



Universidad Pontificia Comillas

# **TRABAJO DE FIN DE GRADO ADE**

# **DISCAPACIDAD Y EMPRENDIMIENTO**

Alumno: Inés Cabrerizo Sagredo  
Clave: 201709163  
Tutora: Noemí Pérez-Macías

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	6
2. OBJETIVOS.....	9
3. METODOLOGÍA .....	10
4. MARCO TEÓRICO.....	12
4.1 DEFINICIÓN DE DISCAPACIDAD Y TIPOS .....	12
4.2 PERSONAS CON Y SIN DISCAPACIDAD: DATOS, ESTADÍSTICAS Y PRINCIPALES DIFERENCIAS .....	15
4.2.1 Tasa de actividad.....	16
4.2.2 Tasa de empleo.....	21
4.2.3 Tasa de paro .....	24
4.3 LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SIN DISCAPACIDAD EN EDAD ACTIVA INACTIVOS.....	27
4.4 MOTIVOS QUE PUEDEN INFLUIR EN LAS DIFERENCIAS EXISTENTES EN CUESTIÓN DE TASA DE ACTIVIDAD, OCUPACIÓN, PARO E INACTIVIDAD .....	29
5. EL EMPRENDIMIENTO COMO ALTERNATIVA AL DESEMPLEO: BARRERAS, BENEFICIOS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD y FACTORES QUE INFLUYEN .....	33
5.1 BARRERAS AL EMPRENDIMIENTO.....	33
5.2 BENEFICIOS DEL EMPRENDIMIENTO.....	34
5.3 FACTORES QUE PUEDEN INFLUIR A LA HORA DE EMPRENDER .....	35
6. EJEMPLOS DE ASOCIACIONES/FUNDACIONES QUE FOMENTEN EL EMPRENDIMIENTO O AUTOEMPLEO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD	39
Fuente: Elaboración propia en base a datos de Rodríguez (2019) .....	40
Fuente: Elaboración propia en base a datos de Rodríguez (2019) .....	42
7. DISCAPACIDAD Y EMPRENDIMIENTO EN OTRAS ZONAS DEL MUNDO	42
8. SEIS EJEMPLOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE HAN EMPRENDIDO.....	44

9.	PROPUESTAS /SOLUCIONES MÁS ALLÁ DEL EMPRENDIMIENTO.....	46
9.1	CONTRATOS E INCENTIVOS PARA MEJORAR LA INSERCCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MUNDO LABORAL.....	46
9.2	OTRO TIPO DE SOLUCIONES .....	51
10.	CONCLUSIONES, CONTRBUACIONES, FUTURAS LÍNEAS Y LIMITACIONES.....	52
10.1	CONCLUSIONES .....	52
10.2	CONTRIBUCIONES.....	53
10.3	FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN.....	53
10.4	LIMITACIONES .....	54
11.	BIBLIOGRAFÍA.....	54

## **RESUMEN**

Las personas con discapacidad se encuentran en una situación de desventaja a la hora de acceder al mundo laboral en comparación con las personas sin discapacidad, teniendo menores tasas de actividad, empleo, y mayores tasas de paro. El presente trabajo fin de grado, en adelante TFG, investiga con un enfoque cualitativo a través de una revisión bibliográfica de estudios, informes y artículos, cuáles son las razones o motivos que hacen que exista un mayor porcentaje de personas en edad activa con discapacidad inactivas laboralmente, que personas sin discapacidad en edad activa. Asimismo, explica cómo el emprendimiento puede ayudar a las personas con discapacidad a insertarse al mercado de trabajo y a adaptar los puestos laborales a sus necesidades al mismo tiempo que consiguen independencia económica, autonomía y autorrealización. Los resultados obtenidos muestran que algunos de los motivos que hacen que exista esta brecha entre personas con y discapacidad son la falta de información, problemas de acceso y movilidad (problemas personales) o la percepción social y las características del entorno laboral, entre otros (contextuales). Al analizar los mismos se observa que el emprendimiento puede ayudar a reducir esta brecha pues puede permitir adaptar el trabajo a sus necesidades personales, adquirir mayor independencia y autorrealización, entre otros. Dicho esto, el TFG contribuye al conocimiento del lector sobre como los prejuicios que se han establecido no están fundamentados, pudiendo favorecer a un cambio de la visión social de la persona con discapacidad dentro del mercado laboral y por tanto al aumento la empleabilidad de este colectivo. Todo ello gracias la oferta de información y de posibles soluciones como el emprendimiento que permitan ayudar a las personas con discapacidad y sus familiares a mejorar su situación sociolaboral.

### **Palabras Clave**

Discapacidad, Emprendimiento, Trabajo, Independencia, Autoempleo

## **ABSTRACT**

People with disabilities are at a disadvantage when it comes to accessing the labor market compared to people without disabilities, with lower activity and employment rates and higher unemployment rates. The present dissertation, hereinafter TFG, investigates the reasons or motives that cause a higher percentage of working aged people with disabilities to be inactive in the labor market than working aged people without disabilities, and explains how entrepreneurship can help people with disabilities to enter the labor market and to adapt jobs to their needs while achieving economic independence, autonomy and self-fulfillment. The results obtained show that the reasons for the existence of this gap between people with and without disabilities are lack of information, access and mobility problems (personal problems) or social perception and the characteristics of the work environment, among others (contextual). When analyzing them, it is observed that entrepreneurship can help reduce this gap because it can allow people to adapt their work to their personal needs, acquire greater independence and self-realization. This has been done through a literature review of existing studies, reports and data on disability and entrepreneurship with a qualitative approach. That said, the TFG contributes to the reader's knowledge about how the prejudices that have been established are not founded and can favor a change in the social vision of people with disabilities in the labor market and therefore increase the employability of this group. All this thanks to the offer of information and possible solutions such as entrepreneurship to help people with disabilities and their families to improve their social and labor situation.

### **Key Words**

Disability, Entrepreneurship, Work, Independence, Self-Employment

## 1. INTRODUCCIÓN

En el mundo hay aproximadamente 1.000 millones de personas que tienen alguna discapacidad, lo que supone aproximadamente un 15% de la población mundial (WHO, 2020). En el caso de España de los casi 47 millones de habitantes, un 7,5% de la población (3.528.221 personas) tienen algún tipo de discapacidad. De estos, un 53,20% (1.876.900 personas) tienen entre 16 y 64 años (ODISMET, 2019), es decir, están en edad de poder trabajar. Si bien, en 2019 dentro de esta franja de edad apenas un 34,02% de las personas con discapacidad (638.600 personas) eran activas (INE, 2020). Por su parte, el número de personas sin discapacidad en edad laboral en 2019 era de 28.395.680 (un 60,36% de la población en edad laboral) y según los datos recogidos del INE (2020), en 2019 un 78,06% de ellos (22.164.900 personas) se encontraban activos. Estos datos muestran la importante diferencia entre personas con y sin discapacidad.

Ahora si analizamos el entorno laboral se observa que en 2019 el 65.98% de personas con discapacidad (1.238.300 personas) se encontraban inactivas laboralmente frente al 21.94% de personas sin discapacidad (6.230.780 personas), situación que se ha visto agravada por el COVID-19 (Sharad, Jayarajan y Thirthalli, 2020). Existe, por lo tanto, una importante brecha de 44,04 puntos porcentuales en relación con la inactividad, entre personas en edad activa con algún tipo de discapacidad y aquellas que no tienen dicha discapacidad.

