias de espacios cotidianos se pone de manifiesto de forma creciente" (Fernández-Cid, 2009).

De todos los medios de comunicación, el que más ha favorecido la transmisión de estos tipos de estereotipos concretos sobre el colectivo de personas con discapacidad es la televisión, ya que, el discurso que genera suele ser de tipo sensorial, intuitivo y emocional (Pérez Gómez, 1998)

Así, cuando se informa sobre personas con discapacidad, se apela y se hace énfasis en la deficiencia de la persona como principal característica definitoria. Esto se lleva a cabo mediante, diferentes técnicas, frecuentemente usadas en la comunicación básica. La más frecuente, consiste en hacer uso frecuente de la sustantivación (deficiente, discapacitado) de adjetivos (deficiencia o discapacidad), ya que, desde el mero punto de vista del estilo, resulta una comunicación más fluida que el uso del término correcto: persona con discapacidad (Casado, 2001).

Esta técnica, junto con otras, por norma general, aportan una visión sesgada, que se centra en los rasgos diferenciadores; espectacularizada, que busca el impacto del titular; parcial que no representa a las personas con discapacidad dentro del contexto de las actividades ordinarias

de la vida cotidiana; institucionalizada, cuyas representaciones son instituciones y cargos públicos; no participativas, la persona con discapacidad no suele estar presente, únicamente para reforzar la espectacularidad. (Díaz, 2007).

Con toda seguridad, se puede afirmar que los colectivos más estereotipados por los medios de comunicación (y casi estigmatizados) son aquellos relacionados con la salud mental: la discapacidad psíquica y la intelectual.

En primer lugar, respecto a la discapacidad psíquica, siguiendo a la Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Personas con Enfermedad (FEAFES), ha de considerarse que “Las representaciones de las personas con enfermedad mental suelen ser negativas y se les asigna casi siempre el papel de “trastornados” que son temidos, rehuidos, rechazados, causantes de vergüenza y castigados... Muchas de las creencias que tiene la sociedad en general son incorrectas: la enfermedad mental no es un castigo, las personas que la padecen no tienen una doble personalidad, ni tienen por qué ser genios o artistas. No son individuos deshumanizados e irracionales, y tampoco son agresivos. Por supuesto, pueden trabajar, tener hijos... y recuperarse en gran medida de su enfermedad.” (FEAFES, 2008).

En torno a la discapacidad intelectual se han asentado una serie de estereotipos, los cuales se activan automáticamente en cuanto se representa al colectivo de personas con Síndrome de Down. “Todo el mundo posee unas creencias previas sobre lo que es el retraso mental, la deficiencia intelectual, el “mongolismo” como antiguamente se denominaba, que se activan de manera instantánea y automática en cuanto alguien piensa en el síndrome de Down o ve una persona con trisomía 21” (Ruiz, 2012).

Se tiende a pensar, por ejemplo, que hay una relación directa entre la fisonomía que caracteriza a las personas con síndrome de Down y el nivel de

discapacidad intelectual, cuando en realidad no es cierto.

Otro de los estereotipos, comúnmente atribuidos erróneamente, es la personalidad cariñosa y tranquila que les hace “niños eternos” (Ruiz, 2012). Como consecuencia de esta atribución se crea otro estereotipo: el de la persona con discapacidad intelectual como ser asexuado al que tradicionalmente se le ha negado la posibilidad de satisfacer sus necesidades afectivas y sexuales (Rodríguez et al, 2006). Con relación a esto último, la sexualidad de las personas con discapacidad intelectual siguen siendo un tema tabú que provoca temor y ansiedad, sobre todo por parte de los familiares, los cuales siguen creyendo que el conocimiento sexual tendrá efectos negativos sobre la persona y que su caso es especial y su familiar no tiene ningún tipo de necesidad en este ámbito, por lo que la autonomía se coarta. Esta preocupación de los familiares viene dada, en gran parte, por el hecho de que la sociedad no garantiza unas condiciones propicias al cambio de actitudes en cuanto a este estereotipo en concreto (García, 2002).

El caso de la discapacidad sensorial genera también estereotipos socialmente aceptados. Por un lado, en el caso de las personas con discapacidad visual, se tiende a pensar que en su totalidad son ciegas (Bolt, 1996), que necesariamente utilizan un bastón o van acompañados de un perro guía y que el desarrollo de los demás sentidos es muy superior al del resto de las personas. En este caso concreto, es importante el papel que ha ejercido los productores cinematográficos en la perpetuación de estos estereotipos, los cuales han aprovechado el potencial dramático de la ceguera y la discapacidad visual desde los primeros años del cine mudo hasta la actualidad (Badía y Sánchez-Guijo, 2010).

Por lo que respecta a la discapacidad auditiva, es frecuente el estereotipo de la persona sordomuda. Concepto erróneo, ya que ser sordo no significa ser mudo. Cuando la persona es sordomuda no

oye ni habla: no utiliza la voz debido a dificultades en el aparato fonoarticulador. En la mayoría de los casos, las personas con sordera no tienen ninguna otra lesión más allá de la referente al aparato auditivo, pero tradicionalmente no se les ha educado en el habla (Infante, 2005).

Otra estereotipo, esta vez relacionada con la personalidad, es que las personas con discapacidad auditiva son desconfiados por naturaleza (Vega y Martín, 1999).

Por su parte, la imagen de la discapacidad física es asociada, inevitablemente, un usuario de silla de ruedas por lo que se asocia a la idea de dependencia y falta de capacidad (Casado, 2001).

En este caso, la tradición literaria y artística de siglos anteriores se mantiene. En los clásicos infantiles se equipara deformación con inmoralidad, como lo demuestra el Capitán Hook y otros famosos piratas con prótesis de madera y con parches en los ojos, mientras que virtud se asocia con la "belleza física" en cuentos como el patito feo que se convierte en un cisne o la rana que se transforma en príncipe (Servoss, 1984).

4. Conclusiones

Como se ha expresado anteriormente, la discapacidad es un hecho relativo y dinámico pero más que eso, es un fenómeno social. Como tal, la concepción en el ideario de este colectivo, su estereotipo, ha ido evolucionando con el devenir de la historia, ligado siempre al concepto de salud y de enfermedad y observándose bajo el prisma de la corriente de pensamiento predominante de una etapa determinada. Desde la demonización a la normalización; desde la segregación hasta la inclusión.

Si se tiene en cuenta que el estereotipo predispone la forma que se tiene de interactuar con otras personas, se evidencia la barrera en la comunicación y la relación debido a creencias que ni mucho menos son correctas. De esta forma, si bien es verdad que la formación de estereotipos cumple una función de

economía cognoscitiva y de categorización del mundo que nos rodea, se tienden a establecer imágenes carentes de sentido y que, en muchas ocasiones, se perpetúan en el ideario popular creando las denominadas profecías autocumplidas, debidas principalmente a correlaciones erróneas o ilusorias que establece la persona.

Es más, si se considera que la comunicación es un proceso bidireccional y dinámico, donde emisor y receptor están continuamente intercambiando los papeles y generando respuestas, se producen otros efectos. En primer lugar, los estereotipos que puede desarrollar una persona con discapacidad hacia otra persona conforme a las creencias previas que se tenía de éste y, en segundo lugar, la consiguiente predisposición a desarrollar un comportamiento en un ambiente determinado en base a las creencias que piensa que otro grupo va a tener de él, proceso también conocido como metaestereotipo.

5. Bibliografía

- Badía, M. Sánchez, F (2010). La representación de las personas con discapacidad visual en el cine (en línea). http://www.academia.edu/21975485/La_representaci%C3%B3n_de_las_personas_con_discapacidad_visual_en_el_cine, acceso 24 de junio 2016.
- Bastías, JL (2015). Atención a la Diversidad en el Área de Educación Física para Estudiantes con Discapacidad en Educación Primaria.
- Cárdenas-Reyes, Luis Alejandro (2008), "Historia de la Psiquiatría", en: Psiquiatría clínica. Diagnóstico y tratamiento en niños, adolescentes y adultos (Carlos Gómez-Restrepo, Guillermo Hernández-Bayona, Alejandro Rojas-Urrego, Hernán Santacruz-Oleas & Miguel Uribe-Restrepo, 1º ed. Bogotá: Editorial Médica Panamericana.
- Casado, D (2001). Comunicación social en discapacidad: cuestiones éticas y de estilo. (En línea) <

<http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/2887/132812.pdf?sequence=1&rd=0031260045279737>> acceso 4 de mayo 2016.

- Fiske et al. (2007). The BIAS map: Behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 631-648.

- DeJong, G. (1979). *The movement for independent living: origins, ideology and implications for disability research*. Michigan: Michigan State University, UCIR.

- DeJong, G. (1981). *Environment accessibility and independent living outcomes. Directions for disability policy and research*. Michigan: Michigan State University, UCIR.

- Díaz, L (2007). La representación de la discapacidad en los medios de comunicación. (en línea) < <http://www.masterdependencia.es/pdf/lolesrepresentaciondiscapacidad.pdf>> acceso 8 de mayo 2016

- FEAFES (2008). *Salud Mental y Medios de Comunicación: Guía de Estilo*. 2º ed. Madrid: CIRSA. (en línea) < http://www.msssi.gob.es/ciudadanos/saludMental/docs/Salud_Mental_Guia_de_estilo.pdf> acceso 12 de junio 2016.

- Fernández, J. (2008). "Historia, Discapacidad y Valía". En: *La imagen social de las personas con discapacidad*, 1ª ed. Madrid: CINCA, pp.177-211. (en línea) <http://www.cermi.es/es-ES/ColeccionesCermi/Cermi.es/Lists/Coleccion/Attachments/60/Laimagenocialdelaspersonascon discapacidad.pdf> acceso 11 de mayo 2016.

- Ferraro, P. *Derechos Humanos y Discapacidad*. Buenos Aires: Humanitas, 2001.

- Fernandez-Cid, M (2009). *Medios de comunicación, conformación de imagen y construcción de sentido en relación a la discapacidad*. *Política y Sociedad*. Vol. 47, 1: 105-113. (en línea) < http://www.um.es/discatif/documentos/PyS/7_Fernandez-Cid.pdf> acceso 9 de junio de 2016.

- Fichten C, Amstel R (1986). Trait Attributions about college studentes with a physical disability: Circumplex analysis and methodological issues. *J Appl Soc Psych* 1986;16:410-427.

- Fiske, S.T et al (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and Warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 878-902.

- García, JL (2000). *Educación sexual y afectividad en personas con minusvalía psíquica: una propuesta de intervención*. (en línea) http://www.feaps.org/biblioteca/sexualidad_ydi/05_educacion.pdf acceso 3 junio 2016.

- Hernández Gómez, R. *Antropología de la Discapacidad y la Dependencia: Un enfoque humanístico de la discapacidad*, Madrid, 2001.

- Infante, M. (2005). *Sordera*. San José, Costa Rica: Editorial de la Universidad de Costa Rica.

- Louvet, E., & Rohmer, O. (2010). Are workers with disability perceived as competent? *Psychologie du Travail et des Organisation*, 16, 47-62.

- MACKIE, M.M. (1973): "Arriving at Truth by Definition: Case of Stereotype Inaccuracy", en *Social Problems*. 20; 431-447.

- Moreno-Rodríguez, R. (2012). *Análisis de los efectos de la intervención desde terapia ocupacional sobre la percepción del dolor crónico y la calidad de vida en pacientes con artritis reumatoide*. Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, España. (en línea) < <https://eciencia.urjc.es/bitstream/handle/10115/11363/TESIS%20DEFINITIVO%20Ricardo%20Moreno.pdf?sequence=1>> acceso 8 de mayo 2016.

- Moreno-Rodríguez, et al (2015).

Efectos de la intervención desde terapia ocupacional sobre la percepción del dolor crónico y la calidad de vida en pacientes con artritis reumatoide. *Rev Soc Esp Dolor* 22(3): 95-101

- Moreno Rodríguez, R. and Nogales Espert, A. (2004). Retazos históricos de la Terapia Ocupacional en España. In: R. Linares, N. Máximo, R. Moreno and R. Martínez, ed., *II Jornadas Interuniversitarias de Terapia Ocupacional*, 1st ed. Madrid: IMPRIME, pp.1-25.

- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y de la salud*. (CIF). Ginebra: OMS

- Padilla-Muñoz, Discapacidad: contexto, concepto y modelos, 16 *International Law, Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 381-414 (2010). (en línea) http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-81562010000100012 acceso 13 mayo 2016.

- Pérez Gómez, A. (1998): *La cultura escolar en la sociedad neoliberal*. Madrid. Morata.

- Puig de la Bellacasa, R. (1990a). *Fronteras del enfoque médico-industrial de la rehabilitación médico-funcional y vocacional*. En: *Alternativas institucionales n Rehabilitación. Documentos y experiencias*. Madrid: Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalía.

- Puig de la Bellacasa, R. (1990b). *Concepciones, paradigmas y evolución de las mentalidades sobre la discapacidad*. En: Casado, D., Duncan, B., García, H., Kouckí B., Puig, R., y Del Río, P. *Discapacidad e información* (2ª ed). Madrid: Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalía.

- Rodríguez, J., López, F., Moretín, R. and Arias, B. (2006). *Afectividad y sexualidad en personas con discapacidad intelectual. Una propuesta de trabajo*. *Revista Española sobre Discapacidad*

Intelectual, 37, pp.23-40. (en línea) < http://www.feaps.org/archivo/centro-documental/doc_download/234-afectividad-y-sexualidad-en-personas-con-discapacidad-intelectual.html> acceso 24 de mayo 2016.

- Romañach, J. Arnau, S. (2006). *Biética y Diversidad Funcional*.(en línea) < http://www.forovidaindependiente.org/files/documentos/bioetica/Bioetica_y_diversidad_funcional%20discapacidad.pdf> acceso 14 de mayo 2016.

- Rohmer, O., Louvet, E. (2012). *Implicit measures of the stereotype content associated with disability*. *British Journal of Social Psychology*, 51, 732-740.

- Ruiz, E.: *Actitudes, estereotipos y prejuicios: su influencia en el síndrome de Down. Propuestas de intervención*. (2016). *Revista Síndrome de Down*, 29, pp.110-121. (en línea) < <http://www.downcantabria.com/revistapdf/114/110-121.pdf>> acceso 14 de mayo 2016.

- Samaniego, P. (2006): *Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica*.(en línea) < <http://www.discapnet.es/Castellano/comunidad/websocial/Recursos/Documentos/Tecnica/Documents/79216aa9238145598a639e0518e5d808Aproximacionaerealidad.pdf>> acceso 23 de mayo 2016.

- Schalock, R., y Verdugo, MA (2003) *Calidad de vida: manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Alianza Editorial. Madrid.

- Servoss, A.G. (1984): *Mobility Impairment*. En D.W. Krueger (Ed): *Rehabilitation Psychology: A Comprehensive Textbook*. (pp. 249-256). Rockville: Aspen Systems Corporation.

- Suárez et al. (2011). *Representaciones sociales de discapacidad en Neiva*. *Entornos*. 24.

- Vega, A., Martín, R. *Los medios ante la discapacidad: más allá de los estereotipos* (1999). *Revista Comunicar*, 12, pp. 111-

116. (en línea) < <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15801217>> acceso 23 de mayo de 2016.

- Vivas, I. (2011). Tutela y Curatela. In: F. Lledó and A. Sánchez, ed., Los 25 temas más frecuentes en la vida práctica del derecho de familia, 1st ed. Madrid: Dykinson, pp.363-374.
- Wehmeyer, M. L. y Schwartz, M (1998) the relationship between Self-determination and quality of life for adults with mental retardation, Education and Training in Mental retardation and Developmental Disabilities, 33:1. pp.3-12
- Wilcock, A. A. (1993). A theory of human need for occupation. Journal of Occupational Science, 1, 17-24.
- Zazzo, R (1973). Los débiles mentales. Barcelona. Fontanella.



Inclusión de personas con diversidad funcional en estudios universitarios

Barragán Domínguez, José Antonio

Profesor y Técnico de la Cátedra de investigación Fundación Konecta-URJC para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad de la Universidad Rey Juan Carlos. Año 2016

Espada Chavarría, Rosa María

Doctora por la Universidad de la Salamanca y profesora Universidad Rey Juan Carlos. Año 2016

Díaz Vega, Miriam

Profesora y Terapeuta ocupacional de la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad y Necesidades Educativas Especiales de la Universidad Rey Juan Carlos. Año 2016

Resumen

A pesar de la evolución en la concepción de la discapacidad y las políticas de integración de las personas con diversidad funcional que, paulatinamente se han ido desarrollando en los últimos años. La realidad nos muestra que siguen sin establecerse valores equitativos en cuanto a inserción sociolaboral con respecto a la población sin discapacidad. Es por eso que se establece como necesaria una educación inclusiva desde la base, que permita que las personas con discapacidad se desarrollen en todos los ámbitos sociales en condiciones de igualdad, normalidad y plena inclusión.

Uno de los aspectos importantes para que se desarrolle esta inclusión es facilitar que el sistema educativo, desde sus bases y hasta los estudios universitarios atienda a los criterios de accesibilidad universal y diseño para todos. Y que permita a este colectivo desarrollar todas sus habilidades y capacidades para optar a puestos laborales importantes en igualdad de condiciones que el resto de la sociedad.

Palabras clave

inclusión, universidad, personas con discapacidad, educación.

Abstract

Despite the evolution in the concept of disability and integration policies for people with functional diversity, which have been developed in recent years. The reality shows that are still not established fair values regarding work and social inclusion with regard to the population without disabilities. That is why established as necessary inclusive education from the base, which allows disabled people to develop in all areas of society equal, normal and full inclusion. One of the important aspects to develop this inclusion is to facilitate the educational system, from its bases and even attend college criteria of universal accessibility and design for all. And to allow this group to develop their skills and abilities to qualify for major labor positions equal to the rest of society.

Keywords

inclusion, university, people with disabilities, education.

1. Introducción

Las barreras sociales y económicas que resultan de la desigualdad en el acceso a la educación, el empleo y los servicios son las principales barreras a la inclusión social de las personas con discapacidad.

La inclusión a través de la educación para todos conecta de forma directa con materias fundamentales del Trabajo Social como la justicia social, la igualdad y los derechos humanos.

En el marco de la inclusión, el propio proceso educativo se considera un proceso social y el hecho mismo del aprendizaje se contempla en términos de participación social. Del proceso educativo surgen vínculos de pertenencia y de realización personal y colectiva que no contempla únicamente la simple adquisición de conocimientos y habilidades. (Segado, S., Acebes, R., 2012).

1.1. Antecedentes

De los algo más de siete millones de personas que según la Organización de las Naciones Unidas, se estima, existen en el Mundo. Aproximadamente, una séptima parte presenta algún tipo de discapacidad (OMS, 2011). En España, la cifra de personas con diversidad funcional en edad laboral asciende a 1.335.100. (Instituto Nacional de Estadística, 2015).

Factores como la raza, el género y la discapacidad junto a otros como como la privación económica y la escasez de empleo inciden de forma decisiva en el desarrollo de la capacidad de participación en la sociedad y son claros ejemplos de factores de riesgo que afectan a los jóvenes, dificultando su inclusión. (Segado, S., Acebes, R., 2012).

Si atendemos a que la tasa de paro, según el Instituto Nacional de Estadística, para este casi millón y medio de personas era del 32,2% en 2014 (7,8 puntos superior a la de la población sin discapacidad), y que "tener estudios universitarios aumenta las posibilidades de conseguir empleo en un 13% con respecto a los jóvenes con estudios obligatorios (Serrano, L., Soler,

A., 2015) se evidencia la necesidad de fomentar la inclusión de las personas con discapacidad en los estudios universitarios.

1.2. Normativa en materia de inclusión educativa

Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos, (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948), en sus artículos primero y vigésimo sexto, todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Y toda persona tiene derecho a la educación, con el fin de desarrollar la personalidad humana y que fortalezca el respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales.

Trasladado a la Constitución Española de 27 de diciembre de 1978, donde además de proclamarse la educación como derecho fundamental se establece el carácter obligatorio y gratuito de la enseñanza básica. Así como reconoce la autonomía universitaria.

Una vez establecidas las bases en la Constitución y tras diferentes marcos normativos, se redacta la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) 13/1982, de 7 de abril de 1982, que plantea los principios generales de intervención hacia las personas con discapacidad (normalización, integración, sectorización e individualización). La igualdad de oportunidades se convierte entonces en el principio normalizador e integrador por excelencia. Entre otros se incluyen la integración de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de educación o la gratuidad de enseñanza.

El desarrollo de los principios educativos contemplados en la LISMI, dieron lugar al Real Decreto 334/1985, de 6 de marzo de 1985, de Ordenación de la Educación Especial. Donde fue introducido el principio de normalización en el sistema educativo, pasando así a utilizarse el concepto de "integración escolar". (Rodríguez Muñoz, y otros, 2010)

La Ley orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), introduce el concepto

“alumno con necesidades educativas especiales” sustituyendo términos como deficiente, disminuido, inadaptado, minusválido, etc.

Otra ley importante en lo que se refiere a los derechos de las personas con discapacidad es la ley 51/2003, de 2 de diciembre de Igualdad de Oportunidades, No discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad (LIONDAU). Establece nuevos enfoques en la concepción de la discapacidad, con expreso reconocimiento de las limitaciones sociales. Estas estrategias básicas son la lucha contra la discriminación y la accesibilidad universal:

“Esta ley tiene por objeto establecer medidas para garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad (...). A estos efectos, se entiende por igualdad de oportunidades la ausencia de discriminación, directa o indirecta, que tenga su causa en una discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social”. (Rodríguez Muñoz, y otros, 2010)

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE), donde por primera vez aparece el término Equidad: La adecuada respuesta a todos los alumnos se concibe a partir del principio de inclusión, entendiendo que únicamente de esta manera se garantiza el desarrollo de todos, se favorece la equidad y se contribuye a una cohesión social más grande. La atención a la diversidad es una necesidad que incluye todas las etapas educativas y a todos los alumnos. (Peralta, A., 2007).

Tras cinco años desde la promulgación de la Ley Orgánica de Universidades (LOU), 6/2001, ésta es modificada por la Ley orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. La gran aportación en lo relativo a las personas con discapacidad queda de al tratar la

inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. “Las Universidades garantizarán la igualdad de oportunidades de los estudiantes (...) con discapacidad, proscribiendo cualquier forma de discriminación y estableciendo medidas de acción positiva tendentes a asegurar su participación plena y efectiva en el ámbito universitario”. Desarrollando también la necesidad del respeto y la promoción de los Derechos Humanos y los principios de accesibilidad universal y diseño para todos.

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social que, en concordancia con la actual ley educativa (LOMCE), establece diferentes disposiciones en materia de educación y discapacidad. Cabe destacar que “las personas con discapacidad tienen derecho a una educación inclusiva, de calidad y gratuita y en igualdad de condiciones con los demás” correspondiendo a las administraciones educativas asegurar un sistema inclusivo en todos los niveles educativos. (Peralta, A., 2007).

2. Inclusión de las personas con discapacidad en la universidad

Si la integración de las personas con diversidad funcional, la plena inclusión y la igualdad de oportunidades pretende alcanzarse, la vía para hacerlo ha de ser la normalización. No solo de la participación en actividades, sino de la participación en los diferentes contextos que forman parte de la vida del individuo (Asociación Americana de Terapia Ocupacional, 2002) y de la forma en que se toma parte de los dos elementos anteriores.

La plena inclusión de alumnos con discapacidad en la Universidad no depende únicamente de las adaptaciones curriculares o de la eliminación de barreras arquitectónicas.

Depende en gran medida, y de una forma especialmente importante, de que el alumno sea capaz de mantener relaciones sociales satisfactorias, de que sea capaz de participar de forma autónoma en

las actividades que realizan sus propios compañeros, y de que pueda llevar a cabo actividades en los espacios y zonas comunes a todos sin problema o limitación alguna.

La Universidad debe conformarse como un entorno saludable, en el cual el alumno con discapacidad pueda desarrollarse, adquirir conocimientos y habilidades, y participar en las actividades y espacios que conforman el contexto sociocultural del que forma parte. (Asociación Americana de Terapia Ocupacional, 2002).

El Sistema Universitario Español (SUE) lo conforma, en el curso 2014-2015, un total de 83 universidades, siendo 59 de las mismas las que ofrecen sus datos al estudio realizado por la Fundación Universia en 2015 y del que se extraen la mayoría de datos estadísticos.

Del total de 1.532.728 estudiantes que cursaban algún estudio universitario ese curso (en esas 59 universidades), el 1,3% del total de la comunidad universitaria, presenta algún tipo de discapacidad. Lo que supone 17.702 estudiantes con diversidad funcional.

Comparando los datos con los que se ofrecían a final del siglo pasado, cuando el número de estudiantes con discapacidad era de 9.317 personas con discapacidad cursando estudios universitarios. Lo que suponía el 0,56% del alumnado, podemos comprobar que el aumento ha sido considerable (Instituto Nacional de Estadística, 1999). Sin embargo, a pesar de haberse duplicado el porcentaje de alumnado con discapacidad dentro de nuestras aulas universitarias, los datos siguen pareciendo pobres.

Para Fundación Universia y la realización de su estudio, los principales indicadores que determinan el grado de inclusión de estudiantes con discapacidad en el sistema universitario español son:

- Existencia de Servicios de Atención a estudiantes con discapacidad. En este caso el 95% de las Universidades cumplen este requisito. El perfil de

los trabajadores de los Servicios de Atención a estudiantes con discapacidad normalmente cuenta con trabajadores sociales, psicólogos, psicopedagogos y/o terapeutas ocupacionales, entre otros.

- Comunicación y difusión interna y externa de la existencia y de la actividad llevada a cabo por los Servicios de Atención a estudiantes con discapacidad.
- Investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) en el ámbito de la discapacidad e incorporación de la variable discapacidad en los planes de estudio y en los planes de formación al profesorado y a los voluntarios.
- Existencia de ayudas y becas para universitarios con discapacidad.
- Órganos de representación y gobierno abiertos a la presencia de personas con discapacidad.
- Accesibilidad universal y diseño para todos.

Identificando al alumnado con discapacidad que se encuentra en nuestras aulas por lo que respecta al tipo de discapacidad, destacan los estudiantes con discapacidad física (51,7%), seguidos de los que tienen discapacidad psíquica (17,3%), discapacidad visual (8,3%), discapacidad sensorial auditiva (7,2%) y un 15,5% con otro tipo de discapacidad. (Fundación Universia, 2014).

Apoyo a estudiantes con discapacidad: según establece el Real Decreto 412/2014, de 6 de junio, por el que se regula la normativa básica de los procedimientos de admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de Grado, "se reservará al menos un 5% de las plazas ofertadas para estudiantes que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%".

En este sentido, el 17% de los alumnos con discapacidad informan que han accedido a la universidad a través del cupo de reserva de plaza para personas con discapacidad, mientras que el 82% indica que entraron mediante acceso libre (Fundación

Universia, 2014).

Según la percepción de los estudiantes con discapacidad en relación a la inclusión del colectivo en el sistema universitario español, se destacan positivamente los siguientes ámbitos: un 30% de alumnos con discapacidad afirma que ha recibido adaptaciones en la universidad, un 40% de universitarios con discapacidad ha utilizado los Servicios de Atención a la Discapacidad y un 68% de estudiantes con discapacidad no identifica barreras de accesibilidad en las facultades y escuelas (Fundación Universia, 2014).

En relación al papel de la discapacidad dentro del asociacionismo, el 3% de los alumnos con discapacidad confirman que pertenecen a asociaciones de estudiantes dentro de la universidad y el 2% indican que forman parte de agrupaciones de estudiantes con discapacidad. El 93% manifiestan que no pertenecen a ninguna asociación de la universidad (Fundación Universia, 2014).

En base a nuestra experiencia a lo largo de los 10 años de existencia de la de la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad de la Universidad Rey Juan Carlos, estos datos de escasa participación en actividades extraescolares se hace extensible a otras que también cuentan con poca intervención.

Sin embargo cuando se les pregunta directamente por el motivo de su escasa participación, el 42,9% manifiesta falta de adaptación en las actividades, un 57,1% que no se muestra interesado, y un 28,6% imposibilidad de acceder, problemas de autoconfianza u otras.

Cuando se les pregunta directamente por las medidas que aportarían para promover la inclusión de las personas con discapacidad hacen referencia a eventos puntuales de falta de accesibilidad; mayor empatía, concienciación y difusión de lo que es realmente la discapacidad; bolsas de empleo para estudiantes con discapacidad; y sensibilización y formación en general.

3. Percepción del grado de inclusión para los profesionales del sector

3.1. Unidad de Atención a Personas con Discapacidad de la Universidad Rey Juan Carlos (URJC)

La unidad de atención a personas con discapacidad tiene como objetivo principal que aquellos miembros de la comunidad universitaria, alumnos, profesores o personal de administración y servicios que presenten cualquier tipo de diversidad funcional o necesidad educativa especial, puedan gozar de las mismas oportunidades que el resto para el desarrollo de sus estudios universitarios, o para el desempeño de sus puestos de trabajo, bajo el prisma de igualdad de oportunidades. Como ya hemos visto el 95% de las universidades cumplen con el requisito de contemplar una unidad para la atención a las personas con discapacidad. En el caso URJC los principales programas que se llevan a cabo desde la unidad son:

- Accesibilidad física, administrativa y de comunicación.
- Formación en materia de discapacidad a toda la comunidad universitaria.
- Investigación y desarrollo tecnológico.
- Extensión Universitaria y Servicio Social.
- Asesoramiento para el acceso, desempeño y mantenimiento del empleo.
- Información, asesoramiento y apoyo a estudiantes con necesidades educativas especiales (NEES).
- Gestión de recursos humanos necesarios para garantizar la correcta inclusión educativa o laboral.

3.1.1. Justificación del equipo profesional de atención

Respecto al equipo profesional que forma la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad, la URJC cuenta principalmente con terapeutas ocupacionales; aunque también están

representadas las figuras del trabajador social, psicólogo, maestros. Si bien las dos profesionales coinciden en señalar que lo idóneo sería contar con un equipo interdisciplinar que contara, al menos con titulados en: terapia ocupacional, trabajo social, psicología y educación especial. La suma de estos ejes permite abordar de manera integral las necesidades que van a desprenderse de estos estudiantes. En concreto, la terapia ocupacional, la cual centra sus esfuerzos en lograr el mayor grado de autonomía e independencia de las personas para poder desarrollar las actividades propias del día a día, entre las que se encuentra el estudio, permitirá evaluar y analizar la situación de cada estudiante de manera personalizada, logrando ajustar las demandas de la actividad a las capacidades de la persona y dotar de los productos de apoyo y recursos humanos que sean necesarios para potenciar la normalización académica, personal y social de los estudiantes en las aulas. Es el perfil profesional cualificado para desarrollar planes de accesibilidad tal y como se describe en los criterios DALCO (Deambulaci3n, Aprehensi3n, Localizaci3n y Comunicaci3n), garantizando los ajustes razonables sujetos a justificaci3n y motivaci3n clara. La figura del trabajador social se hace imprescindible como mediador, orientador, educador, investigador y transformador de la realidad social. Los maestros como expertos en educaci3n inclusiva. Y la figura del psic3logo para obtener un mayor alcance en vistas a los alumnos con discapacidad ps3quica, adem3s de cumplir funciones evaluativas hacia la prevenci3n de riesgos de exclusi3n y bienestar en el 3mbito acad3mico.

