

**INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS UNIVERSITARIOS
ESPAÑOLES CON DISCAPACIDAD.**

*Detección de las fortalezas y debilidades en el momento del
acceso al mercado laboral español. Percepción de los
universitarios y percepción de las empresas.*



Facultat de Psicologia, Ciències
de l'Educació i de l'Esport **Blanquerna**

Universitat Ramon Llull



DISCAPACITAT I QUALITAT DE VIDA |
ASPECTES EDUCATIUS

Barcelona, 30 de diciembre de 2010

Investigadores:

Dra. Mariona Dalmau Montalà (investigadora principal)

Lic. Montserrat Llinares Fité

Lic. Ingrid Sala Bars

Dr. Climent Giné Giné

Colaboradores de investigación:

Dr. Jesús Valero García

Dra. Maite Pro Hernández

Lic. Pilar Dotras Ruscalleda

Dr. Francesc Salvador Beltran (asesor metodológico)

**Este proyecto ha sido financiado en su totalidad por FUNDACIÓN UNIVERSIA
(Octubre 2009 – Diciembre 2010).**

Agradecimientos

Queremos mostrar nuestro agradecimiento a FUNDACIÓN UNIVERSIA por la confianza que ha depositado en nuestro equipo de trabajo y de manera muy especial a la señora Maite Fernández-Reinares, responsable Programa y Relaciones Institucionales, por el apoyo que nos ha proporcionado en todo momento.

También hacemos llegar nuestro agradecimiento a los Servicios de Apoyo de las universidades, a las Asociaciones y Fundaciones de personas con discapacidad que, tan amablemente, han gestionado la información que les hemos enviado y que ha hecho posible la participación de estudiantes y titulados universitarios con discapacidad en nuestra investigación.

Damos las gracias muy sinceramente a las empresas que han colaborado en nuestro estudio y que a pesar de ser un número muy reducido su aportación tiene un gran valor para la investigación.

De manera muy especial agradecemos a los estudiantes y a los titulados universitarios con discapacidad sus valiosas aportaciones sin las cuales no habría sido posible este trabajo. También les damos las gracias por habernos alentado a seguir investigando en este tema que se ha revelado tan importante para ellos y para la sociedad en general.

Para finalizar, agradecemos las aportaciones del grupo de expertos y de los participantes en la prueba piloto que han contribuido al rigor propio de toda investigación científica y a todas aquellas personas que, de una manera u otra, han colaborado para que este trabajo sea una realidad.

Índice

1. Introducción.....	7
2. Legislación y literatura. La inserción en el mercado laboral ordinario de los titulados universitarios españoles con discapacidad. Aspectos conceptuales	10
2.1 Las políticas españolas sobre la inserción laboral dirigidas a las personas con discapacidad.....	10
2.2 El mercado laboral ordinario y empleo con apoyo	12
2.3 La formación universitaria de las personas con discapacidad	14
2.3.1 Profesionalización y desarrollo personal	14
2.3.2 Los apoyos en la formación universitaria	16
2.4 Expectativas personales de los universitarios con discapacidad	18
2.5 Percepción de la inserción laboral de las personas con discapacidad por parte de los empresarios.....	20
2.6 La transición de las personas con discapacidad al mercado de trabajo	23
2.6.1 El papel de los agentes que acompañan el proceso de transición hacia el mundo laboral.....	23
2.6.2 Desvelar la propia discapacidad en el proceso de selección	24
3. Objetivos de la investigación.....	27
4. Metodología.....	28
4.1 Procedimiento y participantes.....	28
4.1.1 Estudiantes universitarios con discapacidad	29
4.1.2 Servicios de Apoyo a los estudiantes de las universidades.....	30
4.1.3 Titulados universitarios españoles con discapacidad.....	31
4.1.4 Empresas	32
4.2 Instrumentos	33
4.2.1. Modalidad de recogida de información	33
4.2.2. Construcción de los instrumentos: Elección del contenido. Juicio de expertos. Prueba piloto.....	33
4.2.3. Descripción de los instrumentos.....	35
4.2.4 Requisitos éticos de la investigación	36
5. Resultados.....	37

5.1 Resultados de los estudiantes universitarios con discapacidad	37
5.1.1 Elección de los estudios universitarios	38
5.1.2 Formación universitaria actual.....	40
5.1.3 Opinión sobre los Servicios Universitarios de inserción laboral	40
5.1.4 Expectativas de formación a lo largo de la vida profesional y de acceso al mercado laboral relacionado con los estudios cursados	40
5.1.5 Legislación en relación a la inserción laboral.....	43
5.1.6 Aportaciones complementarias de los estudiantes con discapacidad en relación a su formación e inserción laboral	43
5.2 Servicios Universitarios de Apoyo a los estudiantes con discapacidad.....	45
5.3 Titulados universitarios con discapacidad con experiencia en el mercado laboral ordinario.....	49
5.3.1 Características del grupo de titulados	49
5.3.2 Elección de los estudios universitarios	50
5.3.3 Formación universitaria recibida	51
5.3.4 Servicios Universitarios de inserción laboral	53
5.3.5 Acceso profesional en el mercado laboral	53
5.3.5.1 Factores obstaculizadores para la inserción laboral	55
5.3.5.2 Factores facilitadores para la inserción laboral	56
5.3.6 Apoyos por parte de la administración pública y de las empresas privadas para la inserción laboral.....	57
5.3.7 Actitudes y creencias hacia la discapacidad por parte del entorno laboral	58
5.3.8 Promoción y satisfacción laboral	60
5.4 Percepción de las empresas acerca de la inserción laboral de los titulados universitarios con discapacidad	60
6. Conclusiones.....	64
7. Propuestas de intervención global	66
8. Limitaciones del estudio.....	69
9. Evaluación global del impacto del proyecto y difusión	70
10. Referencias bibliográficas	71

Índice de Gráficos y Tablas

<u>Gráfico 1:</u> Residencia habitual de los estudiantes universitarios con discapacidad	30
<u>Gráfico 2:</u> Residencia habitual de los titulados universitarios con discapacidad	32
<u>Gráfico 3:</u> Tipo de discapacidad de los estudiantes universitarios	37
<u>Gráfico 4:</u> Ramas de estudio de los estudiantes con discapacidad	38
<u>Gráfico 5:</u> Tipo de discapacidad de los titulados universitarios	49
<u>Gráfico 6:</u> Año de finalización de los estudios universitarios de formación inicial.....	50
<u>Gráfico 7:</u> Opinión de los titulados universitarios con discapacidad respecto a los apoyos recibidos en la universidad para el desarrollo de sus competencias profesionales	52
<u>Gráfico 8:</u> Tiempo en que los titulados universitarios con discapacidad tardan en encontrar su primer trabajo.....	54
<u>Gráfico 9:</u> Opinión de los titulados universitarios con discapacidad respecto a la valoración de los empleadores sobre las competencias profesionales	59
<u>Gráfico 10:</u> Grado de satisfacción como término medio de la experiencia laboral de los titulados universitarios con discapacidad	60
<u>Tabla 1:</u> Aspectos que favorecen una correcta elección de los estudios universitarios según los estudiantes con discapacidad	39
<u>Tabla 2:</u> Factores obstaculizadores de la inserción laboral de los universitarios con discapacidad según los estudiantes con discapacidad	41
<u>Tabla 3:</u> Factores facilitadores de la inserción laboral de los universitarios con discapacidad según los estudiantes con discapacidad	42
<u>Tabla 4:</u> Observaciones aportadas por los estudiantes universitarios con discapacidad.....	44
<u>Tabla 5:</u> Factores obstaculizadores percibidos por los Servicios Universitarios de Apoyo	45
<u>Tabla 6:</u> Factores facilitadores percibidos por los Servicios Universitarios de Apoyo..	47
<u>Tabla 7:</u> Correlación entre el tipo de discapacidad y la rama de estudio de los titulados universitarios.....	51
<u>Tabla 8:</u> Factores obstaculizadores para la inserción laboral según los titulados universitarios con discapacidad	55
<u>Tabla 9:</u> Factores facilitadores para la inserción laboral según los titulados universitarios con discapacidad	56

1. Introducción

El objetivo de este informe es presentar el proceso y los resultados de nuestro estudio sobre la inserción en el mercado laboral ordinario de los titulados universitarios españoles con discapacidad. El estudio responde a la demanda realizada por la Fundación UNIVERSIA a la Universidad Ramon Llull, en concreto al vicerrectorado de Relaciones Internacionales, marco del Observatorio de Igualdad de Oportunidades de dicha universidad. A su vez, este Observatorio traslada el encargo al grupo de investigación *Discapacidad y Calidad de Vida: Aspectos Educativos* de la Facultat de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport Blanquerna de la Universidad Ramon Llull. Es en este grupo que se ha llevado a cabo la investigación.

La finalidad del estudio ha sido explorar los puntos fuertes y los puntos débiles detectados por los titulados universitarios españoles con discapacidad en su proceso de inserción en el mercado laboral ordinario, así como la experiencia y la opinión de las empresas sobre este tema. Se trata de un estudio de ámbito nacional.

Para conseguir nuestro propósito, por una parte, hemos considerado imprescindible obtener la información a partir de la experiencia de los propios titulados y la de los empresarios. Tanto unos como otros nos han ofrecido una información relevante y significativa. Por otra parte, y para un posible trabajo de prevención, también hemos recogido las expectativas de los estudiantes universitarios españoles con discapacidad sobre su futura inserción laboral, así como la opinión de los Servicios de Apoyo a los estudiantes con discapacidad de las universidades españolas.

El informe que presentamos se estructura en cuatro apartados. En primer lugar, se expone brevemente el contenido teórico, que a nuestro entender, sitúa el marco actual sobre el tema de nuestro estudio. A continuación, se describen los objetivos y la metodología utilizada. En tercer lugar, se presentan y comentan los resultados obtenidos en base a cada uno de los cuatro grupos de sujetos que han configurado la muestra. Finalmente, se exponen las conclusiones y se apuntan algunas propuestas de mejora.

Inicialmente ponemos de manifiesto las pocas investigaciones en nuestro país con finalidades similares a la nuestra; por este motivo, hemos consultado fuentes de otros países. No obstante, también hemos comprobado, tal y como ya advertía Coleman (2008), la escasez de literatura sobre este tema en otros países.

Constatamos que la inserción laboral de las personas con cualquier tipo de discapacidad, es una temática de interés en nuestra sociedad, sobre todo a partir de la entrada en vigor de la Ley de Integración Social del Minusválido (1982), tal y como lo demuestran estudios referentes a: la inserción laboral normalizada con apoyo de personas con discapacidad intelectual (Alomar, 2004); la inserción laboral mediante el modelo de trabajo con apoyo (Serra, 2004); las personas con discapacidad psíquica contratadas por la administración de la Generalitat de Catalunya (Rius, 2005); la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual en los Centros Ocupacionales y Centros especiales de trabajo (García, 2008). Los trabajos que se relacionan a continuación hacen referencia de forma específica a titulados universitarios con discapacidad; trabajos que consideramos antecedentes significativos a nuestro estudio: la integración laboral de los titulados universitarios con gran discapacidad física (Vilà y Pallisera, 2002), la superación de las barreras psicosociales para la integración de los titulados universitarios (Campoy y Pantoja, 2003) y las barreras físicas y psicosociales en el proceso de la inserción laboral de los universitarios con discapacidad visual (Polo, 2006).

En síntesis, el estudio que presentamos a continuación se ha desarrollado siguiendo las siguientes fases:

- Revisión de la legislación y de la literatura científica así como de otras fuentes documentales como son las memorias de Fundaciones y Asociaciones dedicadas a la discapacidad.
- Construcción de los instrumentos para recoger, on-line, la información facilitada por los sujetos participantes.
- Contacto por una parte, con los Servicios de Apoyo a los estudiantes con discapacidad de las universidades españolas, y por otra, con las Fundaciones y Asociaciones dedicadas a la discapacidad para pedirles su colaboración para llevar a cabo el estudio de campo.
- Recogida y análisis de la información.
- Presentación de los resultados obtenidos.
- Elaboración de las conclusiones.

- Propuestas de intervención global.
- Limitaciones del estudio
- Evaluación global del impacto del proyecto y difusión

2. Legislación y literatura. La inserción en el mercado laboral ordinario de los titulados universitarios españoles con discapacidad. Aspectos conceptuales.

Se ha considerado oportuno hacer una revisión de la legislación y la literatura existente sobre el tema para profundizar sobre la inserción laboral de los titulados universitarios con discapacidad y, así, detectar aquellos aspectos que pueden ayudarnos en el abordaje del estudio.

2.1 Las políticas españolas sobre la inserción laboral dirigidas a las personas con discapacidad

Antes de la entrada en España de la democracia nos encontramos con poca legislación que regule los temas relacionados con las personas con discapacidad.

Es en la Constitución Española (1978), donde encontramos los fundamentos sobre el reconocimiento de los deberes y de los derechos de todos los españoles: *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”* (Capítulo II, Sección 2, Artículo 35, Punto1).

Posteriormente, en la Ley de Integración Social del Minusválido (ley 13/82 LISMI) se reconoce oficialmente, por primera vez en el Estado Español, la integración de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo: *“Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido que se menciona en el art.41.”* (Título séptimo de la integración laboral, artículo 47).

La implementación de la LISMI genera unos derechos sociales, pero también prestaciones económicas y beneficios fiscales que ayudan a mejorar la situación de desventaja social derivada de la minusvalía.

Con el objetivo de configurar una acción solidaria que tienda hacia la normalización social de las personas con discapacidad se formulan las cuatro leyes siguientes:

- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación

y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU).

- Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y el empleo.

Partiendo de la legislación citada, se despliegan las siguientes normativas jurídicas:

- Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional de cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de los trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.
- 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
- Real Decreto 1865/2004, de 6 de septiembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad.
- 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.
- Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Orden TAS/736/2005, de 17 de marzo, por la que se regula la estructura y funcionamiento de la Oficina Especializada del Consejo Nacional de Discapacidad.
- Orden PRE 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 de las personas con discapacidad.

Esta necesidad de una normativa reguladora en España tiene su referente en las crecientes necesidades a nivel europeo y, por consiguiente, en la formulación de la:

- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Resolución del Consejo de la Unión Europea, de 17 de junio de 1999, relativa a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con minusvalía (DOCE 02/07/99).

- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Las Regiones. Estrategia europea sobre discapacidad 2010-2020: Un compromiso renovado para una Europa sin barreras. (COM (2010) 636).

En este contexto europeo, España intenta dar respuesta a partir de la Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012, elaborado por el Ministerio Español de Educación, Política Social y Deporte, con los siguientes objetivos:

- Mejorar el crecimiento de la ocupación de las personas con discapacidad.
- Dotar de coherencia y racionalidad a las políticas ocupacionales dirigidas a las personas con discapacidad.
- Generar cambios significativos en las políticas dada la insatisfacción actual sobre la ocupación de las personas con discapacidad.
- Conseguir ocupación de calidad para las personas con discapacidad.

Este marco provoca que se pongan en marcha iniciativas y estrategias cada vez más extendidas en todo el país.

2.2 El mercado laboral ordinario y empleo con apoyo

La legislación española parte de un concepto único de persona con discapacidad a partir del certificado de minusvalía que acredita un grado igual o superior a 33%. Este concepto da lugar a un tratamiento homogéneo de las personas con discapacidad frente al mercado laboral.

Se trata de que una persona con discapacidad pueda acceder a un puesto de trabajo de la misma forma que lo hacen otras personas sin discapacidad, de manera que responda a los principios de normalización (Nirje, 1980; Wolfensberger, 1972). Ello significa que el trabajador con discapacidad reciba las mismas contraprestaciones que otro trabajador en un mercado competitivo y en igualdad de condiciones.

Al situarnos frente al acceso al mercado laboral por parte de los titulados universitarios con discapacidad españoles nos encontramos frente a una realidad tan variada como lo es la diversidad humana. Por consiguiente, las necesidades de los candidatos a un

empleo son igual de diversas. Para ello en nuestro país también se introdujo el concepto de empleo con apoyo como una alternativa para el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad.

Así, Verdugo y Jordán de Urríes (2001) consideran el “empleo con apoyo”, como el que está integrado en la comunidad, dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido acceso al mercado laboral; y en condiciones lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad.

El empleo con apoyo responde a unos principios formulados por Mank (1998) citado en Jordán de Urríes (2006, pág.12), que son:

“...

- El trabajo tiene significado en nuestra vida.
- Las personas con discapacidades significativas pueden trabajar.
- Integración e inclusión son preferibles a segregación y exclusión.
- La elección y la satisfacción son valiosas.
- Desarrollo de carrera profesional, no sólo de empleos.
- Creación de apoyos individuales, no de programas.
- Énfasis en la calidad de vida.

...”

En esta misma línea, Bellver (2002) entiende el empleo con apoyo como: el trabajo remunerado en empresas ordinarias, con un contrato laboral individual y para personas con discapacidad que necesitan apoyo y seguimiento; el sistema de apoyo que debe ir retirándose a medida que el trabajador es autosuficiente; el que hace posible la igualdad de oportunidades al aplicarse en entornos integrados; aquel que primero coloca a la persona con discapacidad en la empresa y después se forma; el apoyo que es natural y lo deciden los participantes; y por último, aquellas oportunidades de empleo a las personas que se consideran no aptas para trabajar en los talleres especiales.

2.3 La formación universitaria de las personas con discapacidad

Como ya hemos comentado, la Constitución Española (1978) sienta las bases para reconocer los derechos de los ciudadanos españoles, pero es con la LISMI (1982) que empiezan a hacerse efectivas las políticas de integración educativa, motivo por el cual aproximadamente pasados unos 18 años se empieza a constatar el éxito de la integración escolar, la superación de los estudios secundarios y, posteriormente, el acceso a los estudios universitarios y la obtención del título, con lo que se abre el acceso al mercado laboral competitivo.

2.3.1 Profesionalización y desarrollo personal

En el estudio realizado por el Comité Catalán de Representantes de Personas con Discapacidad (COCARMI), octubre de 2008, sobre el nivel de cumplimiento de la LISMI en la Generalitat de Catalunya, se constata que los profesionales especializados de los servicios de inserción laboral creen que el nivel educativo de las personas con discapacidad está aumentando en las generaciones más jóvenes, en parte debido al incremento de escolarización en centros educativos ordinarios. Este mismo estudio también constata que, entre las personas con discapacidad con estudios, son los jóvenes que poseen formación secundaria los más contratados en el mercado laboral ordinario.