Debido a las posibles dificultades que las personas con discapacidad pueden encontrarse en un entorno de trabajo ordinario, existen diferentes políticas de empleo para favorecer su inclusión en el mercado laboral. Así, la primera ley dictada con el objetivo de aumentar las incorporaciones en el sistema de protección social a las personas con discapacidad fue la Ley 13/1082 (LIMSI), Integración Social de los Minusválidos. Esta ley introdujo por primera vez la obligación a empresas que tuvieran más de 50 trabajadores de contratar al menos un 2% de los empleados con algún tipo de discapacidad (Cabrero, Serrano y Toharia, 2019). Desde entonces, se ha seguido trabajando en el desarrollo de diferentes políticas de inserción laboral tanto en el mercado ordinario como en el protegido.

Otro tipo de políticas que favorecen la inserción laboral de las personas con discapacidad son las medidas de empleo protegido, utilizadas en la mayor parte de los países europeos y que se dirigen a este colectivo (Rodríguez y Cueto, 2013). Con este tipo de políticas se crean oportunidades para que las personas con discapacidad puedan trabajar en empresas,

gracias a la creación de puestos de trabajo que facilitan su inserción. Un ejemplo son los Centros Especiales de empleo (CEE) donde todos los trabajadores son personas con alguna discapacidad (discapacidad superior al 33%). En estos centros, se le ofrece al trabajador “un salario competitivo y una capacitación adecuada que les permita integrarse en el empleo ordinario” (Villa, 2003, p. 410). También existen los Centros Ocupacionales donde acceden personas que debido a su alto nivel de discapacidad no pueden acceder a los CEE donde los trabajadores obtienen ocupaciones adaptadas a sus necesidades personales (López y Seco, 2005).

Además de estas medidas, existen otras, que se analizarán más en detalle en el epígrafe 9 del TFG, que están orientadas al fomento de empleo definido, indefinido y de contratación temporal, así como contratos en prácticas para los más jóvenes.

A pesar de las políticas de ayuda aquí mencionadas, según la Organización Internacional del Trabajo -en adelante OIT- “los cargos que ocupan las personas con discapacidad en las empresas son de nivel jerárquico bajo” (2013, p.12). Por ello, parece que el hecho de tener una discapacidad ya sea física, sensorial, intelectual o mental independientemente de la gravedad y duración de esta, influye en su inserción laboral. Así García-Palma y otros (2018) establecen que las personas con discapacidad son uno de los colectivos que encuentran más dificultades, no solo a la hora de incorporarse al mundo laboral, sino en mantener un puesto de trabajo con condiciones contractuales favorables ya que en este colectivo predominan las contrataciones a jornada parcial y temporal.

Esto hace que los responsables políticos, las instituciones en general y los investigadores en particular planteen el emprendimiento como una opción a largo plazo que puede ayudar y contribuir al colectivo a aumentar su participación en el mercado laboral al mismo tiempo que les ayuda a sentirse autorrealizados al participar y aportar a la sociedad con su trabajo al igual que las personas sin discapacidad (Pérez-Macías y Fernández-Fernández, 2021). De hecho, autores como Darcy, Collins, y Stronach (2020), explican que, el autoempleo o emprendimiento sería una alternativa al empleo tradicional cuyo objetivo es obtener un beneficio personal del trabajo en vez de solo un salario. Asimismo, les permite adquirir independencia económica, así como flexibilidad y calidad de vida dado que les facilita el poder adaptar su trabajo a sus necesidades particulares como la elección de horarios u optar por teletrabajar entre otros (Pérez-Macías & Fernández-Fernández, 2021). Cabe decir que, en el TFG, los términos de “emprendimiento” y “autoempleo” van a significar algo parecido, es decir, van a referirse a llevar a cabo una

actividad de manera autónoma para no tener que depender de personas externas, obtener tus propios beneficios y adaptar la labor o profesión a sus necesidades personales.

Por lo tanto, teniendo en cuenta la importante brecha que existe entre las personas con y sin discapacidad en cuestión de empleo y los beneficios que parece que el emprendimiento puede tener en las personas con discapacidad. El presente TFG, tiene como objeto principal investigar cuáles son las razones o motivos que hacen que exista un mayor porcentaje de personas en edad activa con discapacidad inactivos laboralmente que personas sin discapacidad en edad activa. Por otro lado, pretende explicar por qué el emprendimiento puede no solo contribuir a reducir la brecha existente entre personas con y sin discapacidad en lo que se refiere al mercado laboral, sino también ayudar a mejorar su estilo de vida. En este último caso, se incluirán ejemplos de seis emprendedores que nos permitirá vislumbrar esto.

Los resultados nos muestran que algunos de los motivos que hacen que exista esta brecha entre personas con y discapacidad son la falta de información, problemas de acceso y movilidad (problemas personales) o la percepción social y las características del entorno laboral, entre otros (contextuales). Al analizar los mismos se observa que el emprendimiento puede ayudar a reducir esta brecha permitiendo a las personas con discapacidad adaptar el trabajo a sus necesidades personales y adquirir mayor independencia entre otros. Prueba de ello son las innumerables asociaciones y programas que están impulsando el mismo tanto a nivel nacional como internacional tal y como veremos en el apartado 6.

La principal aportación del trabajo es conseguir que el lector, o cualquier persona que quiera indagar sobre el tema, comprenda de manera sencilla cuáles son los motivos que hacen que exista dicha brecha entre personas con y sin discapacidad en relación con la inactividad laboral (dentro de los que están en edad activa). Asimismo, se pretende que el lector, ya se persona con o sin discapacidad, entienda cómo el emprendimiento puede ayudar a las personas con discapacidad a insertarse al mercado laboral y los beneficios y el impacto que dicha integración puede tener. Conocer esto puede ayudar a las distintas instituciones a establecer medidas, o mejorar las ya existentes que permitan una mejor integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Con ello se ayuda a la integración de estas personas en el concierto social y a la mejora de nuestras economías. Del mismo modo, la lectura de este documento puede proporcionar a las personas con



discapacidad información sobre cómo el emprendimiento puede ayudarles a mejorar su bienestar social y económico.

A lo largo del presente TFG se van a seguir los siguientes pasos: Así, después de haber introducido nuestro trabajo y establecido un contexto, en el epígrafe 2 se van a plantear los objetivos que se pretenden alcanzar a través del desarrollo de este trabajo. Seguidamente, en el epígrafe 3 se procede a explicar cuál ha sido la metodología empleada. A continuación, en el apartado 4 se presenta todo el marco teórico en el que se define y explica qué es una discapacidad y qué tipos existen. Asimismo, se exponen comparativas a través de datos y estadísticas de diferentes tasas entre personas con y sin discapacidad. Del mismo modo, se muestran cuáles son algunos de los motivos que pueden influir en la tasa de inactividad. Por su parte el epígrafe 5 se centra en analizar cómo y por qué el emprendimiento es una alternativa al desempleo y qué factores pueden influir en la decisión de emprender. En el punto 6 y 7 se analizan cuáles son los posibles incentivos para contratar por parte de las empresas y también las asociaciones que fomentan el emprendimiento. En el epígrafe 8 se habla sobre la discapacidad y emprendimiento en otras zonas del mundo. Por su parte, en el epígrafe 9 se establecen una serie de propuestas y soluciones más allá del emprendimiento. En el epígrafe 10 se exponen seis ejemplos de personas con discapacidad que han emprendido, y en el epígrafe 11 se exponen las conclusiones del presente trabajo.

## **2. OBJETIVOS**

Así y teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, los dos Objetivos Generales (OG) del presente TFG, consisten en: 1) por un lado, analizar por qué existe una brecha tan importante en términos laborales entre las personas con y sin discapacidad (44,04 puntos porcentuales de diferencia en relación con la inactividad). Por otro, 2) pretende investigar por qué o cómo el emprendimiento puede ayudar a reducir dicha brecha.