3.1.2. Medidas para fomentar la inclusi3n

Fundamentalmente, debe mejorarse la orientaci3n acad3mica profesional, objetiva y centrada en los intereses, gustos y motivaciones del estudiante. A d3a de hoy la mayor3a de los alumnos que presentan discapacidad o NEES, son asesorados en base a lo que el supuesto profesional que valora su

caso, considera y cree que va a poder desarrollar por el tipo de discapacidad, y por tanto limitaciones, que presenta. Este es el error que desencadena el no acceso a estudios superiores de estos estudiantes, el abandono de los mismos o la concatenaci3n de carreras por no encontrarse c3modos con las elecciones realizadas.

Se debe invertir en una mayor plantilla de profesionales cualificados para orientar, asesorar e informar a los estudiantes desde etapas educativas tempranas. Y esto parte de unas pol3ticas sociales involucradas realmente en la inclusi3n y la mejora educativa.

Debe ofrecerse mayor informaci3n y asesoramiento a las familias, las cuales llegan muy desorientadas a la universidad y refieren poca atenci3n a lo largo de la educaci3n obligatoria, secundaria y bachillerato de sus hijos

Debe incentivarse el conocimiento del dise1o universal del aprendizaje en todos los niveles educativos.

Desde la propia universidad, entendemos que se est3 avanzando cada d3a m3s al objetivo final, que es la inclusi3n de este alumnado en las aulas, por lo que debe mantenerse y reforzarse la existencia de los servicios y unidades de atenci3n a la diversidad, de manera que se siga garantizando el soporte a este alumnado durante su paso por la universidad.

4. Conclusiones

Muchos son los organismos y textos legales que desarrollan la necesidad y obligatoriedad de prestar el acceso a una educaci3n por y para todos, garantizar una participaci3n social de todos los ciudadanos y, en definitiva una inclusi3n de todas las personas independientemente de su condici3n.

Una vez superadas las etapas en las que se conceb3a la discapacidad como un problema que hab3a que resolver, comenzamos a desarrollar la idea de la inclusi3n. Ahora es el propio sistema el

que tiene que adaptarse y moldearse conforme a las necesidades sociales, educativas, económicas, o políticas que requiere el colectivo que se encuentra expuesto a una posible exclusión.

Gracias a este cambio de perspectiva, y centrándonos en la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema educativo. No es solamente este colectivo el que se beneficia sino que este proceso ayuda la ruptura de prejuicios y estereotipos sociales, se normaliza lo diverso, y es la sociedad la que se enriquece.

El grado de inclusión de las personas con discapacidad en el sistema educativo universitario español y, por ende, en la sociedad está evolucionando y mejorando. Aún los datos reflejan que para equiparar al colectivo hay que seguir trabajando y promoviendo políticas sociales que faciliten la inclusión educativa y sociolaboral de las personas con diversidad funcional.

La educación universitaria juega un papel primordial en el desarrollo de las personas. Por un lado, porque es en este entorno dónde se comenzará a adquirir una serie de conocimientos y competencias técnicas que, más tarde, serán la guía para el desempeño profesional y, por otro lado y quizás el más importante, porque permite a los individuos experimentar una nueva apertura a la realidad social que los rodea.

De esta forma, resulta imprescindible que centremos nuestros esfuerzos en que el colectivo de personas con discapacidad, como parte representativa de la sociedad, sea capaz de acceder y desarrollar sus estudios dentro del contexto universitario, entendido este en toda su extensión y no limitado únicamente a las aulas.

Para ello, es necesario el esfuerzo de toda la sociedad comenzando con políticas sociales y educativas que partan desde la base, desde las etapas más tempranas, con un equipo interdisciplinar de por medio.

Con todo esto queda justificado el derecho a la educación por parte de

las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades que el resto de personas.

Además, se alude a la educación inclusiva como la "elegida" para ser la herramienta principal por la que llevar a cabo una educación en la que caben todas las discapacidades. (Segado, S., Acebes, R., 2012).

Como epílogo, nos gustaría señalar que mientras que las adaptaciones curriculares, accesibilidad universal y demás propuestas que hemos podido señalar para implementar la inclusión de las personas con discapacidad en la universidad (y que claramente está obteniendo sus frutos) están muy desarrolladas. Aún están poco establecidas o son inexistentes las pautas para la inclusión y participación en la "otra universidad", la que va más allá de los libros y que ha quedado demostrado que es necesario que se establezcan estrategias, actividades y opciones adaptadas a cualquier persona para que la inclusión en la vida universitaria sea plena.

5. Bibliografía

- Amate, E. (2006). Discapacidad: lo que todos debemos saber. . Washington DC: OPS.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. París, Francia.
- Asociación Americana de Terapia Ocupacional. (2002). Marco de Trabajo para la Práctica de la Terapia Ocupacional: dominio y proceso. Revista Americana de Terapia Ocupacional.
- Fundación Universia. (2014). Universidad y discapacidad. II Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad.
- Instituto Nacional de Estadística. (1999). Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud. Madrid: INE.

- Instituto Nacional de Estadística. (2015). El Empleo de las Personas con Discapacidad. Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad en el año 2014.
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. (7 de abril de 1982). España.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. (3 de diciembre de 2003). «BOE» núm. 289, de 3 de diciembre de 2003, páginas 43187 a 43195. España.
- Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre de 1990, de Ordenación General del Sistema Educativo. (4 de octubre de 1990). «BOE» núm. 238, de 4 de octubre de 1990, páginas 28927 a 28942. España.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. (3 de mayo de 2006). BOE. España.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. (12 de abril de 2007). BOE. España.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Organización Mundial de la Salud. OMS. (2011). Informe Mundial sobre la discapacidad. Recuperado el 10 de mayo de 2016, de http://www.who.int/http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1
- Padres de Constitución. (29 de diciembre de 1978). Constitución Española. España: Boletín Oficial del Estado.
- Peralta Morales, A. (2007). Libro Blanco sobre universidad y discapacidad. Madrid: Centro Español de Documentación sobre Discapacidad, del Real Patronato sobre Discapacidad.
- Puig de la Bellacasa, R. (1990). Concepciones, paradigmas, y evolución de las mentalidades sobre la discapacidad. Madrid: Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía.
- Real Decreto 334/1985, de 6 de marzo, de ordenación de la Educación Especial. (6 de marzo de 1985). BOE» núm. 65, de 16 de marzo de 1985, páginas 6917 a 6920 (4 págs. españa.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. (29 de noviembre de 2013). BOE. España.
- Rodríguez , P., Suso, A., & Velasco, M. (2013). Discapacidad, estudios superiores y mercado de trabajo. Barreras de acceso y repercusión en la inserción laboral. Recuperado el 3 de mayo de 2016, de http://www.fundaciononce.es/sites/default/files/Discapacidad_estudios_superiores.pdf
- Rodríguez Muñoz, V. M., Andreu Bueno, A. B., Navas López, N., Pereira Calvo, A., Rodríguez de Rivera Alemán, I., Sama Rojo, V., y otros. (2010). Universidad sin barreras. Atención a los estudiantes con discapacidad en la universidad. Madrid: Librería UNED.
- Segado, S., & Acebes, R. (2012). Retos para la inclusión de los y las jóvenes: la intervención educativa. Revista de estudios de juventud. Jóvenes y trabajo social.
- Serrano, L., & Soler, Á. (2015). La formación y el empleo de los jóvenes españoles: trayectoria reciente y escenarios futuros. Madrid: Fundación BBVA. IVIE.



Percepción de la calidad de vida laboral en titulados universitarios con discapacidad en empresa ordinaria

Espada Chavarría, Rosa

Doctora por la Universidad de la Salamanca y profesora Universidad Rey Juan Carlos. Año 2016

Moreno Rodríguez, Ricardo

Doctor y profesor. Director de la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad de la Universidad Rey Juan Carlos y de la Cátedra Fundación Konecta-URJC para el Fomento del Emprendimiento de las Personas con Discapacidad. Año 2016

Jenaro Río, Cristina

Catedrática y profesora Universidad de Salamanca. Año 2016

Resumen

En los últimos años el número de personas con discapacidad que acceden y finalizan estudios universitarios ha aumentado considerablemente, lo que implica que un mayor número de titulados universitarios con discapacidad buscan un empleo acorde a sus conocimientos, capacidades, competencias y habilidades. Los trabajadores tienen que hacer frente a factores psicosociales en su entorno laboral, en el que es frecuente que se produzca un desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos que disponen las empresas, lo que puede ocasionar una reducción en la calidad de vida laboral. En el presente trabajo se identifican los principales factores de riesgo psicosocial a los que se exponen titulados universitarios con discapacidad que han accedido a un contrato en prácticas en una empresa ordinaria. Para ello se presentan los resultados de las evaluaciones de los estresores laborales y la percepción de la calidad de vida laboral.

Palabras clave

calidad de vida laboral, trabajadores con discapacidad, riesgos psicosociales, estrés laboral, satisfacción laboral, condiciones laborales.

Abstract

In recent years, the number of people with disabilities who gain access to higher education and complete their University Studies has achieved a significant increase. All of this entails a larger number of graduates with disabilities looking for employment opportunities in keeping with their knowledge, abilities, competences and skills. Workers have to face certain psychosocial aspects influencing work environment, which causes an imbalance between work demands and the available resources provided by companies; and, under those circumstances people suffer a reduction in their quality of work life. The purpose of this research is to identify the main psychosocial risk factors graduates with disabilities are exposed to when they have obtained a work-experience contract in an ordinary company. For this reason, the study gives an account of the results from an assessment of the workplace stressors and the quality of work life's perception.

Keywords

quality of working life, workers with disability, psychosocial risks, Occupational stress, Job satisfaction, Working conditions.

1. Introducción

En los últimos años se ha incrementado el número de estudiantes con discapacidad que acceden a realizar estudios universitarios. Del total de la población que ha alcanzado formación universitaria o equivalente, solo el 1,14% son personas con discapacidad, frente al 16,7% de la población general (MEC 2011). Estos datos suponen que del total de la población que presenta discapacidad, solo el 7% de las personas con discapacidad tienen estudios universitarios o equivalentes, mientras que entre las personas sin discapacidad esa proporción es del 19,9% (Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Integración Social y Salud 2012).

Estos datos plantean, cuanto menos, una reflexión sobre la situación laboral y formativa de las personas con discapacidad que se corresponderían con otro tema de estudio, sin embargo el número de estudiantes con discapacidad matriculados en las universidades españolas ha experimentado un aumento sustancial. Según los datos publicados en el libro blanco sobre Universidad y Discapacidad, durante el curso 2005-2006, 7.247 personas con discapacidad estaban matriculadas en las universidades públicas españolas, frente a las 21.577 personas que han indicado los servicios de apoyo durante el curso 2014-2015. (Fundación Universia, 2015). Por lo que estos datos implican un mayor número de personas con titulación universitaria que buscan un empleo acorde a sus conocimientos, capacidades, competencias y habilidades.

A lo largo de este artículo se identifican los principales factores de riesgo psicosocial a los que se exponen titulados universitarios con discapacidad que han accedido a un contrato en prácticas en una empresa ordinaria. Para ello se presentan los resultados de las evaluaciones de los estresores laborales y la percepción de la calidad de vida laboral.

El empleo es uno de los aspectos más importantes que condicionan nuestra vida y relaciones e incluso nuestra salud. Es uno de los pilares

fundamentales de la sociedad y una de las principales actividades en las sociedades industrializadas (Jenaro, Flores, González, Vega y Cruz, 2010; Salanova, Gracia y Peiró, 1996). El trabajo organiza la vida de las personas y contribuye al desarrollo económico y el bienestar social de la comunidad y la sociedad (Super, 1980).

Las características y condiciones de trabajo, determinarán, en parte, sus consecuencias o efectos sobre los individuos y organizaciones. Según esto, podemos decir que dependiendo de las condiciones de trabajo, éste proporcionará una mayor o menor satisfacción, especialmente hacia el trabajo, pero también podrá repercutir en la satisfacción con la vida en general (Flores, 2007).

Las organizaciones actuales están más sensibilizadas respecto a que la salud ocupacional es un fenómeno bio-psico-social que va más allá de la ausencia de enfermedad o de la presencia de daños corporales, por lo que es necesario incorporar los riesgos psicosociales en los procedimientos comunes de evaluación de riesgos laborales de la empresa (Meliá et al., 2006).

2. Concepto de calidad de vida laboral

Siguiendo a Jenaro, Flores, González, Vega y Cruz, (2010), el estudio de la calidad de vida laboral se ha venido abordando básicamente desde dos perspectivas teórico-metodológicas: la calidad de vida del entorno de trabajo o perspectiva objetiva y la calidad de vida laboral psicológica o perspectiva subjetiva (Segurado y Agulló, 2002). Ambas presentan diferencias en los modos de considerar la calidad de vida en el trabajo. La calidad de vida del entorno de trabajo tiene como meta mejorar la calidad de vida laboral mediante la consecución de los intereses organizacionales. El centro de su análisis es el conjunto de la organización, entendida como un sistema. Por lo tanto, analiza el macrosistema. El foco de interés desde esta perspectiva se sitúa en la

organización, en sus condiciones físicas, objetivas e intrínsecas al puesto de trabajo y en cómo estas afectan al rendimiento. Desde esta perspectiva se pretende alcanzar una mayor productividad y eficacia organizacional como paso previo sin el cual no sería posible satisfacer las necesidades de cada trabajador.

Por otro lado, la calidad de vida laboral psicológica muestra un mayor interés por los aspectos subjetivos de la vida laboral y persigue, fundamentalmente, la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador, anteponiendo los intereses individuales a los de la organización. Así, su foco de análisis se centra en el microsistema. Por tanto, cómo experimente cada trabajador su ambiente de trabajo, determinará en gran medida su calidad de vida laboral.

En resumen, la calidad del entorno laboral influye en la calidad de vida laboral psicológica que experimentan los trabajadores, por lo que es preciso atender tanto a los criterios objetivos como a los subjetivos cuando se analiza este constructo (González et al., 1996).

De acuerdo con Jenaro y Flores (2010) el concepto de calidad de la vida laboral, en su acepción más amplia, tiene que ver con la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador y también con todo lo relacionado con el medio ambiente de trabajo. Se puede decir, por tanto, que es un concepto que pretende reconciliar los aspectos laborales que tienen que ver tanto con la experiencia individual como con los objetivos de la organización. Desde este punto de vista, la calidad de la vida laboral explica la manera en que el trabajo es experimentado, tanto objetiva (seguridad, higiene, y el sueldo, etc.) como subjetivamente (la forma en que se vive por el trabajador). Es, por tanto, un concepto multidimensional compuesto de indicadores objetivos y subjetivos que tiene en cuenta al individuo y al contexto donde trabaja (Elizur & Shye, 1990; Flores, 2007; Flores et al, 2010a; Goode, 1989; Martel y Dupuis, 2006).

En el ámbito de la discapacidad se cuenta

con pocos modelos explicativos de la calidad de vida laboral. En estos últimos años, Jenaro et al., han venido trabajando en modelos explicativos de la discapacidad intelectual (Flores, 2008; Flores y Jenaro, 2008, 2009, 2010; Flores, Jenaro, González-Gil, Robaina y Martín, 2010a; Jenaro y Flores, 2006, 2009) en la elaboración de un modelo causal-explicativo de la calidad de la vida laboral (Flores et al., 2010a). Los marcos de referencia empleados han sido los existentes en la literatura sobre el estrés laboral, concretamente, el modelo de demandas-control-apoyos de Karasek y Theorell (1990) y el modelo de demandas-recursos propuesto por Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli (2001). En este modelo las demandas hacen referencia a los aspectos físicos, sociales y organizacionales del puesto de trabajo que requieren un esfuerzo físico o mental continuo, y que están relacionadas con un alto coste fisiológico y psicológico (Demerouti et al., 2001).

Su ampliación en personas con discapacidad ha dado lugar a la propuesta de modelo reflejado en la Figura 1.

Este modelo, acentúa la importancia de la experiencia subjetiva del trabajador. Así, la forma en que se experimenta el ambiente de trabajo determinará en gran parte la calidad de vida laboral. Por lo tanto, la percepción del trabajador de las condiciones laborales y de los aspectos organizacionales relacionados con el contenido del trabajo y las tareas a realizar determinan su salud psicosocial y su calidad de la vida laboral. Algunos ejemplos de recursos son, entre otros, el apoyo social de compañeros o supervisores y la capacidad de tomar decisiones sobre el tipo de tarea de trabajo.

En última instancia, el modelo tiene en cuenta una serie de factores individuales y contextuales relacionadas con la calidad de la vida laboral desde un enfoque multidimensional. También considera la calidad de la vida laboral desde una perspectiva psicosocial, lo que refuerza la importancia de la evaluación subjetiva del trabajador hacia su entorno de trabajo.

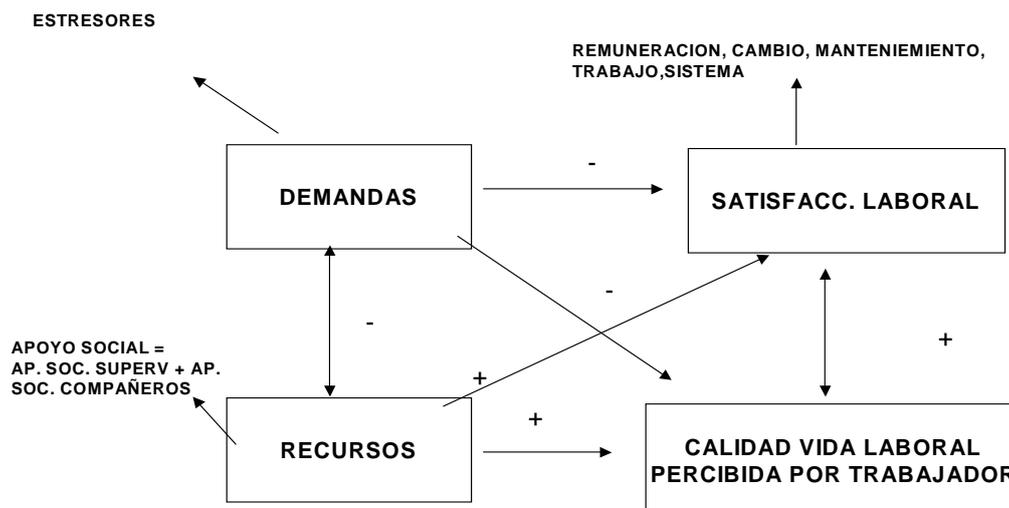


Figura 1. Propuesta teórica del Modelo explicativo de Calidad de Vida Laboral (Flores, 2007).

3. Componentes de la calidad de vida laboral

Como señalan Jenaro, Flores, González, Vega y Cruz (2010) desde una perspectiva psicosocial, la calidad de vida laboral es un constructo multidimensional formado por indicadores objetivos y subjetivos. La descripción de la naturaleza multidimensional de la calidad de vida laboral ha sido uno de los temas de estudio más recurrentes sobre el que se ha venido investigando desde el ámbito académico y científico (Segurado y Agulló, 2002). Por otro lado, según Aycan y Kanungo (2001), la satisfacción laboral, la implicación en el trabajo y la ausencia de estrés laboral son los indicadores de

calidad de vida laboral citados con mayor frecuencia. Otros autores como Segurado y Agulló (2002), tras revisar una extensa revisión bibliográfica, proponen un listado en el que agrupan los indicadores más frecuentes en cuatro categorías según procedan del individuo, del medio ambiente de trabajo, de la organización o del entorno laboral. Dicho listado, que presentamos en la Tabla 1, asume además un modelo sistémico según el cual, el nivel más próximo al individuo o del microsistema sería el nivel individual. En el otro polo, a nivel del macrosistema, se ubicarían las características del entorno sociolaboral.

Indicadores Individuales	Medio ambiente de trabajo	Organización	Entorno sociolaboral
Satisfacción Laboral (felicidad)	Calidad de vida laboral percibida	Organización del trabajo, efectividad y productividad	Calidad de vida, salud y bienestar de los trabajadores
Expectativas, motivación (desarrollo, aprendizaje, equidad, reconocimiento, aceptación)	Condiciones de trabajo (salario, flexibilidad, descansos, condiciones físicas)	Organigrama, estructura y funcionamiento	Condiciones de vida, jubilación, estilo de vida
Actitudes y valores hacia el trabajo (responsabilidad)	Diseño Ergonómico	Cultura y cambio organizacional	Variables sociodemográficas (relaciones interpersonales fuera de la empresa, familia)

Indicadores Individuales	Medio ambiente de trabajo	Organización	Entorno sociolaboral
Implicación, compromiso, centralidad del trabajo (cumplir)	Seguridad e higiene	Participación y toma de decisiones	Factores socio-económicos: políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral
	Nuevas Tecnologías	Factores Psicosociales	Prevención de riesgos laborales
	Análisis de puestos	Aspectos sociales, comunicación, clima laboral (relaciones dentro de la empresa: respeto, compañerismo)	
	Características y contenido del trabajo		

Tabla 1. Indicadores de calidad de vida laboral de los diferentes niveles del sistema./ Segurado y Agulló, 2002, p. 831 y Jenaro, Flores, González, Vega y Cruz, 2010

4. Calidad de vida, calidad de vida laboral y discapacidad

La relación entre empleo y calidad de vida ha sido puesta de manifiesto en multitud de estudios. En el ámbito de la discapacidad, el concepto más restringido de calidad de la vida laboral es relativamente nuevo y hay pocos estudios al respecto, principalmente centrados en discapacidad intelectual (lo constituyen los trabajos de Flores, 2007, 2008; Flores y Jenaro, 2008, 2009, 2010; Flores, Jenaro y Arias, 2006; Jenaro y Flores, 2006, 2009). Al igual que con el concepto de Calidad de Vida (Goode, 1990; Schalock y Verdugo, 2002), la calidad de la vida laboral de las personas con discapacidad intelectual está integrada por los mismos factores y los indicadores que son relevantes para la población general. Así, de acuerdo con Goode (1989), la calidad de la vida laboral acentúa la participación de los trabajadores en la solución de problemas y toma de decisiones relacionadas con su trabajo.

Con respecto a los componentes que forman parte de la calidad de la vida laboral de las personas con discapacidad intelectual, se han propuesto varios indicadores relacionados con la

satisfacción laboral como son, la satisfacción, el acceso a promociones o la adopción de una más papel participativo en la toma de decisiones (Goode, 1989). Sin embargo, el indicador más analizado ha sido la satisfacción laboral.

Todos estos hechos justifican la necesidad de profundizar en la investigación sobre calidad de vida laboral en el ámbito de la discapacidad, para ampliar el conocimiento de los factores involucrados y realizar las subsiguientes propuestas de mejora. Además, la Ley de Prevención de Riesgos laborales en su artículo 25.1 establece que: El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Dar respuesta a esta exigencia requiere desarrollar modelos que integren todas las dimensiones de la calidad de la vida laboral y contrastar empíricamente qué

tipo de variables ejercen un impacto mayor o menor sobre la calidad de la vida laboral de estos trabajadores.

Evaluación de la calidad de vida laboral

De acuerdo con Flores et al., (Flores, 2007; Flores et al, 2010a; Jenaro, Flores, González, Vega y Cruz, 2010) quienes indican que el modo más directo de obtener respuestas ante una pregunta es planteando directamente dicha cuestión. Y ello es aplicable también para trabajadores con cualquier tipo de discapacidad. Los mencionados autores emplearon este procedimiento con trabajadores con discapacidad y encontraron que las respuestas ofrecidas por los participantes, tanto los aspectos más globales o macro como los más micro, tuvieron un peso a la hora de entender el concepto. El presente estudio piloto de corte cualitativo pone de manifiesto que la calidad de vida laboral, sin embargo y pese a que numerosos autores indiquen en la importancia de factores extrínsecos al trabajo (familia, amigos, red de contactos, ocio y tiempo libre) en la explicación de la calidad de vida laboral, en el mencionado estudio la mayoría de los encuestados no aluden a estos aspectos como definitorios de la calidad de vida laboral ni como indicadores de su propia calidad de vida laboral. Tampoco se encontraron que los factores socioeconómicos más globales tuvieran un peso importante en la comprensión y vivencia de este constructo. Sin embargo y coincidiendo con Segurado y Agulló (2002), los autores encuentran evidencias de que los procesos de interacción social (dependiendo de los grados de participación, etc.) indican en la calidad de vida laboral experimentada y definida.

En consecuencia, en el presente estudio replicaremos el procedimiento llevado a cabo por Jenaro et al., (Jenaro, Flores, González, Vega y Cruz, 2010) en esta ocasión con titulados universitarios con discapacidad, consistente en evaluar mediante preguntas abiertas, los componentes e indicadores clave de calidad de vida laboral para trabajadores

con discapacidad, así como la valoración de su calidad de vida laboral. Del mismo modo, replicaremos también el trabajo realizado por Flores et al., (Flores, 2007; Flores y Jenaro, 2008, 2009, 2010; Flores et al, 2010a, 2010b) consistente en preguntar directamente a los trabajadores con discapacidad, empleando metodologías cuantitativas.

5. Método

5.1. Objetivos e hipótesis

A la vista de lo expuesto anteriormente, en el presente estudio pretendemos 1) identificar los indicadores clave de calidad de vida laboral, 2) identificar las percepciones sobre factores potenciadores de la CVL según las siguientes hipótesis:

- Los participantes tendrán una percepción positiva de su CVL:
 - Existirá una baja valoración de estresores, ambigüedad de rol, baja percepción de demandas y elevada percepción de recursos.
 - No habrá diferencias en la calidad de vida laboral entre los participantes en función del género o discapacidad.
- Los participantes tendrán un modelo mental de CVL multidimensional.

Para la selección de la muestra se contó con la colaboración de los servicios de atención a estudiantes con discapacidad de las universidades del territorio, quienes facilitaron la difusión de las 12 convocatorias de contratación en prácticas para titulados universitarios con discapacidad, proporcionadas por 3 empresas multinacionales de más de 1.500 empleados y de una duración mínima de 6 meses y máxima de 12 meses.

Algunas de las convocatorias precisaban que los participantes se encontraran realizando estudios de posgrado y en otras que no hubieran pasado más de cuatro años tras la finalización de la carrera. Los participantes fueron informados del estudio y ofrecieron su consentimiento informado.

5.2. Participantes

Para el estudio se contó con la totalidad de los participantes (n=12) que accedieron a las becas convocadas por las empresas.

El perfil sociodemográfico de los participantes, se caracterizaba por presentar una discapacidad de tipo visual (41,7%), seguido de un trastorno cognitivo por epilepsia (25%), o de discapacidad física en los miembros superiores (16,7%), en menor medida se encontraban personas con limitaciones neuromusculares o limitaciones funcionales en los miembros inferiores (8,3%, respectivamente). El porcentaje de discapacidad oscilaba entre un 33 y un 84, siendo la media 63,2 (DT=18,3). Todos ellos tienen de 22 a 30 años, no tienen cargas familiares, once están solteros y uno se encuentra casado o conviviendo en pareja. Del total de participantes, 10 viven en el hogar familiar y dos viven independientes.

Respecto a los perfiles laborales, los participantes realizaban experiencia laboral en tres empresas diferentes, en las que se distribuyen a razón de cuatro en cada una de ellas. En cuanto a los departamentos en los que trabajan, cada participante lo hace en uno distinto, a saber: gestión, comunicación, financiero, formación, selección y recursos humanos, contabilidad, formación en nuevas tecnologías y comercial. Para tres participantes (25%) es su primer empleo, para cinco de ellos es su segundo (41,7%), para un participante es su tercer empleo (8,3%) y para tres participantes (25%) es su cuarto o más empleo. Ocho participantes (66,7%) tenían un trabajo a media jornada y cuatro (33,5%) tenían jornada completa. Más concretamente, cuatro de los participantes trabajan 20 horas a la semana, otros cuatro trabajan 25 y los cuatro restantes 37 horas (33,3%, respectivamente). Por lo que se refiere al número de meses realizados, siete participantes (58,3%) están 6 meses, un participante (8,3%) está 8 meses y cuatro participantes (33,3%) están 12 meses.

En cuanto al tipo de trabajo, en un 75% de los casos (n=9) se trata de un trabajo ya

existente, o partes del mismo obtenidos de un único puesto de trabajo. En un 8,3% de los casos (n=1) consiste en trabajo basado en tareas que pertenecen a más de un puesto de trabajo y en un 16,7% de los casos (n=2) se trata de un trabajo de nueva creación. En un caso se realiza un trabajo rotatorio, si bien la mayoría desempeñan un trabajo fijo (n=11). Los turnos son mayoritariamente de mañana (66,7%; n=8), aunque un 33,3% (n=4) tienen turno partido.

5.3. Instrumentos

En el presente estudio se han empleado varios cuestionarios: (a) Cuestionario de Calidad de Vida Laboral; (b) Valoración de la calidad de vida laboral.

5.3.1. Cuestionario De Calidad De Vida Laboral

En este estudio empírico se utilizó el Cuestionario sobre el Contenido del Trabajo de Karasek (1985) traducido y validado al español por Escribà et al., (2001) y adaptado para ser utilizado con trabajadores con discapacidad por Jenaro y Flores (2005). También se empleó una encuesta utilizada en estudios previos con trabajadores con discapacidad intelectual (Jenaro y Flores, 2005; Flores, 2007) en la que se incluían indicadores relacionados con la calidad de vida laboral (i.e. estresores laborales, ambigüedad de rol, indicadores de satisfacción laboral). El Cuestionario de Calidad de vida Laboral incluía a su vez otros instrumentos, como son: (a) Cuestionario sobre el Contenido del Trabajo; (b) Encuesta sobre indicadores sobre calidad de vida laboral.

a) Cuestionario sobre el Contenido del Trabajo. En la evaluación de las demandas laborales y los recursos empleamos el Cuestionario sobre el Contenido del Trabajo (JCQ, Job Content Questionnaire, Karasek, 1985) en su versión traducida y adaptada por Jenaro y Flores (2005; Flores, 2007; ; Flores et al, 2010a, 2010b).

El instrumento hace referencia demandas laborales y recursos disponibles para el

trabajador. Siendo los siguientes: Empleo de habilidades, Control sobre la tarea, Demandas Psicológicas o sobrecarga laboral, Demandas Físicas, Apoyo Social Supervisor, Apoyo Social Compañeros, Control sobre el contenido del trabajo y Apoyo Social.

b) Encuesta sobre indicadores sobre calidad de vida laboral. Se ha utilizado una versión abreviada de la "Encuesta para Trabajadores de CEE y ECA" diseñada por Jenaro y Flores (2005) y que ha sido utilizada previamente en otros estudios con trabajadores con discapacidad intelectual (Jenaro y Flores, 2006; Flores, Jenaro, Arias y Caballo, 2006). Dicha encuesta, contiene una serie de preguntas relacionadas con los siguientes factores de calidad de vida laboral: Ambigüedad de rol y Valoración de estresores (demandas) laborales.

5.3.2. Valoración de la calidad de vida laboral

El instrumento empleado para la valoración de la calidad de vida laboral consistió en dos preguntas abiertas: (a) ¿qué es la calidad de vida laboral para ti?, (b) ¿tienes calidad de vida laboral? Las respuestas fueron codificadas por cuatro jueces expertos, a partir del esquema de componentes de Calidad de Vida Laboral

de Segurado y Agulló (2002), revisado en estudios previos (Flores, 2007; Flores y Jenaro, 2008, 2009, 2010).