En este sentido, y según el *Estudio sobre empresa y discapacidad* (2007), de Fundación GrupoSifu¹ se pone de manifiesto que el 47% de los candidatos con discapacidad no cumple el perfil requerido por los empleadores por falta de formación, lo que frena la contratación de los aspirantes al mercado laboral.

En un estudio sobre formación universitaria y empleo (UNIVERSIA-ACCENTURE, 2008) las universidades, las empresas y los titulados universitarios señalan las competencias profesionales como un factor determinante para la inserción laboral de los titulados universitarios españoles en general.

Ahondando en este tema, tanto para Campoy y Pantoja (2003) como para Polo (2006), las dificultades con que se encuentran las personas con discapacidad para acceder al mercado laboral son: las deficiencias en la formación y la falta de experiencia, la excesiva protección familiar, los prejuicios sociales, la falta de sensibilización en las

pequeñas y medianas empresas, las creencias erróneas referentes a la propia discapacidad y la falta de accesibilidad a las instalaciones de las empresas.

Por su parte, Fabian, Luecking y Tilson (1995), Polak y Warner (1996) y Lehman, Davies y Laurin (2000), expresan que tener un trabajo supone acceder a un status diferente ya que la persona obtiene resultados positivos, independencia económica y autoestima. En esta línea Madaus (2006) señala que muchos adultos consideran el trabajo como el eje central de sus vidas y Leotta (2003), citado en Coleman (2008), concreta que, para las personas con discapacidad obtener un título o una formación universitaria es facilitador para el acceso al mundo laboral (Stodden y Dowrick, 1999; Kennedy y Harris, 2005).

Vilà y Pallisera (2002) focalizan la función prioritaria de la educación superior en la profesionalización, y en conseguir que los docentes universitarios aseguren que los estudiantes con discapacidad desarrollen estrategias que posibiliten la consecución de los aprendizajes básicos. Las prácticas externas y las experiencia laboral que de ellas se deriva son un componente esencial de los aprendizajes universitarios profesionalizadores. Así, las autoras citadas enfatizan que la falta de experiencias laborales conduce al desconocimiento del mundo laboral y provoca que las personas con discapacidad sufran desventajas.

En la misma línea, Vilà y Pallisera (2002) proponen evaluar lo que llaman dimensión laboral de los titulados universitarios con discapacidad junto con las habilidades relacionadas con la vida cotidiana, que facilitan la independencia de la persona, y unas habilidades de carácter sociopersonal como son: autoconocimiento, autoestima, responsabilidad, iniciativa, toma de decisiones, seguridad en uno mismo, relaciones interpersonales, etc. que claramente apuntan a lo que se ha considerado competencias profesionalizadoras de los titulados universitarios españoles en general (UNIVERSIA-ACCENTURE, 2008).

En el estudio citado de UNIVERSIA-ACCENTURE (2008) observamos que las competencias más valoradas por parte de los empresarios son la motivación, la capacidad de adaptación y la capacidad de relación con los demás. En cambio, se pone de manifiesto que otras competencias como la autonomía, negociación y liderazgo se pueden desarrollar durante la trayectoria profesional en el seno de la empresa. Referente a las universidades, el citado estudio expresa que las competencias más valoradas son en

primer lugar, las de tipo actitudinal como la motivación y la capacidad de adaptación. En segundo lugar, la expresión lingüística, la autonomía, la negociación y el liderazgo. La opinión de las empresas es que estas competencias se desarrollarán en el transcurso de la carrera profesional. Y por último, el estudio nos muestra que los estudiantes valoran por encima de las demás competencias las cognitivas y las instrumentales. En cambio consideran que las de tipo actitudinal se desarrollan a partir del entorno familiar y de la iniciativa individual.

2.3.2 Los apoyos en la formación universitaria

Las universidades españolas se hallan en procesos de conseguir unas sólidas bases para la inclusión de los estudiantes con discapacidad en la vida universitaria. En los últimos años, se ha hecho un esfuerzo importante con el objetivo de emprender líneas de intervención dirigidas a garantizar una vida universitaria que sólo tenga como limitación las capacidades intelectuales individuales. En este sentido, la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE)ⁱⁱ, en su *sectorial Red Universitaria de Asuntos Estudiantiles* (RUNAE) y en el Espacio Europeo de Educación Superior, ha creado el área de atención a la diversidadⁱⁱⁱ y otra de inserción, laboral^{iv}. Dichas áreas recogen la atención, la formación y la transición de los titulados en general y, de manera específica, de los titulados con discapacidad en el mercado laboral. En resumen, acogen los servicios de atención a los estudiantes y los servicios de inserción laboral.

Un punto de inflexión significativo en la Educación Superior Universitarias la puesta en funcionamiento de los Servicios Universitarios de Apoyo y Asesoramiento a los estudiantes con discapacidad. La Ley Orgánica que Modifica la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU) establece las bases que recoge e implementa el Real Decreto 1393/2007, de octubre, por el cual se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales y que en el Capítulo III, artículo 14, apartado 2, dispone: “*Las universidades dispondrán (...). Estos sistemas y procedimientos deberán incluir, en el caso de estudiantes con necesidades educativas específicas derivadas de discapacidad, los servicios de apoyo y asesoramiento adecuados, que evaluarán la necesidad de posibles adaptaciones curriculares*”(BOE núm. 260, pág. 44040).

En el “Seminario Universidad y Discapacidad: cuestiones actuales” celebrado en el año 2005, encontramos datos de algunas universidades españolas que, sensibles a la realidad, ya contaban con 38 servicios específicos o programas universitarios de apoyo a los estudiantes con discapacidad (Peralta, 2007).

Mediante estos servicios, la mayoría de universidades españolas vehiculan los apoyos necesarios para que los estudiantes universitarios con discapacidad puedan realizar sus estudios de forma equitativa con el resto de la población universitaria.

En el documento de la RUNAE *Propuesta para la regulación de la atención a la discapacidad*ⁿ, elevado a la CRUE el 27 de noviembre de 2008, de acuerdo con el Real Decreto 1393 se proponen las funciones de estos servicios y se les responsabiliza de dotar de apoyos y del asesoramiento necesario a los estudiantes universitarios españoles con discapacidad, y al mismo tiempo impulsar cualquier medida de accesibilidad y de apoyo personal adecuado. En estas funciones toma relevancia la capacidad que se les otorga de cara a orientar al profesorado en la atención a los estudiantes con discapacidad.

Vilà y Pallisera (2002) afirman que entre el profesorado universitario existe menor preparación sobre lo que representa la atención de los estudiantes con necesidades educativas especiales en las aulas universitarias, que en las etapas educativas anteriores, así como, en algunos casos, la existencia de más actitudes y comportamientos intransigentes.

Johnson (2006) coincide con la afirmación de Vilà y Pallisera (2002) considerando que los profesionales de los servicios de atención a los estudiantes con discapacidad y de los servicios de inserción laboral tienen el reto de minimizar las barreras físicas y ajustar las necesidades y las respuestas de los estudiantes y de los profesores para conseguir finalizar la formación universitaria con éxito, lo cual no es fácil si contamos con la gran diversidad de discapacidades. Así mismo, constatan que tanto los profesionales de los servicios como los docentes han de poseer habilidades y conocimientos de diferentes áreas: administración, legislación, metodologías inclusivas, etc., que posibiliten al máximo el éxito académico y social de los estudiantes universitarios con discapacidad. Johnson (2006) añade que por parte de los docentes hace falta una actitud receptiva, ya que son susceptibles de estereotipos que hacen de barrera hacia el éxito de los estudiantes con discapacidad. Así pues, los profesionales de los servicios pueden ayudar

a los estudiantes a identificar sus necesidades en el contexto educativo superior y a desarrollar competencias de afrontamiento, asertividad, autodefensa, entre otros. De esta forma podrán afrontar las etiquetas, la discriminación y la estigmatización que amenazan su formación y posterior inserción en el mercado laboral ordinario.

2.4 Expectativas personales de los universitarios con discapacidad

Prácticamente no hemos encontrado estudios sobre la autopercepción de los jóvenes con discapacidad que hayan realizado estudios de formación universitaria, y de titulados universitarios relacionados con las expectativas de inserción en el mercado laboral ordinario, tal y como constataron Vilà y Pallisera (2002).

En lo referente a las expectativas sobre la formación, la inserción laboral y la vida independiente, según Wagner, Newman, Cameto, Levine y Marder (2007), la mayoría de personas con discapacidad esperan poder finalizar con éxito los estudios de secundaria; en cambio, no muestran tantas expectativas positivas frente al acceso y al éxito en la formación universitaria; también esperan obtener un trabajo remunerado, pero no lo suficiente como para poder ser autosuficientes e independientes. Afirman que los jóvenes con discapacidad que tienen expectativas altas en algún ámbito, como la formación y el trabajo, suelen tener expectativas altas en los demás.

Cabe destacar que en el estudio sobre la percepción y las expectativas de los jóvenes con discapacidad del National Center for Special Education Research del Departamento de Educación de la Universidad de Washington realizado por Wagner et al., (2007), se hace especial énfasis en el hecho de que las familias que muestran ser depositarias de altas expectativas en sus hijos con discapacidad, éstos también expresan altas expectativas sobre sus propias posibilidades y las del entorno que los acoge.

Valls, Vilà y Pallisera (2004) destacan que en el recorrido personal hasta llegar a una titulación universitaria y a la posterior inserción laboral tiene un rol muy significativo la familia. Ésta puede ejercer de posibilitadora y ajustar las expectativas reales de los hijos, ya que será esencial para favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario. Si la familia se muestra competente en el trabajo con las personas, los servicios y el propio hijo/a con discapacidad, entonces la familia se convierte en el mediador más significativo para ajustar las expectativas del

hijo/a, ya que éstas pueden ser sesgadas. El papel de la familia de ajustar las expectativas, no sería positivo en ningún caso si fuera generador de vínculos de dependencia entre ella misma y la persona con discapacidad.

Bishop y Epstein (1980), citados en Valls et al. (2004), demuestran que a menudo se encuentran familias que deben hacer un gran esfuerzo para poder adaptar las expectativas a la realidad de lo que podrá hacer su hijo/a. Se aprecia una tendencia a pensar que si el hijo/a ha conseguido finalizar con éxito unos estudios superiores también conseguirá un trabajo para el cual ha estado cualificado. Este tipo de expectativas puede llevar a que el titulado desvirtúe la realidad con el consiguiente sufrimiento de su parte, creando situaciones de culpabilización a los agentes externos, a la familia y una baja autoestima en sí mismo.

Valls et al. (2004) constatan que a menudo se generan discrepancias en el seno de las familias. Dentro del contexto familiar pueden coexistir diferentes tipologías de expectativas, lo cual hace necesario crear situaciones de diálogo con el objetivo de poder construir unas expectativas más cercanas a la realidad. En estas situaciones, habitualmente, es importante la intervención de un profesional como mediador que ayude a acercar expectativas realistas a toda la familia y al mismo titulado universitario con discapacidad.

De todas formas, tal y como señalan Gorz (1995) y Flecha (2001) citados en Valls et al. (2004), la estructura social en la transición laboral está caracterizada por el hecho de que hay personas con conexiones favorables en el mercado laboral y por otras que no las tienen. En este último grupo se pueden situar colectivos con especial dificultad para la inserción laboral. En este caso las personas con discapacidad fácilmente pueden generar expectativas negativas ante la perspectiva de encontrar un trabajo que responda a sus ilusiones y expectativas personales.

Valls et al. (2004) también añaden que el momento vital en que se haya producido la discapacidad también condicionará las expectativas de la propia persona y de la familia. Si la discapacidad aparece en el momento vital en que los jóvenes están formando sus expectativas de vida adulta, ya se habrán creado un imaginario respecto a qué quería ser y como querían conseguirlo, lo cual posiblemente deba de rehacerse en base a la nueva situación. Por lo tanto, también puede provocar un desajuste temporal de las

capacidades y habilidades con la realidad, e incluso puede tener que rehacer el propio itinerario formativo y laboral.

2.5 Percepción de la inserción laboral de las personas con discapacidad por parte de los empresarios

Se hace imprescindible conocer la percepción que tienen los empresarios sobre las dificultades y/o facilidades con que se encuentran para poder incorporar titulados universitarios con discapacidad en las plantillas de trabajadores de sus empresas

Se pone de manifiesto que las representaciones sociales se configuran como productos mentales y simbologías que se construyen, crean y recrean con la interacción social; eso es, la representación mental de un empresario sobre la discapacidad y sobre las personas que tienen discapacidad responde a la misma que tiene toda la sociedad en general. Así pues, esta definición de representación social explica la actitud de desinterés, por parte de muchos empresarios, para poder incluir en las plantillas de sus empresas a personas con discapacidad, aunque tengan una adecuada formación académica que les permitiría desarrollar plenamente el trabajo asignado. A menudo, las expectativas de las personas con discapacidad, en relación a los empresarios, hacen referencia al hecho de que las representaciones mentales de estos últimos no se ajustan a la realidad de las personas con discapacidad y tituladas universitarias (Esser y Rojas, 2006).

Spirito y Bellini (2008) destacan que en el momento de contratar trabajadores con discapacidad, los empresarios tienen unos estereotipos formados, lo cual les hace mostrar actitudes discriminatorias en un proceso de selección de personal, sobre todo en lo que se refiere a personas con enfermedades mentales, a pesar de que sean tituladas universitarias. También señalan que en el momento de la entrevista de un proceso de selección, si el candidato sabe como anticiparse y como plantear su discapacidad y las necesidades que se derivan de ella, solamente en lo referido al trabajo a desarrollar, se minimiza el efecto discriminador por parte de los empresarios, ya que fácilmente considerarán que el candidato es una persona honesta, hecho que es percibido como un factor bien valorado por la mayoría de empresarios.

Estos mismos autores también remarcan la importancia de que el candidato sepa cómo tratar los estereotipos del empresario, hablando de su discapacidad de forma efectiva,

presentándose como una persona competente y con atractivo interpersonal. Sería conveniente procurar que el empresario no se sintiese incómodo en el momento de entrevistar al candidato, y sobre todo por la incertidumbre que le puede generar el desconocimiento de las adaptaciones al puesto de trabajo y si éstas son necesarias. En este sentido, Markel y Barclay (2009) destacan la relevancia de la relación entre el candidato y el empresario. Afirman que esta relación debe de ser de aprendizaje para poder tener la certeza sobre el qué y el cómo adaptar los puestos de trabajo, estableciendo así las bases de una relación abierta entre los dos a partir del conocimiento mutuo.

Hernández (2000) afirma que mientras que los empresarios tienden a adoptar actitudes positivas hacia las personas con discapacidad en general, cuando se trata de actitudes específicas referidas a la contratación son más negativas. Sus preocupaciones recaen en la productividad, la promoción, el coste de las adaptaciones y las supervisiones que les hace falta superar al contratar dichas personas. Los empresarios perciben como peligrosa la heterogeneización de sus trabajadores.

Vilà y Pallisera (2004) señalan como hecho significativo el grado de afectación de la persona con discapacidad. El grado implicará necesidades diferentes del trabajador y, en algunos casos, comportará adaptaciones al puesto de trabajo que pueden situarse de un rango muy simple a uno rango muy complejo. Esto supone una dificultad y si añadimos que la discapacidad es muy evidente, aún habrá más reticencias por parte de los empresarios a incorporarlos a los puestos de trabajo.

Hernández, McDonald, Divilbiss, Horin, Velcoff, y Donoso (2008) destacan como dificultad el hecho de que los trabajadores con discapacidad no busquen ser promocionados y a su vez los empresarios no los alienten a buscar fórmulas de promoción laboral. Aseguran que esta forma de actuar discriminatoria de los empresarios no se puede resolver con una legislación más punitiva, sino con agentes, como pueden ser abogados y profesionales de recursos humanos, comprometidos en ayudar a las empresas a corregir estas actuaciones. En el mismo estudio señalan la posibilidad de que empresarios con experiencias positivas en el ámbito de la inserción laboral de personas con discapacidad, puedan convertirse en mentores de otros empresarios sin experiencia en este ámbito, compartiendo de esta manera las buenas prácticas. Así, les ayudará a identificar los puntos fuertes de los empleados con

discapacidad y a poder construir su vida profesional a partir de éstos, lo cual se convertirá en un beneficio recíproco y será una manera de potenciar fuertemente la inclusión laboral. En este sentido, los profesionales de recursos humanos tendrían un papel destacado de apoyo en las políticas de no discriminación de la discapacidad en entornos laborales ordinarios (Bruyère, Erickson i VanLooy, 2000).

Furunes y Mykletun (2007), citados en Vickers (2008), reconocen las diferencias existentes entre los trabajadores en general y en la propia diversidad de cada persona. Manifiestan que si estas diferencias se gestionan de forma adecuada pueden ser un activo al puesto de trabajo ya que el personal será más eficaz y eficiente. Según Vickers (2008) los beneficios de una gestión adecuada de la diversidad y la equidad en el ámbito laboral ordinario, podrían ser: la apertura de nuevas ideas; el fomento del pensamiento crítico; la generación de experiencias diversas, la creación de nuevos productos y obtención de resultados óptimos; el desarrollo de nuevas formas de hacer y de pensar; los cambios de las normativas organizacionales orientados a hacer unas normas más amplias, críticas y comprometidas; y espacios de trabajo más reflexivos y positivos, tanto para los empleados como para los empresarios. El problema surge cuando se espera que los trabajadores se comporten, piensen y sientan de forma homogénea, ya que comportarse diferente, en un entorno donde se espera homogeneización, conlleva la estigmatización de las personas.

Balser y Harris (2008) señalan que se tiene conocimiento de los esfuerzos de los empresarios para cumplir la legislación vigente y adaptar, en caso de ser necesario, los puestos de trabajo. En cambio manifiestan que no hay muchos estudios sobre como las personas con discapacidad experimentan el proceso de adaptación del puesto de trabajo, todo y que se puede afirmar que las adaptaciones son necesarias para la equidad entre los trabajadores.

Colella y Stone (2005), Baldrige y Veiga (2006), y Balser (2007) constatan que a pesar de la existencia de algunos estudios realizados con la experiencia real de trabajadores con discapacidad sobre la incorporación al trabajo, los costes generados y el tipo de adaptación, es un tema relativamente ignorado. En parte se debe a que las acciones de intervención y sus publicaciones, normalmente internas, se han dirigido solamente a los responsables de la administración y a los compañeros de trabajo.