Para alcanzar estos dos OG, se establecen una serie de Objetivos Específicos (OE) que son los que se describen a continuación:

OE1. Qué es una discapacidad y cuáles son los diferentes tipos de discapacidades existentes: a través de este objetivo se pretende comprender qué es una discapacidad y cuáles son los diferentes tipos de discapacidades con los que nos podemos encontrar.

OE2. Descripción y análisis de la situación del mercado laboral de las personas con discapacidad en comparación con el de las personas sin discapacidad: este epígrafe nos permite entender la diferencia que existe en el mercado laboral de las personas con y sin discapacidad

OE3. Análisis de los factores que afectan a las personas con discapacidad a la hora de encontrar trabajo: se analizan en detalle todos aquellos factores tanto personales como de contexto que pueden influir a las personas con discapacidad a la hora de integrarse en el mercado laboral

OE4. El emprendimiento: barreras, beneficios y factores que influyen en el emprendimiento.

OE5. Cuáles son los incentivos existentes en España para que las empresas contraten a las personas con discapacidad y cuáles son las asociaciones que apoyan el emprendimiento. ¿Existen diferencias? ¿Qué se hace en otros países?

OE6. Visualizar casos reales de personas con discapacidad que nos puedan dar una visión

### **3. METODOLOGÍA**

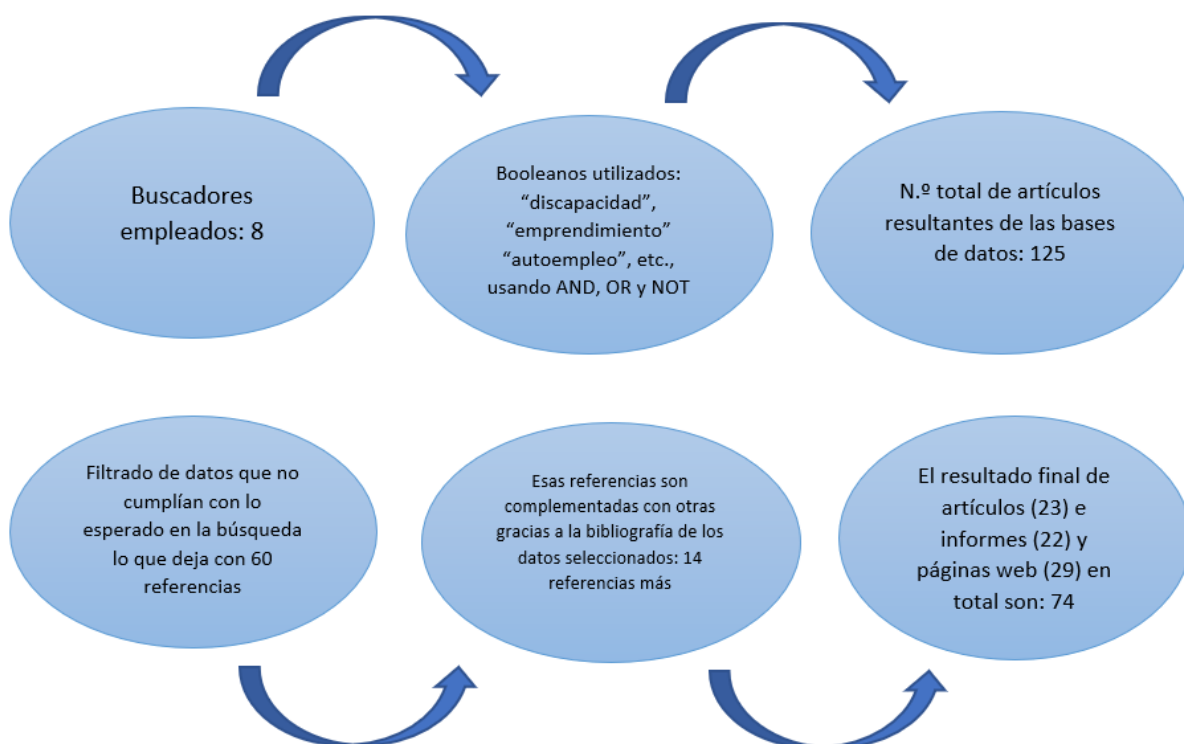
En el presente trabajo se ha realizado una revisión bibliográfica de los estudios, informes, artículos y datos existentes, que tratan sobre discapacidad y emprendimiento con un claro enfoque cualitativo. Para la búsqueda de información se ha recurrido a diferentes bases de datos, tales como: Google Scholar, Business Source Complete, Dialnet, SciELO, Scopus y Scholarpedia, Academia.edu y la Biblioteca de la Universidad Pontificia Comillas. Dentro de dichas bases de datos, para poder filtrar aquellos informes, artículos o datos de interés relacionados con la materia objeto de estudio, se han introducido los siguientes modelos de palabras clave: “discapacidad”, “emprendimiento”, “factores que influyen para emprender”, “situación social personas con discapacidad”, “personas con y sin discapacidad en edad activa”, entre muchas otras. Esta primera búsqueda nos deja con un total de 125 referencias bibliográficas. Una vez analizadas y tras el filtrado oportuno, se descartan aquellas referencias que no cumplen con los requisitos esperados en cuanto a información necesaria para llevar a cabo el análisis. Tras este filtro nos quedamos con 60 referencias.

Del mismo modo, para completar nuestra base bibliográfica se ha recurrido a mirar en la bibliografía de los artículos e informes elegidos inicialmente, eligiendo 14 referencias más. De esta manera, se encontraban otras referencias relacionadas con el tema de manera rápida. Así, finalmente entre artículos (23), informes (22) y páginas web de fundaciones

y organizaciones (29), etc., el total de referencias bibliográficas en ese trabajo ha sido de 74.

A continuación, en la figura 1 se muestra un resumen, del proceso llevado a cabo para la recogida de información.

**Figura 1.** Metodología llevada a cabo para la recogida de información



Fuente: Elaboración propia

Todo ello, ha permitido elaborar el presente trabajo a través de un enfoque deductivo, es decir, se comienza describiendo qué es una discapacidad y qué tipos de discapacidad existen, analizando datos, estadísticas y principales diferencias entre las personas con y sin discapacidad, así como los motivos que pueden influir en las diferencias existentes en cuestión de tasas de actividad, ocupación, paro e inactividad. Se continúa hablando sobre cómo el emprendimiento es una alternativa al desempleo, para concluir mostrando ejemplos de asociaciones que fomentan el emprendimiento, así como ejemplos de

personas con discapacidad que hayan emprendido además de ofrecer propuestas más allá del emprendimiento.

## **4. MARCO TEÓRICO**

### **4.1 DEFINICIÓN DE DISCAPACIDAD Y TIPOS**

Uno de los problemas con los que se encuentran las personas que van a llevar a cabo un estudio sobre discapacidad, es la propia definición del concepto de discapacidad (INE, 2013). De Galdeano (2014) muestra como este concepto está en constante cambio y evolución. Así, existen diferentes puntos de vista. Por un lado, aquellos que analizan la discapacidad desde el punto de vista médico y por otro los que lo hacen desde el punto de vista del problema social o de los derechos humanos (De Galdeano, 2014; INE, 2013). Lo que parece, es que el concepto de discapacidad es un fenómeno complejo y por ello no se debe limitar en exclusividad a su “condición socio-sanitaria” sino que es preciso que se considere a la persona con discapacidad y a su interacción con el entorno (INE, 2013).