Una vez obtenidas las respuestas a las dos preguntas, las transcripciones literales fueron enviadas a cinco jueces expertos. Los resultados pusieron de manifiesto que sobre los 76 comentarios obtenidos, se obtuvo un porcentaje medio de acuerdo de 91,974%, con un rango de acuerdo que osciló entre 89,474% y 93,421%.

El estadístico Kappa de Fleiss fue de 0,909. El estadístico Kappa de Cohen fue de 0,91 (rango:0,88-0,96). El estadístico Alfa de Krippendorff fue= 0,91. Todos estos datos avalan la elevada fiabilidad de la codificación.

6. Resultados

6.1. Calidad de vida laboral: evaluación cuantitativa

Respecto a la valoración de posibles estresores, se puede observar cómo las puntuaciones promedio indican una baja intensidad de los mismos (Tabla 2). No obstante, factores como la gran cantidad de tareas por hacer, no tener información sobre el rendimiento laboral o el exceso de responsabilidad, son ejemplos de ítems que suscitan las puntuaciones más elevadas.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Los horarios y turnos	10	1	5	1,90	1,45
La gran cantidad de tareas que tengo que hacer	12	1	6	3,08	1,51
El exceso de responsabilidad	11	1	5	2,64	1,50
Las tareas repetitivas	12	1	5	2,50	1,38
La escasez de formación	9	1	6	2,22	1,64
La producción diaria que tengo que conseguir	10	1	6	2,10	1,85
El poco tiempo de descanso diario	12	1	5	2,50	1,57
La relación con mi supervisor	12	1	4	1,83	1,34
No obtener información sobre mi desempeño	12	1	6	2,67	1,92
La relación con los compañeros de trabajo	12	1	3	1,33	,65
No poder cambiar de sección/taller/tarea	12	1	5	2,33	1,44
Otras	1	1	1	1,00	.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de valoración de intensidad de estresores.

El análisis de las posibles diferencias en estas valoraciones en función de la severidad de la discapacidad o del género no arrojó diferencias significativas.

A continuación se presentan los resultados obtenidos tras valorar en qué medida los compañeros de trabajo suponen un apoyo. Así pues, en la Tabla 3 se ofrecen los resultados relativos a la pregunta ¿Sus superiores y supervisores, le expresan

claramente lo que esperan, necesitan o quieren que usted haga?. Se puede observar cómo predomina la existencia de claridad en dichas demandas. En la Tabla 4 se ofrecen los resultados ante esta misma pregunta, pero en este caso referido a los compañeros. Se puede observar cómo sigue percibiéndose claridad en las demandas, aunque en menor medida que en el caso anterior.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pocas veces	1	8,3	8,3	8,3
Bastantes veces	7	58,3	58,3	66,7
Muchas veces	4	33,3	33,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Tabla 3. Claridad en las demandas expresadas por Superiores o supervisores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pocas veces	2	16,7	16,7	16,7
Bastantes veces	7	58,3	58,3	75,0
Muchas veces	3	25,0	25,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Tabla 4. Claridad en las demandas expresadas por compañeros.

En la Tabla 5 se ofrecen los resultados relativos a la claridad percibida por los participantes en cuanto a la información que reciben sobre su desempeño según sus supervisores. Se puede observar cómo un 41,7% indican no recibir esta información con suficiente claridad. Por su parte, en la Tabla 6 se aprecia cómo por lo general

existe una elevada satisfacción con la claridad con que se comunican las tareas a realizar. Continuando con la exposición de resultados, en la Tabla 7 se puede observar cómo estos participantes no suelen ser informados sobre posibilidades de promociones o ascensos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	8,3	8,3	8,3
Pocas veces	4	33,3	33,3	41,7
Bastantes veces	5	41,7	41,7	83,3
Muchas veces	2	16,7	16,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Tabla 5. Claridad en la información sobre el desempeño, expresadas por Superiores o supervisores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Poco	1	8,3	8,3	16,7
Bastante	6	50,0	50,0	75,0
Mucho	5	41,7	41,7	100,0
Total	12	100,0	100,	

Tabla 6. Claridad sobre las tareas a realizar.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada	5	41,7	41,7	41,7
Poco	5	41,7	41,7	83,3
Bastante	1	8,3	8,3	91,7
Mucho	1	8,3	8,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Tabla 7. Claridad sobre promociones y ascensos.

Centrándonos en la salud de los participantes, en la Tabla 8 se recogen los datos relativos a la posible historia previa de problemas psicológicos relacionados con la ansiedad, estrés o depresión. Se advierte cómo un participante (8,3%) responde afirmativamente a esta cuestión. De hecho, dicho participante afirma haber estado de baja el último año por

este motivo. En la actualidad ninguno de los participantes está medicándose por ansiedad, estrés o depresión. Ante la pregunta de si perciben que su trabajo es estresante, un 25% (n=3) responde afirmativamente, mientras que para el 75% restante (n=9), el trabajo no constituye una fuente de estrés.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	1	8,3	8,3	8,3
No	11	91,7	91,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Tabla 8. Historial de ansiedad, estrés o depresión.

En la Tabla 9 se presentan los resultados obtenidos en el cuestionario de Demandas y Recursos. Se puede observar cómo las puntuaciones más elevadas se corresponden con recursos como son el apoyo social procedente de compañeros. No obstante, también existen puntuaciones elevadas en demandas como son las relacionadas con la carga psicológica que supone el desempeño

del trabajo. Analizando los factores de segundo orden del cuestionario, se observa que, por este orden, las puntuaciones más elevadas corresponden al apoyo social, seguido de la percepción de demandas y por último, de la autonomía.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Uso_Habilidades	12	2,00	3,67	2,94	0,53
Control_Tarea	12	1,33	4,33	2,36	0,77
Autonomía	12	2,00	3,67	2,94	0,53
Demanda_Psicológicas	12	2,56	5,44	4,22	0,82
Dem_fisicas	12	2,00	4,40	2,98	0,63
Demandas	12	2,28	4,92	3,60	0,70
Ap_soc_supervisor	12	2,60	4,60	3,95	0,56
Ap_soc_compañeros	12	2,33	5,33	4,24	0,94
Apoyo social	12	3,07	4,78	4,09	0,50

Tabla 9. Demandas y recursos laborales

El análisis de las posibles diferencias entre participantes en función del género reveló una ausencia de diferencias en las variables analizadas. Por otro lado, el análisis de las posibles diferencias en función de la severidad de la discapacidad reveló la presencia de diferencias en

función de la severidad de la discapacidad. El grupo intermedio obtuvo puntuaciones significativamente más bajas, según pusieron de manifiesto los análisis post hoc (Duncan y Scheffé), en la variable Uso de habilidades y en el factor Autonomía (Tabla 10).

	N	Media	Desv. típ.	F	Sig.
Uso_Habilidades				16,054	0,001
52 o menos	3	3,50	0,17		
53 a 75	6	2,50	0,35		
76 o más	3	3,28	0,10		
Autonomía				16,054	0,001
52 o menos	3	3,50	0,17		
53 a 75	6	2,50	0,35		
76 o más	3	3,28	0,10		

Tabla 10. Estadísticos descriptivos y significación de las diferencias en Demandas y recursos laborales, en función de la severidad de la discapacidad.

6.2. Valoración cualitativa de la calidad de vida laboral

Como comentáramos previamente, la valoración de las respuestas abiertas emitidas por cada participante requirió su codificación posterior, empleando las dimensiones e indicadores propuestos por Segurado y Agulló (2002).

Así, como se puede observar en la Figura 2, de los 76 fragmentos textuales que fueron codificados, cuando se pregunta a

los trabajadores con discapacidad qué es la calidad de vida laboral, sus respuestas se relacionan en un 34% de las ocasiones con aspectos organizativos, en un 29% con indicadores individuales, en un 21% con aspectos relacionados con el medio ambiente de trabajo, y en un 16% con elementos del entorno sociolaboral.

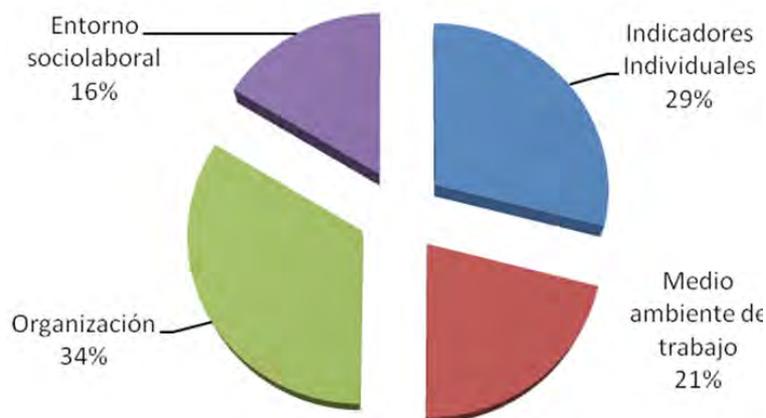


Figura 2. Porcentaje de mención de las diferentes dimensiones de calidad de vida laboral.

Profundizando en las respuestas ofrecidas por los participantes, y centrándonos en los indicadores individuales, es posible observar cómo un 13,3% de los factores que se asocian con la calidad de vida laboral se refieren a tener un trabajo que satisfaga personalmente (“Disfrutar del trabajo”, “Encontrarme cómoda

con las funciones que desempeño”; “Sentirte valorado económicamente”) y un 10,6% de las respuestas se relacionan con desempeñar un trabajo acorde con las expectativas o valores personales (“Desarrollo de habilidades”; “un trabajo que te ayude a crecer como persona”).

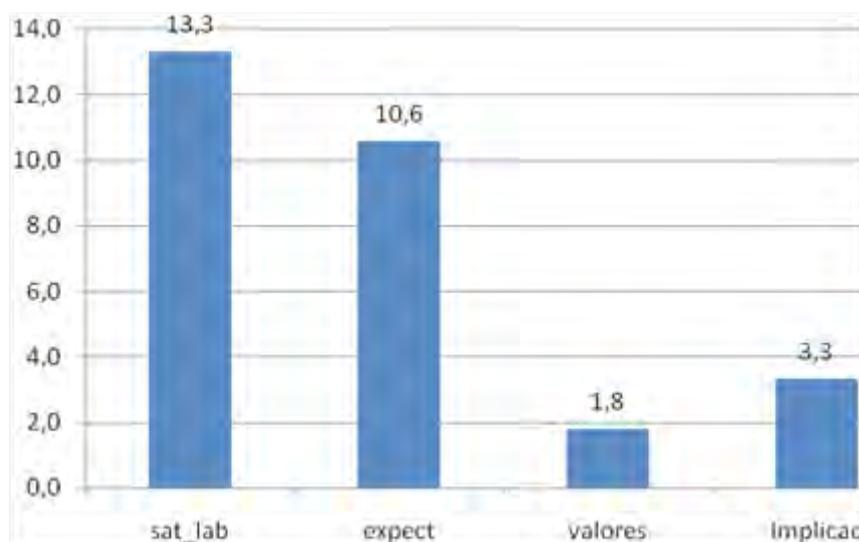


Figura 3. Porcentaje de mención de los indicadores individuales de calidad de vida laboral.

En la Figura 4 se puede apreciar cómo del total de variables del medio ambiente de trabajo, el mayor porcentaje de respuestas (9,4%) se relaciona con las condiciones objetivas del trabajo (horarios, salario, etc.) (“Flexibilidad dentro de unas franjas de horario para poder acceder al puesto

de trabajo”; “Tener flexibilidad laboral”). El siguiente factor más frecuentemente mencionado se relaciona con la percepción subjetiva de desempeñar un trabajo de calidad (5,7%) (“Ambiente excelente para los empleados”).

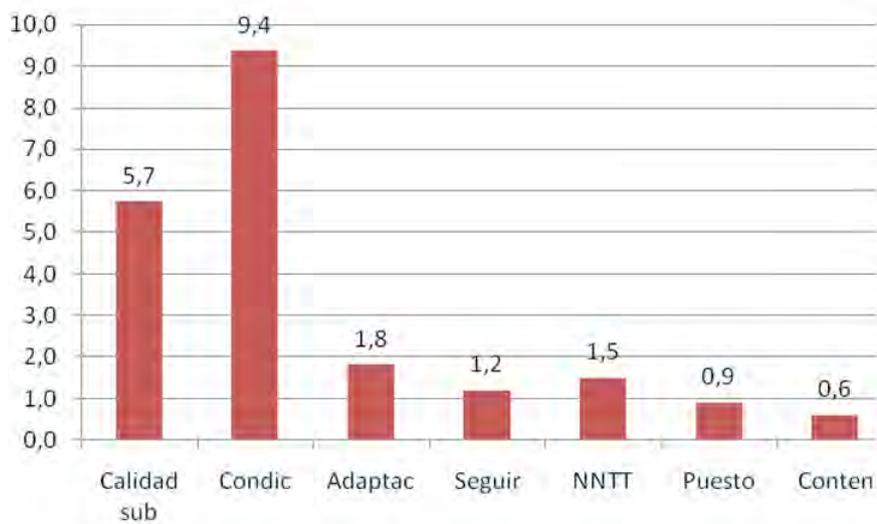


Figura 4. Porcentaje de mención de los indicadores del Medio ambiente de trabajo.

En la Figura 5 se presentan las respuestas ofrecidas respecto a los indicadores de organización del trabajo. Se puede apreciar cómo un 15,7% de las respuestas se relacionan con aspectos sociales (“Tener

un buen ambiente”; “Entorno donde la gente que tienes al lado te haga sentir bien”; “Estar en un ambiente de trabajo donde esté a gusto”).

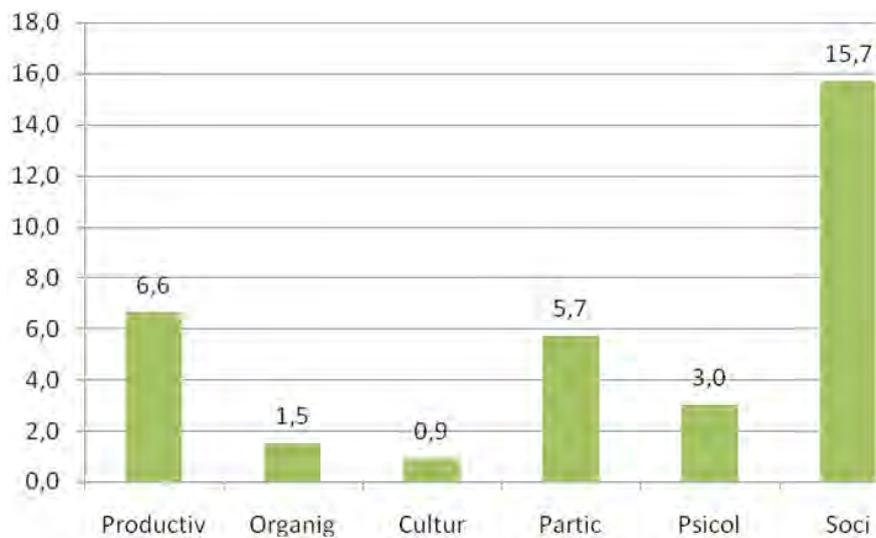


Figura 5. Porcentaje de mención de los indicadores de la organización del trabajo.

En la Figura 6 se aprecia cómo la mayoría de los comentarios relacionados con el entorno sociolaboral se relaciona con disfrutar de una vida de calidad (7,6%) (“Hacer otras actividades extralaborales, entre ellos, fútbol, tenis, etc.”, “Trabajo que te deja tiempo para tu vida privada”).

En la Tabla 11 se presentan los indicadores de calidad de vida y su frecuencia absoluta y relativa. En términos absolutos se puede observar cómo los aspectos más mencionados o que a juicio de los

entrevistados son más definitorios de la calidad de vida laboral (en cuanto a la frecuencia de mención), son los aspectos sociales, seguidos de un trabajo satisfactorio, y de un trabajo que cumpla con nuestras expectativas. Por el contrario, los aspectos menos mencionados y por tanto, que se pudieran entender como menos definitorios de la calidad de vida laboral, se relacionan con el contenido del trabajo, las características del puesto y la cultura del lugar de trabajo.

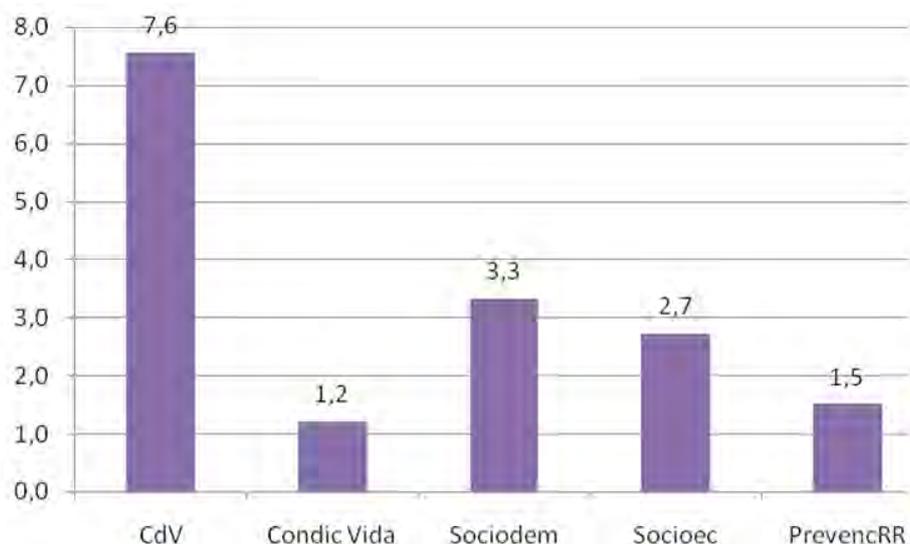


Figura 6. Porcentaje de mención de los indicadores del entorno sociolaboral.

	Indicador	Frecuencia	% relativa	% absoluta
Indicadores individuales				
	Sat_lab	44	45,8	13,3
	Expect	35	36,5	10,6
	Valores	6	6,3	1,8
	Implicac	11	11,5	3,3
Medio ambiente de trabajo				
	Calidad sub	19	27,1	5,7
	Condic	31	44,3	9,4
	Adaptac	6	8,6	1,8
	Seguir	4	5,7	1,2
	Nntt	5	7,1	1,5
	Puesto	3	4,3	0,9
	Conten	2	2,9	0,6
Organización				
	Productiv	22	19,8	6,6
	Organig	5	4,5	1,5
	Cultur	3	2,7	0,9
	Partic	19	17,1	5,7
	Psicol	10	9,0	3,0
	Soci	52	46,8	15,7
Entorno sociolaboral				
	Calidad de vida	25	46,3	7,6
	Condic vida	4	7,4	1,2
	Sociodem	11	20,4	3,3
	Socioec	9	16,7	2,7
	Prevenc. Riesgos	5	9,3	1,5
Total		331		100,0

Tabla 11. Indicadores del constructo de calidad de vida laboral.

7. Conclusiones

Volviendo a las hipótesis, nuestra primera predicción planteaba que los estudiantes tendrían una percepción positiva de su calidad de vida laboral. Concretamente, planteábamos que existiría una baja valoración de estresores, ambigüedad de rol, baja percepción de demandas y una elevada percepción de recursos. Por otro lado, predecíamos que no habría diferencias en la calidad de vida laboral entre los participantes, en función del género o la severidad de la discapacidad. En cuanto a los resultados obtenidos, el hecho de que ninguno de los potenciales estresores haya suscitado puntuaciones superiores a 3 sobre 10, la percepción de una baja ambigüedad y de elevados recursos de apoyo social, constituyen evidencias en apoyo de esta hipótesis. A ello se ha de sumar la, por lo general, ausencia de diferencias significativas en las percepciones, en función del género o la severidad de la discapacidad. Así pues, y como constatan numerosas investigaciones, tener un empleo con los apoyos adecuados (como es el caso de los participantes objeto de nuestro estudio), garantiza el equilibrio entre demandas y recursos y por tanto, la calidad de vida laboral (Flores, 2007; Flores et al, 2010a; González, Peiró y Bravo, 1996; Jenaro, Flores, González, Vega y Cruz, 2010a, 2010b),

La segunda hipótesis predecía que los estudiantes tendrían un modelo mental de calidad de vida laboral multidimensional. Al respecto, es posible indicar que los cuatro factores del modelo de calidad de vida laboral y los 22 indicadores de calidad de vida laboral han sido mencionados por los participantes. Concretamente, los trabajadores con discapacidad apelan fundamentalmente a los aspectos sociales (bienestar interpersonal) y al ajuste con expectativas (bienestar personal) para valorar su calidad de vida laboral. En consecuencia, y retomando a Segurado y Agulló (2002, p. 835), la mejora de la calidad de vida laboral requiere hacer compatibles los intereses de la organización con las metas y expectativas

de sus miembros, prestando atención a satisfacer las necesidades e intereses de sus trabajadores (de desarrollo personal y profesional, satisfacción, etc.). Estos resultados han sido obtenidos en estudios previos con otras poblaciones con diferentes tipos de discapacidad (Flores y Jenaro, 2008, 2009, 2010; Flores, Jenaro, González-Gil, Robaina y Martín, 2010a; Jenaro y Flores, 2006, 2009; Jenaro, Flores, González, Vega y Cruz, 2010).

8. Referencias bibliográficas

- Alcover, C. y Pérez, V. (2011). Riesgos Psicosociales en Trabajadores con Discapacidad. Influencia del control sobre el trabajo, el apoyo social y la autoeficacia laboral en el afrontamiento de las demandas del puesto, la satisfacción laboral y la intención de abandono. Fundación Adecco | Equipo de Investigación INPSITRO Universidad Rey Juan Carlos Noviembre 2011.
- Aycan, Z. y Kanungo, R.N. (2001). Cross-cultural Industrial and Organizational Psychology: A critical appraisal of the field and future directions. En N. Anderson, D.S. Ones, H.K. Sinangil y C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (vol. 1, pp. 385-408). Londres: Sage.
- Bakker, A. B., Demerouti E., de Boer, E. y Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356.
- Cascio, W.F. y Thacker, J. W. (1994). *Managing human resources*. Canadá: McGraw-Hill Ryerson.
- Chiocchio, F. (2001). *Developpement et comparaison des modeles d'appariement personne-environnement effectués auprès de personnes ayant une déficience intellectuelle en démarche d'intégration socioprofessionnelle*. Québec, Canada: Université de Montréal, Montréal, Québec, Canada.
- Chiocchio, F. y Frigon, J. Y. (2006).

Tenure, satisfaction, and work environment flexibility of people with mental retardation. *Journal of Vocational Behavior*, Goode, D. A. (1990). Thinking about and discussing quality of life. En R.L. Schalock y M.J. Begab (Eds.), *Quality of Life: Perspectives and Issues* (pp. 41-57). Washington, DC: American Association on Mental Retardation. 68(1), 175-187.

- Dawis, R. V. y Lofquist, L.H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Mneapolis, MN: University of Minnesota Press.

- De Jonge, J. y Kompier, J. (1997). A critical examination of the Demand-Control-Support Model from a Work Psychological Perspective. *International Journal of Stress Management*, 4(4), 235-258.

- De la Poza, J. y Prior, J. (1988). *Calidad de vida en el trabajo: un estudio empírico*. Primer Congreso Iberoamericano y Tercero Nacional de Psicología del trabajo y de las organizaciones. Madrid, Colegio Oficial de Psicólogos.

- Delamotte, Y. y Takezawa, S. (1986). *Quality of working life in international perspective*. Geneva: International Labour Office.

- Delamotte, Y. y Takezawa, S. (1986). *Quality of working life in international perspective*. Geneva: International Labour Office.

- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The Job-Demands-Resources Model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499-512.

- Elizur, D. y Shye, S. (1990). Quality of work life and its relations to quality of life. *Applied Psychology: An international Review*, 39, 275-291.

- Farris, B., y Stancliffe, R. J. (2001). The co-worker training model: Outcomes of an open employment pilot project. *Journal of Intellectual & Developmental*

Disability, 26, 145-161.

- Fernet, C., Guay, F. y Senécal, C. (2004). Adjusting to job demands: the role of work self-determination and job control in predicting burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 39-56.

- Flores, N. (2007). *Calidad de vida laboral en empleo protegido: evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*. Tesis Doctoral no publicada: Universidad de Salamanca.

- Flores, N. (2008). *Calidad de Vida Laboral en empleo protegido: evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*. Madrid: Colección de Estudios, Consejo Económico y Social.

- Flores, N. y Jenaro, C. (2010). Riesgos psicosociales y fomento del engagement en trabajadores con discapacidad intelectual. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, nº 72, pág. 32, junio 2010.

- Flores, N. y Jenaro, C. (2008). Quality of Working Life Indicators in Sheltered Workshop Workers: job demands, resources and psychological risks (pp. 153-168). En: E. Avram (Coord.), *Psychology in Modern Organizations*. Bucarest: Editura Universitara.

- Flores, N. y Jenaro, C. (2009). Riesgos Laborales y engagement en trabajadores con discapacidad intelectual. En: M. A. Verdugo, T. Nieto, B. Jordán de Urrés y M. Crespo (Coords.), *Mejorando Resultados personales para una vida de calidad* (pp. 615-630). Salamanca, España: Amarú.

- Flores, N. y Jenaro, C. (2010). Riesgos psicosociales y fomento del "engagement" en trabajadores con discapacidad intelectual. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, 72, 32-39

- Flores, N., Jenaro, C. González, F. y García, P.M. (2010b). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. *Zerbitzuan*, 47, 95-107.

- Flores, N., Jenaro, C. González-Gil, F., Robaina, F. y Martín, M.V. (2010a). Quality of working life in healthcare services. En: A.V. Ciurea, C.L. Cooper and E. Avram (Eds.), Management in health organizations (HO). Bucarest, Rumanía: The 21st century perspectives.
- Flores, N., Jenaro, C. y Arias, B. (2006), Quality of Working Life Indicators in Sheltered Workshop Workers: An analysis based on the job Demands-Resources Model. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 19 (3), 230.
- Fundación Universia (2014) II Estudio "Universidad y discapacidad" Disponible en: <http://www.fundacionuniversia.net/actualidad/noticias/detalleNoticias-2822.html>
- González, P., Peiró, J. M. y Bravo, M. J. (1996). Calidad de Vida Laboral. En J.M. Peiró y F. Prieto (eds.). Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo, (pp. 161-186). Madrid: Síntesis.
- Goode, D.A. (1989). Quality of life and quality of work life. En W.E. Kiernan, y R.L. (Eds.), Economics industry and disability, a look ahead, pp. 337-349. Baltimore, Maryland: Paul H. Brookes.
- Howard, B. y Gould, K. E. (2000). Strategic planning for employee happiness: A business goal for human service organizations. American Journal on Mental Retardation, 105, 377-386.
- Instituto Nacional de Estadística – INE. (2012) Encuesta de Integración Social y Salud 2012.
- Instituto Nacional de Estadística – INE. (2014). Informe El Empleo de las personas con discapacidad 2012.
- Jenaro C, Rodríguez P. (2004). Habilidades manipulativas y laborales en centros residenciales: concepto, evaluación y recursos. Gerencia de Servicios Sociales. Consejería de familia e igualdad de oportunidades. Junta de Castilla y León. 2004
- Jenaro, C. (1997). Orientación profesional en personas con discapacidad: desarrollo y aplicación de instrumentos de evaluación e intervención. Tesis Doctoral no publicada. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Jenaro, C. (1997). Planificación de la transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad. En VV.AA. III Congreso La Atención a la Diversidad en el Sistema Educativo (pp.1-21). Salamanca: Universidad de Salamanca. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO).
- Jenaro, C. (1999). La transición a la vida adulta en jóvenes con discapacidad: Necesidades y Demandas. Ponencia presentada en las III Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Salamanca 18, 19 y 20 de marzo de 1999.
- Jenaro, C. (2000). La entrevista de trabajo en jóvenes con y sin discapacidad. En Carbonero, M., Lucas, S. y Martín, L. (Ed.). Formación De Formadores: Estrategias De Orientación Laboral. (pp.167-184). Valladolid: Consejería de Industria, Comercio y Turismo. Junta de Castilla y León.
- Jenaro, C. (2004). Trabajo y Discapacidad. En J. De Elena (Ed.), Desigualdad Social y Relaciones de Trabajo, (pp. 129-142). Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Jenaro, C. y Flores, N. (2006). Calidad de Vida Laboral en Empleo Protegido. En M.A. Verdugo (Dir.), Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación, (pp. 199-214). Salamanca: Amarú.
- Jenaro, C. y Flores, N. (2009). Resultados de empleo en el trabajador con discapacidad intelectual y en la organización. En M.A. Verdugo (coord.). Mejorando resultados personales para una vida de calidad: VII Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad (pp. 593-614).

Salamanca: Amarú.

- Jenaro, C. y Verdugo, M. A. (1995). La formación profesional y la transición a la vida adulta. En: Verdugo, M. A. (coord.), *Personas con discapacidad: perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras* (pp. 79-134). Madrid: Siglo Veintiuno.
- Jenaro, C., Flores, N. y Arias, B. (2007). Burnout and Coping in Human Service Practitioners. *Professional Psychology: Research and Practice*, 38, 80-87.
- Jenaro, C., Flores, N., Caballo, C., Arias, B. y De Elena, J. (2006). Demandas y riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad intelectual. *Comunicación e Ciudadanía*, 2, 1-21.
- Jenaro, C., Flores, N., González, F., Vega, V. y Cruz, M. (2010). Calidad de vida laboral en trabajadores en riesgos de exclusión social: modelo explicativo, evaluación y propuestas de mejora. En M.A. Verdugo, M. Crespo y T. Nieto (Coords). *Aplicación del paradigma de calidad de vida.VII Seminario de Actualización Metodológica en Investigación sobre Discapacidad SAID 2010* (pp. 99-116). Salamanca: INICO. Colección Actas 6/2010.
- Jenaro, C., Flores, N., González, F., Vega, V. y Cruz, M. (2012). Valoración de la calidad de vida laboral por parte del trabajador con discapacidad. VIII Jornadas Científicas Internacionales de investigación sobre discapacidad.
- Jenaro, C., Flores, N., Rodríguez, P. y Caballo, C. (2006). Assessment of support needs in participants with intellectual disabilities in occupational centers and sheltered workshops. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 19(3), 246.
- Jenaro, C., Mank, D., Bottomley, J., Doose, S. y Tuckerman, P. (2002). Supported employment in the international context: An analysis of processes and outcomes. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17, 5-21.
- Jenaro, C., Rodríguez, P. y Flores, N. (2004). Evaluación de las habilidades laborales en centros residenciales para personas con discapacidad intelectual. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Jenaro, C., Verdugo, M.A. y Arias, B. (1995). Validación y aplicación del Cuestionario de Madurez para el Empleo (EMI) a una muestra de jóvenes con discapacidad física y sensorial. I Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con Discapacidad. Salamanca.
- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, productivity and reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karasek, R.A. (1985). *Job Content Questionnaire and User's Guide*. Columbia University.
- Llorens, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W. y Salanova, M. (2006). Testing the robustness of the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 13, 378-391.
- Marineau, N. (1998). *Elaboration d'un instrument d'intégration socioprofessionnelle pour les personnes ayant des incapacités intellectuelle*. Granby: Centre Butters-Savoy et Horizon.
- Martel, J. P. y Dupuis, G. (2006). Quality of Work Life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measurement instrument. *Social Indicators Research*, 77, 333-368.
- Martín, F., y Pérez, J. (1997). Factores psicosociales: metodología de evaluación. NTP 443. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT). Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.
- Meliá, J.L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J. M., Salanova, M., y Gracia, D. (2006). Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa. En Meliá, J.L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A.,

Peiró, J. M., Pou, R., Salanova, M., Gracia, D., de Bona, J.M., Bajo, J.C., y Martínez-Losa, F.: *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Barcelona: Foment del Treball Nacional, pp.13-36.