Los empleados se sienten más satisfechos cuando los puestos de trabajos se adaptan a sus necesidades, y a su vez, los empresarios pueden considerar otras opciones de adaptaciones que no respondan solamente a la legislación. Los empleados también valoran que los empresarios tengan en cuenta la opinión de los trabajadores sobre sus propias necesidades de adaptación (Balser y Harris, 2008).

2.6 La transición de las personas con discapacidad al mercado de trabajo

El periodo de transición a la vida adulta, como es sabido, conlleva un cambio de rol social, desalentador para muchos jóvenes y sobre todo para aquellos que tienen discapacidad (Johnson, Stodden, Emanuel, Luecking y Mack , 2002; Brand, 2004; Osgood, Foster, Flanagan y Ruth, 2005; y Wagner, 2007). Con frecuencia las dificultades de la transición se confunden con las propias de la discapacidad (David, Butler, 2002 y Osgood et al., 2005).

2.6.1 El papel de los agentes que acompañan el proceso de transición hacia el mundo laboral

Bruyère (2000) explicita la importancia del papel de los agentes profesionales que acompañan la transición, ya que con sus prácticas apoyan la aplicación de la legislación laboral y la no discriminación. Siguiendo en la misma línea, se puede afirmar que en el momento de la transición hacia el mercado laboral es imprescindible un análisis de las necesidades individuales de la persona con discapacidad, para no centrarse solamente en aquellas necesidades que tienen relación, exclusivamente, con las habilidades profesionales. Es necesario que los agentes responsables de esta transición abran la evaluación a las habilidades relacionadas con la vida cotidiana y a las de carácter sociopersonal, como el autoconocimiento, la autoestima, la responsabilidad, la iniciativa, la toma de decisiones, la seguridad en uno mismo, la capacidad de afrontamiento, las relaciones interpersonales,..., asignándoles un papel fundamental en los diferentes roles que la persona desarrolla ya que todos ellos son de carácter polivalente (Vilà y Pallisera, 2004).

Asimismo, los profesionales que dan apoyo y formación en el proceso de inserción laboral deben asegurar que ésta sea coherente con las oportunidades de ocupación. Debido a los constantes cambios en los puestos de trabajo, impulsados en parte por la economía mundial y una fuerte competencia económica, hace falta que los profesionales dedicados a la inserción laboral de las personas con discapacidad establezcan vínculos, comunicación y relación con los empresarios. El objetivo de este tipo de relación debe ser el de capacitar, de la forma más efectiva y correcta posible, para que puedan mantener el puesto de trabajo y promocionar profesionalmente, de forma equitativa, como el resto de trabajadores (Pallisera, Vilà, Valls y Rius, 2003).

Se ha constatado que los agentes profesionales responsables de la inserción laboral de las personas con discapacidad fundamentalmente trabajan contenidos sobre habilidades sociopersonales (83,3%), sobre el conocimiento del mundo laboral (80,6%), las técnicas de búsqueda de trabajo (77,8%) y las habilidades laborales específicas (72,2%). En este contexto se entiende por habilidades sociopersonales la iniciativa, la responsabilidad, las habilidades sociales, las habilidades relacionales, la autoestima, la diversidad, y la seguridad, entre otros. Por otro lado, y una vez más, se pone de manifiesto que en el momento de la transición se deben tener presente las expectativas y los intereses laborales de los titulados universitarios con discapacidad, con el fin de evitar los desajustes con la realidad, ya que estos hechos les puede acarrear más sentimientos de frustración que a las demás personas tituladas universitarias. Hace falta un análisis real y suficientemente diversificado de las posibilidades laborales del titulado universitario con discapacidad. El acompañamiento, por parte de los agentes responsables de la transición, puede continuar una vez conseguido el puesto de trabajo, realizando un seguimiento que se retirará lo más pronto posible para no limitar la autonomía de los dos agentes: la empresa y el empleado (Pallisera et al., 2003).

2.6.2 Desvelar la propia discapacidad en el proceso de selección

La entrevista y su contenido es un tema especialmente importante en el momento de la transición de las personas con discapacidad en el mundo laboral. Nos referimos a si la persona afectada ha de especificar o no su discapacidad. Sobre este tema hemos localizado estudios diversos.

Para Hastorf, Wildfogel y Cassman (1979) el candidato debe presentarse como competente y con atractivo interpersonal, de forma que pueda absorber al entrevistador y seducirlo para finalizar con éxito el proceso de selección. No obstante, para Thompson (1982), desvelar la propia discapacidad puede incomodar al entrevistador, generando incertidumbre sobre cuántos y cuáles habrán de ser los apoyos necesarios, lo que puede provocar una valoración negativa del candidato. Tagalakis, Amsel y Fichten (1988) ponen de manifiesto la importancia de que el entrevistado sepa utilizar adecuadamente la consciencia de la imagen que genera en la entrevista y los estereotipos de los empresarios.

Macan y Hayes (1995) destacan la importancia que toma la decisión del entrevistado referente a desvelar o no, en la entrevista de selección, su discapacidad. Esta decisión es especialmente relevante sobre todo en los casos en que no es visible, como la discapacidad psíquica y otras (Postuma, Morgeson, y Campion, 2002).

En la revisión realizada por Postuma et al., (2002) detecta tres tipos de resultados diferentes sobre el hecho de desvelar la propia discapacidad durante la entrevista. Estos resultados se concretan en: tener un impacto negativo (Guskin, 1982); tener un impacto positivo (Christman y Slaten, 1991; Macan y Hayes, 1995); o no tener ningún efecto significativo (Marchioro y Bartels, 1994). Por su parte, Spirito y Bellini (2008) no encuentra una relación directa entre desvelar o no la propia discapacidad y la tasa de empleabilidad.

En lo que se refiere a la inserción laboral de titulados universitarios con discapacidad, desvelar o no la propia discapacidad durante la entrevista de selección puede provocar un efecto positivo en el profesional que la está realizando, ya que adquiere conocimientos sobre la discapacidad y las posibles adaptaciones en caso de ser necesarias. También se destaca que titulados universitarios con dificultades de aprendizaje van a sentirse satisfechos de explicitar su discapacidad durante el proceso de la entrevista, aunque inicialmente les preocupe hacerlo (Madaus, 2006).

Como ya se ha dicho anteriormente (Postuma et al., 2002), un aspecto significativamente diferenciador en la selección para un puesto de trabajo es el tipo de discapacidad. Así, los estudios realizados por Thakker y Solomon (1999), Hazer y Bedell (2000), Pearson, Ip, Hui, Yip, Ho, y Lo (2003), afirman que la discapacidad psíquica es la menos favorable en un proceso de selección y la física la más favorable.

Por otro lado, Spirito y Bellini (2008) destacan que los entrevistadores de selección de personal prefieren personas sin discapacidad.

Hasta aquí hemos expuesto el contenido que, a nuestro entender, ofrece una visión del estado actual a nivel legislativo y de la literatura científica del tema relacionado con nuestra investigación. A continuación presentamos la finalidad y los objetivos de la misma.

3. Objetivos de la investigación

Nuestro interés es aportar información a la sociedad en general y, en concreto, a los agentes empleadores y a la comunidad educativa universitaria, que contribuya a favorecer el pleno desarrollo del proyecto de vida laboral al que aspiran los titulados universitarios con discapacidad del estado español. Los objetivos que nos hemos planteado son los siguientes:

1. Conocer la experiencia de los titulados universitarios españoles con discapacidad, en relación a su formación para acceder al mercado laboral ordinario.
2. Identificar los factores percibidos como obstáculos y los percibidos como facilitadores por parte de los titulados universitarios españoles con discapacidad, en el momento de su inserción en el mercado laboral ordinario.
3. Conocer la percepción de las empresas acerca de los titulados universitarios españoles con discapacidad, en el momento de su inserción en el mercado laboral ordinario.
4. Plantear propuestas de mejora para favorecer la inclusión, en el mercado laboral, de los titulados universitarios españoles con discapacidad.

4. Metodología

La información se ha obtenido a partir de los datos recogidos a través de cuestionarios elaborados específicamente para esta investigación, con preguntas cerradas y abiertas.

Las respuestas a las preguntas cerradas han sido tratadas informáticamente mediante una hoja de cálculo. Se efectuó un análisis descriptivo de los datos, a partir del cual hemos identificado, en los casos que hemos considerado oportuno, aquellas variables en las cuales sería relevante efectuar un análisis inferencial. Para éste último empleamos la prueba χ^2

El análisis de las respuestas a las preguntas abiertas se ha llevado a cabo a partir de crear un sistema de categorías para cada apartado a analizar. Dada la naturaleza de este estudio, para la elaboración del sistema de categorías, se ha seguido el proceso inductivo, es decir, extraer de la información obtenida rasgos concretos y agruparlos según su similitud en base al objeto de estudio. También hemos velado para que las categorías elaboradas sean exhaustivas y mutuamente excluyentes, cumpliendo así los requisitos propios de todo sistema de categorización (Buendía, Colás y Hernández, 1997).

4.1 Procedimiento y participantes

Como ya hemos comentado en la introducción, este estudio es de ámbito nacional y ha incorporado cuatro grupos bien diferenciados de sujetos: estudiantes universitarios con discapacidad; Servicios de Apoyo de las universidades españolas a los estudiantes universitarios con discapacidad; titulados universitarios españoles con discapacidad y empresas.

Dado que la investigación se ha dirigido a estudiantes y a titulados universitarios españoles con discapacidad y que, por la ley de protección de datos (*Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal*), no podíamos acceder directamente a estos grupos, se ha contactado con los estudiantes mediante los Servicios de Apoyo de las universidades para que actuaran como intermediarios. Las Asociaciones de personas con discapacidad y distintas

Fundaciones involucradas en la inserción laboral de titulados con discapacidad, nos ayudaron a acceder al grupo de titulados universitarios. Las direcciones de dichas Asociaciones y Fundaciones fueron extraídas de la base de datos del Centro Español de Documentación sobre Discapacidad (CEDD). Éste fue el procedimiento para hacer llegar a cada grupo (estudiantes universitarios con discapacidad y titulados universitarios con discapacidad) la invitación a participar. Por este motivo, no podemos concretar el número de personas que han sido invitadas. Solamente podemos referirnos al total de sujetos que aceptaron formar parte del estudio y que ha configurado la muestra participante de estudiantes por una parte y la de titulados por otra.

En cambio, disponíamos, gracias al listado publicado en la web de Fundación UNIVERSIA, de la relación de las universidades con Servicio de Apoyo a los estudiantes con discapacidad.

Accedimos a las empresas a través de la base de datos de UNIVERSIA y Fundación UNIVERSIA. Entre éstas estaban, por una parte, empresas que entre sus empleados contaban o habían contado con titulados universitarios con discapacidad, y por otra, empresas que no tenían este tipo de experiencia. De esta manera, y tal como nos habíamos propuesto, pudimos obtener información de ambos grupos de empresas.

4.1.1 Estudiantes universitarios con discapacidad

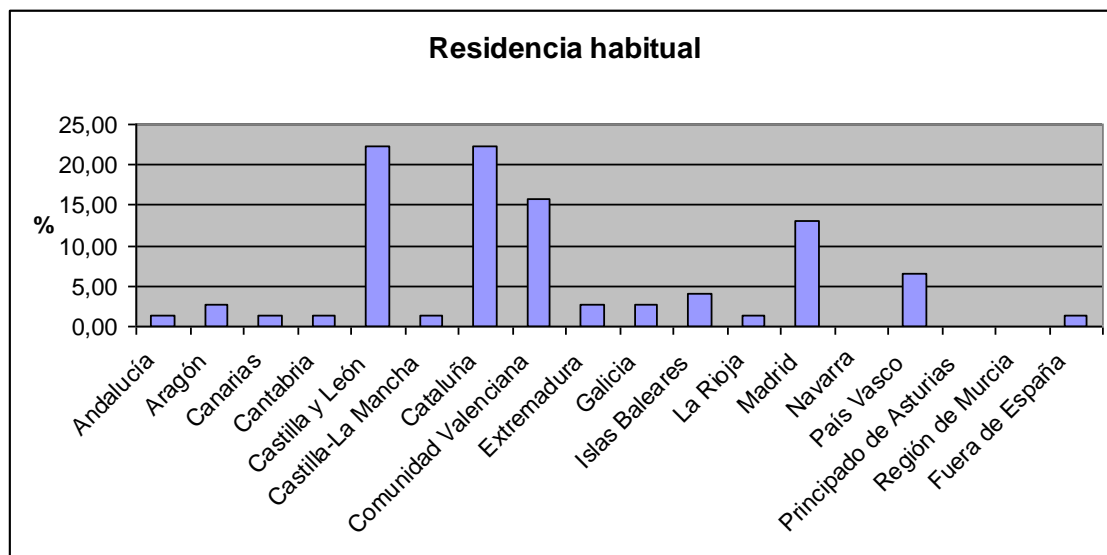
Como ya se ha comentado anteriormente, se accedió a estos estudiantes gracias a los Servicios de Apoyo de las respectivas universidades. Éstos les hicieron llegar nuestra información para que, si era de su interés, una vez cumplimentado el cuestionario adjunto a la carta explicativa, nos lo remitieran vía on-line.

En el diseño de este estudio se consideró oportuno incorporar solamente a los estudiantes de los dos últimos cursos de sus estudios. A nuestro entender, en este momento de su formación podían ya tener más elementos de referencia sobre sus posibilidades laborales y, lógicamente, más conocimiento en relación a su formación universitaria. Éste fue el criterio de selección de este grupo de sujetos.

Definitivamente, la muestra real de este grupo ha quedado configurada por 77 estudiantes. De éstos, 44 son mujeres y 33 hombres con una media de edad de 30 años.

Su residencia habitual representa a la mayoría de las comunidades autónomas tal y como puede observarse en el gráfico 1.

Gráfico 1. Residencia habitual de los estudiantes universitarios con discapacidad.



4.1.2 Servicios de Apoyo a los estudiantes de las universidades

La muestra invitada fue capturada a través de la web de Fundación UNIVERSIA en el apartado de las universidades, donde constan los Servicios de Apoyo a los estudiantes con discapacidad. A todos los Servicios se les mandó una carta explicativa del proyecto y una dirección adjunta para responder on-line

Fueron invitadas a participar las 78 universidades españolas que, como ya hemos comentado, representan todas las que en el momento de la recogida de información (marzo de 2010) disponían de Servicios de Apoyo para los estudiantes con discapacidad. Pasado un tiempo prudencial, se envió una nueva carta recordatorio.

Recibimos respuesta de 19 Servicios que configuran la muestra real de este apartado de la investigación.

4.1.3 Titulados universitarios españoles con discapacidad

Tal y como ya hemos explicado anteriormente, debido a la ley de protección de datos, detectamos la muestra invitada a través de las Asociaciones españolas de personas con discapacidad y distintas Fundaciones involucradas en la inserción laboral de titulados con discapacidad. A todas ellas les enviamos una carta por correo electrónico explicando el proyecto y se les pedía que enviaran a todos sus asociados una carta adjunta invitándoles a participar respondiendo un cuestionario on-line. Este procedimiento no nos ha permitido conocer el número total de personas que fueron invitadas a participar en nuestra investigación.

Finalmente, el grupo participante quedó configurado por **687** titulados universitarios españoles con discapacidad. Éstos quedan repartidos en dos subgrupos:

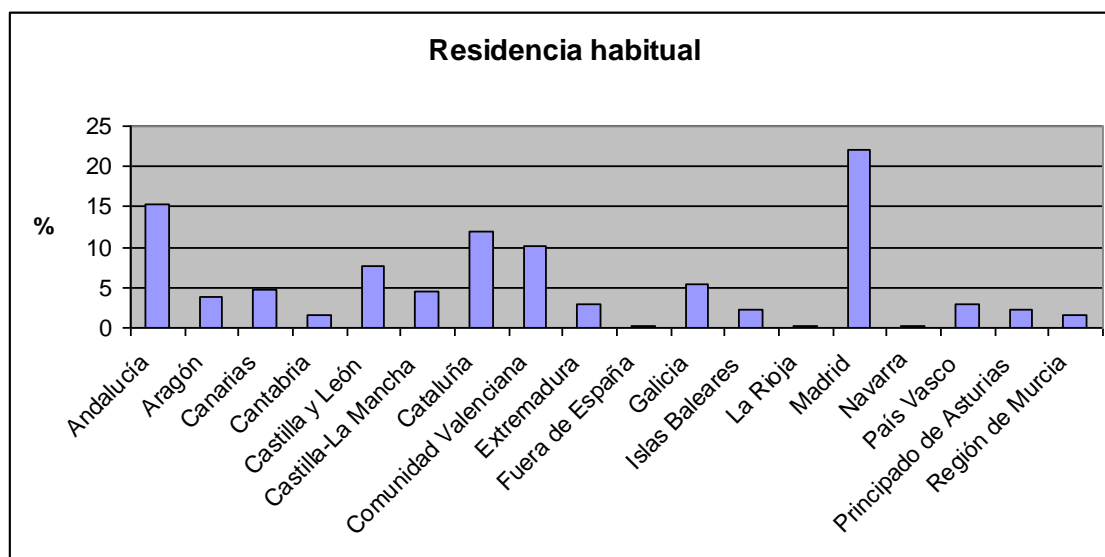
- **661** titulados universitarios con experiencia laboral
- **26** titulados universitarios sin experiencia laboral

Puesto que la participación de los titulados sin experiencia laboral ha sido muy reducida, hemos considerado que no nos permitiría establecer datos comparativos significativos con el grupo que tiene experiencia laboral. Por lo cual hemos decidido no incluirlos como muestra real. La información recogida de este grupo se reserva para otros posibles trabajos.

Definitivamente la muestra real de este apartado es de **661** titulados universitarios con experiencia laboral.

De éstos, 358 son mujeres y 303 hombres con una Media de edad de 37 años. Su residencia habitual representa a todas las comunidades autónomas tal y como puede observarse en el gráfico 2.

Gráfico 2. Residencia habitual de los titulados universitarios con discapacidad.



4.1.4 Empresas

Para acceder a este grupo redactamos una carta dirigida a las empresas con una breve explicación sobre nuestro proyecto e invitándoles a participar mediante sus repuestas, vía on-line, a uno de los dos cuestionarios creados, en función de si tenían o no experiencia laboral con titulados universitarios con discapacidad en su plantilla.