Cabe decir que cuando se habla de discapacidad como un problema médico De Galdeano (2014) establece que se refiere a: “un déficit del individuo que limita el desarrollo de una vida normal y centra su objetivo en tratar de corregir ese déficit mediante la prevención y rehabilitación de la discapacidad” (p.90). Por su parte, De Galdeano (2014) también establece que la discapacidad como problema social se entiende como: “una consecuencia de un entorno físico y social que no ha tenido en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad” (p.90)

Tal y como ya se ha dicho, el término discapacidad es complejo y son muchas las definiciones existentes. Así, hay autores que establecen que una persona con discapacidad “es aquella que tiene reducidas las posibilidades de obtener trabajo y mantenerlo debido a una “disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida.” (O’Reilly, 2007, p. 135). En otros contextos se entiende que una persona con discapacidad es aquella que tienen un porcentaje de discapacidad igual o mayor al 33% de grado de discapacidad (ODISMET, 2019). Si bien, uno de los términos más aceptados es el definido por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001) que establece que la discapacidad es “el término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación”. Esta definición como se puede observar

“reconoce por primera vez el contexto social como factor determinante en la discapacidad de una persona” (ADECCO, s.f.).

Por otro lado, no se debe de obviar el cambio que supone en la conceptualización del término de discapacidad la aprobación en 2006 de la *Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad*. Esta convención tiene como propósito “promover, proteger, y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente” (Naciones Unidas, 2006, p.4). Su aprobación supone un cambio en el concepto de discapacidad pasando a ser una cuestión de derechos humanos, donde se reconoce que los prejuicios y las barreras de la sociedad son en sí mismos una discapacidad (INE, 2013).

Así, podemos decir que el término “discapacidad” es un “fenómeno multidimensional que afecta a la persona desde una perspectiva biológica, psicológica y social” (Capitán y Ortiz, 2019, p.76).

Para poder entender mejor los diferentes tipos de discapacidades, en la tabla 1 se pone un ejemplo de cada una de ellas,

**Tabla 1.** Ejemplos de los diferentes tipos de discapacidades

<b>Discapacidad física</b>	La tiene alguien que tiene dificultad para desplazarse y coordinar movimientos para poder llevar a cabo las actividades diarias. Dentro de este grupo se encuentran las personas con discapacidades en las extremidades, tronco, cuello y cabeza y aquellas que tienen discapacidades en la parte superior del cuerpo como brazos y manos que imposibilitan a la persona a hacer movimientos rutinarios como coger objetos.
<b>Discapacidad sensorial</b>	Un ejemplo de discapacidad sensorial es la ceguera o la sordera.  <b>La ceguera</b> se trata de la incapacidad de tener visión y de solo ver sombras, también llamado “debilidad visual”. Es decir, aquellas situaciones en las que “no pueden ser superadas con el uso de lentes, como desprendimiento de retina, acorea,

	<p>facoma y otras“ (INEGI, s.f., p. 13). Para entender mejor cómo puedes ser causada la debilidad visual, puede ser ocasionada “por una disminución severa de la agudeza visual, por la imposibilidad de percibir visión tridimensional, así como por trastornos en la visión de los colores que sólo permiten ver en blanco y negro, o por trastornos en la adaptación a la luz y en la percepción de tamaños y formas”. Sin embargo, el daltonismo no se incluye dentro de este grupo por tratarse de un trastorno en la distinción de colores.</p> <p><b>La sordera</b>, es una pérdida en uno o los dos oídos de la audición. De hecho, se incluyen aquí a “los sordos totales, los sordos de un solo oído, así como a las personas con debilidad auditiva (personas que sólo escuchan sonidos de alta intensidad)”.</p>
<p><b>Discapacidad mental</b></p>	<p>Son aquellas personas con discapacidades para poder interactuar con el entorno, aprender y comportarse con personas y desempeñar actividades cotidianas como personas con síndrome de Down. En este grupo encontramos discapacidades intelectuales, conductuales y específicas. Dentro de las intelectuales encontramos a personas que “presentan una capacidad intelectual inferior al promedio de las que tienen su edad, su grado de estudios y su nivel sociocultural. A ellas se les dificulta realizar una o varias de las actividades de la vida cotidiana, como asearse, realizar labores del hogar, aprender y rendir en la escuela o desplazarse en sitios públicos.”</p>

Fuente: (INEGI, s.f., p.13)

Otros tipos de discapacidad son los que se pueden observar en la Tabla 2:

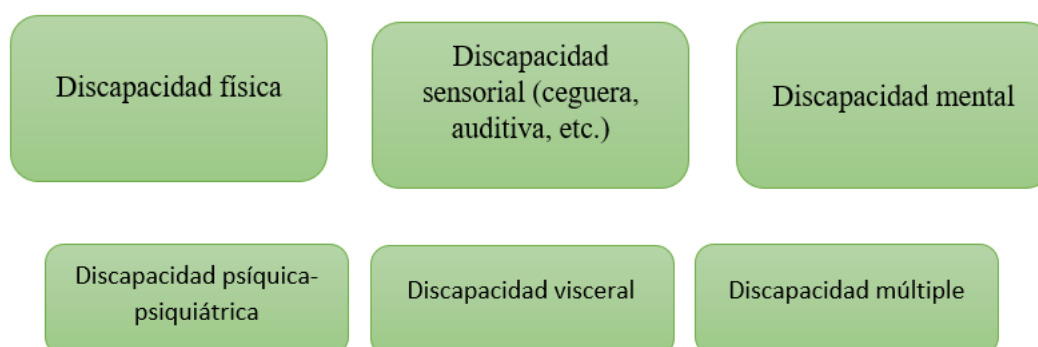
**Tabla 2.** Otros tipos de discapacidad.

<b>Discapacidad psíquica- psiquiátrica</b>	Aquella persona “que presenta trastornos notorios o permanentes en la adaptación a algunas situaciones o ambientes.”
<b>Discapacidad visceral</b>	Aquella persona cuyos órganos no funcionan como deberían, como por ejemplo los pulmones, riñones, hígado o corazón.
<b>Discapacidad múltiple</b>	Aquella persona que no solo tiene una discapacidad, sino que tiene más de una.

Fuente: (OIT, 2013, p.8)

En resumen, los diferentes tipos de discapacidad con los que nos podemos encontrar son lo que quedan resumidos en la Figura 2.

**Figura 2.** Diferentes tipos de discapacidad.



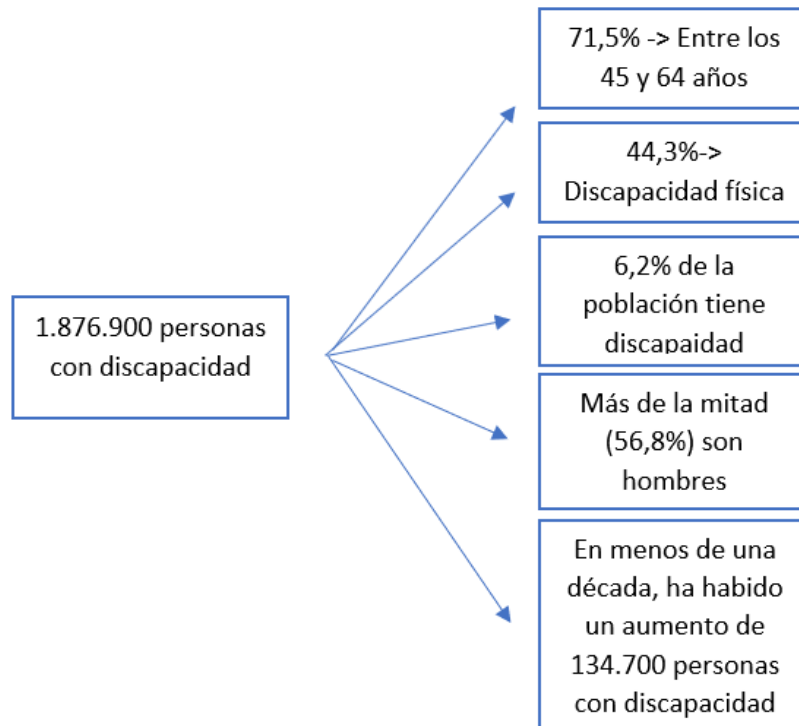
Fuente: elaboración propia a partir de las aportaciones de INEGI (s.f) y OIT (2013)