- Ministerio de Educación, *Las Políticas sobre discapacidad en el sistema universitario español*, Secretaría General Técnica, Subdirección General del Documentación y Publicaciones, Madrid 2011.

- O'Connor, B.P. y Vallerant, R.J. (1994) *Motivation, self-determination and person-environment fit as predictors of psychological adjustment among nursing home residents*. *Psychology and Aging*, 9(2), 189-194.

- Peeters, M. y Rutte, C. (2005). *Time Management Behavior as a Moderator for the Job Demand-Control Interaction*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 64-75.

- Salanova, M. Peiró, J. M. y Schaufeli, W. B. (2002). *Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers: An extension of the job demand-control model*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 1-25.

- Salanova, M., Bakker, A. y Llorens, S., (2006). *Flow at work: evidence for an upward spiral of personal and organizational resources*. *Journal of Happiness Studies*, 7, 1–22. doi 10.1007/s10902-005-8854-8

- Salanova, M., Gracia, F.J. y Peiró, J.M. (1996). *Significado del trabajo y valores laborales.*[Meaning of work and labour values]. En J.M. Peiró y F. Prieto (Dir.). *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo* (pp.35-62). Madrid: Síntesis.

- Schalock, R. L. y Verdugo, M.A. (2002). *Handbook on quality of life for human service practitioners*. Washington, DC: American Association on Mental Retardation.

- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social*. *Psicothema*, 14, 828-836.

- Test, D. (1993). *Job satisfaction of persons in supported employment. Education and training in Mental Retardation*, 28, 38-46.



Personas con Discapacidad y Políticas Activas de Empleo en Andalucía

Aparicio Narváez, Antonio

Trabajo Fin de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos Universidad de Cádiz. Año 2013

Tutora: Eva Garrido. Catedrática de la Universidad de Cádiz

Resumen

Europa, España y las diferentes comunidades autónomas realizan grandes esfuerzos económicos y humanos en pro de la inserción laboral de diferentes colectivos en riesgo de exclusión social y otros que por sus características podrían estarlo. Ejemplo de ello es la apuesta que se hace desde lo público por la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad. Pero todos estos esfuerzos, ya sean nacionales, autonómicos o comunitarios no son suficientes porque las personas con discapacidad son hoy por hoy el colectivo con mayores dificultades de acceso al empleo, especialmente en épocas de crisis. Hay déficit de información estadística y de valoraciones de las actuaciones políticas públicas realizadas en el pasado en atención a la inserción laboral de las personas con discapacidad. Es esta valoración la que entendemos debe realizarse, y el objetivo pues central del proyecto que aquí se plantea, con el fin de proceder en su caso a una reformulación de las políticas de fomento e inserción laboral de este colectivo que efectivamente puedan cumplir su objetivo final, y en particular en el ámbito de la Comunidad Autónoma andaluza.

Palabras clave

Discapacidad, políticas activas de empleo, inserción laboral, centro especial de empleo.

1. Introducción

El presente trabajo de investigación deriva de una inquietud personal y profesional por demostrar que las políticas activas de empleo son esenciales para la inserción laboral de las personas desempleadas, con especial incidencia en los colectivos con mayores problemas de acceso al mercado laboral, entre ellos las personas con discapacidad.

El empleo de las personas con discapacidad es una preocupación creciente de la economía, tanto a escala internacional como nacional. Es lógico que despierte este interés social por analizar esta cuestión dado que las personas con discapacidad son uno de los colectivos en situación de desventaja, objeto de políticas tanto laborales como sociales. No obstante, conviene recordar que la importancia del empleo de este colectivo no siempre ha sido tan evidente. Uno de los problemas históricos que nos hemos encontrado en España ha sido la falta de información estadística especializada en este colectivo o lo incompleto de las mismas, y está claro que si no se visualiza el problema de forma cuantitativa, no se puede planificar un plan de acción y unos objetivos alcanzables.

Según la Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS), discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. [...] Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

Dentro de la discapacidad existen varios grados, y si se superan estos grados dentro de los distintos tipos de discapacidades se puede considerar que

una persona tiene o no una discapacidad severa, con las consecuencias que de ello se deriva. Las personas con discapacidad Severa se pueden definir como aquellas personas que tienen gravemente dificultada la realización de sus actividades cotidianas, necesitan el requerimiento del apoyo o cuidados de una tercera persona y no logra superar las barreras del entorno. Se suelen englobar en este apartado a personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o con discapacidad intelectual de al menos el 33%, y las personas con discapacidad física o sensorial de al menos el 65%.

Otro concepto que se debe tener claro a la hora del estudio de este colectivo es la Minusvalía, que significa la situación de desventaja en que se encuentra una persona determinada, como consecuencia de una deficiencia que limita, o impide, el cumplimiento de una función que es normal para esa persona, según la edad, el sexo y los factores sociales y culturales.

Es importante tener cuidado en no confundir el uso de los términos que nos pueden parecer sinónimos pero que tienen significados y connotaciones diferentes. La discapacidad puede ser temporal o permanente, reversible o irreversible, pero también es importante que quede claro que "La persona no es discapacitada, sino que tiene una discapacidad" y ésta puede ser¹:

- **Física o Motórica.** Las personas con discapacidad física son aquellas que tienen problemas en su movilidad, ya sea total o parcial. Engloba enfermedades del aparato locomotor, nervioso, cardiovascular, digestivo, sangre, riñón, etc.
- **Sensorial.** Abarca enfermedades que afectan principalmente a vista y oído, dificultando la relación con el entorno familiar y social.

¹ Peláez Peláez, Eva, Sánchez Oliva Francisca, Medina Quesada Nieves "Tipos de discapacidades; Manual de Apoyo para la Orientación Profesional a Personas con Discapacidad". Centro de Referencia para la Orientación Profesional, Jaén. Servicio Andaluz de Empleo, 2008.

• **Psíquica.** Engloba a su vez a dos categorías:

- Por un lado, la intelectual, caracterizada por un funcionamiento intelectual inferior a la media, unido a limitaciones en dos o más de las siguientes áreas: comunicación, cuidado personal, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad, autogobierno, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, ocio y trabajo. La discapacidad intelectual se manifiesta antes de los 18 años.

- Por otro lado, el trastorno Mental. No se debe confundir con la discapacidad intelectual. Se define como una enfermedad que se manifiesta en cualquier edad y no tiene que afectar al funcionamiento intelectual. Es posible que implique pérdida de contacto con la realidad pero puede mejorar con medicación.

El reconocimiento administrativo de la discapacidad es a través del certificado de discapacidad; que es un documento oficial destinado a personas con discapacidad psíquica, física o sensorial, que acredita la condición de persona con discapacidad. Es necesario tener reconocido un grado mínimo del 33 % para que el certificado permita el acceso a las prestaciones derivadas de la Ley 13/1982, de 13 de abril, de Integración Social del Minusválido (en adelante LISMI), políticas de mercado de trabajo, beneficios fiscales, ayudas a la vivienda, la educación y la movilidad. La finalidad de este certificado es compensar las desventajas sociales que la discapacidad implica, proporcionando acceso a derechos y prestaciones, con vistas a equiparar oportunidades. Aunque también, a partir del Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, se han incluido en el concepto de personas con discapacidad

a los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. Así pues, en adelante, cuando se mencione a las personas con discapacidad se entenderá alusivo a todas las indicadas.

En nuestro ordenamiento jurídico se hace referencia a las personas con discapacidad en distintas normas con distinto alcance, comenzando por la propia la Constitución Española que reconoce la atención de las personas con discapacidad y la creación de un sistema de servicios sociales promovido desde los poderes públicos para proporcionar bienestar a la ciudadanía, como recoge varios de sus preceptos entre los que destaca el artículo 49: "los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos". Aunque en palabras queda algo desfasado, ya que cataloga a las personas con discapacidad como disminuidos, en esencia, su finalidad es la de proteger y garantizar los derechos y libertades constitucionales contenidas en este Título. Y hay que interpretar o analizar dicho precepto en el propio contexto temporal en el que se sitúa.

Téngase en cuenta, al respecto, cómo en 1978 el modelo de Estado del bienestar se centraba en toda la ciudadanía, en la protección sanitaria y en la Seguridad Social. El desarrollo social de nuestro país desde entonces ha configurado a los servicios fundamentales como un ámbito de importancia fundamental, desarrollados fundamentalmente por las comunidades autónomas, con colaboración especial del tercer sector, para la atención a las situaciones de dependencia.

Asimismo, y en el ámbito internacional,

la década de los ochenta marca un momento de gran interés por el colectivo de las personas con discapacidad, ya que a partir de entonces esta temática cobra gradualmente mayor importancia. La promulgación del Año Internacional para las Personas con Discapacidad (1981), y la aprobación del Programa de Acción Mundial para los Impedidos, el 3 de diciembre de 1982, es el punto de partida para incrementar los esfuerzos que buscaban extraer información sobre las características de las personas con discapacidad, al mismo tiempo que se recopilaba el material sobre las experiencias ya desarrolladas, datos estadísticos y otros datos cualitativos.

La Asamblea General de Naciones Unidas proclamó el período 1983-1992² como Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos, lo que sirvió para que muchos países llevaran a cabo acciones para mejorar las condiciones de vida de este grupo de población.

De vuelta al territorio nacional, la aprobación en 1982 de la LISMI supuso un antes y un después en las políticas dirigidas a las personas con discapacidad. La Ley reconoció por primera vez un sistema de prestaciones económicas y servicios. Esta ley ha cumplido su objetivo histórico, que era el de incorporar la población por entonces denominada minusválida, al sistema de protección social. La extensión de la acción protectora asistencial, reforzada por la Ley 26/1990, de pensiones no contributivas, y la puesta en marcha de servicios de estimulación precoz, centros de día, educación especial y formación ocupacional reforzaban de manera activa desde el ámbito de los servicios, la protección económica bajo la perspectiva de integración socio-laboral. Ello supuso la reducción de la pobreza en una buena parte del colectivo de personas con discapacidad, una creciente visibilidad social y normalización de las condiciones reales de este colectivo y, sobre todo, el inicio de un largo proceso

de incorporación socio-laboral de este colectivo. Es obvio, sin embargo, que aunque la LISMI haya cumplido su objetivo histórico, no quiere decir que haya tenido éxito en todos sus objetivos como instrumento de integración.

La LISMI estableció por vez primera un sistema coherente de integración laboral cuyo fin era la integración de las personas activas con discapacidad en el sistema ordinario de empleo; en este nuevo sistema, la cuota de reserva del dos por cien para personas con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores, y no solo en la administración pública, fue un primer paso decisivo. Por otra parte, la propia LISMI puso en marcha de manera pionera el programa de inserción laboral de las personas con discapacidad mediante los Centros Especiales de Empleo, en adelante CEE, de los cuales se hablará detenidamente más adelante en el apartado referido a las políticas de empleo. Baste ahora decir que los CEE se contemplaban en parte como espacio laboral protegido o empleo protegido y, también, como tránsito hacia el empleo en el mercado ordinario. La importancia de este dispositivo es incuestionable, sin dejar de considerar que hoy ni son la solución del empleo de las personas con discapacidad ni, en la mayoría de los casos, constituyen un sistema de transición hacia el empleo ordinario, que es uno de sus fines. En todo caso, la efectividad de los CEE como instrumentos de integración laboral es indiscutible, sobre todo para aquellos colectivos de personas con discapacidad que presentan más dificultades de inserción laboral.

Además, la diferenciación tradicional entre empleo protegido y empleo ordinario ha perdido buena parte de su sentido dada la necesidad de establecer programas y políticas de transición flexible entre ambos tipos de empleo, tal como demuestra los programas de enclaves laborales y empleo con apoyo, los cuales serán desarrollados en siguientes epígrafes.

Desde comienzos de siglo, se ha producido un cruce de realidades que han hecho

² ONU. <http://www.un.org/spanish/esa/social/disabled/disun.htm>.

del logro de la autonomía personal y de la incorporación laboral de las personas con discapacidad el centro neurálgico de las estrategias de las organizaciones de la discapacidad y el objetivo fundamental de las políticas públicas. En lo referente a la promoción de la autonomía personal la respuesta ha venido por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en Situación de Dependencia, que supone un gran logro en la acción protectora al servicio de la autonomía personal. En lo que se refiere a la inserción laboral, se ha definido progresivamente lo que constituye hoy un objetivo central: lograr el pleno empleo para las personas activas con discapacidad en puestos de trabajo de calidad, adaptados en su caso, y que forme parte de la negociación colectiva, de la responsabilidad corporativa de las empresas y de un mayor compromiso del sector público, aunque en el momento económico en que vivimos el pleno empleo se antoja muy complicado. El empleo no sólo es la base de la ciudadanía sino también el factor más importante para reducir el riesgo de pobreza en las personas con discapacidad, especialmente en España donde este riesgo es elevado³.

Los fundamentos de la medida hacia el empleo de calidad están constatados en las normativas que se han ido aprobando en los últimos años, como son la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (en adelante LIONDAU); la Ley 8/2005, de 6 de junio, de compatibilidad de pensiones de invalidez no contributivas con el empleo remunerado; o la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo. Esta última establece la necesidad de aprobar una estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad basada en la activación, en la calidad del empleo y en la no discriminación, sobre

todo de la mujer con discapacidad. Una contribución a la definición de dicha estrategia es el documento del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (en adelante CERMI) denominado «Grandes Líneas sobre la Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad 2007-2008», y que fue aprobada por el anterior Gobierno de España, previa consulta con las organizaciones sociales, como desarrollo de la Disposición Adicional Duodécima de la Ley 43/2006 sobre mejora del crecimiento y el empleo.

Dicha estrategia, aprobada en el Consejo de Ministros del 26 de septiembre de 2008, bajo el título de «Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012» define como objetivos generales o estratégicos el aumento de las tasas de actividad y ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo de este colectivo y, también, combatir su discriminación. Los objetivos de esa nueva estrategia van dirigidos a remover las barreras de todo tipo que dificultan el acceso al empleo de las personas con discapacidad, potenciar la educación y formación para favorecer su empleabilidad, diseñar políticas activas de empleo, promover la contratación en el mercado ordinario, renovar el empleo protegido a la vez que favoreciendo su transición al empleo ordinario, mejorar la calidad del empleo y, finalmente, crear sistemas de información sobre el empleo de este colectivo que permitan evaluar su efectividad. Entre todos estos objetivos, hay que destacar la eliminación de barreras de todo tipo, el apoyo a la transición al empleo, el cumplimiento efectivo de la cuota de reserva del dos por cien en las empresas de más de 50 trabajadores con la ayuda de la negociación colectiva, los incentivos al empleo, el empleo con apoyo, la promoción del trabajo autónomo, el reforzamiento de la Responsabilidad Social Corporativa (en adelante RSC) en materia de empleo de personas con discapacidad, las difusión de buenas

³ OECD, *Sickness, disability and work: breaking the barriers*. Paris, 2007.

prácticas y las mejoras en información y coordinación constituyen, entre otras, medidas de desarrollo de gran importancia. Como complemento, la estrategia contempla objetivos transversales tales como la utilización de las tecnologías de la información y comunicación y una atención especial a los factores que pueden agravar la situación de discriminación como son el género, la edad, el tipo de discapacidad o la residencia.

Tal como se ha mencionado, la Estrategia Global pretende no sólo ampliar la incorporación laboral de las personas con discapacidad para acercar a este colectivo a las tasas de actividad y de empleo de la población general española, sino también, y sobre todo, garantizar la calidad del empleo, mejorar la empleabilidad de la mujer con discapacidad y de los colectivos que sufren mayor discriminación y facilitar la transición entre formación y empleo así como mejorar las políticas de cobertura social y de empleo.

Los resultados obtenidos de dicha Estrategia son positivos, ya que en 2010 se ha conseguido que el colectivo de personas con discapacidad no acuse con igual intensidad los efectos negativos de la crisis sobre el empleo. En el periodo Diciembre 2009 a Diciembre 2010, el número de contratos a personas con discapacidad registrados en el Servicio Público de Empleo Estatal aumentó en un 18.52% hasta alcanzar los 61.128 contratos a personas con discapacidad a final de 2010. En todo 2009 se registraron 51.577 contratos a personas con discapacidad. Esta tendencia se mantiene durante el año 2011, ya que hasta el mes de agosto, el número de contratos a personas con discapacidad registrados en el Servicio Público de Empleo Estatal ha sido de 42.178, lo que supone un incremento del 6,86% sobre los contratos registrados hasta el mismo mes del año 2010, que fueron de 39.471. Son datos a nivel de toda España, que reflejan que las acciones llevadas a cabo están consiguiendo la finalidad para la que se ha creado la Estrategia Global que es la inserción

laboral de las personas con discapacidad.

2. Políticas Activas de Empleo

La Constitución Española de 1978 estableció el principio de descentralización territorial del poder, a partir del cual se puso en marcha el Estado de las Autonomías. En el artículo 149.1.13ª, reserva al Estado la competencia exclusiva sobre las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica, estableciendo, en el mismo artículo 149.1.7ª, que el Estado tiene competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Los estatutos de las Comunidades Autónomas deben precisar cuáles son las competencias que éstas asumen, siendo la lista contenida en el artículo 148 un simple indicador de materias. Es importante resaltar, en primer lugar, que la atribución de las competencias a las comunidades autónomas no se efectúa por la Constitución sino que ésta es un cometido de los estatutos. Ésta es la auténtica fuente para configurar el ámbito competencial de las comunidades autónomas. Ahora bien, el artículo 147 de la Constitución establece cuál debe ser el contenido de los estatutos de autonomía.

España se convirtió en un modelo intermedio entre el Estado federal y el unitario, obligando a las diferentes administraciones públicas a una colaboración entre ellas. Al mismo tiempo que se desarrollaba este nuevo modelo en los años ochenta, el país se incorporó a las Comunidades Europeas, lo que supuso que una nueva administración pública actuara dentro del territorio español. Las Comunidades Autónomas fueron adquiriendo mayores competencias conforme pasaron los años, y en la actualidad son ellas las que gestionan las políticas activas de empleo.

Finalmente, el Real Decreto 3825/1982, de 15 de diciembre, determina las normas y el procedimiento a que han de ajustarse los traspasos de funciones y servicios de la

Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía.

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto citado, que también regula el funcionamiento de la Comisión Mixta de Transferencias prevista en la disposición transitoria segunda del Estatuto de Autonomía para Andalucía, esta comisión adoptó, en su reunión del día 16 de abril de 2003, el oportuno acuerdo, que exige su aprobación por el Gobierno mediante Real Decreto.

A través del Real Decreto 467/2003, de 25 de abril publicado en el BOE 30 abril 2003, núm. 103, se aprueba el traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión que hasta ese momento realizaba el antiguo Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.

La Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, viene a recoger este modelo de descentralización de la colocación. Según su Exposición de Motivos, "el método tradicional de gestión estatal del mercado de trabajo ha dado paso a planteamientos más descentralizados con transferencias de funciones y servicios para la ejecución de las políticas activas de empleo a las comunidades autónomas".

Según el artículo 17.1 de la Ley de Empleo, se entiende por Servicio Público de Empleo de las Comunidades Autónomas los órganos o entidades de las mismas a los que dichas Administraciones encomienden, en sus respectivos ámbitos territoriales, el ejercicio de las funciones necesarias para la gestión de la intermediación laboral.

Asimismo, el Estatuto de Autonomía para Andalucía, aprobado por la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, establece en el artículo 10.3.1º que la Comunidad Autónoma, en defensa del interés general, ejercerá sus poderes con los siguientes objetivos básicos: La consecución del pleno empleo estable y de calidad en todos los sectores de la producción. En su artículo 63.1 se define que corresponden a la Comunidad

Autónoma, en el marco de la legislación del Estado, las competencias ejecutivas en materia de empleo y relaciones laborales, que incluyen en todo caso: Las políticas activas de empleo, cualificaciones profesionales, prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo, determinación de servicios mínimos de las huelgas que se produzcan en Andalucía, instrumentos de conciliación, mediación y arbitraje laborales, etc.

En su artículo 169 se definen las políticas activas de empleo generales y las específicas para personas con discapacidad y otros colectivos en situación o riesgo de exclusión social.

Sin embargo, el Estado y las Comunidades Autónomas, no son los únicos actores implicados en esta política pública, pues Ayuntamientos y agentes sociales dedican parte de su actividad a esta materia. Además, la Administración Central del Estado y la Unión Europea destinan parte de sus presupuestos a esta materia. Las políticas activas de empleo, por tanto, se desarrollan en un sistema multinivel y en red.

La misma Ley 56/2003, en su artículo 25 determina los diez ámbitos de actuación de las políticas activas de empleo. Existen distintas clasificaciones de políticas activas de empleo, pero el contenido de dichas políticas es el mismo.

Los objetivos de dichas políticas son principalmente aumentar la empleabilidad y fomentar la creación o el mantenimiento del empleo, se pueden distinguir tres acciones⁴: la intermediación u orientación, el fomento del empleo a través de medidas como la incentivación de la contratación o el apoyo al autoempleo y la formación para el empleo.

- La **intermediación**, está destinada a facilitar la interacción entre empleadores

⁴Federación española de municipios y provincias. Manual de Buenas Prácticas de Políticas Activas de Empleo para Mujeres desde el ámbito Local. http://www.femp.es/files/566-1148-archivo/Manual_BP_pac_empleo_mujer.pdf.

y demandantes de trabajo. Estas actuaciones se centran en orientar, informar y hacer un seguimiento a los demandantes de empleo, mientras que facilitan los procesos de búsqueda de personal a los oferentes de trabajo.

- El **fomento del empleo**, por su parte, favorece la creación de nuevos empleos, por cuenta propia o por cuenta ajena. Así, algunas de las medidas que se toman en este campo son las relativas a favorecer la contratación de un colectivo determinado –como las mujeres, las personas a partir de una determinada edad, o las personas con discapacidad– o aquellas que dan apoyo a la creación de empleo por cuenta propia, asesorando o incluso financiando a los que se decidan a ello.
- Por último, la **formación para el empleo** es una actuación destinada a facilitar la capacitación de una persona para encontrar trabajo o para adaptar sus capacidades a su puesto de trabajo.

Por necesarias limitaciones temáticas, el presente estudio se centrará en las políticas activas de empleo específicas para personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma de Andalucía y en concreto, en el colectivo de las personas con discapacidad física y orgánica, ya que dependiendo del tipo de discapacidad, pueden existir programas distintos y específicos para cada uno.

El Estatuto de Autonomía de Andalucía hace referencia expresa a este colectivo en el artículo 169.2 al disponer que “los poderes públicos establecerán políticas específicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad, y velarán por el cumplimiento de las reservas previstas en la legislación aplicable”. Asimismo, en su artículo 24 reconoce a las personas con discapacidad y las que estén en situación de dependencia el “derecho a acceder, en los términos que establezca la ley, a las ayudas, prestaciones y servicios de calidad con garantía pública necesarios para su desarrollo personal y social”. Por lo tanto a nivel autonómico se desarrolla de forma más amplia y con aplicación directa

la normativa relativa a las personas con discapacidad.

En el ámbito territorial de Andalucía, el desarrollo legislativo de la Junta de Andalucía en relación a las políticas de empleo ha ido incorporando las pautas fijadas en la ordenación estatal y en la europea. Desde el año 2003, con el traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión realizada hasta entonces por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, la Junta de Andalucía asume las competencias de las políticas activas de empleo, como son la intermediación en el mercado de trabajo y la gestión y control de las políticas activas de empleo.

En el año 2002 se crea el Servicio Andaluz de Empleo como un organismo autónomo de carácter administrativo de la Junta de Andalucía. De acuerdo con la Ley 4/2002, de 16 diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo (en adelante SAE), el organismo tiene entre sus principales objetivos la obtención y mantenimiento de un nivel lo más elevado y estable posible de empleo y, consecuentemente, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, aplicando para ello una visión integral de todo su territorio y una preferente atención a aquellos colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo o en riesgo de exclusión, entre los que se hallan las personas con discapacidad.

Para la consecución del citado objetivo, el artículo 3 de dicha Ley dispone que el SAE ejerza entre sus funciones la elaboración de los planes de empleo que serán aprobados por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía. En la actualidad, las principales funciones del SAE son el fomento del empleo, la formación para el empleo⁵, la orientación e información, prospección, registro de las demandas de empleo e intermediación en el mercado de trabajo.

En la actualidad, Andalucía viene

⁵ (Se encuentra en plena transferencia desde la Consejería de Empleo a la de Educación).

desarrollando políticas activas para conseguir mayores tasas de empleo de la población en general y, especialmente, de las personas con discapacidad. Entre las iniciativas, cabe destacar algunas como la Red 'Andalucía Orienta', los Programas de Formación Profesional para el Empleo dirigidos a personas con discapacidad, los incentivos al empleo de personas con discapacidad y Centros Especiales de Empleo, o los Servicios de Orientación e Integración Laboral (en adelante SOIL), que se encuentran en los centros de valoración de la discapacidad, en las capitales de las ocho provincias andaluzas y Algeciras.

El Parlamento andaluz dio luz verde al I Plan de Acción Integral para las Personas con Discapacidad en Andalucía (PAIPDA) 2003-2006⁶ y a la Estrategia para la Competitividad de Andalucía 2007-2013⁷. Aunque esta última iniciativa tiene carácter general, incluye no obstante una línea estratégica específica dirigida a intensificar las medidas de apoyo en el acceso al empleo a las personas más vulnerables (personas desempleadas en riesgo de exclusión social, y personas con discapacidad).

Dicho lo anterior, a continuación se analizarán las actuaciones que se realizan en nuestra comunidad autónoma por parte del Estado y la Junta de Andalucía en materia de empleo utilizando la anterior clasificación de políticas activas de empleo:

2.1. Intermediación

La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus

⁶ http://www.juntadeandalucia.es/igualdadybienestarsocial/export/Personas_Discapacidad/HTML/plan_accion_integral/index.html.

⁷ http://www.juntadeandalucia.es/export/drupal/00608_Estrategia_para_la_Competitividad_de_Andalucxa_2007-2013_completa.pdf.

características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades. Por lo tanto en los programas que a continuación se indicarán el sujeto beneficiario será la persona con discapacidad y en algunos casos el empleador. En esta línea de la intermediación, los programas y acciones llevados a cabo son los siguientes⁸:

2.1.1. Programa de activación laboral para personas con discapacidad gravemente afectadas

El objetivo de este programa es mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad gravemente afectadas, es decir, de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 65%, como medida para optimizar su calidad de vida y participación social. Entre las actuaciones que se realizan, destacan las relativas a la activación laboral e inserción socio-laboral de este colectivo, constituido por personas en situación de dependencia y que requieren apoyos variables para la realización de las actividades de la vida diaria, a través de acciones individuales y grupales de orientación y formación 'pre laboral'.

2.1.2. Programa 'Andalucía Orienta'

Este programa promueve estrategias para posibilitar la inserción laboral de aquellas personas con discapacidad desempleadas e inscritas como demandantes de empleo que requieren apoyos para obtener un puesto de trabajo a través de la realización de itinerarios de inserción, los cuales contemplan las siguientes fases: recepción y acogida; recogida de información y análisis; definición del itinerario de

⁸ ORDEN de 26 de diciembre de 2007, por la que se desarrollan los Programas de Orientación Profesional, Itinerarios de Inserción, Acciones Experimentales, Estudios y Difusión sobre el Mercado de Trabajo, Experiencias Profesionales para el Empleo y Acompañamiento a la Inserción, establecidos por el Decreto 85/2003, de 1 de abril, y se determinan las bases reguladoras de concesión de ayudas para su ejecución. BOJA número 7 de 10/01/2008.

inserción, derivación a otros programas... culminando con la finalización del itinerario. De forma más concreta, se llevan a cabo dos tipos de acciones: por un lado, el análisis del mercado laboral, y por otro, el establecimiento de procesos para mejorar la capacidad de ocupación de las personas con discapacidad demandantes de empleo.

A partir de este programa, las personas usuarias en función de sus necesidades concretas son derivadas, en su caso, al programa de Formación Profesional para el Empleo para la realización de cursos de formación, o a alguno de los siguientes programas, recibiendo una atención más adecuada en función de sus necesidades concretas: prácticas en empresas, adaptaciones del puesto de trabajo, etc.

2.1.3. Programa de ‘Acompañamiento a la Inserción’

La finalidad de este programa es promover la inserción laboral de las personas desempleadas con discapacidad a través de un apoyo intensivo en tareas relativas, fundamentalmente, a las etapas iniciales de su incorporación al puesto de trabajo. Son variadas las acciones que se llevan a cabo, y entre las que destacan: diseño individualizado del objetivo profesional, desarrollo de competencias personales, apoyo para el conocimiento y acceso al mercado de trabajo, asesoramiento individualizado para la superación de procesos de selección de personal, empleo con apoyo, entrenamiento laboral y formación en el puesto, evaluación del rendimiento y calidad del trabajo, asesoramiento y apoyo a la persona beneficiaria, al empresario/a y a los compañeros/as, supervisión y apoyo para asegurar el mantenimiento del puesto, sensibilización del tejido empresarial...

2.1.4. Programa de ‘Acciones Experimentales’

Las actuaciones que se llevan a cabo con las personas con discapacidad desempleadas en este programa son las siguientes: entrevistas en profundidad; determinación del objetivo profesional;

acciones de orientación, individuales y grupales; acompañamiento en la búsqueda activa de empleo, etc. Asimismo, está centrado en la realización de acciones de intermediación laboral, como la recepción y/o captación de ofertas de empleo, la preselección de personal, la sensibilización empresarial o el fomento de la contratación de personas con discapacidad. Se ofrece por tanto a las empresas información y asesoramiento en materia de empleo, en aspectos relativos a contratación, marco jurídico-laboral, subvenciones y bonificaciones a la contratación, adaptación de puestos de trabajo y/o medidas alternativas, etc.

2.1.5. Programa de ‘Empleabilidad y Cultura de la Calidad en el Empleo’

A través de este programa se realizan acciones personalizadas de apoyo al empleo para fomentar que las personas con discapacidad accedan a más y mejores empleos en empresas del mercado ordinario. Se presta especial atención a los momentos inmediatamente anteriores y posteriores a la consecución del puesto. Existe una figura clave, el tutor o tutora laboral, que se encarga de elaborar el denominado plan personalizado de tutorización, para garantizar el acceso y posterior mantenimiento en un empleo de calidad, con perspectivas de futuro y continuidad en la empresa, en resumen, en similares condiciones al resto de trabajadores/as.

2.1.6. Programa ‘Experiencias profesionales para el empleo’ (en adelante EPES)

Las acciones llevadas a cabo en este programa son las de prospección de empresas en busca de vacantes para realizar “prácticas becadas” por las personas con discapacidad, las cuales firman un convenio con la entidad que gestiona el programa y esta a su vez firma con la empresa destinataria, el trabajador becario realizará las funciones del puesto ofertado sin contraprestación ni relación laboral con la empresa destinataria, siendo la entidad gestora del programa

la responsable del pago de la beca. La finalidad de estas prácticas es la puesta en contacto entre el empleador y el trabajador becario y que de ésta nazca un futuro contrato laboral entre ellos.