El envío de la carta fue gestionado a través de UNIVERSIA y Fundación UNIVERSIA.

La muestra invitada fue de 580 empresas. De éstas únicamente recibimos respuesta de 16. Definitivamente la muestra real es:

- **4** empresas españolas con experiencia en la incorporación, entre sus empleados, de titulados universitarios con discapacidad.
- **12** empresas españolas sin experiencia en la incorporación, entre sus empleados, de titulados universitarios con discapacidad.

Todas estas empresas pertenecen a la tipología de organización empresarial privada y mayoritariamente vinculadas al sector terciario.

Las 4 empresas con experiencia en su plantilla de titulados universitarios con discapacidad, se sitúan entre aquellas que tienen más de 250 trabajadores y son del

ámbito internacional. Y las 12 que no tienen ésta experiencia representan a los diferentes tipos de tamaño empresarial (micro, pequeña, mediana y gran empresa) y también a todos los ámbitos geográficos (local, nacional e internacional).

4.2 Instrumentos

La información proporcionada por los participantes se ha obtenido a través de los cuestionarios elaborados específicamente para esta investigación.

4.2.1. Modalidad de recogida de información

Para recoger la información se optó por la modalidad on-line. El programa elegido, tras las consultas pertinentes a expertos informáticos, fue el Google Docs. Este programa permite que los participantes viertan directamente sus respuestas a una hoja de cálculo Excel, lo cual facilita la recogida y clasificación de la información desde un primer momento así como su posterior tratamiento. A su vez, garantiza el pleno anonimato de los participantes.

4.2.2. Construcción de los instrumentos: Elección del contenido.

Juicio de expertos. Prueba piloto.

En base a las cuatro poblaciones que se consideró importante incluir en el estudio, confeccionamos un cuestionario ad hoc para cada grupo. Dadas las características del programa informático utilizado, tuvimos que realizar adaptaciones del cuestionario para cada uno de los tres subgrupos de titulados y para los dos subgrupos de empresas. En concreto, se dispuso de un cuestionario específico para cada uno de los grupos siguientes:

- Estudiantes universitarios con discapacidad cursando uno de los dos últimos cursos de sus estudios.
- Servicios de Apoyo de las universidades españolas a los estudiantes con discapacidad.

- Titulados universitarios con discapacidad que tienen experiencia laboral relacionada con los estudios universitarios cursados.
- Titulados universitarios con discapacidad que no tienen experiencia laboral relacionada con los estudios universitarios cursados.
- Titulados universitarios con discapacidad sin ninguna experiencia laboral.
- Empresas que cuentan con la experiencia de tener o haber tenido como empleados a titulados universitarios con discapacidad.
- Empresas sin experiencia como empleadores de titulados universitarios con discapacidad.

El proceso seguido para la creación de los cuestionarios ha sido el mismo en cada uno de ellos.

Después de revisar la literatura disponible sobre el tema, y de acuerdo con la finalidad y los objetivos del estudio, se diseñaron los apartados de cada cuestionario con las preguntas correspondientes. Se hicieron varias revisiones hasta considerar que los cuestionarios estaban listos para ser sometidos a juicio de expertos. A cada uno de los cinco expertos se le explicó, por escrito, la finalidad y los objetivos del estudio y se le pidió su opinión en relación a la pertinencia del contenido, la forma y la comprensión del cuestionario. Las valoraciones aportadas por los expertos permitieron modificar algunos aspectos e introducir cambios en el contenido y la forma hasta dar por finalizada la nueva versión de cada cuestionario, que sería utilizada en la prueba piloto correspondiente.

Las personas que formaron parte de la prueba piloto representaban el perfil de cada uno de los grupos de sujetos que, posteriormente, participarían en el estudio. Las respuestas y comentarios aportados se tuvieron en cuenta para mejorar tanto el contenido como la forma, dando lugar a una nueva versión de los cuestionarios. Éstos fueron sometidos a una segunda prueba piloto. El análisis del contenido y las sugerencias que acompañaron los cuestionarios permitieron mejorarlos. Así se consideró finalizada la fase de construcción de los instrumentos.

4.2.3. Descripción de los instrumentos

Cada cuestionario incluye un apartado introductorio en el que se enmarca y presenta, brevemente, la investigación. A continuación, se pide la colaboración y se garantiza la total confidencialidad de los datos aportados. Tras agradecer la participación, se dan las indicaciones para responder y remitir la información.

La primera parte de todos los cuestionarios recoge datos de tipo demográfico. Para cada cuestionario se ajusta el contenido a las características del grupo participante. A continuación se describe brevemente los apartados que son específicos para cada grupo de participantes.

El cuestionario para los estudiantes universitarios y los cuestionarios para los titulados universitarios se completan con los mismos apartados. No obstante, hay que tener en cuenta que para algunos contenidos al grupo de estudiantes se le pide que responda en base a sus expectativas y al grupo de titulados que lo haga según su experiencia. Los apartados son los siguientes: elección de los estudios universitarios; formación universitaria recibida; servicios universitarios de inserción laboral; acceso profesional en el mercado laboral; legislación y administración; concesión de apoyos durante el desarrollo profesional; actitudes y creencias hacia la discapacidad por parte de los empleadores y de los empleados y, finalmente, un apartado de observaciones. En el cuestionario para los titulados se incorpora un apartado sobre promoción y satisfacción laboral.

El cuestionario para los dos grupos de empresas está formado por los mismos apartados, a pesar de tener un enfoque distinto para cada uno. Para el grupo de empresas que cuenta o han contado, entre sus empleados, con titulados universitarios con discapacidad se pide que respondan según su experiencia, y para aquellas empresas sin esta experiencia se les pide que respondan en base a sus creencias. Los apartados propios de este modelo de cuestionario son: formación universitaria de los empleados; acceso al mercado laboral y desarrollo profesional de los titulados universitarios con discapacidad; percepción de las actitudes y creencias hacia la discapacidad por parte de los empleadores y de los compañeros de trabajo y, finalmente un apartado de observaciones.

El cuestionario dirigido a las universidades, y en concreto, a los Servicios de Apoyo a

los estudiantes con discapacidad incluye, además de la presentación, los apartados siguientes: datos de la universidad; datos sobre los estudiantes con discapacidad de su universidad que están cursando los dos últimos cursos académicos; datos sobre los titulados universitarios con discapacidad; opinión sobre la inserción laboral de los estudiantes con discapacidad y, para finalizar, un apartado de observaciones.

Todos los cuestionarios incluyen diferentes tipos de preguntas: dicotómicas, de elección múltiple, de elección de una categoría y, también, abiertas.

4.2.4 Requisitos éticos de la investigación

Para cumplir con los requisitos éticos de la investigación se ha garantizado la confidencialidad de los datos recibidos durante todo el proceso de recogida y de tratamiento de la información, se ha procurado emplear terminología ética en toda la documentación y se ha puesto a disposición de los participantes los resultados del estudio.

5. Resultados

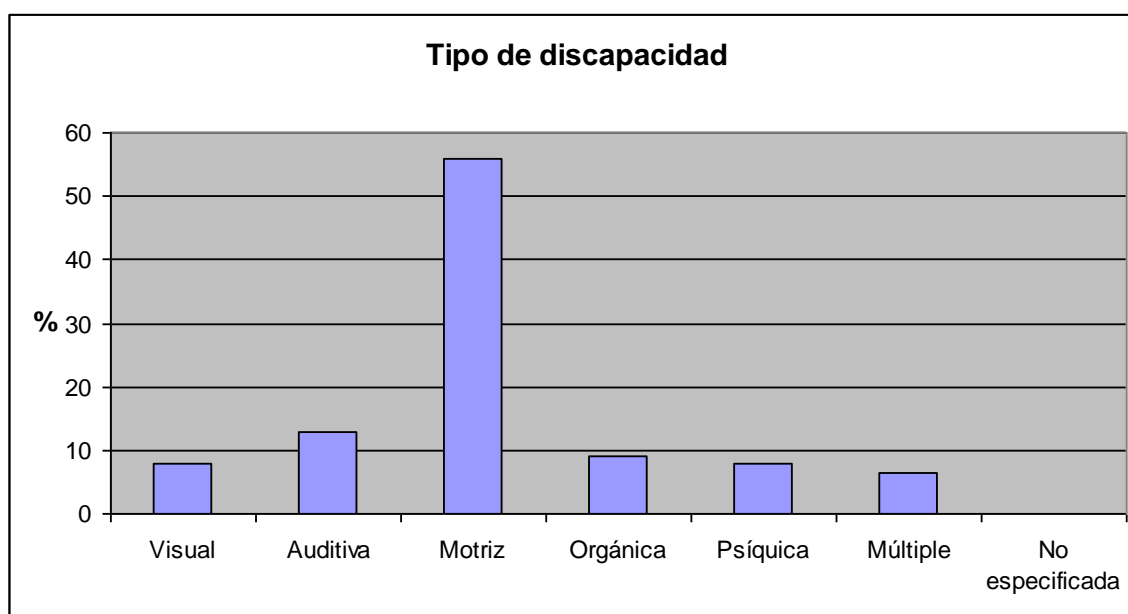
Los resultados de esta investigación se presentan en cuatro bloques:

- Expectativas de los estudiantes universitarios con discapacidad en relación a su formación y futura inserción laboral.
- Opiniones de los Servicios de Apoyo sobre los factores facilitadores y factores obstaculizadores para la integración laboral de los titulados universitarios con discapacidad.
- Experiencia de los titulados universitarios españoles con discapacidad en relación a su formación, para acceder al mercado laboral ordinario y los factores que, a su juicio, lo obstaculizan o lo facilitan.
- Datos que se refieren a la percepción de las empresas, en el momento de la inserción laboral, acerca de los titulados universitarios con discapacidad.

5.1 Resultados de los estudiantes universitarios con discapacidad

Presentamos el tipo de discapacidad de los estudiantes que forman parte de nuestro estudio en el gráfico 3.

Gráfico 3: Tipo de discapacidad de los estudiantes universitarios

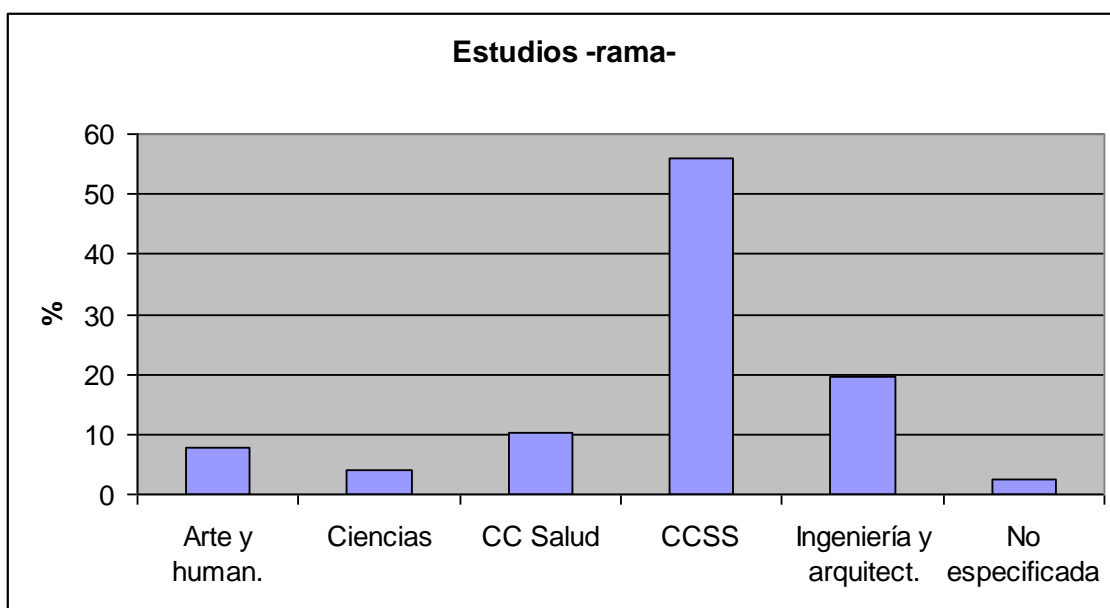


Se observa que el tipo de discapacidad que predomina es la motriz (55,84%), seguido de la auditiva (12,99%), la orgánica (9,09%), la visual y la psíquica (7,79%) respectivamente y, finalmente, la múltiple (6,49%).

La media del grado de discapacidad de este tipo de estudiantes se sitúa, de acuerdo con el certificado de minusvalía, en el 53,32%.

En el gráfico 4 se muestra la rama de estudio escogida por este grupo de estudiantes universitarios con discapacidad.

Gráfico 4. Ramas de estudio de los estudiantes con discapacidad



Destaca de manera significativa la rama de estudios de ciencias sociales y jurídicas (55,84%).

5.1.1 Elección de los estudios universitarios

Referente a la orientación profesional antes del acceso a la universidad el 63,63% de los estudiantes opina que no tuvo una buena orientación profesional.

En relación a la elección de los estudios universitarios y la propia discapacidad, sólo el 29,87% manifiesta que los estudios universitarios escogidos estuvieron condicionados por su situación de persona con discapacidad. El resto opinó que su discapacidad no influyó en la elección.

Un 75,32%, de estudiantes no les influyó el hecho de saber que en el mundo laboral dispondría de los apoyos necesarios para el desarrollo de su vida profesional.

La tabla siguiente muestra los resultados de la opinión de los estudiantes con discapacidad al ser preguntados sobre qué aspectos, desde su punto de vista, podrían favorecer a las personas con discapacidad una correcta elección de los estudios universitarios.

Tabla 1. Aspectos que favorecen una correcta elección de los estudios universitarios según los estudiantes con discapacidad.

Aspectos que favorecen una correcta elección de los estudios universitarios según los estudiantes con discapacidad		
Número	Categorías	%
1	Conocer los propios límites y las habilidades necesarias para la carrera	10,7
2	Accesibilidad de edificios y adaptaciones de puestos de trabajo	7,4
3	Apoyos para desarrollar el currículum de forma normalizada	25,6
4	Conocer los recursos que pueden facilitar el desarrollo de la profesión	5,8
5	Motivación por los estudios	10,7
6	Orientadores profesionales que favorezcan la inserción laboral normalizada	28,1
7	Contratación normalizada	4,1
8	Aplicación de la legislación	2,5
9	Nada que se diferencie de los demás estudiantes	4,1
10	No sabe que podría favorecer una correcta elección	0,8
	TOTAL	100%

Los estudiantes universitarios con discapacidad destacan en un 28,1% la necesidad de una orientación pre-universitaria que les permita la elección de los estudios universitarios desde una perspectiva de futuro laboral normalizado. También ponen de manifiesto la importancia de recibir apoyos adecuados que les permita un desarrollo normalizado del currículum de sus estudios (25,6%). Y, en un mismo porcentaje (10,7%), expresan la necesidad de conocer los propios límites y las habilidades necesarias para la carrera universitaria, así como estar motivados por estos estudios.

5.1.2 Formación universitaria actual

El 76,62% de los estudiantes universitarios con discapacidad cree que el hecho de tener unos estudios universitarios les facilitará la entrada al mercado laboral mejor que si no los tuviera.

Los estudiantes opinan que las universidades les facilitan los apoyos necesarios para adquirir las siguientes competencias: habilidades comunicativas (58,74%), habilidad para trabajar de forma autónoma y tomar decisiones (67,53%), iniciativa y espíritu emprendedor (59,74%), preocupación por hacer las cosas bien (63,64%), motivación, entusiasmo y ganas de aprender (58,44%), capacidad para trabajar bajo presión (55,84%), habilidades interpersonales (55,85%), capacidad para adaptarse a nuevas situaciones (55,85%), manejo de las nuevas tecnologías (63,63%) y habilidades de búsqueda y gestión de la información (63,63%). Por otra parte, consideran que la universidad no facilita de manera suficiente los apoyos necesarios para adquirir las siguientes competencias: dominio de la lengua inglesa (81,81%), capacidad de organizar y planificar (55,84%), potencial de liderazgo (67,53%), capacidad de negociación (51,95%) y capacidad para generar nuevas ideas (53,24%).

5.1.3 Opinión sobre los Servicios Universitarios de inserción laboral

El 94,81% de los estudiantes con discapacidad opinan que es imprescindible que las universidades dispongan de servicios para orientarlos en el momento de la inserción laboral. Por otra parte, el 97,40% de estos estudiantes considera que las redes de inserción laboral de las universidades deberían informarlos durante los últimos cursos de sus estudios de las posibilidades del mercado laboral.

5.1.4 Expectativas de formación a lo largo de la vida profesional y de acceso al mercado laboral relacionado con los estudios cursados

Un 67,53% de los estudiantes con discapacidad creen que les será fácil actualizar su formación a lo largo de su vida laboral.

Los estudiantes con discapacidad señalan, un 53,25%, que les será más difícil el acceso al mercado laboral que a sus compañeros sin discapacidad.

También consideran que existen factores que obstaculizan la inserción laboral de los universitarios con discapacidad en un 59,74%. Al ser preguntados por estos factores hemos obtenido los resultados expuestos en la tabla 2.

Tabla 2. Factores obstaculizadores de la inserción laboral de los universitarios con discapacidad según los estudiantes con discapacidad

Factores obstaculizadores de la inserción laboral de los universitarios con discapacidad según los estudiantes con discapacidad		
Número	Categorías	%
1	Prejuicios	32,8
2	Limitaciones autoatribuidas a la propia discapacidad	19,7
3	No conocer los límites de la propia discapacidad	4,9
4	Desconocimiento de la legislación sobre empleo y discapacidad	1,6
5	Creencia de que existen trabajos inalcanzables	3,3
6	Falta de accesibilidad, adaptaciones y apoyos en el trabajo	18,0
7	Pocas personas con discapacidad que acceden a los estudios universitarios.	1,6
8	Percepción de la discapacidad por parte de los empresarios/ RR.HH	14,8
9	Falta de ayudas por parte de la administración	3,3
	TOTAL	100

El principal factor obstaculizador, manifestado por los estudiantes universitarios con discapacidad es el prejuicio hacia la discapacidad (32,8%). Este prejuicio se refiere a las barreras mentales que todavía predominan en la sociedad en general.

A continuación los factores citados como más relevantes entre los obstaculizadores son: las limitaciones que los mismos estudiantes atribuyen a su discapacidad (19,7%), la falta de accesibilidad, de adaptaciones y de apoyos en el trabajo (18%) y la percepción de la discapacidad por parte de los empresarios (14,8%).