#### **4.2 PERSONAS CON Y SIN DISCAPACIDAD: DATOS, ESTADÍSTICAS Y PRINCIPALES DIFERENCIAS**

Antes de comenzar a hablar de las principales diferencias entre las personas con y sin discapacidad creemos razonable hablar de lo que es la tasa de prevalencia. Esta se refiere al “número de personas que padecen una enfermedad determinada en un punto determinado del tiempo por cada 1.000 habitantes” (INEC, 2021). Así, y como ya se mencionó en la introducción, “**la tasa de prevalencia** de discapacidad entre la población en edad activa en España se sitúa en el 6,2%” (ODISMET, 2019, p.16). Esto significa que alrededor del 6,2% de la población con discapacidad en edad activa tiene algún tipo de discapacidad. De estos, tal y como se puede observar en la figura 3, son los hombres los

que ocupan un mayor porcentaje (56,8%). Otro dato significativo es que en menos de una década el número de personas que tienen alguna discapacidad en España ha aumentado en 134.7000 personas. Asimismo, el rango de edad donde se sitúa la mayor parte de las personas con discapacidad es entre los 45 y los 64 años (ODISMET, 2019).

**Figura 3.** Características demográficas de las personas con discapacidad



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de ODISMET (2019).

Una vez visto esto, los siguientes subepígrafes se van a centrar en comparar a las personas con y sin discapacidad en relación con aspectos como la tasa de actividad (4.2.1), la tasa de empleo (4.2.2) y la tasa de paro (4.2.3), para finalizar hablando de las personas en edad activa pero que se encuentran inactivos (4.2.4) y los motivos que pueden estar generando esto (4.2.5). Ello, nos permitirá conocer si es cierta la brecha de la que se habla entre un conjunto de la población y otro y extraer unas pequeñas conclusiones al respecto.

#### **4.2.1 Tasa de actividad**

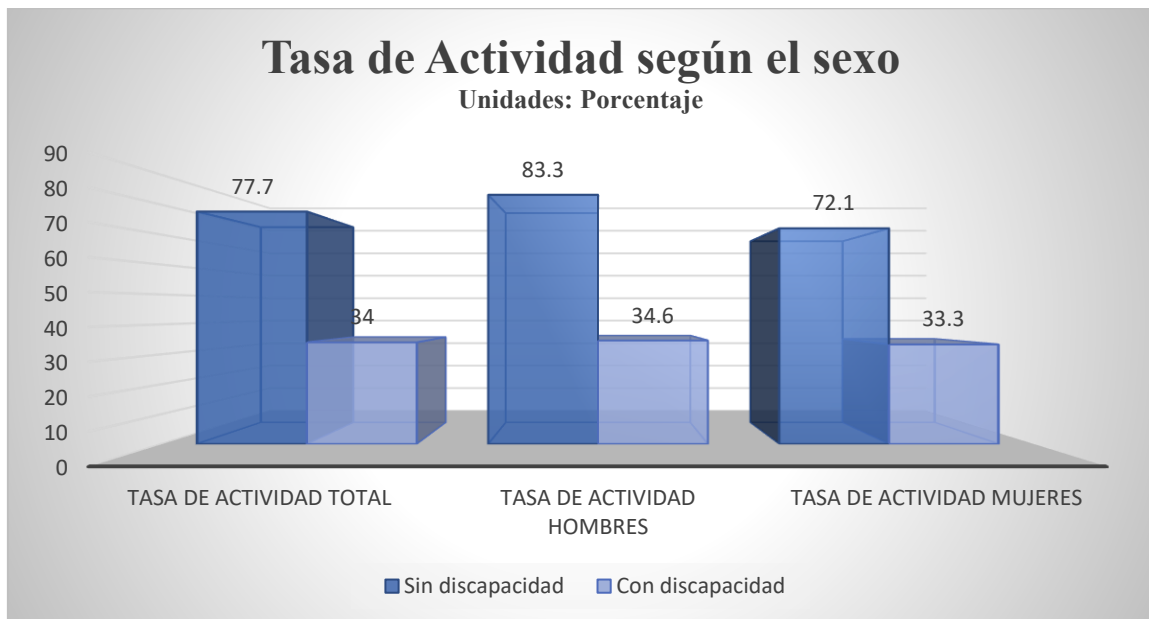
La **tasa de actividad** es el índice que mide el nivel de empleo de las personas con y sin discapacidad en España. Esta se calcula como el cociente entre la población activa (PA) y la población con o sin discapacidad en edad de trabajar o mayor de 16 años (PET) (Burguillo, 2015).



- *Tasa de actividad de las personas con discapacidad*

En el caso de las personas con discapacidad y tal como se comentó en la introducción esta tasa alcanza el 34,02%, es decir, de las 1.876.900 personas con discapacidad en edad activa, 638.600 están activas realmente (ODISMET, 2019). Esto significa que, el 65,98% (1.238.400 personas) de las personas con discapacidad en edad activa son inactivas laboralmente” lo que supone casi, dos tercios de las personas con discapacidad en España. De estas en 2019 un 34,6% eran hombres y el 33,3% mujeres (INE, 2020) (Ver Figura 4)

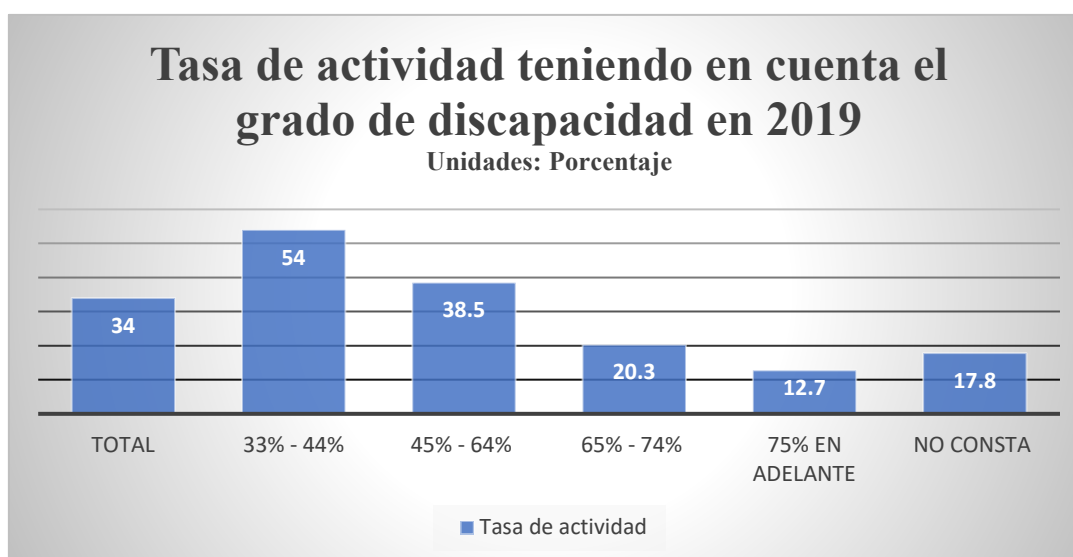
**Figura 4.** Tasa de actividad en 2019 según el sexo de las personas con y sin discapacidad



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del INE (2020)

Asimismo, en la figura 5 se muestran cuáles son las tasas de actividad dependiendo del grado de discapacidad:

**Figura 5.** Tasa de actividad en 2019 según el grado de discapacidad



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del INE (2020)

Podemos ver que es en el tramo de discapacidad de entre el 33% y el 44% donde existen más personas activas concentradas ascendiendo al 54% en 2019, le siguen con un 38,5% las personas con una tasa de discapacidad de entre el 45% y el 64%. Por su parte aquellas personas con una discapacidad comprendida entre el 65% y el 74% y más de un 75% son las que tienen tasas de actividad inferiores siendo estas de un 20,3% y un 12,7% respectivamente. Esto tiene sentido ya que, a mayor nivel de discapacidad, mayor dificultad a la hora de acceder al mundo laboral por lo que habrá inferiores tasas de actividad. Esto va en línea con Hernández y Millán (2015), que mencionan que a medida que aumenta el grado de discapacidad, disminuye la tasa de actividad.