2.2. Fomento del Empleo

Estas acciones tienen como finalidad la creación de empleo por cuenta ajena en empresas ordinarias o en centros especiales de empleo y enclaves laborales, y además por cuenta propia. El sujeto beneficiario es el empleador aunque los requisitos los debe cumplir en gran medida el trabajador con discapacidad. Los mecanismos para articular las medidas de fomento del empleo, son las Bonificaciones, Subvenciones y Deducciones;

- **Bonificaciones;** Son reducciones en la cuota que el empresario paga a la Seguridad Social por contingencias comunes o profesionales, (dependiendo del tipo de bonificación), por tener a un trabajador contratado- La duración puede ser temporal o por toda la vigencia del contrato, y normalmente se expresan de forma anual.

- **Subvenciones;** Son cantidades de dinero a fondo perdido que se entregan al empleador por parte de la Administración Pública, por cada contrato realizado o por adaptación del puesto de trabajo a la persona con discapacidad. Esta cantidad de dinero se aportará por una sola vez por cada trabajador contratado.

- **Deducciones;** Son cantidades de dinero que al empleador, constituido como sociedad, se le reduce de la cuota que paga anualmente por el Impuesto de Sociedades.

Las acciones y medidas que se llevan a cabo con los instrumentos o mecanismos son las siguientes:

2.2.1. Contratos incentivados con bonificaciones, subvenciones y deducciones, para mercado laboral ordinario.

Estos contratos, están destinados a fomentar la contratación de este colectivo por cuenta ajena, presentan a su vez la siguiente tipología:

2.2.1.1. Contrato indefinido para personas con discapacidad.

Requisitos de las personas trabajadoras:

- Tener reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% o ser pensionista de la seguridad social por incapacidad permanente en el grado de Total, Absoluta o gran Invalidez, o pensionistas por jubilación o retiro por incapacidad permanente para servicio o inutilidad.

- Estar inscritos en el Servicio Público de Empleo.

- No estar vinculado a la empresa de contratación en los últimos 24 meses mediante contrato indefinido.

- No haber finalizado su relación laboral de carácter indefinido con la empresa, en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

Incentivos:

- Subvención de 3.907€ por cada contrato celebrado a tiempo completo y si fuese a tiempo parcial se reducirá proporcionalmente dicho importe. El empresario tiene la obligación de mantener contratado al trabajador durante al menos tres años y en caso contrario habría de devolver la subvención completa, se pueden sustituir a un trabajador con discapacidad por otro en caso de despido por razones ajenas a la voluntad del empresario, de esta forma no tendría que devolver la subvención percibida.

- Subvención para adaptación de puestos de trabajo eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52€,

- Bonificación.

Colectivo	Edad	Hombre	Mujer
Personas Sin Discapacidad Severa.	Menor de 45 años.	4.500€	5.350€
	Mayor de 45 años.	5.700€	5.700€
Personas Con Discapacidad Severa.	Menor de 45 años.	4.700€	5.100€
	Mayor de 45 años.	5.300€	6.300€

- Si la contratación es a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre⁹.
- Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6000€ por persona/año de incremento del promedio de la plantilla de personas trabajadoras con discapacidad contratadas por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

2.2.1.2 Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad.

Requisitos de las personas trabajadoras:

- Tener reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% o ser pensionista de la seguridad social por incapacidad permanente en el grado de Total, Absoluta o gran Invalidez, o pensionistas por jubilación o retiro por incapacidad permanente para servicio o inutilidad.

⁹ Cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, las bonificaciones previstas en cada caso se aplicarán en las siguientes proporciones:

- a) El 100 por 100, cuando la jornada laboral sea igual o superior a las tres cuartas partes de la jornada habitual o a tiempo completo.
- b) El 75 por 100, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada.
- c) El 50 por 100, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.
- d) El 25 por 100, cuando la jornada laboral sea inferior al 25 por 100 de la jornada habitual o a tiempo completo.

- Estar inscritos en el Servicio Público de Empleo.
- No estar vinculado a la empresa de contratación en los últimos 24 meses mediante contrato indefinido.
- No haber finalizado su relación laboral de carácter indefinido con la empresa, en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre¹⁰.

Incentivos:

- Subvención hasta 901,52€ para adaptación del puesto.
- Bonificación.

¹⁰ Artículo 8.2. Se podrán mantener las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador cuando éste haya extinguido voluntariamente un contrato acogido a medidas previstas en los Programas de fomento del empleo de aplicación a partir del 17 de mayo de 1997, incluidas las medidas reguladas en este Programa de Fomento, y sea contratado sin solución de continuidad mediante un nuevo contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo, por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas. En este caso, al nuevo contrato le serán de aplicación las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que respecto del trabajador se vinieran disfrutando por el anterior empleador, en la misma cuantía y por el tiempo que reste para completar el período total previsto en el momento de su contratación indefinida inicial. En el supuesto de que el contrato fuera a tiempo parcial y se transforme en a tiempo completo o viceversa, se estará a lo establecido en el apartado anterior. Si el primer empleador hubiera percibido alguna otra ayuda de fomento del empleo por la misma contratación, no estará obligado a su devolución, ni se tendrá derecho a una nueva ayuda en su caso por el nuevo contrato.

Colectivo	Edad	Hombre	Mujer
Personas Sin Discapacidad Severa.	Menor de 45 años.	3.500€	4.100€
	Mayor de 45 años.	4.100€	4.700€
Personas Con Discapacidad Severa.	Menor de 45 años.	4.100€	4.700€
	Mayor de 45 años.	4.700€	5.300€

- Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el citado art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, mencionado anteriormente.

2.2.1.3 Contrato para la formación y el aprendizaje de personas con discapacidad.

Requisitos de las personas trabajadoras:

- Tener reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- No tener la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.
- En el caso de las personas con discapacidad no existe límite de edad para éste contrato.
- Que no se le haya realizado este contrato con anterioridad para la misma profesión y por tiempo superior a 2 años.

Incentivos:

- Bonificación en la cuota empresarial de la Seguridad Social del 50% prevista para los contratos de formación.
- Subvención hasta 901,52€ para la adaptación del puesto de trabajo.

2.2.1.4 Contrato en prácticas para personas con discapacidad.

Requisitos de las personas trabajadoras:

- Tener reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- Estar en posesión del título de Diplomatura, Ingeniería, Arquitectura Técnica, Licenciatura o Grado, Grado Medio o Superior de la Formación Profesional específica o títulos equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

- Que no hayan transcurrido más de 6 años desde la terminación de estos estudios.

Incentivos:

- Bonificación en la cuota empresarial de la Seguridad Social del 50% correspondiente a contingencias comunes.
- Subvención hasta 901,52€ para adaptación del puesto de trabajo, cuando el contrato no sea inferior a 12 meses.

2.2.1.5 Transformación de contratos en prácticas y temporales para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinidos con bonificación.

Requisitos de las personas trabajadoras:

- Deberá tener suscrito y en vigor un contrato temporal para fomento del empleo o contrato en prácticas o de formación. Estos contratos se pueden transformar en indefinidos con bonificación en cualquier momento de la vigencia de los mismos.
- Estarán excluidos quienes hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses en otra empresa, previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.
- No debe haber vinculación a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.

Incentivos:

- Subvención de 3.907€ por cada contrato transformado en indefinido a

tiempo completo.

- Cuando sea transformado a tiempo parcial, la subvención de 3.907€ se

reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

- Bonificación.

Colectivo	Edad	Hombre	Mujer
Personas Sin Discapacidad Severa.	Menor de 45 años.	4.500€	5.350€
	Mayor de 45 años.	5.700€	5.700€
Personas Con Discapacidad Severa.	Menor de 45 años.	5.100€	5.950€
	Mayor de 45 años.	6.300€	6.300€

- Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el citado art. 2.7 la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, mencionado anteriormente.
- Para poder bonificarse en la cuota empresarial, tendrá que cumplir con los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre¹¹.
- Subvención para adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52€.
- Deducción de la cuota íntegra del impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000€ por cada persona/año de

incremento del promedio de plantilla de personas con discapacidad, contratadas por tiempo indefinido, respecto al mismo dato del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

2.2.2. Contratos incentivados con bonificaciones y subvenciones, para mercado laboral protegido

Estos contratos fomentan la contratación de este colectivo por cuenta ajena en centros especiales de empleo (en adelante CEE) y enclaves laborales.

En ellos, el sujeto beneficiario sería el empleador (CEE), aunque los requisitos los debe cumplir en gran medida el trabajador con discapacidad. Pero antes de comenzar a hablar de estos incentivos se debe explicar someramente qué son los **Centros Especiales de Empleo**¹² y cuál es su finalidad.

Los CEE¹³ son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a las personas con alguna discapacidad, la realización de un trabajo productivo y remunerado adecuado a sus características personales, y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 42 de la LISMI. La LISMI dice que los CEE tienen vocación de pasarela del empleo protegido al mercado ordinario,

¹¹ Artículo 5. Requisitos de los beneficiarios.

Los beneficiarios de las bonificaciones previstas en este Programa deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el periodo de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente Programa, respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el cómputo del tiempo máximo de bonificación.

b) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

¹² https://www.sepe.es/contenido/empleo_educacion/formacion/centros_especiales/empleo_apoyo/ah010204A.html

¹³ Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre (B.O.E. de 9 de diciembre), aprobación Reglamento de los Centros Especiales de Empleo.

pero no existen datos cuantitativos para confirmar que se esté cumpliendo.

Los CEE pueden ser creados por las administraciones públicas directamente o en colaboración con entidades, personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes. Pueden tener carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro, y deben ser calificados e inscritos en el registro de centros del SEPE (antiguo INEM) o en el registro del SAE, como sería el caso de Andalucía.

Sus trabajadores deben tener reconocida una discapacidad igual o superior al 33% y la gestión de estos centros estará sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier empresa. Un requisito indiscutible es que el número de personas con discapacidad contratadas en la empresa, no puede ser inferior al 70% del total de la plantilla¹⁴.

En la comunidad autónoma andaluza se ha dispuesto una línea de subvenciones para incentivar el empleo en estos centros¹⁵:

2.2.2.1. Incentivos a la creación de empleo estable de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo. (CEE)

Los CEE pueden beneficiarse de ayudas para la inversión en función de la proporción de personas con discapacidad contratadas, en función de los siguientes tramos:

- Una subvención por puesto de carácter estable de 12.021€, cuando más del 90% de su plantilla sean personas con discapacidad.
- La subvención por puesto de carácter estable será de 9.016€ cuando el porcentaje de personas con discapacidad contratadas esté entre el 70% y el 90%.

¹⁴ Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio (B.O.E. de 8 de agosto), regulación de la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los Centros Especiales de Empleo.

¹⁵ http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/websae/portal/es/informacion/planesEspeciales/planDiscapacidad/galeriaDescarga/DOCUMENTO_1_---Plan_Empleabilidad.pdf?ticket=nocas.

- Estos incentivos son por jornada completa, de modo que si el contrato es a jornada parcial, la subvención será proporcionalmente por el tiempo contratado.

2.2.2.2. Incentivos al mantenimiento de empleo de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo. (CEE)

- Los CEE pueden beneficiarse también de las siguientes ayudas para el mantenimiento de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad.
- Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluida las de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y cuotas de recaudación conjunta.
- Subvención al coste salarial del 50% del Salario Mínimo Interprofesional (en adelante SMI), que se reducirá en función de la jornada realizada para los contratos a tiempo parcial.
- Subvención de hasta 1.804€ para adaptación de puestos de trabajo o eliminación de barreras arquitectónicas.

2.2.2.3. Incentivos para la transición de personas trabajadoras desde Centros Especiales de Empleo a empresas en régimen de empleo normalizado.

- En este caso los sujetos beneficiarios son el empleador CEE y la empresa ordinaria, aunque los requisitos los debe cumplir en gran medida el trabajador con discapacidad.
- Se incentivará la transición de personas trabajadoras en CEE a empresas en régimen de empleo normalizado, siempre que cuando pasen a esta situación lleven en la plantilla del CEE más de tres años.
- Los incentivos se destinan por un lado a la empresa ordinaria a cuya plantilla se incorpora la persona con discapacidad (por importe de hasta 3.607€ por persona que se contrate con carácter indefinido), y por otro al CEE en el que el mismo causa baja (consistente en

una ayuda a tanto alzado ascendente a 3.006€ por cada persona que formalice contrato de trabajo de carácter estable en la empresa ordinaria).

2.2.2.4. Contrato de trabajo indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales.

Antes de que se proceda a explicar qué es el contrato indefinido para persona con discapacidad procedente de **enclaves laborales**¹⁶ con sus correspondientes incentivos, se debe definir asimismo someramente qué son los enclaves laborales. Se entiende por enclave laboral¹⁷ el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo (denominada empresa colaboradora) y un CEE, por el que éste último presta a aquélla un servicio de manera temporal, destinando para ello a los trabajadores con discapacidad contratados por el CEE. Los enclaves tienen como función favorecer el tránsito de las personas con discapacidad desde los CEE a empresas que no ostenten tal carácter, para fomentar el acceso de aquéllas al mercado laboral, a la vez que facilitar a las empresas el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva legal del 2% para personas con discapacidad.

Es decir, que la figura del enclave laboral se utiliza como medida alternativa a la de la incorporación del 2% de trabajadores con discapacidad en plantilla por cada 50 trabajadores contratados sin discapacidad. Pero en realidad lo que se está haciendo es utilizar a los CEE a modo de ETT o Subcontrata y así no asumir a éstos trabajadores como propios de plantilla

El sujeto beneficiario es el empleador de la empresa colaboradora, aunque los requisitos los debe cumplir en gran medida el trabajador con discapacidad.

¹⁶ Al respecto, vid, Garrido Pérez, E. "Los Enclaves Laborales: ¿una nueva modalidad de subcontratación de obras y servicios para trabajadores discapacitados?: comentario al RD 290/2004, de 20 de febrero". <http://www.upf.edu/iuslabor/032005/art03.htm>.

¹⁷ Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Requisitos de las personas trabajadoras:

- Pertenecer a alguno de los siguientes colectivos (según se establece en el artículo 6 del R. D. 290/2004, de 20 de febrero):
 - a) Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
 - b) Las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.
 - c) Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%
- Proceder de un enclave laboral y estar en situación de excedencia voluntaria en el CEE.

- No haber estado vinculadas a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

Incentivos:

- La empresa colaboradora que contrate a una persona trabajadora del enclave, que pertenezca al colectivo del grupo a) o b), tendrá las siguientes ayudas:
 - Subvención de 7.814€ por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.
 - Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el RD. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el RD. 170/2004 de 30 de enero¹⁸.

¹⁸ «Artículo 12. Las empresas que contraten

- Si la empresa colaboradora contrata a una persona trabajadora del enclave que pertenezca al colectivo del grupo c), tendrá derecho a las siguientes ayudas:
- Subvención de 3.907€ por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá

proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.

- Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el RD. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el RD. 170/2004 de 30 de enero.
- Bonificación.

Colectivo	Edad	Hombre	Mujer
Personas Sin Discapacidad Severa.	Menor de 45 años.	4.500€	5.350€
	Mayor de 45 años.	5.700€	5.700€
Personas Con Discapacidad Severa.	Menor de 45 años.	5.100€	5.950€
	Mayor de 45 años.	6.300€	6.300€

Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el citado art. 2.7 la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, mencionado anteriormente.

2.3. Formación para el Empleo

Dentro de las políticas activas de empleo se encuentra la formación como vía de acceso al mercado de trabajo, ya que una mejor cualificación de las personas con discapacidad proporciona mayores posibilidades de éxito a la hora de la inserción laboral. La formación puede venir o no acompañada por otras medidas que proporcionen un sustento económico mientras los alumnos con discapacidad se encuentran formándose, de esta forma se evita el abandono voluntario durante

trabajadores minusválidos mediante un contrato indefinido podrán solicitar subvenciones con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal, que serán compatibles en su caso con los beneficios establecidos en los artículos anteriores, destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador minusválido contratado o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los trabajadores minusválidos. La necesidad de adaptación o de medios especiales de protección personal deberá contar con el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Si la empresa no solicitase esta ayuda, podrá hacerlo el propio trabajador.»

el periodo de formación. Este sustento económico se denomina Política Pasiva y tiene por objetivo el mantenimiento de rentas de quienes no tienen un empleo cuando tendrían la idoneidad, para desenvolverse activamente en el mercado de trabajo. La normativa que recoge las políticas pasivas son las relacionadas con todas las prestaciones, subsidios y otras ayudas vinculadas a la situación de desempleo, la cual no es objeto de estudio en este trabajo pero se ha de mencionar. Los tipos de formación mencionados anteriormente se concretan en las siguientes definiciones:

2.3.1. Formación Profesional para el Empleo dirigida a personas con discapacidad desempleadas¹⁹.

Las personas con discapacidad son los sujetos beneficiarios de estas políticas y pueden participar en cualquier curso de formación profesional programado en el ámbito de la Consejería de Educación, (ahora en plena transferencia desde la de Empleo), con independencia del programa al que pertenezca dicha acción formativa, siempre que cumplan el perfil requerido para seguir las enseñanzas de cada curso además de las condiciones y requisitos exigidos.

¹⁹ <http://www.juntadeandalucia.es/temas/trabajar/formacion/fpe.html>.

Desde que en el año 1993 fueron transferidas las competencias en materia de formación profesional ocupacional a Andalucía, la Consejería de Educación, se encarga ahora de elaborar la programación de los cursos, con sujeción en todo caso, a los objetivos establecidos en la planificación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de acuerdo con las necesidades de formación en la región y sectores productivos, detectadas por los Observatorio Ocupacionales de los Servicios Público de Empleo Estatal (en adelante SEPE) y Andaluz y, en especial, a través de las tendencias de contrataciones de los últimos 3 años, así como de la inserción de los alumnos y alumnas formados. Esto es la teoría, pero en la práctica las programaciones se hacen con poca antelación y normalmente se suelen realizar cursos que, o no tienen salida laboral o el nivel de saturación del mercado laboral es enorme.

La Formación Profesional para el Empleo²⁰, como ahora ha pasado a denominarse, son un conjunto de acciones que tiene como objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades, favoreciendo el aprendizaje permanente en un mercado de trabajo basado en el conocimiento.

Contribuye a la mejora de la competitividad y de la productividad de las empresas, a la vez que mejora la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de aquellos colectivos que tienen mayores dificultades de acceso al mercado laboral o de mantenimiento en él.

Las acciones formativas son impartidas, bien directamente por la propia Consejería de Educación o bien por los Centros y Entidades Colaboradoras y Consorcios de Formación.

Los cursos de formación profesional

²⁰ Decreto 335/2009, de 22 de septiembre, por el que se regula la Ordenación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía. (BOJA 195 de 5 de octubre de 2009).

pueden ser de carácter presencial, semipresencial o a distancia (“on line”) y podrán contar con una fase de prácticas profesionales, adecuada a los conocimientos teórico- prácticos impartidos, que se desarrollarán en empresas, organismos públicos y otras entidades, sin que de ello se deduzca la existencia de relación laboral alguna entre éstas y el alumnado, puede existir compromiso de contratación o no²¹.

2.3.2. Formación mixta²²

La formación mixta tiene la particularidad de intercalar formación y trabajo efectivo con salario o el cobro directo de una prestación, y según el programa se puede becar el período de formación.

Estos son también denominados programas de formación en alternancia, ya que mezclan políticas activas, como es la formación, y políticas pasivas como es el pago de un salario-prestación. Estos programas están destinados a la población desempleada en general, pero se reserva un 3% de las plazas ofertadas para personas que pertenezcan a colectivos de exclusión social, entre ellos las personas con discapacidad, a excepción del Programa de Recualificación Profesional que está destinado a la población desempleada en general que cumpla los requisitos específicos.

Estos programas pueden ser entre otros los siguientes:

²¹ Orden de 23 de octubre de 2009, por la que se desarrolla el Decreto 335/2009, de 22 de septiembre, por el que se regula la ordenación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones y ayudas y otros procedimientos. (BOJA 214 de 3 de noviembre de 2009).

²² Resolución de 7 de julio de 1995, del Instituto Nacional de Empleo, de aplicación y desarrollo de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 3 de agosto de 1994, por la que se regulan los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, las Unidades de Promoción y Desarrollo y los Centros de Iniciativa Empresarial y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas.

2.3.2.1. Escuelas Taller²³.

Programa mixto de empleo y formación que tienen por objeto mejorar la inserción de los desempleados menores de 25 años, a través de su cualificación en alternancia con el trabajo. Los proyectos constarán de una primera etapa de carácter formativo de iniciación y de otra etapa de formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional en actividades relacionadas con la recuperación del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural, la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente, el mantenimiento y cuidado de entornos urbanos, la mejora de las condiciones de vida de pueblos y ciudades, así como cualquier otra actividad de utilidad pública o social que permita la inserción a través de la profesionalización y la adquisición de experiencia de los participantes.

Los proyectos de Escuelas Taller constarán de una primera etapa de carácter formativo de iniciación y otra etapa de formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional. La duración de ambas etapas no será inferior a un año ni superior a dos, dividida en fases de seis meses.

2.3.2.2. Casas de Oficios.

Los proyectos de Casas de Oficios constarán de una primera etapa formativa de iniciación y otra segunda de formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional. Cada una de las etapas o fases tendrá una duración de seis meses. La duración de las Casas de Oficios será, por tanto, de un año. Los requisitos del sujeto beneficiario serán los mismos que los comentados para las Escuelas Taller.

2.3.2.3. Talleres de Empleo.

Los Talleres de Empleo se configuran como un programa mixto de empleo y formación que tiene por objeto mejorar la ocupabilidad de los desempleados

de veinticinco años o más años, con la finalidad de facilitar su inserción laboral.

Serán beneficiarios del Programa de Talleres de Empleo los desempleados de veinticinco o más años con especiales dificultades de inserción laboral o que se determinen como colectivos preferentes de actuación.

Las obras o servicios de utilidad pública o de interés social que se desarrollen en los Talleres de Empleo deberán posibilitar a los alumnos trabajadores la realización de un trabajo efectivo que, junto con la formación profesional ocupacional recibida, que estará relacionada directamente con dicho trabajo, procure su cualificación profesional y favorezca su inserción laboral.

La programación de los Talleres de Empleo se integrará, en la medida de lo posible y conforme a los itinerarios de inserción profesional que se definan, en planes integrales de empleo que den respuesta a las demandas del mercado de trabajo y sean capaces de activar el desarrollo de las comarcas, generar riqueza y, consecuentemente, puestos de trabajo

2.3.2.4. Programa de Recualificación Profesional, denominado Plan Prepara²⁴.

Las ayudas para el Programa PREPARA se establecieron en el Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas. Dicho programa introdujo, de forma coyuntural, un programa de cualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, basado en acciones de políticas activas de empleo y en la percepción de una ayuda económica de apoyo. La ayuda económica es proporcionada por el SEPE y las acciones de políticas activas de empleo las proporciona el SAE, en Andalucía se proporciona formación básica para la búsqueda de empleo.

²³ http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/websae/portal/es/informacion/programasSAE/programaFomentoEmpleo/ET_CO_TE/?ticket=nocas.

²⁴ http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/programa_prepara/.

3. Otros instrumentos o mecanismos de apoyo a la inserción laboral de las personas con discapacidad

En el este apartado se incluyen otras medidas dispuestas con el objetivo de lograr una mayor inserción laboral de las personas con discapacidad, por lo que forman parte de las políticas activas de empleo pero sin estar incluidas en la clasificación anteriormente mencionada. Dentro de estas medidas se pueden incluir las empresas de inserción, el cupo de reserva para personas con discapacidad en la Administración Pública, y las medidas para fomentar el autoempleo, las cuales se definen de la siguiente manera:

3.1. Empresas de Inserción²⁵

Son empresas que, debidamente calificadas, realizan un trabajo productivo participando en el mercado a través de la producción de bienes o la prestación de servicios. Estas empresas tienen como fin primordial de su objeto social la integración socio-laboral de personas en situación de exclusión social, mediante el desarrollo de un proyecto personal de inserción, proporcionándoles un trabajo remunerado, así como la formación y acompañamiento necesarios para mejorar sus condiciones de empleabilidad como tránsito al empleo ordinario.

Las entidades promotoras de este tipo de empresas pueden ser las asociaciones sin ánimo de lucro y las Fundaciones que en su objeto social contemplan la inserción social de personas especialmente desfavorecidas²⁶. El Decreto 193/2010, de 20 de abril, (BOJA 90 de 11 de Mayo de 2010) por el que se regula la calificación y se crea el Registro de Empresas de

Inserción en Andalucía, establece que se considerarán personas en situación de exclusión social entre otros colectivos, las personas con discapacidad reconocida de al menos en un 33%.

Estas empresas no cuentan con ayudas específicas por parte de las administraciones públicas como las mencionadas para los CEE. En tal caso, las empresas de inserción se podrían acoger a las ayudas, subvenciones, bonificaciones o deducciones que se acogen el resto de empresas, sin olvidar que no deben tener ánimo de lucro.

3.2. Empleo Público

El Empleo Público²⁷ es otra vía de inserción laboral para las personas con discapacidad. Al igual que sucede en las empresas del mercado laboral ordinario, las administraciones públicas tienen la obligación de incorporar medidas que faciliten el acceso a las personas con discapacidad.

Las convocatorias de empleo público recogerán un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad cuyo grado de discapacidad sea igual o superior al 33%. La Junta de Andalucía regula un marco general para garantizar el respeto del principio de igualdad de trato de las personas con discapacidad en el acceso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo en la Administración General de la Junta de Andalucía. Siempre que la oferta de empleo público lo permita, la reserva se practicará de la siguiente forma:

- Un mínimo de un 4% de las plazas vacantes se reservará para ser cubiertas por personas con discapacidad física, sensorial y psíquica que no provenga de una discapacidad intelectual.

²⁵ Sobre el tema, Garrido Pérez, E. "Empresas de Inserción: Cuestiones Competenciales Estado/ Comunidades Autónomas". Revista Temas Laborales nº 100, 2009. . http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_1092_3.pdf.

²⁶ Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía. Guía Práctica para Empresas de Inserción en Andalucía. Un Modelo de Desarrollo. 2009. <http://www.juntadeandalucia.es/igualdadybienestarsocialopencms>.

²⁷ Decreto 93/2006, de 9 de mayo, por el que se regula el ingreso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración General de la Junta de Andalucía (BOJA 96, de 22 de Mayo de 2006).

- Un mínimo del 1% de las plazas vacantes se reservará para ser cubiertas por personas con discapacidad intelectual.

Si la puntuación de las personas con discapacidad supera a la puntuación obtenida por las del turno general y si hubiesen superado los ejercicios correspondientes, pero no hubiesen obtenido plaza, serán incluidas en el turno general o acceso general por su orden de puntuación. Si las plazas cubiertas por las personas con discapacidad no alcanzan la tasa del 35 de las plazas que se han convocado, se acumularán al 5% de la oferta siguiente, con un límite máximo del 10%.

3.3. Autoempleo

El Autoempleo²⁸ es una vía distinta de acceso al mercado laboral, donde las personas con discapacidad tienen derecho a unas acciones de discriminación positiva para fomentar su presencia como empresarios.

El sujeto beneficiario es la persona emprendedora con discapacidad. En Andalucía, los Centros de Apoyo al Desarrollo Empresarial, (en adelante CADE) que son centros dependientes del SAE y la Consejería de Economía, Innovación, Ciencias y Empleo, ofrecen entre otros, servicios de información, formación, asesoramiento técnico especializado, búsqueda de vías de financiación y alojamiento empresarial en naves industriales y despachos para proyectos innovadores y/o generadores de empleo. Se dedican a una población general, pero asesoran y ayudan a personas con discapacidad a montar sus proyectos.

Existe un amplio abanico de medidas para que las personas con discapacidad se puedan constituir como empresarios bajo cualquier modalidad. Estas medidas

²⁸ Ley 43/2006, Ley 35/2006, Orden de 18 de noviembre de 2004, de la Consejería de Empleo. Decreto 141/2002 de 7 de mayo sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo.

pueden ser la capitalización de la prestación por desempleo y exención de la misma en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (en adelante IRPF), las bonificaciones en las cuotas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (en adelante RETA) (tanto para las personas que sean perceptores de la prestación por desempleo en pago único, como para los que no lo sean) y las ayudas directas para el inicio y ejercicio de la actividad empresarial. Estas medidas son de carácter estatal debido a que las prestaciones por desempleo son materia de Seguridad Social²⁹, al igual que las bonificaciones en las cuotas al RETA y las exenciones en el IRPF³⁰, todas ellas competencia exclusiva del Estado.

3.3.1. Pago único de la prestación por desempleo para las personas trabajadoras autónomas con discapacidad que inicien la actividad³¹

Las personas con discapacidad con derecho a prestación por desempleo del nivel contributivo que inicien una actividad profesional como trabajadores autónomos tendrán derecho a la percepción de dicha prestación mediante una de las siguientes opciones:

²⁹ En virtud del artículo 149.1.17 de la Constitución Española la Seguridad Social es competencia exclusiva del Estado.

³⁰ En virtud del artículo 149.1.14, el IRPF es competencia exclusiva del Estado.

³¹ El pago único se regula en el artículo 228.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, el Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento de empleo, la Disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, modificada posteriormente por la disposición final tercera de la Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica, por el Real Decreto 1413/2005, de 25 de noviembre y por el Real Decreto 1975/2008, de 28 de noviembre.

La última modificación del 80%, se ha regulado en el Real Decreto 1300/2009, de 31 de julio, de medidas urgentes de empleo y de mejora de acceso y de abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, destinadas a los trabajadores autónomos y a las cooperativas y sociedades laborales.

- Opción primera: en su modalidad de pago único como medida de fomento del empleo. Dicho pago se efectuará por la entidad gestora por el valor actual del importe total de la prestación a percibir en el momento de la solicitud.
- Opción segunda: La entidad gestora podrá abonar trimestralmente el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo para subvencionar la cotización de la persona con discapacidad a la Seguridad Social.

Requisitos de las personas trabajadoras:

- Acreditar un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- Ser beneficiaria de una prestación contributiva por desempleo y tener pendiente de percibir al menos tres mensualidades.
- No haber hecho uso del derecho al pago único de la prestación por desempleo en los cuatro años inmediatamente anteriores.
- Presentar memoria explicativa del proyecto de inversión a realizar y documentación acreditativa sobre su viabilidad.
- Iniciar la actividad laboral para la que se concede la prestación en el plazo máximo de un mes después de percibir la misma.
- Destinar la cantidad percibida a la inversión necesaria para desarrollar la actividad. En caso contrario, causa la obligación de reintegro.

Otras características:

- Las solicitudes se presentarán con anterioridad al inicio de la actividad como autónomo o autónoma.
- Se podrá efectuar la solicitud en el momento de tramitar la prestación por desempleo o en un momento posterior, siempre que se tenga pendiente de percibir, al menos, tres mensualidades.
- Se presentarán en la correspondiente Oficina del Servicio Público de Empleo

Estatal.

Otros incentivos:

- Exención del IRPF de la prestación por desempleo en la modalidad de pago único, para personas con discapacidad. Esta exención condiciona al mantenimiento de la actividad por un período de cinco años.

3.3.2. Bonificaciones en las cuotas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos

3.3.2.1 Autónomos con discapacidad igual o superior al 33% que causen alta inicial en el RETA. Aplicable también a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado.

El artículo 30.1 de la Ley 14/2013 modifica la disposición adicional undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, estableciendo el beneficio durante los 5 años siguientes a la fecha de efectos del alta, de reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, según la siguiente escala:

- a) 6 primeros meses inmediatamente siguientes al alta reducción del 80%, esta reducción no se aplica si tiene contratados trabajadores por cuenta ajena.
- b) Los 54 siguientes meses bonificación del 50%.