En el primer grupo destaca la percepción de los estudiantes sobre la frecuencia de sus posibles bajas laborales y el coste económico adicional que pueden representar para las empresas.

En el segundo, ponen de manifiesto las dificultades de accesibilidad tanto a nivel arquitectónico como de acceso al puesto de trabajo.

El tercer grupo, incluye la falta de paciencia y comprensión por parte de empresarios y clientes en el período de adaptación de los trabajadores con discapacidad (tienen la percepción que constantemente deben demostrar que están “a la altura”); la poca información sobre la discapacidad que, a su entender, tienen los empresarios y en concreto el desconocimiento del valor añadido que puede representar para una empresa contar en su plantilla con trabajadores con discapacidad.

Finalmente, también se consideran factores obstaculizadores: el hecho de no conocer los límites de la propia discapacidad (4,9%), es decir, creer que las personas con discapacidad pueden ejercer cualquier profesión; la falta de ayudas por parte de la administración (3,3%); todavía la creencia de que existen trabajos inalcanzables (1,6%) para la personas con discapacidad; y, las pocas personas con discapacidad que acceden a los estudios universitarios (1,6%).

Por otra parte, este grupo de estudiantes considera que existen factores que facilitan la inserción laboral de los universitarios con discapacidad en un 53,25%. Al ser preguntados por estos factores hemos obtenido los resultados expuestos en la tabla 3.

Tabla 3. Factores facilitadores de la inserción laboral de los universitarios con discapacidad según los estudiantes con discapacidad

Factores facilitadores de la inserción laboral de los universitarios con discapacidad según los estudiantes con discapacidad		
Número	Categorías	%
1	Optimización de la legislación	51,0
2	Buena formación universitaria	14,3
3	Características del ámbito laboral elegido	6,1
4	Apoyo de las asociaciones y fundaciones para la inserción laboral	12,2
5	Percepción de la discapacidad por parte de los empresarios	8,2
6	Accesibilidad en el puesto de trabajo	6,1
7	Oferta y demanda laboral acorde con los propios estudios	2,0
	TOTAL	100

Se observa que el principal factor que facilitaría el acceso al mercado laboral ordinario sería que, por parte de las empresas, hubiera un mayor conocimiento y aplicación de la legislación sobre el empleo de las personas con discapacidad (51%).

Otro de los factores que los estudiantes con discapacidad consideran importantes para su inserción laboral es la calidad de su formación universitaria (14,3%). También ponen de

manifiesto la importancia de las políticas llevadas a cabo por parte de las asociaciones y fundaciones para la inserción laboral (12,2%).

La percepción que tengan los empresarios de la discapacidad es otro de los factores señalados por parte de los estudiantes (8,2%). En concreto, se hace referencia a que las empresas puedan reconocer la discapacidad como un valor añadido y al hecho de que los empresarios tengan conocimiento del buen rendimiento que pueden alcanzar los trabajadores con discapacidad.

Finalmente, señalan otros tres factores facilitadores: las características propias de algunos ámbitos laborales (6,1%) que les posibilitan mejor el desarrollo de su trabajo dada la singularidad de la propia discapacidad; la accesibilidad de todos los puestos de trabajo (6,1%) y la oferta y demanda de trabajo del mercado laboral (2%) de acuerdo con los estudios cursados.

5.1.5 Legislación en relación a la inserción laboral

Los estudiantes universitarios con discapacidad expresan en un 63,64% no tener conocimiento sobre sus derechos para poder realizar una adecuada inserción laboral.

5.1.6 Aportaciones complementarias de los estudiantes con discapacidad en relación a su formación e inserción laboral

Presentamos los resultados de los datos aportados por los estudiantes universitarios con discapacidad considerados por éstos importantes para su formación e inserción laboral y que deseaban recalcar.

Tabla 4. Observaciones aportadas por los estudiantes universitarios con discapacidad

Observaciones aportadas por los estudiantes universitarios con discapacidad		
Número	Categorías	%
1	Ajustar las intervenciones de los servicios universitarios de apoyo a las necesidades de los estudiantes	27,8
2	Falta de recursos para mejorar la formación	16,7
3	Educación de los responsables de RRHH	11,1
4	Mayor comunicación y más implicación docente	11,1
5	Eliminar barreras	13,9
6	Orientación y formación profesional	8,3
7	No dar un trato diferente a las personas con discapacidad	11,1
	TOTAL	100

El 27,8% de los estudiantes universitarios con discapacidad, de los dos últimos cursos, opinan que para mejorar la formación que les facilite su inserción laboral, los servicios universitarios de apoyo deberían dar respuesta a sus necesidades reales. En concreto, hacen referencia a la necesidad de recibir apoyo psicológico y personal, apoyos para el desarrollo del currículum, información sobre becas, ayudas y cursos, y divulgación de la existencia de los servicios.

Por otra parte, el 16,7% de estos estudiantes considera que deberían mejorarse los recursos de ayuda a la formación, como son las becas y prácticas en centros de investigación.

Un 13,9% opina que se deberían eliminar barreras tanto físicas de acceso a los edificios como mentales, sensibilizando a la comunidad universitaria sobre la discapacidad.

En un mismo porcentaje (11,1%) encontramos que los estudiantes expresan las siguientes necesidades: que los equipos de recursos humanos adquieran conocimiento sobre la discapacidad y sus necesidades con el objetivo de erradicar los prejuicios que tienen en general sobre los trabajadores con discapacidad; que haya un cambio de actitud por parte de los docentes que conlleve una mayor comunicación e implicación en la formación de los estudiantes con discapacidad; y que se favorezcan políticas que eviten un trato diferenciador hacia las personas con discapacidad.

Finalmente, un 8,3% de los estudiantes considera importante la orientación y formación profesional en las distintas etapas educativas.

5.2 Servicios Universitarios de Apoyo a los estudiantes con discapacidad

Los resultados obtenidos en el cuestionario de los servicios nos indican que el 73,68% de ellos no disponen de ningún servicio específico de inserción laboral para titulados con discapacidad en su universidad.

Estos servicios perciben como factores obstaculizadores, para la inserción laboral de los titulados con discapacidad, los que se muestran en la tabla 5.

Tabla 5. Factores obstaculizadores percibidos por los Servicios Universitarios de Apoyo

Factores obstaculizadores percibidos por los Servicios universitarios de Apoyo		
Número	Categorías	%
1	Falta de accesibilidad y de adaptaciones en el trabajo	18
2	Poca información y sensibilización social sobre la discapacidad	18
3	Características de la discapacidad	18
4	Actitud de la familia	8
5	Percepción de la discapacidad por parte de los empresarios	21
6	Falta de formación de los orientadores al empleo	3
7	Apoyo de la administración	8
8	Oferta y demanda laboral acorde con los propios estudios	3
9	No disponer de una base de datos específica	3
	TOTAL	100%

Del total de respuestas de los participantes, observamos que un 21% ve como principal factor obstaculizador la percepción poco ajustada de la discapacidad por parte de los empresarios. Al especificar la percepción de los empresarios, los servicios opinan que: existen demasiadas ofertas de trabajo vinculadas a la discapacidad; un gran desconocimiento de las capacidades de los titulados universitarios con discapacidad; demasiados prejuicios y miedos en relación a la discapacidad, especialmente, hacia las enfermedades mentales; y escasa sensibilidad social.

Según los servicios, los tres siguientes factores obstaculizadores son la falta de accesibilidad y adaptaciones en el trabajo, la poca información y sensibilización social sobre la discapacidad y las características de la discapacidad, en un 18% cada uno. La falta de accesibilidad y adaptaciones hace referencia, por una parte, a las dificultades de acceso físico a los edificios de las empresas y, por otra, a la falta de adaptaciones de los propios puestos de trabajo de los titulados universitarios con discapacidad. El otro factor obstaculizador que nos mencionan los servicios de las universidades es la poca

información y sensibilización sobre la discapacidad de la sociedad en general, señalando la poca representación social de estas personas, así como los prejuicios y mitos ante la discapacidad y el desconocimiento de la misma. Respecto a las características de la discapacidad, los servicios mencionan dos factores negativos que dificultan el acceso al mundo laboral: el físico y el actitudinal. En cuanto al físico, indican que el impacto visual de la discapacidad obstaculiza la inserción laboral. Y referente a las actitudes, expresan que impiden la inserción laboral: las limitaciones que se imponen las propias personas con discapacidad; el ocultamiento de la propia discapacidad, especialmente los trastornos psíquicos, a los servicios; la poca autonomía y proactividad de los titulados con discapacidad; y la baja autoestima de éstos.

La actitud de la familia y el apoyo de la administración son los dos siguientes factores obstaculizadores con una representatividad del 8% cada uno de ellos. Los servicios nos dicen que la actitud de la familia deviene un factor obstaculizador debido a la sobreprotección e influencia familiar hacia la persona con discapacidad. Referente al apoyo de la administración, ponen de manifiesto el desconocimiento de la aplicación de la legislación y que muchas empresas sólo están interesadas por el certificado de discapacidad, exigiendo a estos empleados la misma productividad que a los otros trabajadores.

La oferta y demanda laboral acorde con los propios estudios (3%) y el no disponer de una base de datos específica (3%) son los dos últimos factores obstaculizadores mencionados por los servicios. Éstos ponen de manifiesto la falta de empleo para las personas con discapacidad y la dificultad que comporta no disponer de una base de datos específica sobre los titulados universitarios con discapacidad.

Por otra parte, los servicios perciben como factores facilitadores, para la inserción laboral de los titulados con discapacidad, los que se muestran en la tabla 6.

Tabla 6. Factores facilitadores percibidos por los Servicios Universitarios de Apoyo

Factores facilitadores percibidos por los Servicios universitarios de Apoyo		
Número	Categorías	%
1	Más instituciones específicas y mayor coordinación con las universidades	17,5%
2	Más información y sensibilización social sobre la discapacidad	7,5%
3	Más recursos materiales y económicos para mejorar la educación de los estudiantes universitarios con discapacidad	5%
4	Información y orientación para la transición laboral	20%
5	Formación para la inserción laboral	7,5%
6	Apoyo de la administración	15%
7	Percepción de la discapacidad como valor añadido para la empresa	7,5%
8	Oferta y demanda laboral acorde con los propios estudios	2,5%
9	Disponer de una base de datos específica (estudiantes con discapacidad)	5%
10	Actitud de la familia	2,5%
11	Características de la discapacidad	7,5%
12	Nuevas tecnologías aplicadas al puesto de trabajo	2,5%
	TOTAL	100%

Del total de respuestas de los servicios participantes, observamos que un 20% ve como principal factor facilitador la información y orientación para la transición laboral. Al especificar su percepción, los servicios opinan que es necesaria la orientación profesional individualizada; la realización de talleres de formación al empleo; el asesoramiento laboral al alumno con discapacidad, y un seguimiento personalizado en el momento de la transición universidad - mundo laboral.

Otro factor facilitador, según un 17,5% de los servicios, es la necesidad de una mayor existencia de instituciones específicas de inserción laboral de personas con discapacidad y una mayor coordinación de éstas con las universidades.

También observamos que un 15% ve el apoyo de la administración como un factor facilitador para la inserción laboral de los titulados universitarios con discapacidad. Concretamente, los servicios creen que debería haber una aplicación real de la legislación (LISMI) por parte de todas las empresas, que se debería ampliar la legislación sobre inserción laboral y promover programas de fomento al empleo de las personas con discapacidad.

Los cuatro siguientes factores facilitadores, en un 7,5% cada uno, son: más información y sensibilización social sobre la discapacidad; formación para la inserción laboral; percepción de la discapacidad como valor añadido para la empresa; y las características de la discapacidad. Los servicios especifican que tener más información y sensibilización social sobre la discapacidad se refiere a una mayor representación social de la discapacidad. Es decir, una mayor presencia de personas con discapacidad en profesiones a las que la sociedad no está acostumbrada (ej. médicos, directivos, maestros, jueces, etc.). Referente a la formación para la inserción laboral, los servicios opinan que se debería centrar en fomentar las prácticas en empresas y trabajar las habilidades sociales de los futuros titulados universitarios con discapacidad. La percepción de la discapacidad como valor añadido para la empresa hace referencia al interés que tiene para el colectivo empresarial contar con una diversidad de empleados que enriquece, por sus propias características, las relaciones laborales. En cuanto a las características de la discapacidad los servicios mencionan que el físico y la actitud pueden facilitar el acceso al mundo laboral. Opinan que las discapacidades con un menor impacto visual y un bajo grado de discapacidad tienen más probabilidades de inserirse en el mercado laboral. Y lo mismo para aquellos que tiene una gran capacidad de superación.

Los servicios reconocen como factores facilitadores los recursos materiales y económicos (por ej. becas, traducción e impresión Braille) para mejorar la educación de los estudiantes universitarios con discapacidad (5%) y disponer de una base de datos específica de titulados con discapacidad (5%).

Y por último, con un 2,5% cada uno, mencionan como factores facilitadores de la inserción laboral de los titulados universitarios con discapacidad la oferta y demanda laboral acorde con los propios estudios, la actitud de la familia y las nuevas tecnologías aplicadas al puesto de trabajo.

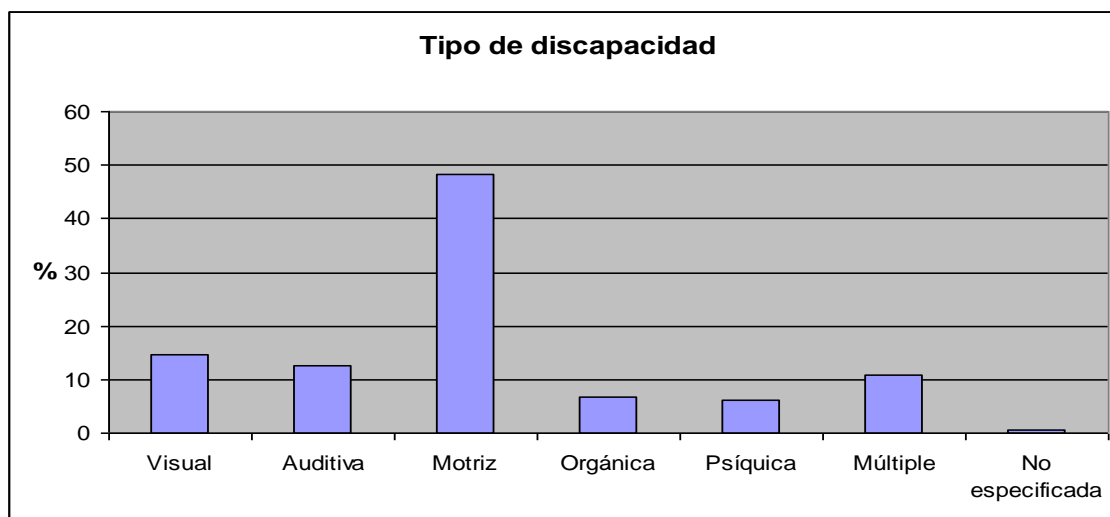
5.3 Titulados universitarios con discapacidad con experiencia en el mercado laboral ordinario

A continuación presentamos los resultados obtenidos en el análisis de los cuestionarios del grupo de titulados universitarios con discapacidad.

5.3.1 Características del grupo de titulados

Características significativas del grupo de los titulados universitarios con discapacidad que forman parte de nuestro estudio en el gráfico 5.

Gráfico 5. Tipo de discapacidad de los titulados universitarios.

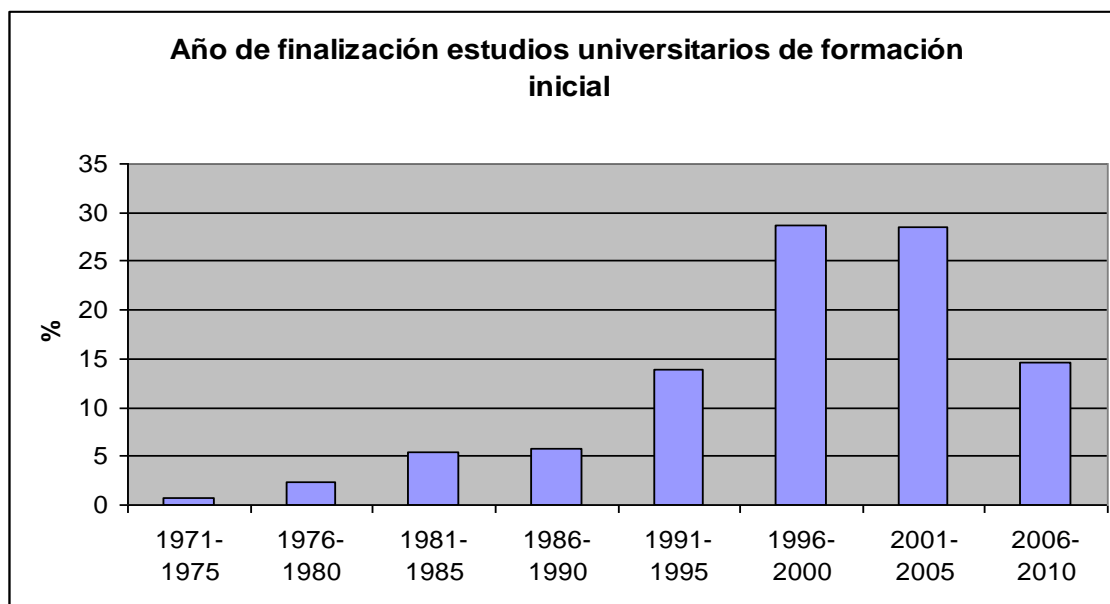


Observamos que la tipología de discapacidad que predomina es la motriz (48,41%), seguida de la visual (14,67%), la auditiva (12,71%), la múltiple (10,74%), la orgánica (6,66%), la psíquica (6,20%) y, finalmente, un grupo sin especificar (0,61%).

La media del grado de discapacidad se sitúa, de acuerdo con el certificado de minusvalía, en el 56,62%.

El gráfico 6 muestra el año de finalización de los estudios universitarios de este grupo de titulados.

Gráfico 6. Año de finalización de los estudios universitarios de formación inicial



Vemos en el gráfico 6 que es en el intervalo entre 1991 y 2005 donde se concentra el mayor número de los titulados universitarios que finalizaron sus estudios.