Por su parte, si analizamos la tasa de actividad según diferentes grupos de edad observamos (Ver figura 6) que el rango de edad con mayor tasa de actividad es el comprendido entre los 25 y los 44 años ascendiendo al 49,1%. Por otro lado, la tasa de actividad entre las personas con discapacidad comprendidas entre los 16 y los 24 años en 2019 ascendió al 23,4% y entre los 45 y 64 años esta tasa es del 29,9% (INE, 2020). Tiene sentido que la tasa de actividad sea mayor en el rango de edad 25-44 que en el rango de 45-64 ya que a medida que aumenta la edad de una persona, existen más posibilidades de padecer enfermedades (Arrocha y Herrera, 2020).

**Figura 6.** Tasa de actividad según edad activa personas con y sin discapacidad

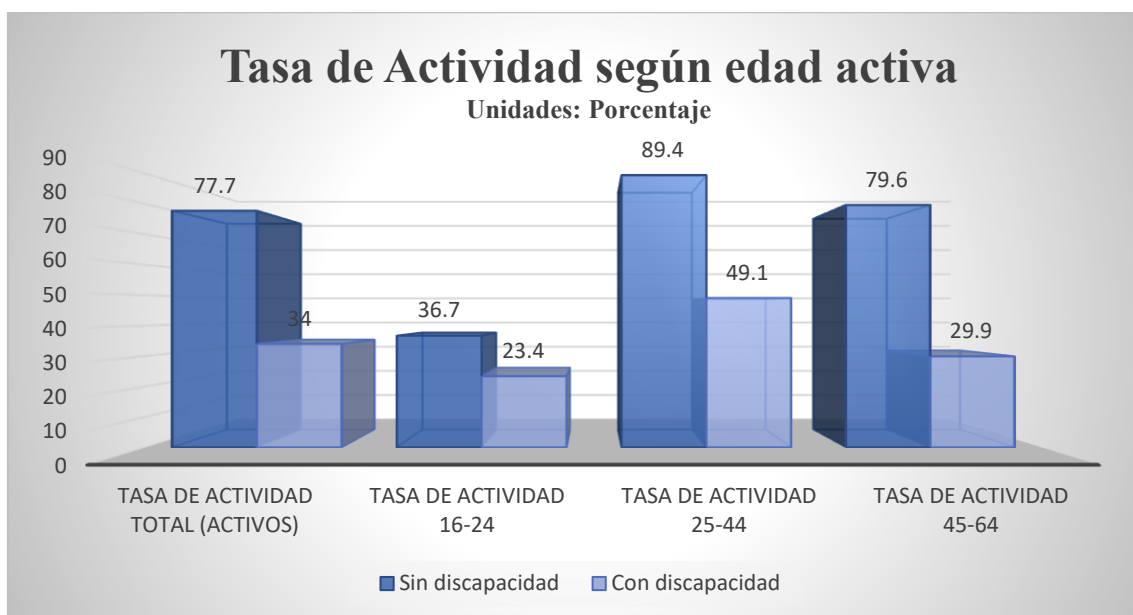


Figura: Elaboración propia con datos extraídos del INE (2020) (INE, 2020).

- ***Tasa de actividad de las personas sin discapacidad***

Ahora, si analizamos la tasa de actividad de las personas sin discapacidad observamos que esta fue de un 77,7% en 2019 (INE, 2020). De ese total, el 83,3% eran hombres y el 72,1% eran mujeres (ver figura 4)

Por su parte, si tenemos en cuenta los grupos de edad, al igual que hemos hecho con las personas con discapacidad, cabe decir que al igual que ocurría con ellos, la mayor concentración de personas activas se encuentra dentro del rango de los 25 a los 44 años siendo esta del 89,4%, le sigue muy de cerca el rango de edad de personas comprendidas entre los 45 y los 64 años con una tasa del 78,8% y finalmente la menor tasa de actividad se encuentra en el rango de edad de entre los 16 y los 24 años cuya tasa de actividad en 2019 fue del 36,7% (ver figura 6).

- ***Evolución en la tasa de actividad de las personas con y sin discapacidad desde 2008***

En este subapartado se muestra la evolución de la tasa de actividad desde 2008 en las personas con y sin discapacidad. En la figura 7, se puede observar una gran diferencia. Así la tasa de actividad de las personas con discapacidad es del 34% en 2019 vs casi el 80% en el caso de las personas sin discapacidad (ODISMET, 2019). Aunque ambos

colectivos han mejorado sus tasas de actividad en la última década, la tasa de las personas sin discapacidad ha mejorado entre 2007 y 2020 casi 3% mientras que en las personas con discapacidad un 1%.

**Figura 7.** Tasa de actividad. Evolución desde 2008

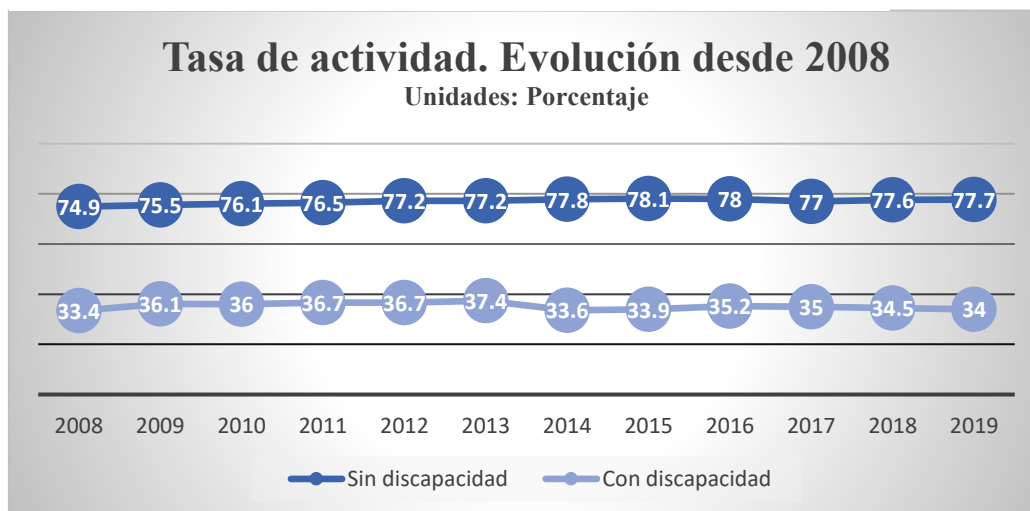


Figura: Elaboración propia con datos extraídos de (ODISMET, 2019)

- **Conclusión:**

El análisis de estos datos nos hace ver que el mayor porcentaje de personas activas tanto en las personas con como sin discapacidad se encuentre en el tramo de edad de 25 y 44 años. Esto va en línea con lo que se dice en la literatura Fleitas y Román, (2010), donde se muestra que la tasa de actividad es mayor a partir de los 25 años y a los 50 vuelve a disminuir, pero siendo mayor que en edades menores de 25. También se puede observar que las tasas de actividad son mayores para aquellos que tienen un grado de discapacidad menor, es decir, entre 33%-44%. Esto va en consonancia con Hernández y Millán (2015), que mencionan que los grados de discapacidad y la tasa de actividad tienen una relación inversa, es decir, a mayor grado de discapacidad, menor tasa de actividad. Por último, cabe mencionar que, aunque ambos colectivos han mejorado sus tasas de actividad en los últimos años, la tasa de las personas sin discapacidad ha mejorado entre 2007 y 2020 casi 3% mientras que en las personas con discapacidad 1%.