3.3.2.2. Autónomos con discapacidad igual o superior al 33% menores de 35 años que causen alta inicial en el RETA o no alta en los 5 años anteriores a la nueva alta, siempre que no tengan contratados trabajadores por cuenta ajena.

El artículo 30.1 de la Ley 14/2013 modifica la disposición adicional undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas

urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, estableciendo el beneficio durante los 5 años siguientes a la fecha de efectos del alta, de reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, según la siguiente escala:

a) 12 primeros meses inmediatamente siguientes al alta reducción del 80%. b) 4 años siguientes bonificación del 50% equivalente al 50 por ciento de la cuota durante los cuatro años siguientes.

Lo previsto en este apartado no resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia con discapacidad que empleen a trabajadores por cuenta ajena.

4. Dotación presupuestaria para el Plan Anual de Políticas de Empleo (PAPE)³²

A modo de ilustración para ver cómo se reparten las distintas partidas presupuestarias que se destinan a las políticas de empleo, se muestra el siguiente cuadro del presupuesto establecido para 2013 en los Presupuestos Generales del Estado, en lo referente al Plan Anual de Políticas de Empleo. El incluir este plan anual estatal se produce porque las políticas activas de empleo que se llevan a cabo en Andalucía, algunas son gestionadas por la Junta de Andalucía y otras directamente por organismos del Estado, pero la financiación es facilitada por el Estado y por la Unión Europea, en la cual no profundizaremos por no ser objeto de estudio.

Cantidades en miles de euros.	
Ámbitos	Presupuestos Generales del Estado 2.013
Orientación Profesional.	50.542,00
Formación y Recualificación.	1.654.203,93
Oportunidades de Empleo y Fomento de la Contratación.	1.271.914,40
Fomento de la Igualdad de Oportunidades para el Empleo.	500,00
Oportunidades de Empleo y Formación.	255.966,52
Oportunidades de Empleo para Colectivos con Especiales Dificultades	234.544,00
Autoempleo y Creación de Empresas.	51.001,08
Promoción del Desarrollo y la Actividad Económica Territorial.	5.141,00
Fomento de la Movilidad (Geográfica y Sectorial).	710,18
Planes y Programas que Incluyen Acciones y Medidas de varios ámbitos de Políticas Activas.	249.206,83
Modernización de Servicios Públicos de Empleo.	30.000,00
Cuotas a Organismos Internacionales.	228,50
TOTAL.....	3.803958,44

Del presupuesto destinado a políticas de empleo, se ve una clara apuesta por la formación y recualificación profesional, la cual está motivada por el alto porcentaje

de personas que derivan del sector de la construcción, ya que, como es sabido, es

³² https://www.sepe.es/contenido/conocenos/publicaciones/pdf/PAPE_12_Libro.pdf.

el más afectado por la crisis y por tanto necesitan reconducir su profesión hacia otros sectores. Esta medida se establece como vía de inserción laboral de la población general, seguido de la inversión en políticas de fomento de la contratación donde el colectivo de personas con discapacidad tiene una gran importancia. Destacar también la apuesta diferenciada por las oportunidades de empleo para colectivos con especiales dificultades, entre estos las personas con discapacidad.

5. Datos Estadísticos

Para distinguir el uso que parte de la población desempleada con o sin discapacidad hace de las distintas medidas de políticas activas de empleo, se utilizarán datos estadísticos provenientes de encuestas, registros de contratos y otros datos cuantitativos, que son facilitados por las distintas administraciones públicas y otras entidades implicadas. Servirán para constatar si se está consiguiendo alcanzar los objetivos marcados en cada una de estas políticas.

A día de hoy se antoja complicado establecer una relación causa efecto entre algunas de las políticas activas de empleo expuestas y la inserción laboral provocadas por las mismas, ya que los organismos que las gestionan no son muy dados a facilitar estos datos.

De las medidas de fomento del empleo se pueden extraer datos de inserción laboral directos, gracias a los facilitados por el SAE/SEPE³³ donde se detalla el número de contratos y tipos, que se han registrado en dichas oficinas de empleo, entre ellos los específicos para personas con discapacidad.

Una crítica que se ha constatado en las estadísticas es que aún permanecen estereotipos y prejuicios respecto a la consideración de la persona con discapacidad como población inactiva. Ello

se refleja en que los estudios y estadísticas en los que aparece este colectivo, son excepcionales, apareciendo escasamente en los dedicados a la población en general. Dada esta singularidad resulta difícil conocer y comparar la situación laboral de las personas con discapacidad con respecto al resto de actores del mercado laboral, ya que los mencionados estudios suelen dilatarse mucho en el tiempo y acaban perdiendo vigencia. Es por eso que algunos datos estadísticos de los consultados, pueden parecer desfasados, pero son los que están disponibles.

En la Encuesta de Población Activa (en adelante EPA), una de las más importantes en lo que a empleo se refiere, solo se hace mención a las personas con discapacidad de forma mínima y por datos relacionados con contratos de diversos tipos, como puede ser, 'Movimiento laboral registrado' en la serie 'Contratos registrados por modalidad, período y sector de la actividad'. Una de las variables se refiere a 'minusválidos' dentro de los contratos temporales.

En la encuesta sobre la calidad de vida en el trabajo, tampoco se hace una referencia expresa a las personas con discapacidad.

En la Comunidad Autónoma Andaluza, el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) ofrece en su página web información estadística a través del "Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía (SPPMTA)" para el estudio, análisis y evaluación del comportamiento del mercado de trabajo en la Comunidad Autónoma, del cual deriva el Observatorio ARGOS.

El Observatorio ARGOS es una base de información estadística del que se obtiene una desagregación de la información de suma importancia. Por ello, y ya que el SAE tiene la base de datos que proporciona esta información, sería deseable que al menos, los datos que se ofrecen en ARGOS, en el apartado 'Colectivos de interés para el empleo', se ampliasen y desagregasen por tipo de discapacidades y grado de discapacidad.

³³ <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/listarContenidos.do;jsessionid=7A1387D5721E5C31DA93D9E131167E1A.argos02?tipo=colectivos>.

A través de ARGOS³⁴ se facilitan datos relativos a la utilización por parte de la población desempleada general y con discapacidad en Andalucía de los programas de empleo de la Red Andalucía Orienta y de la Formación Profesional

para el Empleo (FPE), lo ideal hubiese sido que facilitaran datos desagregados por personas con o sin discapacidad y su nivel de inserción gracias a dichos programas. De tales datos pueden extraerse las siguientes tablas:

	Total						
	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Personas	308.090	355.895	366.895	312.811	230.568	194.329	159.450

Personas beneficiarias del Programa Andalucía Orienta. Serie histórica 2006-2012.

Como puede detectarse, se produce un incremento en el uso de este servicio por parte de la población desempleada a partir de 2006 que solo duró hasta el año 2011 y el retroceso constatado desde 2012 puede ser debido a las reducciones

presupuestarias para estos programas, que han provocado la eliminación de forma temporal o definitiva de muchas unidades de orientación por toda Andalucía, lo cual ha reducido el número de demandantes de este servicio.

	Total						
	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Personas	6.114	9.534	8.811	9.064	5.986	4.665	5.217

Personas beneficiarias del Programa Acciones Experimentales. Serie histórica 2006-2012.

Se vuelve a constatar la reducción presupuestaria de forma drástica desde 2.012 y por lo tanto al existir menos

programas, también decae el número de beneficiarios.

	Total						
	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Personas	7.159	7.888	8.070	7.172	5.130	4.070	4.183

Personas beneficiarias del Programa Acompañamiento a la Inserción. Serie histórica 2006-2012

Sigue la reducción presupuestaria y decae el número de beneficiarios.

Es en estos tiempos de crisis donde las tasas de desempleo son enormes.

	Total						
	2012	2011	2.010	2009	2008	2007	2006
Personas	8.473	7.962	5.573	7.679	6.709	3.559	2.709

Personas beneficiarias del Programa Experiencias Profesionales (EPES). Serie histórica 2006-2012.

³⁴ http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/Publicaciones/pdf/20121130Discapacidad_2011.pdf.

Debido a su alta inserción laboral del programa EPES, gran parte de los esfuerzos económicos se han trasladado a este programa, además de ser uno de los más costosos debido al pago de las becas

de prácticas. Esto ha hecho que sea uno de los programas más demandados en estos tiempos de crisis donde las tasas de desempleo son enormes.

Alumnos/as formados y Cursos Impartidos			
	Hombres	Mujeres	Total
Personas	29.313	30.719	60.032
			Cursos
			3.341

Personas beneficiarias de cursos de Formación Profesional para el Empleo (FPE). 2012.

Son mayores el número de mujeres que utilizan este servicio debido a que son

mayores las tasas de desempleo en mujeres que en hombres.

Cursos para personas con o sin discapacidad	
Personas con Discapacidad	85
Personas sin Discapacidad	3.341

En 2.012 un 2,5% de los cursos impartidos en la modalidad de FPE en Andalucía fueron destinados a personas con discapacidad. Por lo que se deduce que parte del déficit de formación detectado en las personas con discapacidad con carácter general, tiene como origen

la falta de oferta de esta formación destinada a este colectivo concretamente.

Para medir las medidas de fomento del empleo recurrimos a las estadísticas de número y tipo de contrato laboral registrado en las oficinas de empleo.

Duración	Tipo de Contrato	Hombre	Mujer	Total
	Indefinido Ordinario	23	15	38
	Minusválido	33	21	54
	Conversiones en indefinido.	42	23	65
	Total Indefinido	98	59	157
	Obra y Servicio	1069	621	1690
	Eventual	717	409	1126
	Interinidad	160	197	357
	Temporal Minusválido	89	54	143
	Relevo	0	0	0
	Jubilación Parcial	0	0	0
	Sustitución Jub.	0	0	0
	Prácticas	0	3	3
	Formación	15	12	27
	Otros	5	1	6
	Colaboración Social.	3	1	5
	Total Temporal	2058	1298	3356
Total Contratos		2156	1357	3513

Contratos registrados a PCD por tipo de contrato y género en Andalucía. Octubre 2012 ³⁵.

Se puede afirmar claramente que existe una alta temporalidad en el mercado laboral de las personas con discapacidad. Se deduce por el número de contratos por obra y servicio, y eventuales, y también que los empleadores no recurren tanto a los contratos con beneficios económicos especiales (bonificaciones, deducciones o subvenciones).

Haciendo una valoración por género, queda claro a quién se está contratando más, siendo los hombres los que casi duplican en número de contratos a las mujeres con discapacidad, por tanto la brecha de género es del 50%. En Andalucía en el mes de octubre de 2013 había 18.821 personas con discapacidad en situación de desempleo e inscritas como tal en el SAE, de los cuales 9.212 eran hombres y 9.609 eran mujeres. Por tanto, si hay prácticamente el mismo número de hombres y mujeres con discapacidad

en situación de desempleo, ¿por qué la brecha de género por contratos es tan grande?

Se constata que fallan las políticas de género en el colectivo de personas con discapacidad, ya que las mujeres con discapacidad son doblemente discriminadas por ser mujer y por tener una discapacidad. El tipo de discapacidad que más paro registra es la física y orgánica, también por ser el mayor número de personas con esta discapacidad reconocida.

Se facilita a través del Observatorio ARGOS un informe con una actualización de registro de contratos a fecha de octubre de 2013³⁶ donde sin clasificar los contratos por tipos, solo se establecen dos categorías para personas con discapacidad, siendo los contratos registrados:

Registro de Contratos para personas con discapacidad en Andalucía en octubre de 2013	
Temporal Minusválido	195
Contrato Minusválido	70

Se produce una subida de un año para otro y se puede decir que casi sigue

manteniendo la proporcionalidad de un, sin hacerse diferenciación por género.

Mes/año	Hombres	Mujeres	Total numero desempleados
Octubre 2005	4479	4979	9458
Octubre 2006	4585	5567	10152
Octubre 2007	4658	5739	10397
Octubre 2008	5542	6330	11872
Octubre 2009	6403	7064	13467
Octubre 2010	6993	7493	14486
Octubre 2011	7903	8461	16364
Octubre 2012	9227	9698	18925
Octubre 2013	9212	9609	18821

Evolución del desempleo desde 2005 a 2013 octubre en personas con discapacidad en Andalucía.

³⁵ http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/Publicaciones/pdf/20121130Discapacidad_2011.pdf.

³⁶ http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/irMercadoLaboral.do?datosBasicos=inf_contrato&anio=2013&mes=10.

En datos generales se constata la evolución al alza del número de personas desempleadas con discapacidad, siendo el número de desempleadas mayor que el de desempleados, pero ésta diferencia siempre ha estado en torno a 500 y 1000 personas y cuando subía el número de desempleados, la de desempleadas subía en la misma proporción.

Otra fuente de información específica para el colectivo de personas con discapacidad y en concreto la relacionada con empleo es la Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia, en adelante EDAD³⁷. La última realizada data desde 2008, razón por la cual no se hace uso de esta fuente a los efectos del presente análisis, aunque no puede dejar de apuntarse como ello confirma la falta de actualización de datos destinados al estudio de la población con discapacidad.

Por el contrario, sí se ha tenido en cuenta los datos contenidos en el informe Discapacidades e inclusión social de la Obra Social "la Caixa"³⁸, tomados de la EDAD, y en el que se han procesado y resumido los datos de interés sobre empleo, inserción laboral y formación de este colectivo.

Conforme a dicha fuente, la tasa de paro de las personas con discapacidad en edad laboral varía mucho según la comunidad autónoma, y es especialmente elevada en Canarias (42,1%) y Extremadura (36,3%). En el polo opuesto, con menos desempleo en 2008 y siempre por debajo de la media española, se hallaban La Rioja (7,7%), Aragón (9,1%), el País Vasco (10,5%) y Navarra (12,9%). En Andalucía entre el 20% y el 35%.

Por otra parte, la desigualdad de género en las tasas de paro, en perjuicio de las mujeres, está presente en todos los casos.

³⁷ <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t15/p418/a2008/hogares/p01/modulo3&file=pcaxis>.

³⁸ http://obrasocial.lacaixa.es/deployedfiles/obrasocial/Estaticos/pdf/Estudios_sociales/vol33_es.pdf.

Tras el análisis de la información recopilada se echa en falta información relativa a la inserción laboral de personas con discapacidad en CEE, Enclaves Laborales, Empresas de Inserción, administración pública y el nivel de emprendedores con discapacidad que han decidido llevar a cabo un proyecto empresarial. Se constata la falta de información concreta del colectivo de personas con discapacidad que hacen uso de las políticas activas de empleo con resultado de inserción laboral y por tanto se impide con esto realizar una planificación de dichas políticas con resultado óptimo, es decir, para llevar a cabo políticas activas de empleo destinadas a personas con discapacidad cuya finalidad sea la inserción laboral, se deben analizar los resultados obtenidos por dicha medida, es imposible realizar una buena planificación sin analizar los resultados que están obteniendo estas políticas.

6. Conclusiones

A lo largo del trabajo sobre las políticas activas de empleo llevadas a cabo para personas con discapacidad en Andalucía, se ha tenido la oportunidad de aprender mucho y de muchas fuentes: artículos, manuales, datos estadísticos y normativa relativa a personas con discapacidad, etc. Pero sobre todo, la mayor parte de lo aprendido en el campo de las personas con discapacidad ha sido mediante la experiencia personal y profesional.

Una de las principales conclusiones de este trabajo es la importancia de los datos cuantitativos para constatar la efectividad o no de las políticas activas de empleo y la falta de estos datos está propiciando que estas medidas no se estén evaluando correctamente y por tanto no se es consciente si estas políticas son eficientes o si hay que replantearlas.

Respecto a la evolución que el tratamiento de las personas con discapacidad han tenido dentro de la normativa española, se ha de reseñar la protección recogida en la Constitución Española pasando por el

desarrollo normativo de la LISMI, y de la LIOUNDAU, que se erigen en normativas de referencia para el colectivo hasta culminar con el cuarto pilar del Estado del Bienestar, es decir, la Ley de Dependencia.

A raíz de estas normas se han ido articulando planes específicos para la consecución de los objetivos de mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad, como es el caso de la Estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad. Una vez agotada la duración de dicha estrategia, y analizados los datos de inserción relacionados con este plan, se constata que al menos se ha conseguido que el colectivo de personas con discapacidad no acusen de igual manera la crisis económica que el resto, y se ha producido un incremento en la contratación de un 18% durante el periodo de vigencia de dicha estrategia.

En el análisis de las Políticas Activas de Empleo en la comunidad andaluza, se hace el estudio de los servicios prestados por parte de la Junta de Andalucía en materia de políticas activas de empleo referidas a personas con discapacidad, los cuales han sido transferidos por el Estado en virtud de lo establecido en el Estatuto de Autonomía de Andalucía. Existen otras medidas de políticas de empleo que son gestionadas por parte del Estado directamente en Andalucía, debido a su competencia exclusiva. Actualmente no existe ninguna política activa de empleo que garantice la inserción laboral, pero se debe reconocer que algunas medidas son más efectivas que otras, debido a la gran demanda por parte de los beneficiarios; No obstante, el preciso nivel de inserción no ha podido ser identificado con exactitud a consecuencia de la falta de información a este respecto.

Actualmente la demanda de las medidas de políticas activas de empleo van en aumento debido al nivel de desempleo entre la población general y con discapacidad.

Donde sí se ha podido confrontar el nivel de inserción, es a través de las medidas de fomento del empleo, gracias a las

estadísticas de los registros de contratos que se publican por parte de los servicios públicos de empleo.

Otra medida que es importante reseñar es la formación y más concretamente la formación mixta, debido a que es la que más personas demanda y la que menor tasa de abandono registra, lo cual puede estar motivado por la obtención de una remuneración que puede desincentivar la búsqueda de empleo. La formación es una de las medidas a la que más recursos económicos se están destinando por la necesidad de recualificación de las personas que proceden del sector de la construcción y que por la crisis han perdido su empleo y deben de cambiar de sector profesional.

Sobre las otras figuras que pueden potenciar la inserción laboral de las personas con discapacidad, decir que las empresas de inserción, centros especiales de empleo, enclaves laborales, personas emprendedoras con discapacidad y empleo público, son medidas complementarias al resto y que pueden conseguir el objetivo de toda política de empleo que es la inserción laboral.

Otra conclusión fundamental del trabajo es la relación entre las políticas activas de empleo y las políticas pasivas. Estas últimas por sí mismas no potencian ni motivan para la búsqueda de empleo, pero si se alternan con medidas de políticas activas, el beneficiario se sentirá obligado a la búsqueda, formación, orientación, etc. que de este modo, la persona con discapacidad que se encuentra cobrando una prestación por desempleo, debería tener la obligación de llevar a cabo medidas de política activa que ayuden a que la permanencia en situación de desempleo sea la mínima posible.

Las políticas activas permiten mantener y mejorar la disponibilidad para el empleo de las personas en un momento de crecimiento de la ocupación, y son un instrumento para la mejora profesional y el aprendizaje de técnicas para la gestión de la carrera profesional en momentos de destrucción de empleo. Ayudan a un

tránsito rápido del empleo al desempleo y de éste a un nuevo empleo. Pero son también un instrumento para la mejora de la capacitación de las personas y de los puestos de trabajo de las empresas.

Es necesario que las personas con discapacidad consideren los servicios para el empleo como un derecho universal, y que los entiendan como su herramienta para una mejor carrera profesional, que es la base de una vida laboral satisfactoria.

Existe una red de servicios para el empleo mas dotada económicamente que nunca en nuestra historia. Pero es cierto, que la dimensión del desempleo exige reformas que aumenten la eficiencia de los servicios de empleo y supongan más protección social.

7. Bibliografía

7.1. Referencias bibliográfica de informes, artículos y otros documentos elaborados

- Confederación Andaluza de Personas con Discapacidad Física y Orgánica. Estudio Empleo y Discapacidad (2009).
- Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo. Nuevo Marco Normativo para los Centros Especiales de Empleo en el Siglo XXI. (2007) http://conacee.org/legislacion/discapacidad/libro_blanco_conacee.pdf
- Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía. Servicios y prestaciones para personas con discapacidad. (2005).
- Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Dirección General de Personas con Discapacidad. II Plan de Acción Integral para las Personas con Discapacidad en Andalucía. 2011-2013. (2011) http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/40_5_II%20Plan%20atencion%20discapacidad-1.pdf
- Federación Andaluza de Municipios y Provincias. Tratamiento de personas en riesgo de Exclusión social en materia de Empleo y Autoempleo. (2005).
- Federación española de municipios y provincias. Manual de Buenas Prácticas de Políticas Activas de Empleo para Mujeres desde el ámbito Local. (2011)
- Federación Provincial de Asociaciones de Minusválidos Físicos de Jaén. Guía de Recursos para Personas con Discapacidad Física y Orgánica. (2007).
- Fundación para la Atención e Incorporación Social. Guía Práctica para Empresas de Inserción en Andalucía. (2009)
- Garrido Pérez, E. "Empresas de Inserción: Cuestiones Competenciales Estado/Comunidades Autónomas". Revista Temas Laborales nº 100, (2009). http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_1092_3.pdf
- Junta de Andalucía. Plan de Empleabilidad para las Personas con Discapacidad en Andalucía 2007-2013. (2007).
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Plan Anual de Política de Empleo 2012 (PAPE). (2011).
- Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo. Tipos de discapacidades; Manual de Apoyo para la Orientación Profesional a Personas con Discapacidad. (2008).
- Servicio Andaluz de Empleo. Recursos y Procedimientos de Coordinación. (2007).
- Telefónica y CERMI. Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral. (2009)
- Torbes Portillo, P. El desarrollo de las políticas activas en España: Un análisis de los planes de acción para el empleo.

7.2. Páginas Webs de referencia

- Asociación de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Andaluza: www.aceca.es.
- Asociación Española de Empleo con

Apoyo: www.empleoconapoyo.org.

- Centro Español de Documentación sobre Discapacidad. (Real Patronato): www.cedd.net.
- Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad: www.cermi.es.
- Confederación Andaluza de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual: www.feapsandalucia.org.
- Confederación Andaluza de Personas con Discapacidad Física y Orgánica: www.canf.es.
- Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica: www.cocemfe.es.
- Confederación Estatal de Personas Sordas: www.cnse.es.
- Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales: <http://www.juntadeandalucia.es/organismos/igualdadsaludypoliticassociales/areas/discapacidad.html>.
- Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo: <http://www.juntadeandalucia.es/organismos/economiainnovacioncienciayempleo.html>.
- Formación Profesional para el Empleo, Junta de Andalucía: <http://www.juntadeandalucia.es/temas/trabajar/formacion/fpe.html>.
- Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental: www.faisem.es.
- Instituto Nacional de Estadística: www.ine.es.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social: <http://www.empleo.gob.es/index.htm>.
- Organización Nacional de Ciegos Españoles: [generales.](http://www.once.es/new/servicios-especializados-en-discapacidad-visual/discapacidad-visual-aspectos-</div><div data-bbox=)

- Portales de Empleo especializado en Personas con Discapacidad de Fundación ONCE: www.portalento.es ; www.discapnet.es.
- Portal de Empleo especializado en Personas con Discapacidad del Grupo Telefónica: www.mercadis.com.
- Real Patronato sobre Discapacidad: www.rpd.es.
- SID Servicio de Información sobre Discapacidad: <http://Sid.usal.es>.
- Web sobre la Ley de Integración Social del Minusválido: www.lismi.es .

8. Anexo normativo

8.1. Normativa General

- Constitución Española de 1978.
- Instrucción nº 8/2002 de la Consejería de Asuntos Sociales sobre el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.
- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía. Estatuto de Autonomía de Andalucía. (BOE 68, de 20 de marzo de 2007).
- Ley 13/1982 de 7 de abril, Ley de integración social del minusválido. (LISMI)
- Ley 2/1988, de 4 de abril, de Servicios Sociales de Andalucía.
- Ley 1/1999, de 31 de marzo, de atención a las personas con discapacidad en Andalucía. (BOJA 45, de 17 de Abril de 1999).
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. (LIUNDAU).
- Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en Situación de Dependencia.
- Orden de 15 de enero de 2002, por la que se crea y regula la composición y funcionamiento de la Comisión Andaluza de Valoración de Discapacidades y Minusvalías (BOJA 17, de 09 de Febrero de 2002).
- Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre de procedimiento sobre reconocimiento, declaración y calificación del porcentaje de minusvalía (BOE 22, de 26 de Enero de 2000).
- Real Decreto 467/2003, de 25 de abril publicado en el BOE 30 abril 2003, núm. 103, se aprueba el traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión que hasta ese momento realizaba el antiguo Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.
- Real Decreto 1169/2003, de 12 de septiembre, por el que se modifica el anexo I del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía (BOE 238, de 03 de Octubre de 2003).
- Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

8.2. Normativa común relativa a programas y planes de empleo

- Acuerdo de 20 de noviembre de 2007, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía 200-2013. (BOJA 7, de 10 Enero de 2008).
- Orden de 11 de mayo de 2007, por la que se regulan los programas de

fomento de la empleabilidad y la cultura de la calidad en el empleo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas a dichos programas. (BOJA 104, de 28 de Mayo de 2007).

- Resolución de 28 de agosto de 2013, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de agosto de 2013, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2013.

8.3. Normativa común relativa a la contratación en Empresas Ordinarias

- Decreto 149/2005, de 14 de junio, por el que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido. (BOJA 122, de 24 de junio de 2005).
- Ley 63/1997, de 26 de diciembre de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y fomento de la contratación indefinida (BOE de 30 de diciembre).
- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE de 10 de Julio).
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (BOE de 13 de diciembre).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento del empleo (BOE 312 de 30 de diciembre).
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad (BOE 4 de Junio de 1983).
- Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (BOE 85 de 9 de abril).

- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el RD. 1451/83, de 11 de mayo (BOE de 31 de Enero de 2004).

8.4. Normativa común relativa a la contratación en Centros Especiales de Empleo y provenientes de Enclaves Laborales

- Decreto 141/2002 de 7 de mayo sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo. (BOJA 71, de 18 de Junio de 2002).
- Decreto 58/2007 de 6 de marzo, de la Consejería de Empleo, por el que se modifica el Decreto 149/2005 por el que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido (BOJA 75 de 17 de abril).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE 312 de 30 de diciembre).
- Orden de 24 de julio de 2000 por el que se regulan las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, reguladas por el real decreto 27/2000 del 14 de enero (BOE 190, de 09 de Agosto de 2000).
- Orden de 4 de octubre de 2002, de la Consejería de Empleo, por la que se desarrollan los incentivos al fomento del empleo en Centros Especiales de Empleo (BOJA 132 de 12 de noviembre).
- Orden de 5 de noviembre de 2001, por la que se desarrollan los incentivos al fomento del empleo en Centros Especiales de Empleo. (BOJA 149, de 29 de Diciembre de 2001).
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio por el que se regula la relación de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo (BOE de 08 de Agosto de 1985).
- Real Decreto 2273/1985 de 4 de diciembre, por el que se aprueba el

Reglamento de Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril de Integración Social del Minusválido (BOE de 09 de Diciembre de 1985).

- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el RD 1451/83, de 11 de mayo (BOE de 31 de enero).
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, que regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad (BOE 45 de 21 de febrero).
- Real Decreto 364/2005 de 8 de abril por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional en la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad (BOE 94, de 20 de Abril de 2005).

8.6. Normativa común relativa a la reserva del 5% de puestos en las convocatorias de empleo público

- Decreto 93/2006, de 9 de mayo, por el que se regula el ingreso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración General de la Junta de Andalucía. (BOJA 96, de 22 de Mayo).
- Ley 53/2003 de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados (BOE 296, de 11 de diciembre).
- Orden 1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad (BOE 140, de 13 de junio de 2006).
- Orden 2544/2006, de 28 de julio, por la que se establecen las bases comunes que regirán los procesos selectivos para ingreso o acceso en los cuerpos y escalas de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia (BOE 184, de 03 de Agosto de 2006).
- Real Decreto 2271/2004, de 3 de

diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. (BOE 303, de 17 de diciembre).

8.6. Normativa común relativa a la reserva del 2% en empresas privadas

- Ley 13/1982, de 7 de abril de Integración Social de Minusválidos. (BOE 103, de 30 de abril de 1982).
- Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2%. (BOE 22, de 26 de enero de 2000).

8.7. Normativa común relativa al autoempleo.

- Decreto 141/2002 de 7 de mayo sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo. (BOJA 71 de 18 de junio).
- Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del IRPF y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. (BOE núm. 285 de 29 de noviembre, corrección de errores en BOE 57 de 7 de marzo).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento del empleo (BOE 312 de 30 de diciembre, corrección de errores en BOE 37 de 12 de febrero).
- Orden de 18 de noviembre de 2004, de la Consejería de Empleo, por la que se modifica la de 17 de febrero de 2004, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas consistentes en el abono de las cuotas a la Seguridad Social a los trabajadores que hayan percibido la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por la cuantía total a que tuvieran derecho en el momento de la capitalización. (BOJA 240 de 10 de diciembre).

8.8. Normativa común relativa a la Formación Profesional para el Empleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía

- Decreto 335/2009, de 22 de septiembre, por el que se regula la Ordenación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía.
- Orden de 23 de octubre de 2009, por la que se desarrolla el Decreto 335/2009, de 22 de septiembre, por el que se regula la ordenación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía, y se establecen las bases reguladoras para la concesión las subvenciones y ayudas y otros procedimientos.



Extracto del Manifiesto 1º de Septiembre

Tejada Cruz, Antonio

*Extracto del discurso de inicio de curso de la
Asociación Española de Emprendedores con Discapacidad
'Sí Podemos'. Año 2013*

Este extracto de discurso para abrir el inicio de curso de la Asociación Andaluza de Trabajadores, Autónomos y Empresarios con Discapacidad "Sí, Podemos", recuerda que hace sólo 75 años la Alemania nazi puso en marcha el programa 'Eutanasia' donde asesinaron entre 200.000 y 300.000 personas con discapacidad

Esta fecha de 1 de septiembre de 2013 sirve para recordar el holocausto particular que padecieron las personas con discapacidad en la Alemania nazi

El 1 de septiembre de 1939, el programa 'Eutanasia' de la Alemania nazi más conocido como Operación T4 o Aktion T4, comienza a ejecutarse en todos los centros psiquiátricos del país formando parte de una campaña de higiene racial, una operación que consistía en el asesinato "compasivo" de centenares de miles de discapacitados físicos y psíquicos que "enturbiaban" el predominio de la raza aria y el devenir de Europa y del mundo.

El objetivo del programa era eliminar a las personas consideradas "defectuosas", "inferiores" o seres humanos "menos perfectos" por los ideales nazis, ya fueran ancianos institucionalizados, enfermos incurables y personas con discapacidades mentales o físicas. A diferencia de otras víctimas del Holocausto como judíos, gitanos u homosexuales, las personas con discapacidad no eran asesinadas en campos de ejecución, sino sistemáticamente iban siendo eliminadas en las instituciones y hospitales estatales, donde vivían o permanecían temporalmente por razones de salud.

Fue el preludeo y campo de experimentación de la llamada "solución final" contra los judíos ya que aquí empezó realmente la experimentación "médica" y "científica" con seres humanos, el uso de cámaras de gas para exterminar numerosas personas al mismo tiempo o la utilización de crematorios para deshacerse de los cuerpos.