La situación laboral de este grupo, en el momento de responder el cuestionario, era activa en un 69,59%. El resto tiene experiencia en el mundo laboral aunque en aquel momento no estaba trabajando.

5.3.2 Elección de los estudios universitarios

En relación a la orientación profesional recibida antes de acceder a la universidad por parte de los centros educativos no universitarios, los titulados manifiestan en un 50,83% que no tuvieron este tipo de orientación. Los que sí la tuvieron indican, en un 33,89%, estar satisfechos de ella y un 15,28% opina no haber obtenido este grado de satisfacción.

Estos titulados expresan que las opciones escogidas para el acceso a los estudios universitarios no estuvieron condicionadas por su situación de persona con discapacidad (75,34%).

En la tabla 7 se muestra la relación entre la tipología de discapacidad y la rama de estudios cursados por los titulados universitarios.

Tabla 7. Correlación entre el tipo de discapacidad y la rama de estudio de los titulados universitarios.

Tipo d./rama	Arte y H.	Ciencias	CC Salud	CCSS	Ing. y arq.	Total general
Visual	7	3	13	60	13	96
Auditiva	3	8	10	51	12	84
Motriz	32	20	26	201	41	320
Orgánica	3	4	1	32	4	44
Psíquica	9	2	2	24	4	41
Múltiple	9	1	3	45	12	70
-Total -	63	38	55	413	86	655*

* (6 cuestionarios no incluidos por no haber respondido la pregunta)

% de celdas con frecuencia esperada <5: 26,7%

Prueba Ji-cuadrado de Pearson:

Ji-cuadrado	gl	Valor p
28,9087	20	0,0896

Aceptamos que la prueba χ^2 muestra una relación entre ambas variables, aunque el p-valor sea ligeramente alto ($p=0,0896$), lo cual nos indica una ligera tendencia entre la tipología de discapacidad y la rama de estudios universitarios cursada. Se observa que los estudios de ciencias sociales y jurídicas es donde se acumula un mayor número de titulados.

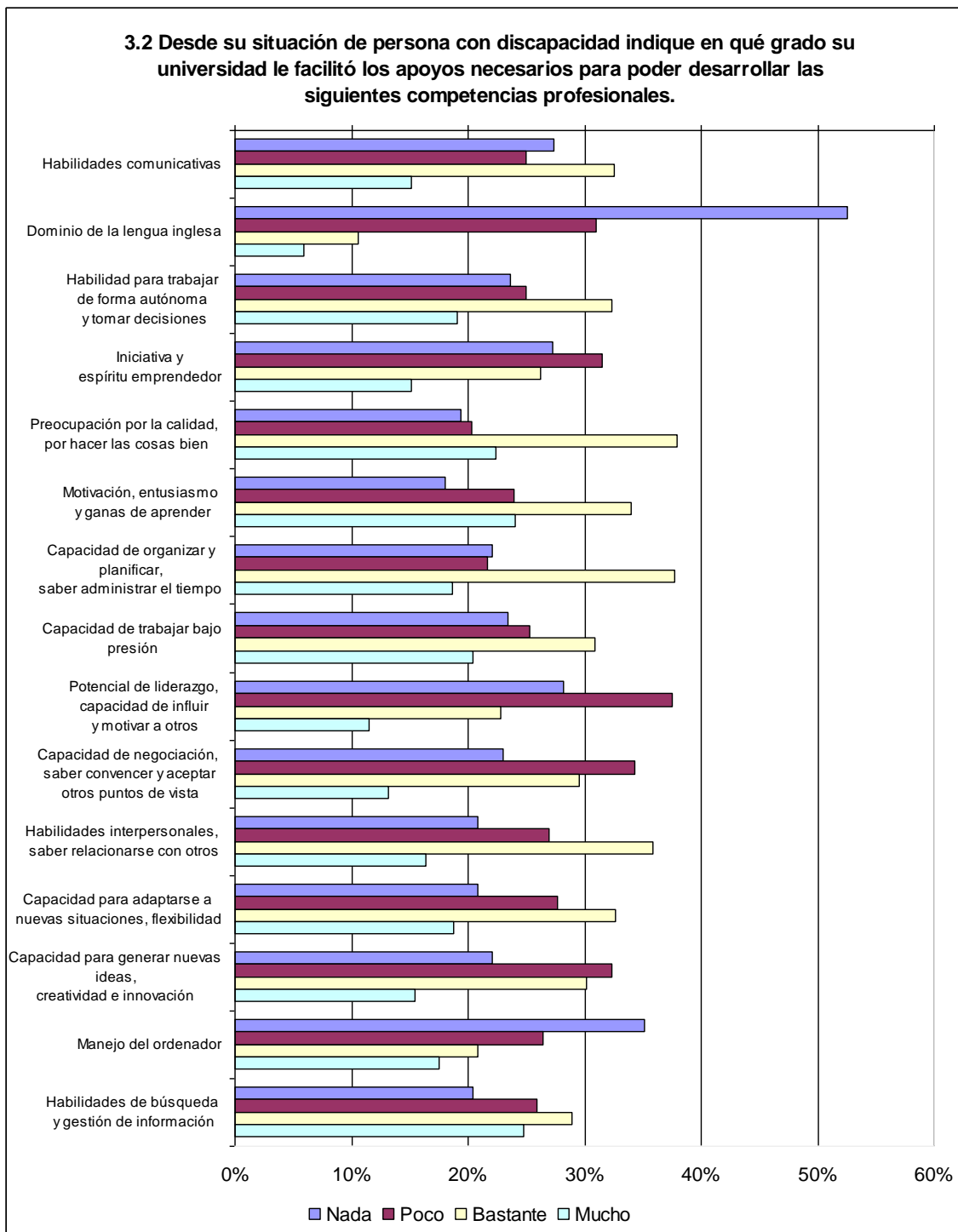
5.3.3 Formación universitaria recibida

Los titulados consideran que, el hecho de tener unos estudios universitarios, como personas con discapacidad, les ha facilitado el acceso al mundo laboral (71,86%).

Las prácticas profesionales durante los estudios universitarios son para la mayoría de los titulados con discapacidad (63,39%), indistintamente de la tipología de la misma, una experiencia positiva que contribuye adecuadamente en su desarrollo profesional.

Mostramos los resultados en relación al grado de apoyo recibido, durante la formación universitaria, para poder adquirir y desarrollar las distintas competencias profesionales. (Ver gráfico 7)

Gráfico 7. Opinión de los titulados universitarios con discapacidad respecto a los apoyos recibidos en la universidad para el desarrollo de sus competencias profesionales.



Según la opinión de este grupo de titulados, observamos que las competencias profesionales en las que las universidades ofrecen menor grado de apoyo para desarrollarlas son: el dominio de la lengua inglesa; el potencial de liderazgo, la capacidad de influir y motivar a otros; el manejo del ordenador; la iniciativa y el espíritu emprendedor; la capacidad de negociación, saber convencer y aceptar otros puntos de vista; la capacidad para generar nuevas ideas, creatividad e innovación; habilidades comunicativas; y la habilidad para trabajar de forma autónoma y tomar decisiones.

Observamos que este grupo considera elevado y/o suficiente el grado de apoyo ofrecido por la universidad para desarrollar: la preocupación por la calidad, por hacer las cosas bien; la motivación, entusiasmo y ganas de aprender; la capacidad de organizar y planificar, saber administrar el tiempo; habilidades de búsqueda y gestión de información; las habilidades interpersonales, saber relacionarse con otros; la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones, flexibilidad; y la capacidad de trabajar bajo presión.

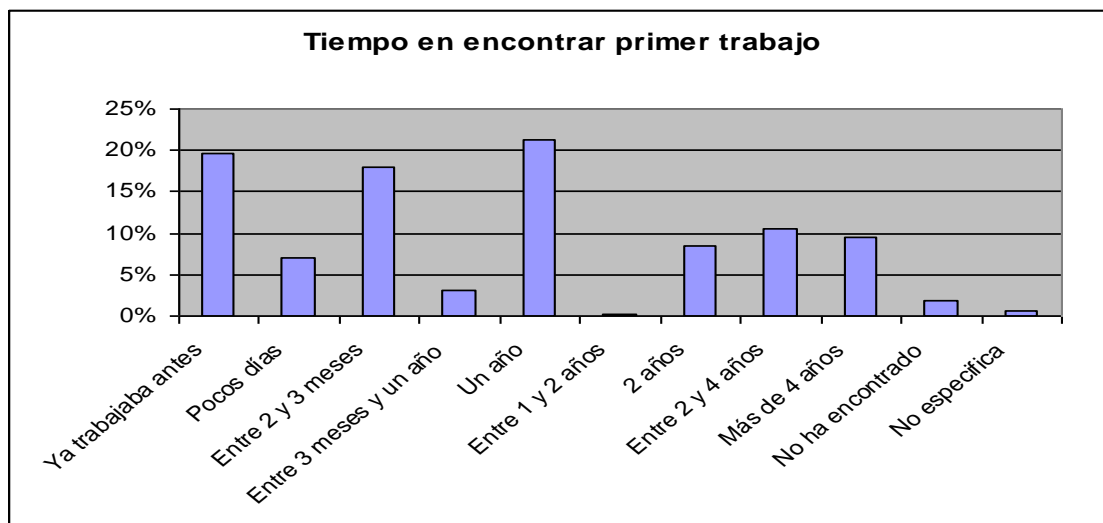
5.3.4 Servicios Universitarios de inserción laboral

Los titulados universitarios destacan, en un 90,47%, que el servicio de orientación e inserción laboral de la universidad no tuvo ningún papel significativo para acceder como persona con discapacidad a un puesto de trabajo. A su vez, el 86,99% considera que además de la bolsa de trabajo ordinaria es imprescindible que las universidades dispongan de servicios para orientar a los titulados con discapacidad en el momento de la inserción laboral.

5.3.5 Acceso profesional en el mercado laboral

Los resultados indican que la mayoría de los titulados universitarios con discapacidad logran inserirse en el mercado laboral, después de obtener su titulación universitaria, en el primer año de haber terminado sus estudios. Gráfico 8.

Gráfico 8. Tiempo en que los titulados universitarios con discapacidad tardan en encontrar su primer trabajo.



Los titulados informan que las vías de acceso al mercado laboral más útiles para encontrar trabajo han sido en orden de eficacia las siguientes: los contactos personales; las ofertas de empleos de las asociaciones para personas con discapacidad; los envíos espontáneos de currículum vitae (CV) por correo postal o electrónico; los portales de empleo de internet y el servicio público de empleo estatal (INEM).

En relación al tipo de organización empresarial al que están o han estado vinculados los titulados universitarios con discapacidad se constata que un 37,52% manifiesta su vinculación a una organización empresarial pública. Un 67,78% su vinculación a una organización empresarial privada por cuenta ajena. Y un 11,50% manifiesta su vinculación a una organización empresarial privada por cuenta propia.

Se destaca que de un total de 661 titulados universitarios con discapacidad el 80,18% tiene experiencia laboral relacionada con sus estudios universitarios. Sólo un 19,82% manifiesta no tener este tipo de experiencia.

De acuerdo con su experiencia los titulados (76,25%) manifiestan que, en el momento de elegir un candidato por parte de la empresa, la discapacidad es un factor negativo frente a la calidad del currículum vitae. A su vez consideran, en un 59,76%, que su condición de personas con discapacidad les ha hecho más difícil el acceso al mercado laboral que a sus compañeros de estudio sin discapacidad.

5.3.5.1 Factores obstaculizadores para la inserción laboral

A partir del análisis del contenido de las respuestas abiertas del cuestionario de los titulados exponemos en la siguiente tabla 8 los resultados que permiten conocer los obstáculos que, según los titulados, dificultan su inserción laboral.

Tabla 8. Factores obstaculizadores para la inserción laboral según los titulados universitarios con discapacidad

Factores obstaculizadores según los titulados universitarios con discapacidad		
Número	Categorías	%
1	Prejuicios de la sociedad	16
2	Limitaciones de la propia discapacidad	12,4
3	Falta de competencias profesionales y personales	2,8
4	Desconocimiento de la legislación sobre empleo y discapacidad	2,5
5	Falta de orientación profesional e información laboral	0,8
6	Falta de accesibilidad, adaptaciones y apoyos	13,5
7	No hay obstáculos para la inserción laboral	4
8	Percepción de la discapacidad por parte de los empresarios/ Recursos Humanos (RR.HH)	44,8
9	Falta de compromiso real por parte de la administración	3,2
	TOTAL	100

Los resultados nos indican que los titulados universitarios con discapacidad consideran que el principal factor obstaculizador para el acceso al mercado laboral ordinario es la percepción que tienen los empleadores sobre la discapacidad (44,8%). Afirman que existe una falta de información sobre la discapacidad que provoca una estigmatización de la misma, sobre todo, a la que se refiere a la discapacidad psíquica. Esta estigmatización induce al empresario a no aceptar currículos donde se explicita la situación de discapacidad del candidato al puesto de trabajo, a ofrecer ofertas de trabajo de un nivel inferior al de su formación con expectativas negativas de promoción y a

atribuirle un supuesto bajo rendimiento por culpa de bajas laborales. Esto según sus propias justificaciones dificulta la libre manifestación de su discapacidad en el proceso de selección laboral (currículum y entrevista – en caso de no ser visible la discapacidad).

Otros factores obstaculizadores importantes para los titulados con discapacidad son los prejuicios de la sociedad (16%), la falta de accesibilidad, adaptaciones y apoyos en el trabajo (13,5%) y las limitaciones de la propia discapacidad (12,4%).

5.3.5.2 Factores facilitadores para la inserción laboral

Del análisis del contenido de las respuestas abiertas del cuestionario de los titulados exponemos en la siguiente tabla 9 los resultados que permiten conocer los obstáculos que, según los titulados, dificultan su inserción laboral.

Tabla 9. Factores facilitadores para la inserción laboral según los titulados universitarios con discapacidad

Factores facilitadores según los titulados universitarios con discapacidad		
Número	Categorías	%
1	Las características de la propia persona	9,1
2	Asesoramiento y orientación laboral (asociaciones, administración, etc.) a los candidatos y a las empresas	3,6
3	Formación adecuada para desarrollo laboral y prácticas laborales	10,6
4	Conocimiento, cumplimiento y/o adaptación de la legislación sobre empleo y medidas sancionadoras	37,8
5	Empleo público	7,3
6	Existencia de accesibilidad, adaptaciones y apoyos en el mundo laboral	4,1
7	No hay obstáculos específicos	1
8	Percepción sobre la discapacidad por parte de los empresarios/ Recursos Humanos (RR.HH)	12,4
9	Cumplimiento real de la administración/campañas informativas para el empleo de personas con discapacidad	5,4
10	Nada lo facilita (trabajos discriminatorios/ caridad)	8,9
	TOTAL	100

Los resultados nos indican que los titulados universitarios con discapacidad perciben como principal factor facilitador el conocimiento, cumplimiento y/o adaptación, por parte de las empresas, de la legislación sobre empleo y medidas sancionadoras (37,8%). Otro importante factor que facilita la inserción laboral de los titulados con discapacidad es la percepción sobre la discapacidad por parte de los empresarios/RRHH (12,4%). Según estos titulados, los empleadores deberían tener una percepción positiva hacia los trabajadores con discapacidad, poseer información general sobre la discapacidad, conocer las posibilidades del trabajador con discapacidad, ofrecer ofertas de trabajo ajustadas al nivel de formación y tener experiencias previas de trabajadores con discapacidad, para poder facilitar la inserción laboral de estos titulados. Tener una formación adecuada para el desarrollo laboral y la realización de prácticas laborales durante sus estudios también se considera un factor importante (10,6%) para poder insertarse sin dificultades en el mercado laboral ordinario.

5.3.6 Apoyos por parte de la administración pública y de las empresas privadas para la inserción laboral

Un 66,41% de los titulados dice tener suficiente conocimiento de la legislación vigente, sobre el empleo de las persona con discapacidad, para poder ejercer sus derechos. No obstante, desde su experiencia laboral, creen, en un 78,82%, que las empresas no cumplen esta legislación.

Referente a los recursos tecnológicos y humanos necesarios para poder desarrollar plenamente el trabajo, los titulados con discapacidad consideran que sus empresas los proporcionan adecuadamente en un 57,19% en el primer caso y en un 55,67% en el segundo.

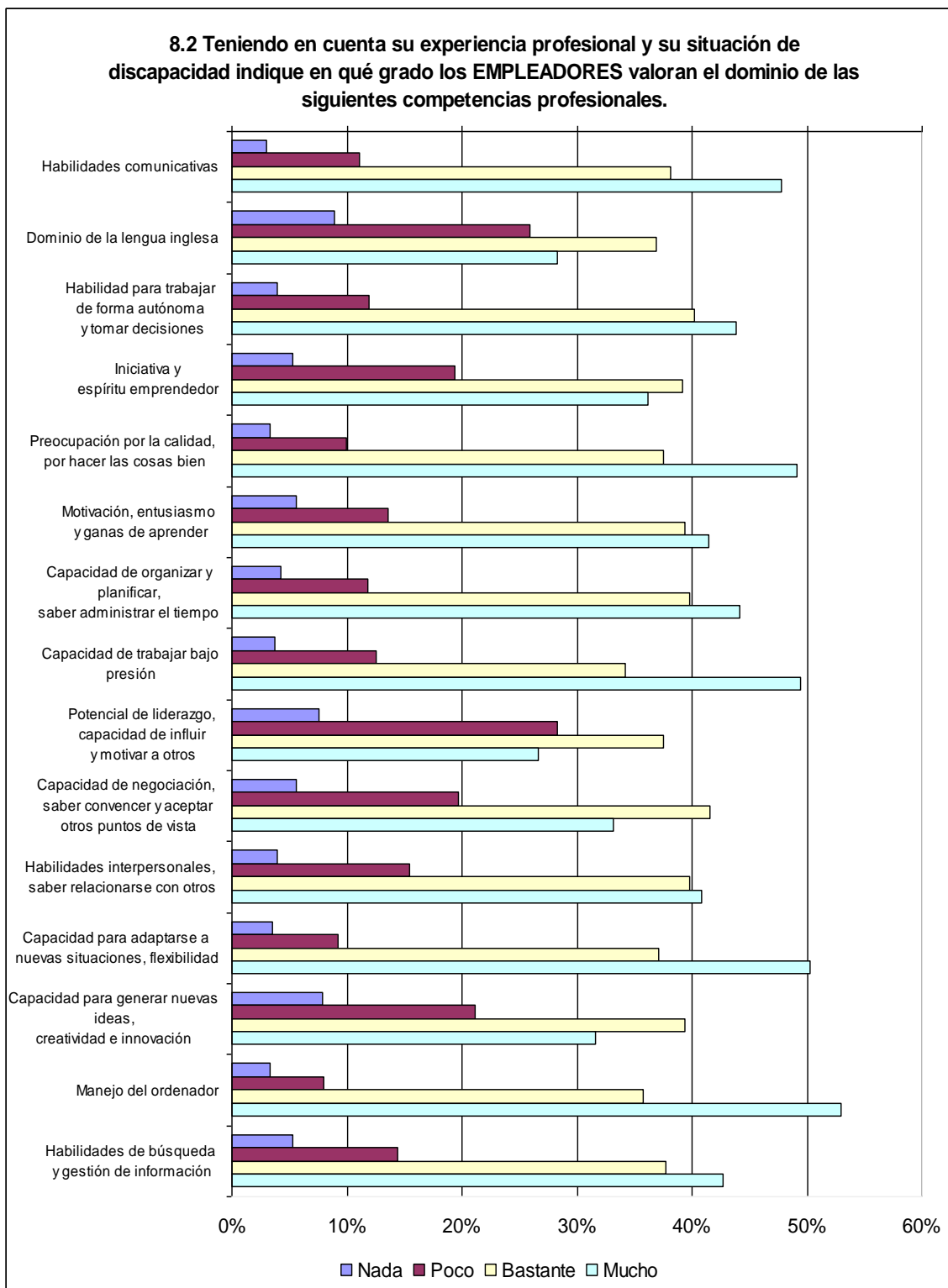
El 96,67% de los titulados considera necesario que los servicios de empleo de las asociaciones de personas con discapacidad formen a los empleadores en el desarrollo de entornos laborales accesibles para todos.