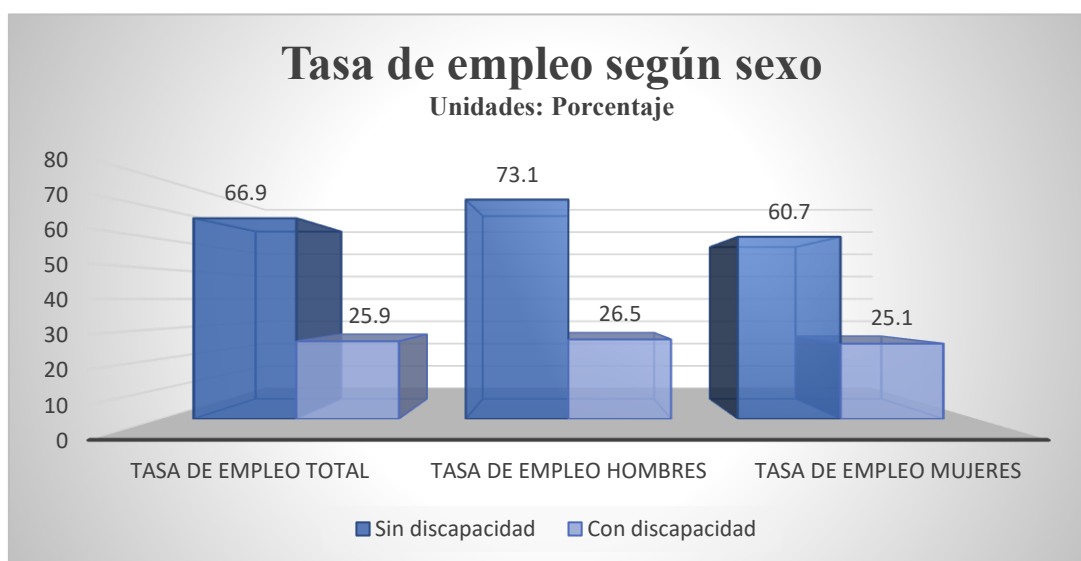
#### 4.2.2 Tasa de empleo

Otro indicador a tener en cuenta es el de la tasa de empleo. Este porcentaje se obtiene de dividir la población ocupada y la población total (Neffa y otros, 2005). En el presente trabajo nos centramos en la población ocupada tanto con o sin discapacidad para poder realizar comparativas y extraer conclusiones.

- *Tasa de empleo de las personas con discapacidad*

En 2019 la tasa de empleo de las personas con discapacidad fue de casi un 26%. Al igual que ocurre con la tasa de actividad, la tasa de empleo de personas con discapacidad según la variable “sexo”, es mayor en hombres que en mujeres por un poco más de un punto porcentual tal y como podemos apreciar en la figura 8 donde observamos que en los hombres supuso un 26,5% frente al 25,1% de las mujeres.

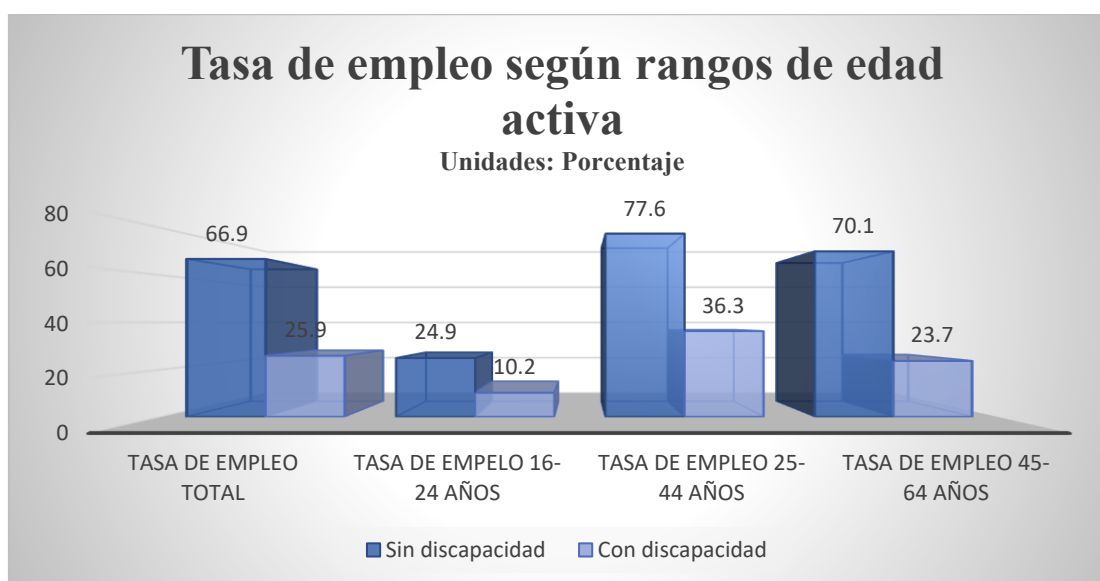
**Figura 8.** Tasa de empleo según el sexo de personas con y sin discapacidad en 2019



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del INE (2020)

Ahora si analizamos este dato según el grado de discapacidad, la tasa de empleo de las personas con un grado de discapacidad entre el 33 y el 44% es del 42,1%. Por su parte, el de las personas con un grado de discapacidad entre un 45% y un 64% es del 27,9%. Por otro lado, en aquellas personas con un grado de discapacidad entre el 65 y el 74% la tasa de empleo se sitúa en un 13,8% y finalmente las personas con un grado de discapacidad superior al 75%, cabe decir que tuvieron una tasa de empleo del 10,3%. Dicho de otra manera, a menor grado de discapacidad, mayor la tasa de empleo (INE, 2020).

**Figura 9.** Tasa de empleo según rangos de edad activa en 2019



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de (INE, 2020, p.5)

Por último, la tasa de empleo en 2019 según diferentes grupos de edad tal y como podemos apreciar en la Figura 9 fue la siguiente: las personas de entre 16 y 24 años tuvieron una tasa de empleo de 10,2%, las personas entre 25 y 44 años tuvieron una tasa de empleo del 36,3% y las personas de edades comprendidas entre los 45 y los 64 años llegaron a tener una tasa de empleo de 23,7% (INE, 2020).

- ***Tasa de empleo de las personas sin discapacidad***

En relación con la tasa de empleo de las personas sin discapacidad, observamos que en 2019 según el INE (2020) esta fue del 77,7%. Si diferenciamos por la variable “sexo”, la tasa de empleo de hombres sin discapacidad fue 73,1% y la de mujeres del 60,7% (ver figura 8).-Asimismo, según los diferentes grupos de edad, la tasa de empleo varía de la siguiente forma. Para las personas sin discapacidad con edades comprendidas entre los 16 y 24 años la tasa de empleo fue del 24,9%. Por su parte para las personas con edades comprendidas entre los 25 y los 44 años fue del 77,6% y para aquellos con edades comprendidas entre los 45 y los 64 años fue del 70,1% (ver figura 9).