Pero todo comienza años atrás, no en 1939, sino cuando se afianza la idea de

que enfermos y personas con discapacidad son un lastre para la economía alemana y un gasto inasumible que llega a tal punto, que comienza a formar parte de los ejemplos pedagógicos y curriculares en las aulas alemanas donde se ponen problemas de matemáticas que los alumnos debían resolver y solventar con acierto, calculando para ello entre otras muchas cuestiones, "los costes relativos para los contribuyentes de los hijos enfermos en comparación con los sanos".

Pero la locura no empieza ahí. En 1934 con la Ley de Esterilización, se obligaba ya a los profesores a identificar a los alumnos con capacidades o habilidades físicas o mentales limitadas para llevar a cabo su cruel plan de esterilización. Además, los centros psiquiátricos y asilos para personas con discapacidad física formaron parte de las excursiones escolares para que los niños tomaran conciencia, valoraran el 'sobrecoste' gubernamental y actuaran en consecuencia en el futuro. Hay que decir que el Tercer Reich no se limitó a inculcar la teoría a los más jóvenes, ya que entre 1933 y agosto de 1941 asesinó a más de 70.000 discapacitados, lo que le permitió ahorrar a las arcas alemanas 885 millones de marcos.

Otras fuentes consultadas estiman solamente de 1939 a 1941 fueron asesinadas entre 200.000 y 300.000 personas con discapacidad. La justificación era clara, ya que además de considerarse personas inútiles, suponían una amenaza a la 'raza aria' y que además ocupaban camas que podían ser utilizadas para los soldados heridos. Entre ellos había más de 5.000 niños con discapacidad sólo en Alemania y Austria, 70.000 adultos internados en instituciones también fueron asesinados y otras 110.000 personas adultas con diferentes discapacidades fueron masacradas en cámaras de gas o dejadas deliberadamente morir de hambre o envenenadas. Este particular y primigenio 'holocausto' permitió a los nazis aplicar métodos de asesinato masivo y perfeccionar estos métodos para asesinar a millones de personas inocentes en los años posteriores.

Además, a los familiares de estas personas con discapacidad se les informaba que el fallecimiento había sido por muerte natural y se les hacían llegar una factura para cubrir los gastos por haber cuidado de la persona 'enferma'. ¿Os recuerda a algo esta situación? En 1941 el programa finalizó cuando la Iglesia y algunos ciudadanos reclamaron las desapariciones masivas. Sin embargo, esto no evitó que la práctica continuara en secreto.

Por este motivo hoy os he citado aquí. Estoy orgulloso de reunirme con vosotros, ya que está naciendo algo a lo que no podemos dar la espalda por respeto y compromiso a los millones de personas con discapacidad que han sido torturadas, asesinadas y humilladas a lo largo de la historia de esta humanidad que se hace llamar civilizada. Podíamos seguir recordando barbaridades y aberraciones como las citadas anteriormente, pero no es el motivo de esta cita, aunque todavía en la actualidad, en ciertos lugares del mundo, este problema de persecución y exterminio sigue todavía sin resolverse.

Pero hoy no debe ser un día triste. Hoy debe ser un día de reivindicación y de protesta social. De recordar que existimos, que somos parte del sistema, guste o no guste y que queremos una participación activa y real en la sociedad. En igualdad y equidad.

Y la queremos porque la necesitamos. Por fin comenzamos a ser una nueva juventud formada y cualificada que estamos dando el cambio del valor pasivo al activo para contribuir al desarrollo de la sociedad. Queremos ocupar nuestro espacio y participar con igualdad a través de políticas activas de inclusión. No queremos que desperdicien más talento, ese talento y buen hacer que han despreciado durante cientos y cientos de años.

Por eso estamos aquí, para demostrarles de lo capaces que somos, que hemos sido y que seremos. Debemos saber cuál es nuestro camino y cuáles son los verdaderos obstáculos a salvar para conseguir nuestros objetivos. Solo queremos vivir en paz,

con respeto y dignidad. Y también por supuesto debemos derribar las barreras existentes y superar los obstáculos que se empeñan en poner en nuestro camino para que este sea más hostil y tortuoso.

La primera de estas barreras sin duda es la falta de accesibilidad ya que es cuestión fundamental y prioritaria para la consecución de los derechos básicos de una parte de la sociedad actual. Y para que estas cuestiones sean realmente efectivas, es importante contar con nuestro pueblo -como colectivo- de una forma proactiva. No olvidemos que esta falta de accesibilidad es el eslabón perdido de la inclusión social y laboral. Esto fractura que podamos llegar a una verdadera normalización que es lo que queremos y pretendemos como colectivo en riesgo de exclusión. Simplemente queremos una igualdad de oportunidades, que se nos trate con la misma dignidad que a cualquier otro ciudadano, que se nos respete en nuestra diversidad y al menos, nos den la oportunidad de demostrar si somos capaces o no.

La segunda barrera entronca directamente con la raíz del problema y la importancia que tiene el acceso a la educación, a la cultura, a la formación cualificada, a la universidad, a la investigación, etc. Un pueblo culto y capacitado es un grupo humano que tiene muchas posibilidades de éxito, de normalización y de alcanzar una verdadera igualdad, aún cuando se viva en un entorno adverso, discriminatorio y discapacitante.

La educación es un derecho humano fundamental y una herramienta decisiva para el desarrollo de las personas, las minorías y las sociedades. La educación contribuye a mejorar la vida y es una pieza clave para acabar con el círculo de pobreza y exclusión que amenaza a colectivos –o pueblos- en vías de desarrollo como puede ser el nuestro. Permite a las personas a adquirir el conocimiento y las aptitudes necesarias para adoptar formas de vida saludables y asumir un papel activo en la toma de las decisiones que les van a afectar en el presente y futuro.

En España, el 34% de las personas con discapacidad carecen de estudios, el 38% tiene sólo los primarios, el 28% han cursado los secundarios y solo el 7,2% tienen alguna licenciatura o diplomatura. Esto desemboca irremediabilmente en una tasa de paro del 72%. Sólo una de cada cuatro personas con discapacidad en edad laboral tiene trabajo.

Con las actuales políticas de exclusión, estamos aún si cabe más cerca del Despotismo Ilustrado con su famoso 'Todo para el pueblo, pero sin el pueblo'. Aunque caracterizado por el paternalismo, lo que se esconde realmente es el protagonismo unilateral de los gobiernos y la no intervención del pueblo, en este caso de nuestro colectivo, en los asuntos que a este le influye directamente. Ya Abraham Lincoln, para definir el sistema democrático, pronunció en el famoso Discurso de Gettysburg la famosa frase "Government of the people, by the people, and for the people" (Gobierno del pueblo, por el pueblo y para el pueblo). ¿Pero por qué a las personas con discapacidad se les sigue excluyendo de esta toma de decisiones? ¿Por qué siempre se dirigen a nosotros y legislan en tercera persona? ¿Por qué nunca tienen en cuenta nuestra voz y nuestro voto? ¿A caso no nos ven independientes, autónomos y con capacidad de tomar decisiones? A veces se percibe que se tiene miedo en abordar de manera directa y eficiente estas cuestiones. O quizá solo sea indiferencia. Mucho peor si cabe.

Esta forma de entender nuestra escasa 'participación' en la sociedad actual y en sus órganos de decisión, nos conduce al famoso 'Divide et impera' romano que ha llegado a nuestra actualidad en forma de paradigma de diseño algorítmico con el método 'Divide y vencerás' (DYV) que está basado en la resolución recursiva de un problema dividiéndolo en dos o más subproblemas de igual tipo o similar. El proceso continúa hasta que éstos llegan a ser lo suficientemente sencillos como para que se resuelvan directamente. Al final, las soluciones a cada uno de los subproblemas se combinan para dar una solución al

problema original.

¿Y qué nos dice todo esto? Pues que se puede solucionar fácilmente el problema que padece nuestro pueblo -o colectivo- de segregación, exclusión y discriminación; o que por el contrario, se puede desactivar con la misma facilidad las voces que demandan un cambio verdadero en pro de la igualdad real de oportunidades ya que en política, sociología y economía, esta división es una estrategia para ganar o mantener el poder

[...]

¿Tendrán miedo a nuestra libertad? Parece que a veces no quieren salir de su rutina, aunque su rutina sea nuestro yugo de esclavitud, subordinación, estancamiento y lento progreso en derechos sociales e igualdad de oportunidades. Esto es simplemente lo que está ocurriendo. Diseñaron un futuro encorsetado para nuestro pueblo -o colectivo-, y estamos traspasando esas fronteras de su falsa 'igualdad y superación' que nos hicieron creer que era la justa y equitativa para nosotros, imponiéndose pero solo de apariencia y estética, como si de un oasis se tratase.

Su proyecto teledirigido hacia nosotros se les ha quedado pequeño. Y no saben reaccionar. Y no están siendo capaces de dar correctas y eficientes soluciones a estas situaciones de persecución y discriminación que vivimos día a día por querer vivir, simplemente, en la sociedad actual de manera normalizada.

[...]

Mientras seamos tratados como ellos quieren tratarnos, estaremos abocados a la pérdida de cualquier tipo de dignidad y opciones de futuro en equidad de trato al resto de la sociedad.

[...]

La evolución de la sociedad y de los pueblos debe ir hacia un ente más participativo donde tengamos en cuenta la 'cultura co' de co-crear, co-mpartir, co-laborar, co-nvivir, co-operar... incluso

combatir. Pasar del concepto de “mi idea” al de “nuestra idea”, poner las capacidades de todos para resolver un reto, sumar opciones, buscar distintas soluciones juntos, escuchar de verdad y de crear conjuntamente.

También hay que tener en cuenta la frase “Nada sobre nosotros sin nosotros”, del latín “Nihil de nobis, sine nobis”, expresión utilizada para comunicar la idea de que no puede decidirse una política sin contar con la participación completa y directa de los miembros del grupo afectado por dicha política. Por ello, os invito a que participemos activamente de la política.

Sólo de esta manera, desde dentro, podremos cambiar las cosas. Al igual que la Ley de Paridad Electoral ha otorgado a la mujer el protagonismo político que nunca se le había concedido, también se tiene que tener en cuenta a la hora de realizar las listas electorales al 8,5% de personas que tienen alguna discapacidad en nuestro país. Porque somos casi cuatro millones de personas en España...

De ahí que tenga sentido que, tras cuatro años de arduo trabajo y reivindicación constante desde que nació Sí Podemos, desemboque en un verdadero movimiento social por la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, para ejercer de esta manera una acción siempre positiva y alejada de la caridad y beneficencia, una presión más firme e imparable para la modificación de la opinión pública y de las políticas públicas. Con un carácter de permanencia indefinida en el tiempo y con el objetivo de que cada vez se unan más compañeros a nuestra causa.

No queremos limosna, no queremos seguir pareciendo mendigos cuando solo pedimos justicia, igualdad de derechos que el resto de la ciudadanía y el cumplimiento de los mismos.

Como dice en su descripción y cuyos orígenes datan de la década de 1960 con el movimiento por los derechos de las personas con discapacidad, “el modelo social en el ámbito de la discapacidad

propone que las barreras, actitudes negativas y la exclusión por parte de la sociedad -voluntaria o involuntariamente-, son los factores últimos que definen quien tiene una discapacidad y quien no en cada sociedad concreta. Reconoce que mientras algunas personas tienen variaciones físicas, sensoriales, intelectuales o psicológicas que pueden causar limitaciones funcionales, éstas no deben llevar a la discapacidad, a menos que la sociedad no tenga en cuenta las diferencias individuales. El modelo no niega que existan diferencias individuales que provocan limitaciones, pero ellas no son las causas de la exclusión de los individuos”.

Ya va siendo hora de que se acerquen a nosotros y no con una actitud paternalista como acostumbran, proteccionista y asistencialista. ¡Ya sabemos la actitud de los gobiernos y políticos a nivel histórico con los protectorados! Y no queremos ser un protectorado de nadie. Queremos ser hombres y mujeres libres. Nuestra sociedad y nuestra clase política deben empezar a interactuar con las personas con discapacidad, a conocernos de cerca, a tocarnos, a sentirnos, a saber cómo sentimos y cómo pensamos... Simplemente estamos deseosos de que nos traten con normalidad, sin miedo, sin prejuicios, sin estigmas, sin estereotipos... La sociedad y los políticos deben humanizarse para tratarnos con normalidad. Gestionar la diversidad como un factor de oportunidad traerá a este mundo enormes beneficios personales, sociales y económicos.

Como decía Nelson Mandela, “la verdadera igualdad no llegará hasta que blancos y negros tengan la misma preparación y las mismas oportunidades (...) Sólo hemos logrado el derecho a no ser oprimidos, pero ser libre no es simplemente desprenderse de las cadenas, sino vivir de un modo que respete y aumente la libertad de los demás”.

Por eso os suplico y os grito muy fuerte: ¡¡LLENAD LAS PLAZAS CON BANDERAS DE COLORES!! y como decía Martín Luther King, “si no puedes volar entonces corre,

si no puedes correr entonces camina, si no puedes caminar entonces arrástrate, pero sea lo que haga sigue moviéndote hacia adelante”.

¡Dignidad, Justicia, Futuro!

¡Sí Podemos!

Bibliografía

- Binding, K. y Hoche, A. (1920 [2006]). La legislación de la destrucción de la vida indigna de ser vivida (Die Freigabe der Vernichtung lebensunwerten Lebens). Berlín.
- Burleigh, M. (1994). La muerte y la liberación: “Eutanasia” en Alemania c. 1900-45. Cambridge, Cambridge University Press.
- Colaboradores de Wikipedia. Redefinición de ‘Todo para el pueblo’ de 2013 [en línea]. Wikipedia, La enciclopedia libre, 2013 [fecha de consulta: 30 de agosto del 2013]. Disponible en <http://es.wikipedia.org/wiki/Todo_para_el_pueblo>.
- Colaboradores de Wikipedia. Redefinición de ‘Algoritmo Divide y vencerás’ de 2013 [en línea]. Wikipedia, La enciclopedia libre, 2013 [fecha de consulta: 30 de agosto del 2013]. Disponible en <http://es.wikipedia.org/wiki/Algoritmo_divide_y_vencer%C3%A1s>.
- Colaboradores de Wikipedia. Redefinición de ‘Divide y conquista’ de 2013 [en línea]. Wikipedia, La enciclopedia libre, 2013 [fecha de consulta: 30 de agosto del 2013]. Disponible en <http://es.wikipedia.org/wiki/Divide_y_conquista>.
- Colaboradores de Wikipedia. Redefinición de ‘Nada sobre nosotros sin nosotros’ de 2013 [en línea]. Wikipedia, La enciclopedia libre, 2013 [fecha de consulta: 30 de agosto del 2013]. Disponible en <http://es.wikipedia.org/wiki/Nada_sobre_nosotros_sin_nosotros>.
- Colaboradores de Wikipedia. Redefinición de ‘Modelo social en la discapacidad’ de 2013 [en línea]. Wikipedia, La enciclopedia libre, 2013 [fecha de consulta: 30 de agosto del 2013]. Disponible en <http://es.wikipedia.org/wiki/Modelo_social_en_la_discapacidad>.
- Equipo Técnico del OED. (2011). Las personas con discapacidad en España. Informe Olivenza 2010. Olivenza (Badajoz), Observatorio Estatal de la Discapacidad.
- Evans, R. (2012). El Tercer Reich en el poder. Atalaya, Valencia.
- Friedlander, H. (1995). Los orígenes del genocidio nazi: De la eutanasia a la solución final. Chapel Hill (Carolina del Norte), The North Carolina University Press.
- Fuchs, J. Las víctimas olvidadas de la Segunda Guerra Mundial. Peródico Página12.com.ar [fecha de consulta: 30 de agosto del 2014]. Disponible en <<http://www.pagina12.com.ar/diario/contratapa/13-121021-2009-03-06.html>>.
- Fundación Once (2005). La realidad sociolaboral de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de Madrid. Madrid.
- Garrido, E. y Ferradans, C. (2012). Estudio sobre Discapacitados, Universidad y Empleo. Universidad de Cádiz.
- Grunberger, R. (2010). Historia social del Tercer Reich. Ariel, Barcelona.
- Mandela, N. (2010). Conversaciones conmigo mismo. Barcelona, Editorial Planeta.
- Pereda, C. (2012). Estudio sobre Discapacidades e inclusión social. Universidad Complutense de Madrid, Fundación La Caixa.



Quantitative and Qualitative Analysis of the disabled entrepreneur in Spain in 2016

**Moreno Rodríguez, Ricardo; Blanco Jiménez, Francisco;
Barragán Domínguez, José Antonio;
Polo García-Ochoa, Celia; Tejada Cruz, Antonio;
López Díaz, José María y López Bastías, José Luis**

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

Abstract

This study pretends to shed light on the reality of the disabled entrepreneur, in order to contribute to the development of strategies and take the necessary measures to assure that the necessities of this group are paid attention carefully. For the purpose of generating empirically-driven propositions, we bring together insights from current empirical investigations and insights from the Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2014 survey on Spanish entrepreneurs. In general, the generated propositions seem to indicate a very similar entrepreneurial profile to a non-disabled entrepreneur. In fact, disabled entrepreneurs are more likely to be younger and more highly educated than non-disabled entrepreneurs. Furthermore, both groups are facing the same types of barriers.

Keywords

entrepreneurship; disability; Global Entrepreneurship Monitor; motivation; barriers.

1. Introduction

The current economic panorama highlights the difficulty of being employed.

However, this situation has not affected all groups equally, as has, for instance, the crisis which has affected those vulnerable groups more than others: the disabled (OECD, 2014). In this way, the unemployment rate of this particular group doubled between 2008 and 2013 until it reached a 33% of the working population (Odismet, 2015).

In this case, another difficulty should be added to the shortage of job offers: facing the discrimination that may arise as a result of stereotypes and false prejudices. In fact, in 1993, the United Nations (UN) recognized that the barriers concerning the social environment constituted more serious obstacles when considering social participation of disabled persons rather than when considering their functional limits (Standard rules on equal opportunities for the disabled, 1993).

Therefore, the disabled problem not only relies on their functional limits and its effects on themselves, but also in what concerns their social relations (Hunt, 1966:146). In other words, it is the society who defines and imposes the disability sense as a complex system of social restriction imposed at the same time to those persons with deficiencies.

Although in recent years measures have been taken progressively (COM, 1996), it is clear that the disabled still have to face multiple barriers upon social exclusion.

According to recent studies made on "Social exclusion and disability" carried out by La Caixa Foundation and Carlos Pereda, the unemployment rate among disabled persons reaches a 40%, as in a close link between those disabilities that happen unexpectedly before retirement and the precarious conditions of life and work. In addition, the study also shows that this rate is duplicated compared to the one of the general population and that nearly a million of them do not receive any kind of aid, reducing

consequently their emancipation level.

Even if working hire is the most chosen option by any individual desiring to work, it is not the only alternative. Undertaking a business is constituted as a solvent and attractive employment alternative as it is, many times, the best way to develop all the professional and innovational potential of the individual (Fernando Bayón, 2016).

However, it should be noted that "undertaking" emerges as a project in which both effort and compromise are needed in order to succeed. At the same time, it also involves avoiding obstacles and difficulties in order to achieve the desired success. In the case of the disabled entrepreneur, those obstacles and difficulties are even bigger due to the fact that they do not only have to face the usual problems when undertaking a business but also to the ones concerning social prejudices, although 11.6% of the disabled are self-employed and capable of carrying out any kind of task (DANE, 2014).

In short, the current situation along with the assumed certainty derived from equality, presume that it is not enough with labor inclusion in the current market or in special employment centers, it is necessary to support and admit the disabled in any kind of business project (Red Vega, Natividad de la ; Fernández Sanchidrián, José Carlos ; Marbán Prieto, José M^a, 2008).

Therefore, this analysis is facing a double-necessity: firstly, to foster entrepreneurship among the disabled from an inclusive perspective that guarantees equal opportunities, encouraging the autonomy for their professional development for them. Secondly, generating scientific and valid knowledge about the entrepreneur figure of the disabled, as well as its repercussions upon the quality of life, social and labor inclusion and the standardization of the disabled entrepreneurs.

The present study pretends to shed light on the reality of the disabled entrepreneur

in order to contribute to the development of strategies and take the necessary measures to assure that the necessities of this group are paid attention to carefully.

2. Objectives

The path towards a complete labor and social integration of the disabled has often experienced considerable progress in recent years. Their gradual integration in different job positions is just the preamble towards creating new businesses.

In this sense, it should be noted that the worked carried out by the associative movement in Spain in the last years, highlighting the creation of the Spanish Disabled Entrepreneurs Association in 2011. This Association is the only entity of national reference in that field from both a university and professional perspective. In 2014, a project was launched by the Rey Juan Carlos University and Konecta Foundation in order to foster and support entrepreneurship among the disabled, helping them to manage their talent and develop an action plan that would allow implementing new employment options for this group.

On its behalf, the business sector has developed actions from its respective areas of Corporate Social Responsibility pretending to foster labor inclusion and investing in specialized training for both employment and self-employment for the disabled.

However, there are still certain problems and issues in which the responses are to date incomplete, partial or inexistent. In any case, the resolution of these matters is not possible without prior knowledge of the current situation of the study.

Thus, the objective of this paper is to gather up quantitative and qualitative information about disabled entrepreneurs, comparing it to the information already obtained concerning non-disabled entrepreneurs. In the end, the current situation of the disabled entrepreneur will be known and it could be used, then, as a starting point to orientate the launch of

new action plans and support measures for this group.

3. Methodology of the study

The study attempts to present an approximation to the current situation of the disabled sector in terms of business venture that would allow elaborating a diagnosis of this group and its necessities related mainly with formation and competencies, which is the focal point of educational programs of the university sector.

In order to accomplish this, the study applies for a wide amount of information associated with the social and demographic aspects of the disabled entrepreneurs, their formation and entrepreneurship.

The population types studied was classified in the following ways:

- Disabled persons aged between 18 and 65 years.
- Entrepreneurs or persons with a clear profile of an entrepreneur ("potential entrepreneur"; that is, a person that has received the respective formation or specialized orientation).

The people that form the population described above are advised by the Chair of the Konecta Foundation, students in their last years registered in the Department of Attention for Disabled persons at the Rey Juan Carlos University or associates of the Spanish Disabled Entrepreneurs Association.

For the execution of this study, a questionnaire (Attached file I) was elaborated and was provided to 450 persons belonging to the population mentioned before via e-mail and social networks, obtaining as a result an anonymous sample of 137 persons. The methodology used derives from a descriptive analysis that would allow subsequently a comparison between disabled entrepreneurs and entrepreneurs without disabilities.

4. Results' analysis and discussion: Disabled entrepreneurship profile

Hereby, from a descriptive perspective, the different aspects proposed will be analyzed with the intent to know the distribution of the given population to verify if there is a clear difference between disabled entrepreneurs and entrepreneurs without disabilities.

4.1. Gender distribution

Firstly, we analyze the gender distribution of the disabled entrepreneurs. As observed in "Illustration 1", there is not a significant difference. 54% of the survey respondents are men while 46% are women.

This data follows the same tendency as the one observed in the general working population (GEM, 2014); in other words, in Spain there are more men initiating a business activity than women, 58.5% and 41.5% respectively. Therefore, the pattern is repeated: the male proportion of entrepreneurs with or without disability is greater than the female one.

These results confirm the obtained outcomes in other studies that have shown that the fear of failure is greater in women than in men, thus, women have less confidence when starting up a business. This difference is due to the different propensity to undertake that each gender has in the general adult population (Arenius y Minniti, 2005; Köllinger y Minniti, 2006; Langowitz y Minniti, 2007; Minniti y Nardone, 2007; Wagner, 2007).

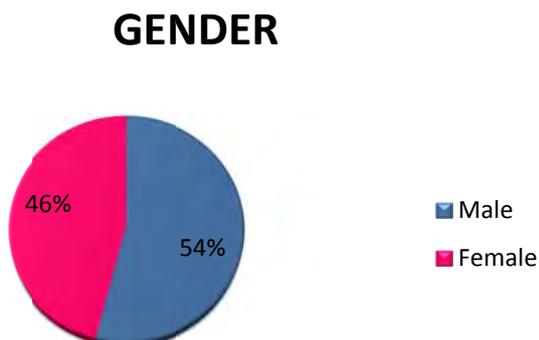


Illustration 1. Gender distribution of disabled entrepreneurs./ Own elaboration.

4.2. Age distribution

In general, there are many authors that have agreed on the fact that, the older you are, the greater possibility there is on becoming an entrepreneur.

This relationship is presented in a Unversed form, finding the maximum inflection point at the age of 40 (Bergmann y Sternberg, 2007; Giannetti y Simonov, 2004; Evans y Jovanovic, 1989; Bird y Brush, 2002; Caseo et al., 2010).

By observing Illustration 2, it can be concluded that the average age of this groups is 36 years old, the youngest entrepreneur being 19 years old and the oldest 61. Moreover, most of the survey respondents were aged between 25 and 47, which constitute a 65%.

If this data is compared with the general working population, the average age results as 40 years old (GEM, 2014), and that most of entrepreneurs are aged between 35 and 44, therefore, a slight difference can be appreciated between both groups, the disabled entrepreneur being more prone to undertake younger.

Subjects of study	137
Average	35,63
Median	35
Standard deviation	11,71
Minimum and Maximum age range	19 - 61

Illustration 2. Age distribution of disabled entrepreneurs./ Own elaboration.

4.3. Nationality distribution

As observed in Illustration 3, 90% of the survey respondents are Spanish.

The remaining 10% is composed of certain EU's nationalities (such as Germany, France and the UK) and of people originating from countries outside of the EU.

As the image illustrates, the representation of these two last groups is of 5% respectively.

Country of Origin

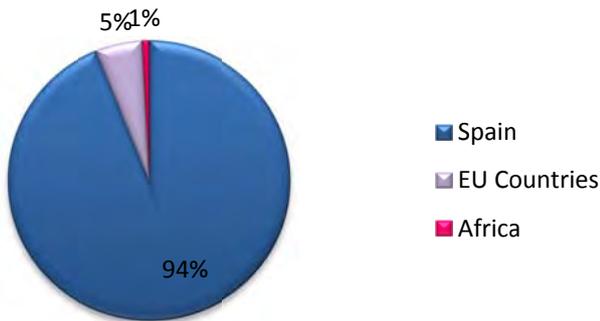


Illustration 3. Nationality distribution./ Own elaboration.

4.4. Marital status and number of children distribution

According to Illustration 4, more than half of the survey respondents are unmarried (57%). The remaining is divided between married and civil partnership (31%), and a reduced percentage of divorced/separated persons (12%). This distribution is similar

Marital Status

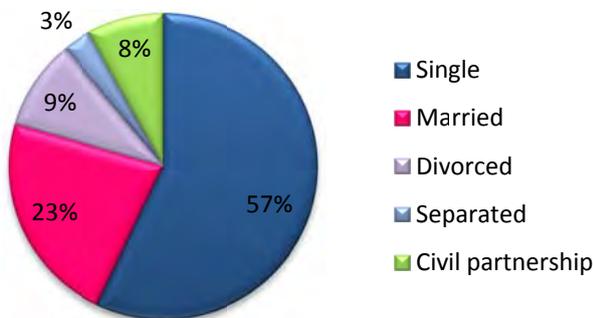


Illustration 4. Marital status distribution./ Own elaboration.

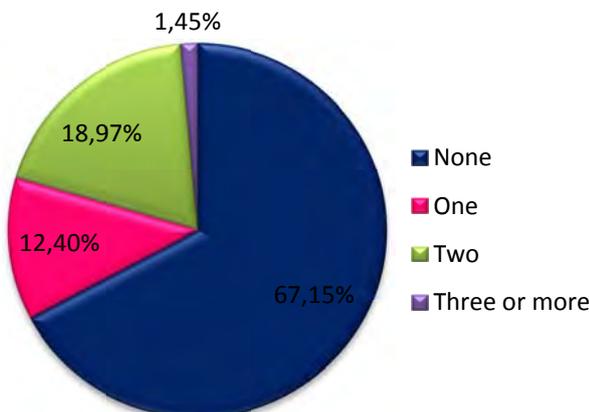


Illustration 5. Number of children distribution./ Own elaboration.

to the one concerning the number of children (Illustration 5): 32.8% of the respondents have children, from which a 12.4% have only one child, 18.97% have two children and 1.45% have three or more.

4.5. Occupational distribution

It is known that not everybody that begins their business project has the same motive to undertake and that the labor situation of each individual in what concerns self-employment is a basic determinant in the intention of creating a business (M. López Fernández, P. M. Romero Fernández, R. Díaz Carrión, 2012). In this way, two groups can be clearly differentiated: the entrepreneur out of necessity that decides to start-up because there is no better option in the labor market, and the entrepreneur by chance (i.e.: the individual that decides to create a business aiming to explore a business opportunity that has not been opportunist). According to this approach, by observing Illustration 6 we can recognize that half of the participants are students (43%), while remaining are classified in employed (27%), unemployed (12%) and people with a pension as their main income (18%). From this data it can be concluded that both students and the employed and pensioners could be defined as entrepreneurs by chance, and thus, they would represent an 88% opposite to the 12% that corresponds to the unemployed that will correspond, at the same time, to those entrepreneurs out of necessity. If this data is compared with the one related to the general entrepreneur population

Occupation

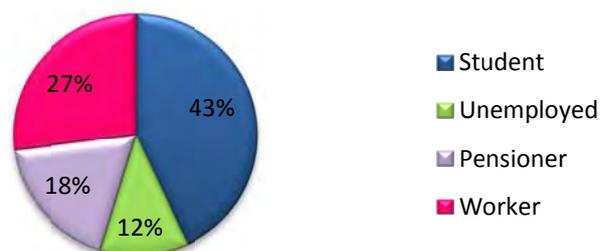


Illustration 6. Occupational distribution./ Own elaboration.

Work Experience

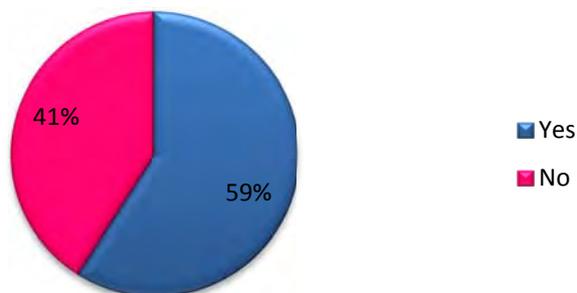


Illustration 7. Work experience distribution./ Own elaboration.

in which 66.05% are entrepreneurs by chance and 29.24% are entrepreneurs out of necessity (GEM, 2014) it can be observed that there is a clear difference between both, being that the disabled group are more prone to start-up a business motivated only by the discovery of a business opportunity. In addition, the working experience of the individuals has also been analyzed (Illustration 7), from which it has been obtained that a 59% have or have had a job, leaving the remaining 41% without any kind of working experience. This suggests that 6 out of 10 respondents have had a type of work experience previous to the start of their business.

4.6. Educational level distribution

As shown in Illustration 8, most respondents are graduated or post-graduated (58.8%). More precisely, 45.98%

of them have a university degree and 12.4% had a post-graduate degree, while 12.4% only had a high school certificate, 24.6% had professional training and 4.36% had compulsory secondary education. In fact, most of the sample is characterized for having a medium-high level of studies (82.98%). If these results are compared with the ones of the general entrepreneur population, a great similarity can be found in its distribution; 39.1% of the entrepreneurs identified in the GEM 2014 had a type of professional training and 8.5% had a post-graduate degree, while, on the other hand, nearly one third had the compulsory secondary education. However, it should be noted that it is slightly bigger than the group of disabled entrepreneurs with a certain type of professional training or post-graduate degree. This fact confirms what was pointed out by other authors (Davidsson y Honig, 2003; Delmar y Davidsson, 2000); which confirm that the accumulation of knowledge and skills has a positive effect upon the possibilities of undertaking a business, and, in particular, those disabled entrepreneurs that opt to undertake are more prepared than those that do not have a deficiency.