5.3.7 Actitudes y creencias hacia la discapacidad por parte del entorno laboral

La mayoría de los titulados (62,48%) piensa que los empleadores creen que contratar a un titulado con discapacidad tendrá repercusiones económicas negativas. Desde su experiencia laboral, los titulados, en un 69,74%, consideran que la gran mayoría de los compañeros de trabajo no hacen de la discapacidad una barrera para el desarrollo de la actividad profesional compartida y, a su vez, opinan (71,71%) que tampoco hacen de la discapacidad una barrera para las relaciones sociales en el trabajo.

Los titulados con discapacidad, teniendo en cuenta su experiencia laboral, creen que los empresarios valoran el dominio de las competencias profesionales en el grado que indica para cada una de ellas el gráfico 9 de la página siguiente. En él vemos como este grupo de titulados opina que los empresarios valoran muy favorablemente todas las competencias profesionales. Las relacionamos siguiendo el grado de mayor a menor valoración: el manejo del ordenador; la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones, flexibilidad; la preocupación por la calidad, por hacer las cosas bien; las habilidades comunicativas; la habilidad para trabajar de forma autónoma y tomar decisiones; la capacidad de organizar y planificar, saber administrar el tiempo; la capacidad de trabajar bajo presión; la motivación, entusiasmo y ganas de aprender; las habilidades interpersonales, saber relacionarse con otros; las habilidades de búsqueda y gestión de información; la iniciativa y el espíritu emprendedor; la capacidad de negociación, saber convencer y aceptar otros puntos de vista; la capacidad para generar nuevas ideas, creatividad e innovación; el dominio de la lengua inglesa; el potencial de liderazgo, capacidad de influir y motivar a otros.

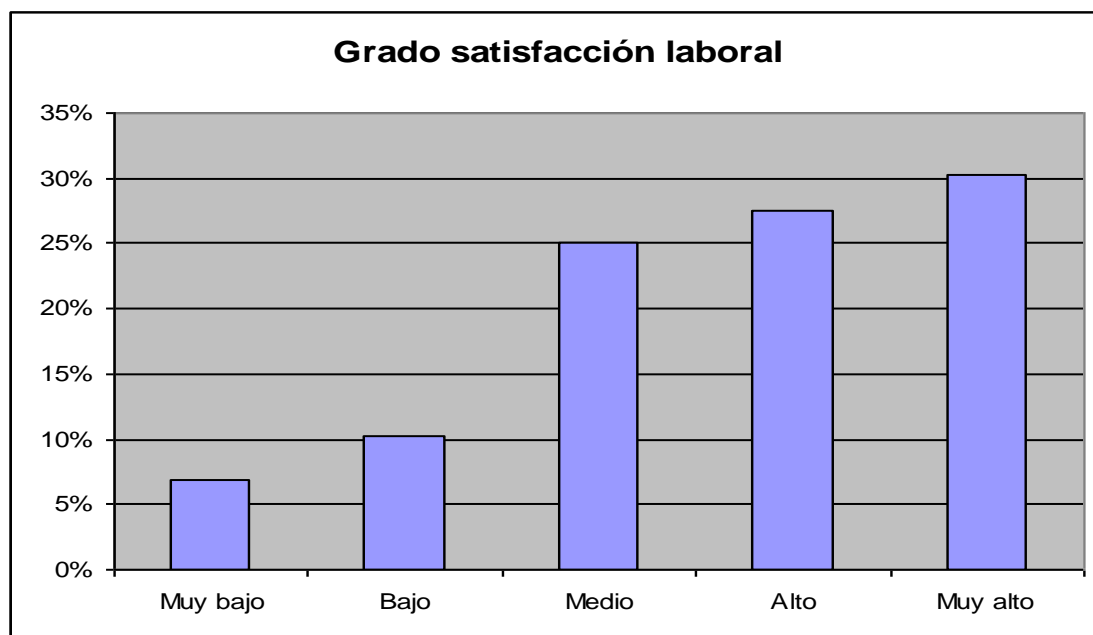
Gráfico 9. Opinión de los titulados universitarios con discapacidad respecto a la valoración de los empleadores sobre las competencias profesionales



5.3.8 Promoción y satisfacción laboral

Los resultados nos muestran que el grado de satisfacción de los titulados en relación a su experiencia laboral es muy alto en un 30,26%, alto en un 27,53%, medio en un 25,11% y bajo o muy bajo en un 17,01%. (Gráfico 10).

Gráfico 10. Grado de satisfacción como término medio de la experiencia laboral de los titulados universitarios con discapacidad.



Los titulados con discapacidad manifiestan su deseo de adquirir nuevas responsabilidades de promocional laboral en un 88,20%. Consideran, en un 67,78%, que las empresas les han proporcionado las mismas opciones de promoción que a los empleados sin discapacidad. Por otra parte, manifiestan (61,57%) no tener dificultades para actualizar su formación profesional.

5.4 Percepción de las empresas acerca de la inserción laboral de los titulados universitarios con discapacidad

Dada la escasa participación que hemos obtenido por parte de las empresas, un total de 16 sobre 580, los resultados que se presentan a continuación son comentados de modo general debido a la poca representatividad. A su vez queremos hacer hincapié en que, por el motivo que acabamos de exponer, en ningún caso podrán ser extrapolables ni generalizables. No obstante, por tratarse de uno de los objetivos planteados en esta

investigación hemos creído oportuno presentar los resultados bajo la cautela que ya hemos comentado.

Las empresas con experiencia en inserción laboral de titulados con discapacidad expresan que han tenido o tienen en su plantilla empleados con las siguientes tipologías de discapacidad: visual, auditiva, motriz y psíquica.

Las empresas con experiencia constatan que los titulados universitarios con discapacidad tienen desarrolladas las siguientes competencias: habilidades comunicativas; habilidad para trabajar de forma autónoma y tomar decisiones; iniciativa y espíritu emprendedor; preocupación por hacer las cosas bien; motivación, entusiasmo y ganas de aprender; capacidad de organizar y planificar; capacidad para trabajar bajo presión; potencial de liderazgo; capacidad de negociación; habilidades interpersonales; capacidad para adaptarse a nuevas situaciones; capacidad de generar nuevas ideas; manejo de las nuevas tecnologías; y habilidades de búsqueda y gestión de la información. Asimismo, lo creen las empresas sin experiencia. Éstas, además, creen que estos titulados no tienen desarrollado el dominio de la lengua inglesa, mientras que las empresas con experiencia afirman que ésta es una competencia que sí se encuentra entre sus empleados con discapacidad.

Ambos tipos de empresa valoran positivamente el hecho de tener estudiantes con discapacidad en prácticas, siendo ésta una experiencia que favorece la contratación de titulados universitarios con discapacidad. Por su parte, las empresas con experiencia matizan que el hecho de tener estudiantes universitarios con discapacidad en prácticas, es un valor igual de positivo que tener estudiantes sin discapacidad. En general consideran que es una buena manera de eliminar los prejuicios que todavía se dan en el entorno laboral en relación a los trabajadores con discapacidad. También, piensan que las prácticas facilitan la sensibilización y el conocimiento que hará posible la adaptación del puesto de trabajo para el futuro empleado con discapacidad. Todas estas empresas mencionan haber tenido la orientación y el apoyo adecuado desde la universidad, para lograr una experiencia positiva por parte de la empresa y del estudiante con discapacidad.

Referente a los factores que facilitan la contratación de titulados universitarios con discapacidad, según las empresas participantes con experiencia, consideran por igual nivel de importancia: la colaboración con fundaciones que ofrezcan servicios de inserción laboral específicos, con el objetivo de ayudar a identificar los perfiles adecuados a los puestos de trabajo; la responsabilidad social corporativa que impregna la política global de la empresa; y el cumplimiento de la legislación sobre el empleo de personas con discapacidad.

Por parte de las empresas participantes sin experiencia, opinan que el factor facilitador más significativo sería desarrollar una política de subvenciones más eficaz.

Por otro lado, las empresas con experiencia también manifiestan factores que obstaculizan la inserción laboral. Según éstas la principal barrera es la dificultad para identificar los perfiles de los titulados con discapacidad, adecuados a los puestos de trabajo. Otros factores reconocidos como obstaculizadores son: la imagen negativa de una parte de la sociedad hacia las competencias profesionales de los titulados con discapacidad; la gran dificultad de encontrar perfiles cualificados de personas con discapacidad; el hecho de que los titulados con discapacidad se autoexcluyan ante las propuestas laborales de las grandes empresas; y el modelo educativo de protección que no les permite abrirse a posibilidades más amplias.

Por otra parte, las empresas sin experiencia consideran como obstaculizador la escasa e inadecuada información existente para conocer las condiciones y el proceso de contratación de estos titulados universitarios con discapacidad.

Ambos tipos de empresas creen que contratar a un titulado con discapacidad no tendrá repercusiones económicas negativas. Todas ellas afirman percibir a los titulados con discapacidad como personas competentes para desarrollar un puesto de trabajo y con capacidad para el trabajo en equipo. Respecto a los compañeros de trabajo, creen que éstos no hacen de la discapacidad una barrera para el desarrollo de la actividad profesional compartida, como tampoco hacen de la discapacidad una barrera para las relaciones sociales en el trabajo.

Las empresas con experiencia mencionan conocer las ventajas fiscales y administrativas que comporta tener empleados titulados con discapacidad. No obstante, las empresas sin experiencia afirman desconocerlas. Ambos tipos de empresa afirman que perciben a los

titulados con discapacidad como persona competentes para desarrollar un puesto de trabajo y como personas con capacidad para el trabajo en equipo.

Las empresas con experiencia expresan, en su mayoría, un grado de satisfacción alto o muy alto como empleador de titulados universitarios con discapacidad. Estas empresas ven la incorporación de estos titulados como una aportación muy positiva porque normaliza la diversidad en su empresa, aporta distintos puntos de vista y planteamientos desde otra perspectiva. A su vez, las empresas sin experiencia opinan que estos titulados pueden aportar lo mismo que cualquier otro trabajador. Especifican el valor añadido que puede representar tener un empleado con discapacidad a través de los siguientes aspectos: capacidad humana, diversidad, función y responsabilidad social y una nueva visión para la empresa.

6. Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos exponemos las conclusiones siguientes:

- La formación universitaria se revela como una vía importante para el acceso de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario, y en general, significa la posibilidad de poder dar continuidad al proyecto profesional-personal iniciado en el momento de la elección de los estudios universitarios. Todo ello contribuye a la mejora de la calidad de vida de las personas.
- Los candidatos, titulados universitarios con discapacidad, generalmente, no reciben en la universidad los apoyos adecuados para poder desarrollar, suficientemente, las competencias profesionales requeridas para cubrir un puesto de trabajo relacionado con sus estudios universitarios en el mercado laboral ordinario
- Las prácticas profesionalizadoras se revelan como una oportunidad para: conocer las propias capacidades en un entorno laboral ordinario; desarrollar el conocimiento mutuo entre los futuros profesionales universitarios con discapacidad y las empresas; y contribuir a la desestigmatización de las futuras posibilidades laborales, por ambas partes.
- Las funciones de los servicios específicos de orientación pre-universitaria y universitaria para estudiantes con discapacidad deberían favorecer la elección de unos estudios ajustados a la realidad de cada estudiante, acompañarlo y proporcionarle los recursos que faciliten su inserción laboral.
- Existen todavía dificultades importantes para que las empresas puedan localizar a titulados universitarios con discapacidad e incorporarlos en los procesos de selección de personal.
- El número de titulados universitarios con discapacidad es aún reducido para poder cubrir las necesidades del mercado laboral ordinario español, según la legislación vigente sobre empleo y discapacidad. Por otra parte, algunos titulados universitarios con discapacidad se retraen en el momento de apostar por entornos laborales ordinarios ajustados a su formación y, especialmente, cuando estos se dan en grandes empresas.

- Las vías consideradas más eficaces para acceder al mundo laboral ordinario todavía son poco normalizadas.
- Las actuales medidas de acción positiva, por parte de la administración, son aún necesarias para incentivar la inserción laboral de los titulados con discapacidad. Sin estas medidas muchas empresas no los incluirían en sus plantillas, debido a la falta de conocimiento real de las posibilidades de estos universitarios.
- El cumplimiento y/o adaptación, por parte de las empresas, de la legislación sobre empleo y la aplicación de las medidas sancionadoras, por parte de la administración, es considerado, por parte de los titulados universitarios con discapacidad, como el principal factor facilitador para su inserción en el mercado laboral ordinario.
- La percepción negativa de la discapacidad por parte de las empresas es el principal factor obstaculizador para la inserción en el mercado laboral ordinario, según los titulados universitarios con discapacidad.
- La discapacidad prevalece por encima de la calidad del currículum vitae en el momento del acceso al mercado laboral ordinario. Esto conlleva, en muchas ocasiones, la oferta de puestos de trabajo de un nivel inferior a la formación universitaria del candidato.
- Los titulados universitarios con discapacidad, a pesar de las muchas dificultades vividas durante el proceso de su inserción laboral, una vez superadas éstas, suelen encontrar un clima laboral favorable que les proporciona experiencias positivas y respuestas efectivas por parte de las empresas.
- El clima laboral positivo, al que hacen referencia los titulados universitarios con discapacidad, se configura a partir de: las relaciones con los compañeros de trabajo que actúan como apoyos naturales; las ayudas de la administración para las adaptaciones al puesto de trabajo y la misma normalización que realiza la empresa mediante este proceso.
- La promoción laboral es un deseo relevante entre la mayoría de los titulados universitarios con discapacidad, una vez inseridos en el mercado laboral ordinario.

7. Propuestas de intervención global

A continuación hacemos algunas sugerencias para favorecer a los titulados universitarios con discapacidad una inserción laboral, lo más exitosa posible, en el mercado laboral normalizado.

- Las universidades deberían asegurar que los apoyos ofrecidos respondan a las necesidades de todos los estudiantes, incluidos los que presentan algún tipo de discapacidad, para desarrollar plenamente todas las competencias profesionalizadoras. Y, sobre todo, en aquellas que los universitarios con discapacidad expresan recibir o haber recibido menor apoyo, como son: el dominio de la lengua inglesa, el potencial de liderazgo, la capacidad de negociación y la capacidad de generar nuevas ideas. Además de ofrecer estos apoyos, se debería potenciar metodologías inclusivas que permitieran dar respuesta a toda la diversidad de estudiantes presentes en las aulas universitarias de acorde con el modelo de educación inclusiva. Todo esto revertiría en la calidad de la formación de todos los titulados universitarios y reduciría la dificultad de los empresarios en el momento de localizar a titulados universitarios con discapacidad con el perfil profesional requerido.
- Debería fomentarse un modelo de prácticas, por parte de la universidad y de la empresa, que contribuyera a generar una retroalimentación positiva para desarrollar una relación de cooperación entre los estudiantes y la empresa que permitiera el progreso mutuo y derivase a crear contextos laborales normalizados.
- Sería conveniente que se diseñaran Servicios de Orientación (pre-universitarios y universitarios) de acorde con la evolución que realiza nuestra sociedad hacia la inclusión. No se debería cometer el error de perpetuar Servicios Específicos, necesarios hasta el momento, en materia de orientación y empleo de personas con discapacidad. Para que esto sea posible, es imprescindible potenciar la formación de los agentes profesionales encargados de estos Servicios de Orientación para que tengan un conocimiento amplio de la diversidad, de los recursos existentes y de los apoyos necesarios para facilitar, a partir de una respuesta normalizada, el acceso al mundo laboral.

- Se debería fomentar y facilitar la cooperación entre los agentes responsables de la inserción laboral y las empresas con el fin de abastecerse mutuamente.
- A pesar de la demanda hecha, por parte de las empresas, de la existencia de bases de datos específicas para localizar a los titulados universitarios con discapacidad, no se puede olvidar que la normalización de la inserción laboral exige que el empresario valore la adecuación del perfil laboral del candidato al puesto de trabajo independientemente de la discapacidad. Para normalizar este proceso entendemos que se debería gestionar a través de las bolsas generales de empleo, no específicas para personas con discapacidad. Esto no insta la necesidad de hacer constar el tipo y grado de discapacidad para facilitar los apoyos adecuados si fueran necesarios. Por lo tanto, consideramos que la administración, las fundaciones y asociaciones de personas con discapacidad deberían dirigir sus esfuerzos en asesorar y orientar a las empresas y a los candidatos con el fin de que puedan conseguir mutuamente un proceso de adaptación exitoso en un entorno laboral ordinario.
- Creemos necesario que la administración, las fundaciones y asociaciones de personas con discapacidad lleven a cabo políticas de sensibilización y de educación orientadas a la sociedad en general, con el fin de hacer visibles las capacidades reales de los titulados universitarios con discapacidad en la vida cotidiana y, de manera muy especial, en el trabajo desarrollado en entornos ordinarios. La repercusión de estas políticas permitiría, especialmente, a las empresas reconocer las posibilidades profesionales de los titulados universitarios con discapacidad y se evitaría la oferta de puestos de trabajo inferiores a su nivel de formación. Puesto que queda suficientemente demostrado que es posible un desarrollo y promoción profesional pleno y satisfactorio por parte del empleado y de la empresa.
- Sería necesario potenciar modelos educativos que permitieran, a lo largo de la vida, el reconocimiento de la propia identidad de la persona con discapacidad para poder identificar sus competencias y habilidades y así afrontar con seguridad y realidad los retos propios de cada momento del ciclo vital. Uno de estos retos es la inserción laboral. Consideramos que este autoconocimiento favorecería a los titulados universitarios con discapacidad la posibilidad de desafiar con mayor seguridad los procesos de selección y de promoción profesional normalizados. De esta manera, los candidatos no concebirían la discapacidad como una barrera sino como un valor

añadido para la empresa, mostrando las diferentes posibilidades que su incorporación puede aportar en el mercado laboral ordinario.

8. Limitaciones del estudio

Al finalizar nuestro estudio queremos dejar constancia de las limitaciones que hemos detectado a lo largo de la investigación y que creemos necesario tener en cuenta en el momento de generalizar los resultados. Por una parte, desconocemos el número total de titulados universitarios con discapacidad españoles por lo que no podemos conocer el alcance de la representatividad de la muestra real. Por otra parte, tal y como hemos dejado constancia a lo largo de este informe, el número de empresas que han decidido participar ha sido muy bajo, lo que ha dificultado cumplir plenamente con uno de los objetivos del estudio.

Otra limitación importante ha sido la escasez de investigaciones sobre el tema concreto de la inserción laboral de los titulados universitarios con discapacidad en entornos laborales ordinarios lo que nos ha impedido contrastar los resultados de nuestro estudio con los de otras investigaciones similares.

A partir de las limitaciones expuestas entendemos que nuestro trabajo tiene la importancia y el valor de un primer estudio exploratorio sobre el estado actual del tema. Por este motivo consideramos que las propuestas de intervención global que hemos expuesto deben entenderse como un punto de partida hacia nuevas vías de investigación que permitieran desarrollar propuestas de intervención más concretas.

9. Evaluación global del impacto del proyecto y difusión

Consideramos de gran valor el impacto que ya ha tenido el proyecto entre los titulados universitarios con discapacidad. En este sentido, destacamos los comentarios de agradecimiento, que nos han hecho llegar, por tratar un tema tan importante para ellos y, a la vez, tan poco explorado. También nos han manifestado el valor que otorgan a este estudio por recoger directamente su testimonio, siendo ellos mismos los principales protagonistas de un tema que les confiere directamente. Por otra parte, también manifiestan su satisfacción al poder expresar libremente, a partir de las preguntas abiertas del cuestionario, sus experiencias y sus percepciones en relación a su proceso de inserción laboral, y todo lo que éste conlleva.

Otro aspecto que resalta el impacto de este estudio es el hecho de que un buen grupo de titulados participantes haya decidido romper la confidencialidad y manifestar explícitamente su deseo de participar en futuras investigaciones que ahonden en el tema.

Para obtener un mayor impacto es necesario dar a conocer este estudio a través de congresos y publicaciones en revistas científicas adecuadas al tema, así como hacer una difusión abierta de este informe. Esta divulgación permitiría a todos los ámbitos vinculados en el proceso de inserción laboral acceder al informe, con el fin de generar cambios que mejoren el proceso y el desarrollo profesional de los titulados universitarios con discapacidad y, a su vez, aporten nuevas perspectivas y valores a la empresa.

10. Referencias bibliográficas

Comunicación De La Comisión al Parlamento Europeo, Al Consejo Económico y Social Europeo y Al Comité De Las Regiones. Estrategia Europea Sobre Discapacidad 2010-2020: Un Compromiso Renovado Para Una Europa Sin Barreras. SEC 1323/1324 (Comisión Europea. Bruselas 15.11.2010 2010).

Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012(2008). In Ministerio de Educación, Política Social y Deporte (Ed.), (Ministerio de Educación, Política Social y Deportes ed.). Madrid:

Alomar, E. (Base de datos DIALNET 2004). *El treball dels joves amb retard mental en entorns normalitzats: anàlisi d'una realitat d'un treball amb suport*. Retrieved from <http://www.tdx.cat/TDX-0301107-102903>

Baldrige, D. C., & Veiga, J. F. (2006). The impact of anticipated social consequences on recurring disability accommodation requests. *Journal of Management*, 32, 158.

Balser, D. B. (2007). Predictors of workplace accommodations for employees with mobility-related disabilities. *Administration & Society*, 39(5), 656.

Balser, D., & Harris, M. (2008). Factors affecting employee satisfaction with disability accommodation: A field study. *Employ Responds Rights*, 13. doi:10.1007/s10672-007-9062-y

Bellver, F (2002). Perspectivas del empleo con apoyo en España. *Real Patronato sobre Discapacidad (Ed.), Empleo privado de las personas con discapacidad* (Pag. 109-118). Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad

Bjelland, M. J., Bruyère, S. M., Schrader, S., Houtenville, A. J., Ruiz-Quintanilla, A., & Webber, D. A. (2009). Age and disability employment discrimination: Occupational rehabilitation implications. *Journal Occupational Rehabilitation*, doi:10.1007/s10926-009-9194-z

Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, (2007).

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. 16241 (2001).

Ley 43/2006, para la mejora del crecimiento y el empleo, Ley U.S.C. BOE-A-2006_22940 (2006). <http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/03/pdfs/A43187-43195.pdf>

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, BOE-A-2004-3277 (2004). <http://sid.usal.es/idocs/F3/LYN6133/3-6133.pdf>

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, Ley U.S.C. (2003). <http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/03/pdfs/A43187-43195.pdf>

Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados, Ley U.S.C. BOE-2003-22066 (2003). <http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/03/pdfs/A43187-43195.pdf>

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, Ley U.S.C. BOE-A-2003-23936 (2003).

<http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/03/pdfs/A43187-43195.pdf>

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 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, BOE-A-2000-1547 (2000). http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-2000-1547

Orden PRE 1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos de selección para el acceso al empleo de las personas con discapacidad, BOE-A-2006-10483 (2006).

<http://www.boe.es/boe/dias/2006/06/13/pdfs/A22530-22533.pdf>

Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, BOE-A-2010-9542 (2010).

<http://www.boe.es/boe/dias/2010/06/17/pdfs/BOE-A-2010-9542.pdf>

Real Decreto 1865/2004, de 6 de septiembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad, BOE-A-2004-15818 (2004).

https://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-2004-15818

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-A-2004-21221 (2004). http://www.boe.es/boe_catalan/dias/2004/12/20/pdfs/A03605-03607.pdf

Constitución Española de 27 de diciembre de 1978. BOE-A-1978-31229 (1978).

http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-1978-31229

ORDEN TAS/736/2005, de 17 de marzo, por la que se regula la estructura y funcionamiento de la Oficina Permanente Especializada del Consejo Nacional de la Discapacidad. BOE-A-2005-4905 (2005).

<http://www.boe.es/boe/dias/2005/03/26/pdfs/A10445-10446.pdf>

Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, BOE-A-1082-9983 (1982). <http://www.boe.es/boe/dias/1982/04/30/pdfs/A11106-11112.pdf>

Bruyère, S., Erickson, W., & Vanlooy, S. (2003). Accessible IT for people with disabilities: HR considerations. *Cornell University, School of Industrial and Labor Relations Extension Division. Program on Employment and Disability*

http://works.bepress.com/susanne_bruyere/17

Buendía, L., & Colás, P. y Hernández, F. (Eds.). (1997). *Métodos de Investigación en Psicopedagogía* (McGraw-Hill ed.)

Campoy, T. J., & Pantoja. (2003). Transición al mundo laboral de alumnos universitarios con discapacidades físicas y sensoriales. *Revista de educación Especial, 33*, 39.

Christman, L. a., & Slaten, B. L. (1991). Attitudes toward people with disabilities and judgments of employment potential. *Perceptual & Motor Skills, 467*.

- Colella, A., & Stone, D. D. (2005). Workplace discrimination toward persons with disabilities: A call for some new research directions. In R. Dipboye, & A. Colella (Eds.), *Discrimination at work* (pp. 227)
- Coleman Williams, B. (2008). *Transition from college to work: Lived employment experiences and perceptions of college seniors and recent college graduates with physical disabilities seeking employment opportunities.* (Unpublished)
- David, B i Butler, V.L. (2002). Estudio comparativo de políticas laborales que contribuyen a evitar la discriminación de personas con discapacidad. *Psicología de la Rehabilitación*, 49(1), 28.
- Directiva 2000/78/CE De 27 De Noviembre De 2000 Relativa Al Establecimiento De Un Marco General Para La Igualdad De Trato En El Empleo y La Ocupación. L303716 (2000). <http://www.cde.ua.es/cde/doce.htm>
- Resolución Del Consejo De La Unión Europea. De 17 De Junio De 1999, Relativa a La Igualdad De Oportunidades Laborales De Las Personas Con Minusvalía C186/3, (1999). <http://www.cde.ua.es/cde/doce.htm>
- Esser, J., & Rojas, C. (2006). Cumplimiento de las expectativas de los titulados universitarios tras su inserción laboral. *Investigando en salud*, VIII (3)
- Fabian, E. S., Luecking, R. G., & Tilson, G. P. (1995). Employer and rehabilitation personnel perspectives on hiring people with disabilities: Implications for job development. *The Journal of Rehabilitation*, 61(1), 42.
- Fundació Desenvolupament Comunitari. (2008). *Estudi sobre el nivell de compliment de la LISMI a la Generalitat de Catalunya.* (Estudio Barcelona: COCARMÍ.

<http://www.cocarmi.cat/cocarmiweb/Pages/Documentacion/DocumentacionSeccion.aspx?pag=10&IdCategoria=3&NombreCategoria=Estudis>

Fundación GrupoSifu. (2007). *Estudio sobre empresa y discapacidad*. Madrid

Observatorio2007-4443[1].pdf

Garcia, M. (2008). *Avaluació de la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual en els Centres Ocupacionals i Centres Especials de Treball*.

<http://www.tdx.cat/TDX-0111108-102847>

Guskin, S. L. (1982). The effects of knowing someone is handicapped on decision making: A review of literature. *Ability Testing of Handicapped People: Dolemma for Government, Science, and the Public*, 165.

Hastorf, A. H., Wildfogel, j., & Cassman, T. (1979). Acknowledgement of handicap as a tactic in social interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(10), 1790.

Hazer, J. T., & Bedell, K. V. (2000). Effects of seeking accommodation and disability on pre-employment evaluations. *Journal of Applied Social Psychology*, 30 (6), 1201.

Hernández, B. (2000). Employer attitudes toward workers with and their ADA employment rights: A literature review. *The Journal of Rehabilitation*, 66(4), 1.

Hernández, B., McDonald, K., Divilbiss, M., Horin, E., Velcoff, J., & Donoso, O. (2008). Reflections from employers on the disabled workforce: Focus groups with healthcare, hospitality and retail administrators. *Employ Responds Rights*, 157.

doi:10.1007/S10672-008-9063-5

Johnson, A. L. (2010). Students with disabilities in postsecondary education: Barriers to success and implications for professionals. *Counseling Outfitters*, 20-02-2010.

<http://counselingoutfitters.com/Johnson.htm>

Johnson, D. R., Stodden, R., Emanuel, E., Luecking, R., & Mack, M. (2002). Current challenges facing secondary education and transition services. *Exceptional Children*, 68(4), 519.

Jordán de Urríes, B. (2006). Concepto, Características y Elementos del Empleo con Apoyo. *GLADNET Collection. Paper 236, 1(1)*

<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/236>

Kennedy, R.B i Harris, N.K. (2005). Employing persons with severe disabilities: Much work remains to be done. *Journal of Employment Counseling*, 42(3), 133.

Lehman, J. P., & Davies, T.G i Laurin, K.M. (2000). Listening to student's voices about postsecondary education. *Teaching Exceptional Children*, 32(5), 60.

Macan, T. H., & Hayes, T. L. (1995). Both sides of the employment interview interaction: Perceptions of interviewers and applicants with disabilities. *Rehabilitation Psychology*, 40(4), 261.

Madaus, J. W. (2006). Employment outcomes of university graduates with learning disabilities. *Learning Disability Quarterly*, 29

Marchioro, C. A., & Bartels, L. K. (1994). Perceptions of a job interviewee with a disability. *Journal of Social Behavior and Personality*, 9(5), 383.

- Markel, K., Barclay, L. (2009). Addressing the underemployment of Persons with disabilities: Recommendations for expanding organizational social responsibility. *Employ Responds Rights*, 305. doi:10.1007/s10672-009-9125-3
- Nirje, B. (1980). In R.J. Flynn, y K.E. Nitsh (Ed.), *The normalization principle*. Baltimore: University Park Press: Normalization, social integration, and community services.
- Osgood, W., Foster, E. M., Flanagan, C. A., & Ruth, G. (2005). The transition to adulthood for vulnerable populations.
<http://agexted.cas.psu.edu/faculty/Docs/WhyFocusTransition.pdf>
- Pallisera, M., & Rius, M. (2007). ¿Y después del trabajo, qué? más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista De Educación*, 342
- Pallisera, M., Vilà, M., Valls, J., & Rius, M. (2003). La integración laboral de personas con discapacidad en la empresa ordinaria en España: aproximación a través de una investigación. *Siglo Cero. Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 34(4), 5.
- Pearson, V., Ip, F., Hui, H., Yip, N., Ho, K. K., & Lo, E. (2003). To tell or not to tell: Disability disclosure and job application outcomes. *Journal of Rehabilitation*, 69(4), 35.
- Peralta, A. (2007). In Real Patronato sobre Discapacidad, con la colaboración del Ministerio de Educación y Ciencia, el CERMI, la Fundación Vodafone España y ANECA (Ed.), *Libro blanco sobre universidad y discapacidad*

- Polak, P., & Warner, R. (1996). The economic life of serious mentally ill people in the community. *American Psychiatric Association*, 47, 270.
- Polo, M. T. (2006). Barreras físicas y psicosociales en el proceso de inserción laboral de los universitarios discapacitados visuales. In *La Accesibilidad como medio para educar* (pp. 365)
- Posthuma, R. A., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2002). Beyond employment interview validity: A comprehensive narrative review of recent research and trends over time. *Personnel Psychology*, 55, 1.
- Rius, M. (2005). *Recerca sobre les persones amb discapacitat psíquica contractades a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Anàlisi de la incidència de la inserció laboral en diferents dimensions de la vida dels treballadors amb discapacitat psíquica*. <http://www.tdx.cat/TDX-0110106-140213>,
- Serra Buades, F. (2004). *La presència del suport natural en els processos d'inclusió laboral mitjançant el model de treball amb suport*. DIALNET, <http://www.tesisenxarxa.net>
- Spirito, R., & Bellini, J. (2008). Invisible disability disclosure in an employment interview: Impact on employers' hiring decisions and views of employability. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 52 doi: 10.1177/0034355207311311
- Stodden, R. A., & Dowrick, P. W. (1999). Postsecondary education and quality employment for adults with disabilities. *American Rehabilitation*, 25(3), 19.
- Tagalakis, V., Amsel, R., & Fichten, C. S. (1988). Job interviewing strategies for people with a visible disability. *Journal of APPLIED SOCIAL PSYCHOLOGY*, 18, 520.

- Thakker, D., & Solomon, P. (1999). Factors influencing managers adherence to the Americans with disabilities act. *Administration and Policy in Mental Health*, 26(3), 213.
- Thompson, T. L. (1982). Disclosure as a disability-management strategy: A review and conclusions. *Communication Quarterly*, 30(3), 196.
- UNIVERSIA, ACCENTURE, & FUNDACIÓN TELEFÓNICA. (2008). *Las competencias profesionales en los estudiantes preuniversitarios* (ACCENTURE ed.). Madrid:
- Urríes, B. (1999). Inserción laboral de personas con discapacidad. *Revista Integra. Boletín de Noticias del Instituto Universitario de Integración en la Comunidad*, 2(7), 1.
- Valls, M., Vilà, M., & Pallisera, M. (2004). La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia. *Revista de Educación*, 334, 66.
- Verdugo, M. A., & Jordán de Urríes, B. (2002b). Investigación sobre características del empleo con apoyo y resultados en diferentes variables. *Actas del VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*, Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Salamanca.
- Verdugo, M. A., & Jordán de Urríes, F. B. (2002a). Hacia la integración plena mediante el empleo. *Actas del VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*, Instituto Universitario de Integración a la Comunidad. Salamanca.

- Vickers, M. (2008). From the editor-in-chief's desk: Difference, diversity, and discrimination at work-revisiting stigma. *Employ Respons Rights*, , 153.
doi:10.1007/s10672-008-9084-0
- Vila, M., & Pallisera, M. (2002). La integración socio laboral de personas con discapacidad y formación superior. *Revista Educación Especial*, 33, 51-71.
- Wagner, M., Newman, L., Cameto, R., & Levine i Marder, C. (2007). *Perceptions and expectations of youth with disabilities. A special topic report of findings from the national longitudinal transition study-2 (NLTS2)*. No. (NCSER 2007-3006).U.S. Department of Education.
- Wolfensberger, W. (1986). El debate de la normalización. *Siglo Cero. Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 105, 12.

7.1 Notas:

- i http://www.gruposifu.com/v_portal/apartados/apartado.asp (Consultado el 09-05-10).
- ii La Conferencia de Rectores de la Universidades Españolas (CRUE) es una asociación sin ánimo de lucro que promueve la reflexión sobre las finalidades y problemas universitarios orientando los planteamientos y los criterios.
- iii Grupo de trabajo que realiza propuestas para regular la atención a la diversidad.
- iv Grupo de trabajo que realiza estudios y propuestas para el acceso de los titulados en el mercado laboral

<http://www.runae.org/opencms/opencms/handle404?exporturi=/export/sites/Runae/GruposTrabajo/AtencionDiversidad/documentos/Propuesta de RUNAE regulacion de la atencion a la discapacidad.pdf&%5d>