Paying attention to the different branches of knowledge, it can be observed in the following illustration (Illustration 9) that nearly half of the survey respondents (a 40.4% more precisely) belong to social and legal sciences, while an 18.2% are related

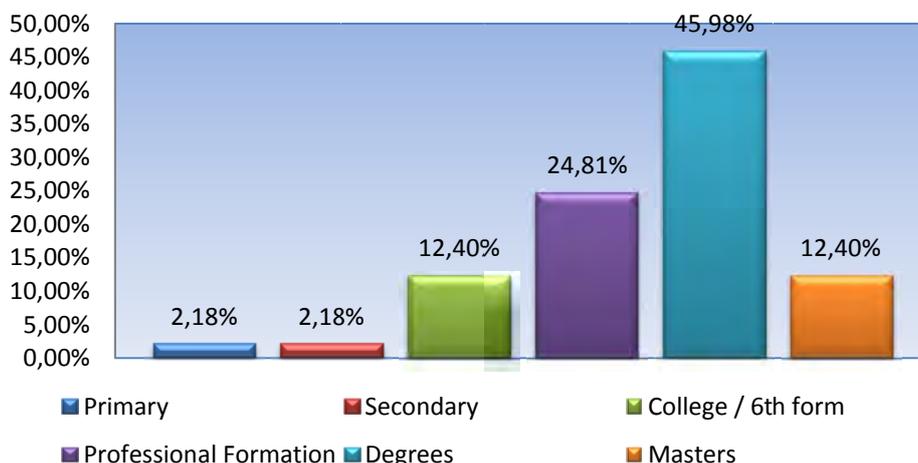


Illustration 8. Study level distribution./ Own elaboration.

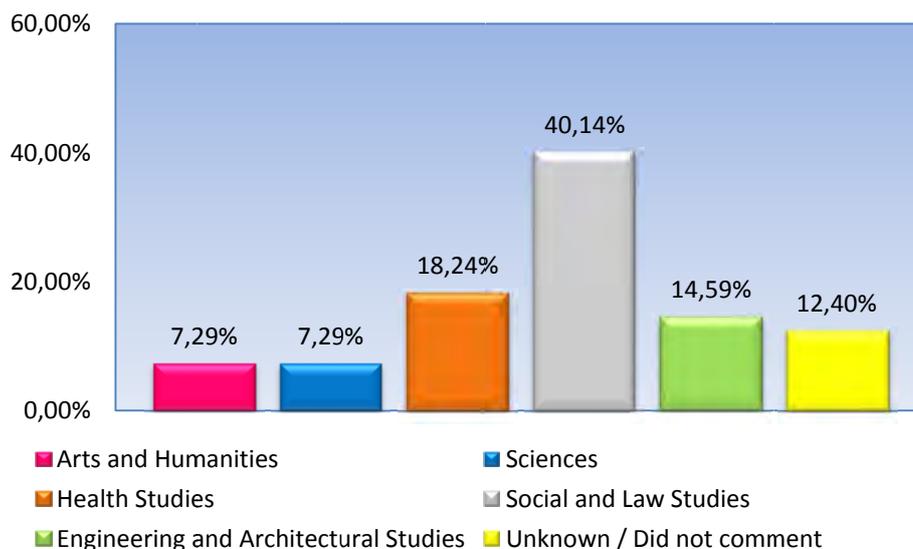


Illustration 9. Branches of knowledge distribution./ Own elaboration.

to medical sciences, 14.6% to engineering and architecture, and 7.3% to arts and humanities. In this context, 12.4% of the participants didn't respond.

What is more, another characteristic taken into account for the analysis is if entrepreneurs have received any kind of specific formation on undertaking a business or similar. In this sense, it can be observed in Illustration 10 that an 80% of the survey respondents have not received any kind of specific formation in terms of entrepreneurship, and only 23% of the subjects of study have entrepreneurial experience. It should be pointed out that, from those persons with experience, only 47% had specific formation. If these results are compared with the ones of the general entrepreneur population, a significant difference can be noted when finding that

Specific Formation Distribution

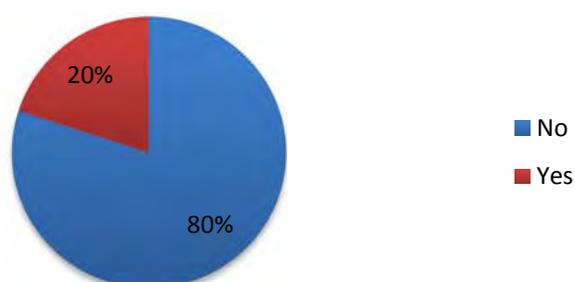


Illustration 10. Specific formation distribution./ Own elaboration.

nearly 43.5% of the entrepreneurs of the population in general recognize to have received some kind of specific formation on entrepreneurship (GEM, 2014).

4.7. Income distribution

In order to start and develop your business, it is necessary to first invest in resources. Entrepreneurs can obtain these resources from external sources, or they can use their own sources to undertake, which is the most usual thing. Therefore, another issue analyzed in this study is the level of income of the participants (Illustration 11), which can be decisive when starting up a business.

Despite lacking a response of a quarter of the sample, one third of the respondents is facing an income lower than 9,000€ per year (33%), the lowest encoded rank of the study. Another third has a medium level of deposits, which varies from 9,000 and 22,800€ per year (29%). The highest levels, encoded in this survey as more than 22,800€/year are the less represented with a 13%. That is, there are a higher proportion of individuals with low salaries who decide to undertake than those with high salaries. Thus, a relationship between the level of income and entrepreneurship can be confirmed for this group but with a particular aspect: while in the general entrepreneur population adults with a

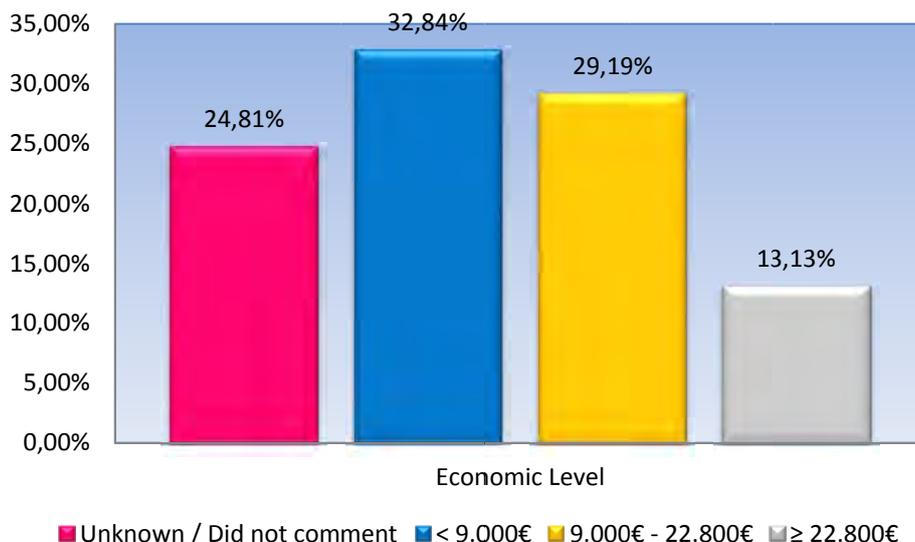


Illustration 11. Income distribution./ Own elaboration.

higher level of income showed a higher prone to undertake, in this population sample, adults with a medium-low level of income are the ones who show more initiative.

4.8. Entrepreneurial skills and motivations

Although the variables described previously are the most considered, there are other perceptual aspects that might be of interest, and thus are included in this study. Aspects such as the skills and competences of the subjects of study consider that they have and the individual and personal motivations to startup a business.

In this sense, considering the data gathered up with respect to the abilities and competences that the individuals should coin, the following were found: i) problem-solving skills (78.75%), ii) taking the initiative (70%), and iii) good communication skills (67.5%).

Besides, abilities such as social contact (58.75%), leadership skills (57.5%) and creativity (57.5%) are less characteristic on the given sample.

But what is really meaningful is that not more than 50% of the sample considers having the ability of assuming risks, an essential ability when undertaking a business.

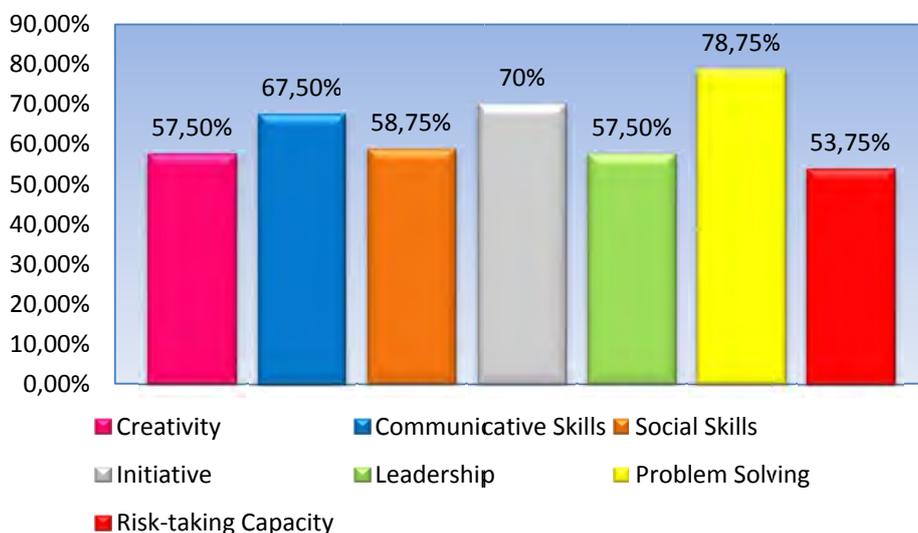


Illustration 12. Entrepreneurial skills and motivation distribution./ Own elaboration.



Illustration 13. Entrepreneurial motivations distribution./ Own elaboration.

Lastly, as mentioned before in section 4.5, not all individuals have the same entrepreneurial motivation.

For this reason, it is important to look into this issue and go further into the labor situation previously analyzed as only determinant when deciding to undertake.

In this sense, when analyzing Illustration 13, it can be observed that the majority of the participants (45%) state that their motivation to become an entrepreneur is their personal fulfillment and their desire for self-improvement.

Along these lines, it should be also pointed out that another main motivation for starting up a business is the eagerness of carrying out new personal projects (37.5%).

Moreover, another of the selected motivations by most participants (40%), is the search of a greater financial independence, this data agrees with the provided by the GEM report of 2014, in which a 39.7% of the general entrepreneur population opts to undertake for this reason.

Finally, unemployment (28.75%) and the desire of increasing their deposits (31.25%) are the less emphasized. For this reason, it can be concluded that this sample is characterized by individuals who prioritize personal aspects rather than economic.

4.9. Issues relating to disability

Another of the fundamental matters that characterizes the given sample is the percentage of disabled persons registered in their disability certification.

As shown in Illustration 14, 9.5% show a disability lower than 33%. There is a greater group, representing a 61.3% of disabled with a disability ranging between 33 and 66%.

Finally, the remaining 29.2% represent a group with a disability equal to or higher than 66%, pointing out that undertaking a business with such a percentage of disability means renouncing to the drawing of a compensation, thus, starting a business activity is strongly penalized. It should also be noted that only a 30% of the subjects uses or needs support products.

Regarding the type of disability (Illustration 15), the most common type among the respondents is the physical or organic disability, which represents a 60% of the total, followed by a 20% representing multiple disabilities.

A 13% of the survey respondents present a sensorial disability, while a 10% show a visual disability and a 3% an auditory one. Lastly, the type of disability less represented is the psychological with just a 6.6%.

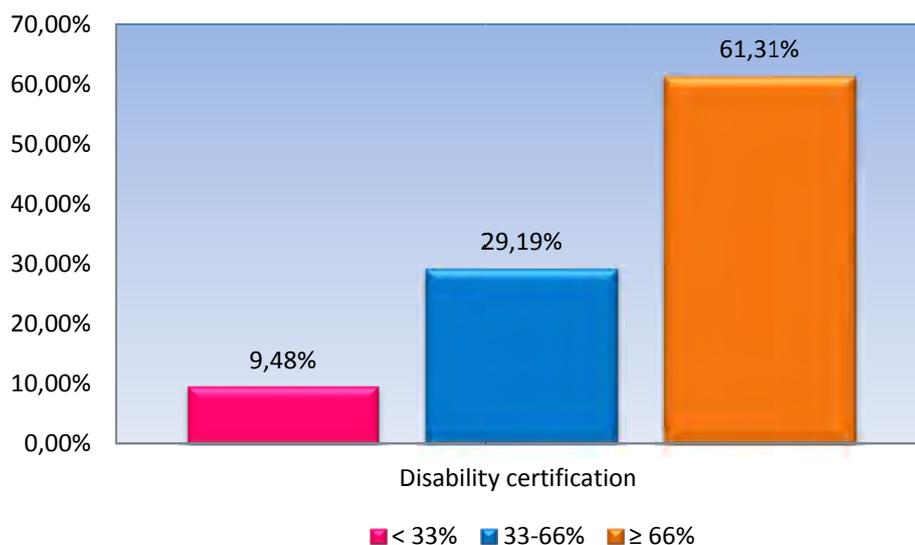


Illustration 14. Distribution of the issues relating to disability./ Own elaboration.

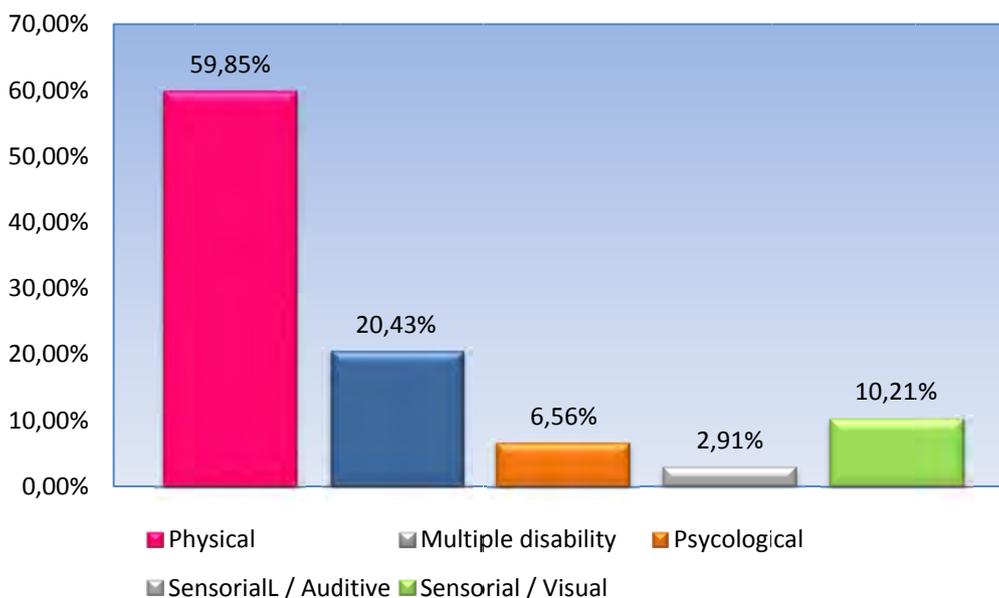


Illustration 15. Distribution of the issues relating to disability./ Own elaboration.

4.10. Entrepreneurial limitations

Finally, the last issue that has been analyzed was the difficulties that could be found by any of the participants upon starting up a business (Illustration 16). It stands out that the less perceived difficulties concerning their disability only represented an 8.8% of the survey respondents. On the contrary, the most present difficulty is the one related with funding problems (38.8%), a data that coincides with the GEM report of 2014, in which they state that this is one of the explicit reasons that lead to the abandonment of the business activity.

Additionally, it should be highlighted that one third of the participants would state that they are not ready or that they lack extra preparation for initiating a business project (31.3%), while a 20% would perceive a need of information and/or specific advice on the matter. In this way, a lack in the way formation is being given can be observed, as this one is not addressed to the classical aspects of entrepreneurship but to self-management skills and occupational planning concerning entrepreneurs, as well as managing personal image.

As shown in the illustration, from the most

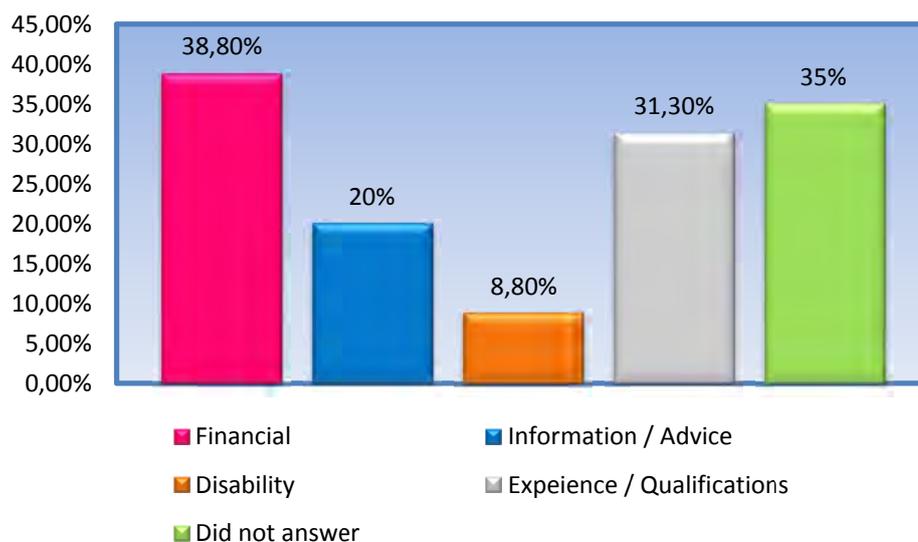


Illustration 16. Distribution of the issues relating to disability./ Own elaboration.

qualitative point of view, the challenged presented by the participants are similar to all entrepreneurs, regardless of a disability or not.

Having said that, it is true that those barriers present additional risk factors that derive from different types of disabilities. For instance, a disabled person with an organic disability that would require him/her hospitalization periods or prolonged time-off, he/she could face additional risks while an being entrepreneur as there are a number of occasions in which a medical leave can complicate the tracking of the business.

5. Conclusions and main study implications

In rough outlines, the analysis of the results brings to light that there are not significant differences between a disabled entrepreneur and another one without disabilities as in the limitations that may influence their business activity. In summary, the results of this study point to the following:

- **Entrepreneurs with a physical disability are younger and better prepared:**

Disabled entrepreneurs are younger (36 years old) and those not disabled (40 years old), still, it is necessary to continue fostering the entrepreneurial culture in this group so they are conscious

that they have a real opportunity to undertake a business. Moreover, this entrepreneurial culture should be cross-wise and longitudinal with respect to the academic life, thus, it should begin to be cultivated at pre-undergraduate levels. Additionally, an increase in business venture activities can be noted on those persons with a physical disability and on those people with a higher level of education, especially in social and legal sciences.

- **Lack of specific training and information:**

Disabled entrepreneurs present a clear 80% lack of specific training as well as a clear need of information and/or specific advice on entrepreneurial matters from the government.

- **Good communication skills and initiative but risk averse profile:**

The limited participation of the government in the encouragement of entrepreneurship as a professional alternative among the disabled (as specific action plans are not being generated) is becoming a determinant reason for the abandonment of the business plan: insufficiency can be found in the universal accessibility parameters in the establishments of the entrepreneur's ecosystem, difficulties in administrative management for

the startup, the lack of an economic plan of incentives or scarcity periods that could facilitate the acceptance of all those additional risks indicated previously; altogether they complicate entrepreneurship for the disabled.

Additionally, the development of a specific regulation and introduction of active supporting measures of self-employment and entrepreneurship for disabled persons (at both a national and autonomous level) is indispensable. The aim is not to create closed and exclusive spaces for the disabled, but to encourage their participation in the equality of opportunities of the structures (such as incubation programs, incubators and accelerators) that have been created from an inclusive and normalized perspective.

One of the aspects that determines the quality of life of the human being is the participation in common spaces and public services of his/her community, and, thus, guaranteeing an existing entrepreneurial ecosystem in which the disabled can also participate. It is not about satisfying a right but about fulfilling a social obligation that nearly everybody has contracted. In order to fulfill this obligation, everybody should understand that being disabled means just having different capacities rather than having a limitation. Until this change of mentality is reached, a clear progress on this field won't be reached either.

Finally, a coordinated action from everybody implicated in these type of initiatives is essential: it is not sufficient neither correct to set up different not coordinated and independent projects. It should be assumed that, in order to accomplish the goal of fostering entrepreneurship among the disabled as well as assuring such equality of opportunities, everybody should work together as much as possible. If we want to reach the end, we can travel on our own, but if we want go further, we should travel in company.

6. Bibliography

- American Occupational Therapy Association (1972). Occupational therapy: its definition and functions. *American Journal of Occupational Therapy* 26, 204
- American Occupational Therapy Association (2002) Occupational therapy practice framework: Domain and process. *American Journal of Occupational therapy*. 56:609-639.
- Arenius, P. y Minniti, M. (2005): «Perceptual variables and nascent entrepreneurship». *Small Business Economics*, vol. 24, no 4, pp. 233-247.
- Backman, C (2004) Occupational balance: Exploring the relationships among daily occupations and their influence on well-being. *Canadian Journal of Occupational Therapy* 71(4): 202-209
- Bergmann, H. y Sternberg, R. (2007): «The changing face of entrepreneurship in Germany». *Small Business Economics*, vol. 28, no 2-3, pp.205-221.
- Bird, B. y Brush, C. (2002): «A gendered perspective on organizational creation». *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 26, no , pp. 41-41-65.
- Caseo, J.C.D., Mogollón, R.H., Escobedo, M.C. y Jiménez, M.V. (2010): «Actividad emprendedora y género. Un estudio comparativo». *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 19, no 2, pp. 83-98.
- Council of Europe (1990) Legislation on Rehabilitation of Disabled people in Sixteen member States, 4th edition, Strasbourg: Council of Europe.
- Davidsson, P. y Honing, B. (2003): «The role of social and human capital among nascent entrepreneurs». *Journal of Business Venturing*, vol. 18, no 3, pp. 301-331.
- Delmar, F. y Davidsson, P. (2000): «Where do they come from? Prevalence and characteristics of nascent entrepreneurs». *Entrepreneurship &*

Regional Development, vol. 12, no 1, pp. 1-23.

- Dubini, P. (1988): «The influence of motivations and environment on business start-ups: some hints for public policies». *Journal of Business Venturing*, 4(1), pp.11-26.
- ENOTHE/ COTEC (2006) Occupational Therapy Description, Trondheim
- Evans, D.S. y Jovanovic, B. (1989): «An estimated model of entrepreneurial choice under liquidity constraints». *The Journal of Political Economy*, vol. 97, no 4, pp.808-827.
- Fairlie R.W. (2005): «Entrepreneurship and earnings among young adults from disadvantaged families». *Small Business Economics*, vol. 25, no 3, pp. 223-236.
- García, JV (2003) Movimiento de vida independiente. Experiencias internacionales. Fundación Luis Vives, Madrid. Disponible en: <http://www.fundacionluisvives.org/BBDD/publicaciones/documentacion/M VI.pdf>
- Giannetti, M. y Simonov, A. (2004): «On the determinants of entrepreneurial activity: Social norms, economic environment and individual characteristics». *Swedish Economic Policy Review*, vol. 11, no 2, pp. 269-313.
- Global Entrepreneurship Monitor (2014)
- Gupta, V.K., Turban, D., Wasti, S.A. y Sikdar, A. (2009): «The Role of Gender Stereotypes in Perceptions of Entrepreneurs and Intentions to Become an Entrepreneur». *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 33, no 2, pp. 397-417.
- Harris, S., Renko, M., Caldwell, K. (2014) Social entrepreneurship as an employment pathway for people with disabilities: Exploring political-economic and socio-cultural factors. *Disability & Society*. 29(8): 1275-1290.
- Harris, S; Renko, M; Caldwell, K. (2013) Accessing social entrepreneurship:

Perspectives of people with disabilities and key stakeholders. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 38(1): 35-48

- Heath, KL; Reed, DL (2013) Industry-driven support (IDS) model to build social capital and business skills of low-income entrepreneurs with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 38(2): 139-148.
- Heath, KL; Ward, KM; Reed, DL. (2013) Customized self-employment and the use of Discovery for entrepreneurs with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 39(1): 23-27
- Kielhofner, G (2011) Modelo de ocupación humana. Madrid: Panamericana.
- Kielhofner, G. (1998) La ocupación como principal actividad de los seres humanos. En: Hopkins, H. y Smith, H. *Terapia Ocupacional de Willard y Spackman*. 8a ed. Panamericana. Madrid.
- Köllinger, P. y Minniti, M. (2006): «Not for lack of trying: American entrepreneurship in black and white». *Small Business Economics*, vol. 27, no 1, pp. 59-79.
- Langowitz, N. y Minniti, M. (2007): «The entrepreneurial propensity of women». *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 31, no 3, pp. 341-364
- Larsson, S. (2006) Disability management and entrepreneurship: Results from a nationwide study in Sweden. *The International Journal of Disability Management Research*. 1(1): 159-168
- Moreno-Rodríguez, R., y Espert, A. (2004) Retazos históricos de la Terapia Ocupacional española. II Jornadas Interuniversitarias de Terapia Ocupacional. Libro de ponencias. Madrid: Copy Red.
- Moreno-Rodríguez, R. (2012) Análisis de los efectos de la intervención desde terapia ocupacional sobre la percepción de dolor crónico y la calidad de vida de

pacientes con artritis reumatoide. (Tesis doctoral) Universidad Rey Juan Carlos, Madrid.

- Moreno-Rodríguez, R., y Díaz-Vega, M. (2014) Parámetros de accesibilidad universal en el ámbito universitario: la experiencia de la Universidad Rey Juan Carlos. En: Vilches Vivancos, F., y Sáenz y Simón, L. (2014) Comunicación Social y Accesibilidad. Madrid. Dyckinson.
- OED (2010) Las personas con discapacidad en España. Informe Olivenza 2010. Observatorio Estatal de la Discapacidad. Badajoz.
- OMS (2001) Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid
- ONU (2006) Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Oosterbeek, H., Van Praag, M., & Ijsselstein, A. (2010). The impact of entrepreneurship education on entrepreneurship skills and motivation. *European Economic Review*, 54(3), 442-454.
- Palacio, M., y Sáenz, A (2001) Entornos saludables: el desafío de la promoción de la salud. EN: Restrepo, H., et al (2001) Promoción de la salud: cómo construir vida saludable. Madrid, Editorial Médica Panamericana.
- Palacios, A (2008) El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Colección CERMI. Grupo editorial CINCA, Madrid.
- Parker Harris, S., Renko, M., & Caldwell, K. (2014). Social Entrepreneurship as an Innovative Pathway to Employment for People with Disabilities: Exploring Political-Economic and Socio-Cultural Factors. *Disability & Society*, 29(8), 1275-1290.

- Reilly, M. (1977). A response to: Defining occupational therapy: The meaning of therapy and the virtues of occupation. *The American Journal of Occupational Therapy*, 31, 673-674.

- Ruíz-Navarro, J., Camelo, C., De La Vega García-Pastor, I., Coducas-Martínez, A. y Justo, R. (2010). Mujer y desafío emprendedor en España, Universidad de Cádiz e Instituto de Empresa.

- Rodríguez-Picavea Matilla, A. (2010) Vida independiente: dignidad y derechos de la diversidad funcional. *TOG (A Coruña) Revista en internet*. 7(6):78-101. Disponible en <http://www.revistatog.com/suple/num6/picavea.pdf>.

- Verheul, I. y R. Thurik (2001): Start-up Capital: Does Gender Matter?. *Small Business Economics*, vol. 16, no 4, pp. 329-345.

- Wagner, J. (2007): What a difference makes female and male nascent entrepreneurs in Germany. *Small Business Economics*, vol. 28, no 1, pp. 1-21.

- Wennekers, S. y Thurik, R. (1999): Linking entrepreneurship and economic growth. *Small Business Economics*, vol. 13, no 1, pp. 27-27-55.

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

Appendix I: Questionnaire

Konecta Foundation – Rey Juan Carlos University for the encouragement of entrepreneurship among the disabled

This questionnaire is anonymous and the data gathered will only be used for research purposes in order to elaborate a diagnosis of the current situation of entrepreneurship among the disabled and their necessities related to this field. There are no wrong answers, so please answer all questions in order to gather as much information as possible.

Thank you for your collaboration.

**Required*

Basic Information:

Age*:

Gender*:

Country of birth*:

Marital status*:

Number of children:

Persons in charge:

Place of residence*:

Occupation*: Worker, student, unemployed, pensioner, other?

Type of economic compensation: (in case of any)

Economic level: (per year)

Disabled entrepreneur's profile:

Degree of disability according to certificate*:

Type of disability*:

In case of multiple disability, indicate which types:

Do you use support products?

Do you believe you have the following qualities? Creativity, communication skills, social skills, initiative, leadership skills, problem-solving skills, risk assumption skills, others?

Level of studies*:

Degree:

Branch of knowledge:

Do you have specific formation on entrepreneurship?

In that case, please specify:

Do you have experience undertaking a business?

Which difficulties have you faced or you believe you might face when being an

entrepreneur?

How do you think these difficulties can be avoided?

Brief description of the business idea:

Business sector:

Motivation to undertake: social prestige, personal attainment, financial independence, new projects, unemployment/chance to work, economic resources, others?



La 'Cátedra de Investigación Fundación Konecta-URJC para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad' de la Universidad Rey Juan Carlos y La Ciudad Accesible, son las entidades promotoras de esta publicación que recoge diversos trabajos académico y científicos sobre inclusión laboral, emprendimiento y empleo de las personas con discapacidad. De hecho, ya la Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas aprobada el 13 de diciembre de 2006, en el concepto elaborado sobre Accesibilidad Universal, incluye que existen barreras y dificultades actitudinales como el acceso al empleo. Este matiz y aclaración de la ONU propicia esta alianza editorial sobre actualizaciones y propuestas de conocimiento científico y crítico en el diseño de políticas de empleo que afectan directamente al colectivo de personas con discapacidad que aún perviven en riesgo continuo de exclusión social y laboral.



periodico



La Ciudad Accesible

Accesibilidad Universal, Usabilidad y Diseño para Todos



web

SI NECESITA AYUDA, PULSE

La Ciudad Accesible pone al alcance de toda la sociedad interesada un sistema profesional, sencillo y gratuito para que publicaciones, investigaciones, textos o simples reflexiones, lleguen a miles de lectores potenciales en pocos días. Así, puedes publicar dentro de nuestras colecciones todo lo relativo a Accesibilidad Universal, Usabilidad, Diseño para Todos y Atención a la Diversidad de Usuario. La idea de una editorial o servicios editoriales sobre accesibilidad universal viene derivada de filosofía del término que hemos creado sobre 'Accesibilidad de Código Abierto'. Al conseguir publicar estudios, investigaciones, manuales, revistas y libros derivados de la experiencia y análisis en estas materias, generamos más posibilidades de intercambio de conocimiento, formación de profesionales y concienciación de la sociedad. Sin duda, el futuro es compartir.