- *Evolución en la tasa de empleo de las personas con y sin discapacidad desde 2008*

En este subapartado se muestra la evolución de la tasa de empleo desde 2008 en las personas con y sin discapacidad. En la figura 10, se puede observar que, en la última década, ha existido casi de manera constante una gran brecha, de aproximadamente 39 puntos de diferencia, en la tasa de empleo entre las personas con y sin discapacidad. Esto prueba lo que se comentaba en la introducción la necesidad de llevar a cabo más estudios que nos permitan conocer cuáles son los mecanismos que se tienen que activar para conseguir reducir la misma.

**Figura 10.** Tasa de empleo. Evolución desde 2008



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de (ODISMET, 2019, p.28)

- *Conclusión*

Teniendo en cuenta los datos aquí expuestos observamos que la brecha existente entre las personas con y sin discapacidad es muy significativa ascendiendo esta aproximadamente a 41 puntos porcentuales en cuestión de tasa de empleo. Asimismo, se observa que en cuestión de sexo la diferencia en el caso de la no discapacidad la tasa de empleo de los hombres está 13 puntos por encima que la de las mujeres. Si bien, si esta misma comparación se hace en el caso de las personas con discapacidad se observa que los hombres tienen una tasa de actividad solo un punto porcentual por encima de las mujeres. En cuanto a rangos de edad, la tasa de empleo coincide con la tasa de actividad, es decir es en el tramo de edad de entre los 24 y 44 años cuando la tasa de empleo es mayor

disminuyendo después de los 44 años, si bien este tramo el de los 44-64 años sigue siendo mayor que para los de menores de 24. Por último, cabe añadir, tal y como ya se ha comentado, la importante brecha existente en los últimos 10 años entre personas con y sin discapacidad de casi 39 puntos porcentuales en cuestión de tasa de empleo. Por ello estudios como este pueden ayudar a tomar medidas que reduzcan la misma en beneficio de las personas con discapacidad a fin de conseguir un progreso hacia su mayor inclusión en las sociedades y por tanto en su bienestar personal.

#### ***4.2.3 Tasa de paro***

Asimismo, algo que es importante analizar es la tasa de paro de personas con discapacidad vs la de las personas sin discapacidad, es decir, la “proporción de personas activas de ese grupo que se encuentran en situación de paro.” (Eustat, s.f.). El porcentaje de este indicador se obtiene de la siguiente fórmula: en el numerador las personas con discapacidad o sin discapacidad en paro dividido por la población activa, es decir, aquellas personas que se encuentran u ocupadas o paradas,

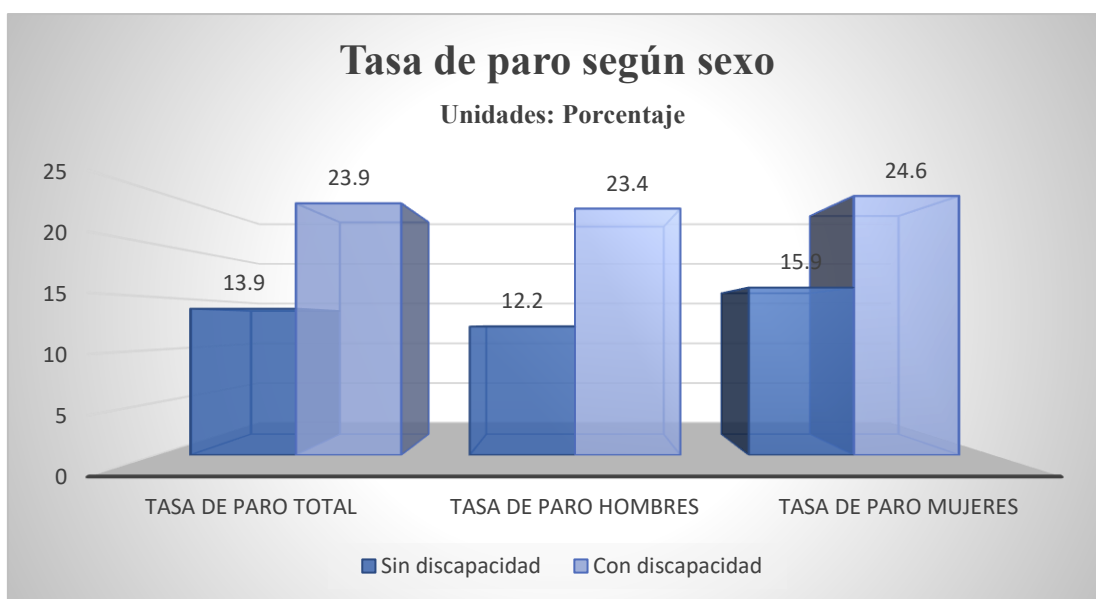
- ***Tasa de paro de las personas con discapacidad***

Según ODISMET (2019) en 2019 había 152.600 personas con discapacidad en paro que, dividido por la población activa de personas con discapacidad, es decir 638.500 personas, hace que la tasa de paro de las personas con discapacidad en 2019 fuera de un 23.9%.

Si analizamos esta tasa de paro teniendo en cuenta las variables “sexo” y “edad” en la figura 11 se puede ver que la tasa de paro de las mujeres es 1,2 puntos porcentuales mayor que en la de los hombres, es decir, la tasa de paro de las mujeres es del 24.6% frente al 23.4% de los hombres. Respecto la variable “edad”, son los más jóvenes los que presentan una tasa de paro más elevada, alrededor del 56% (ver figura 12).

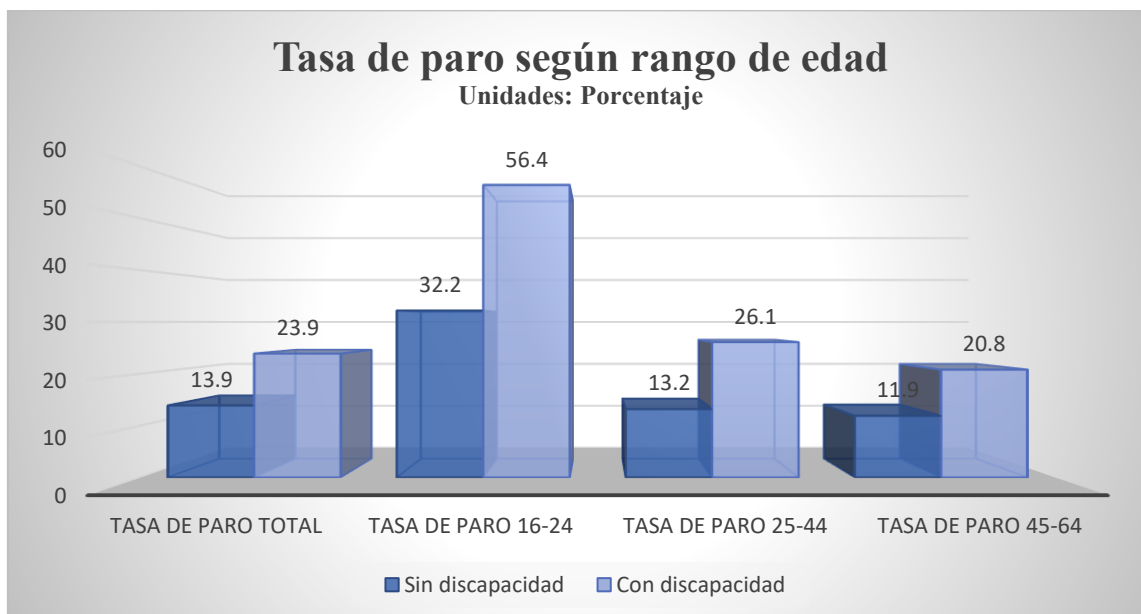


**Figura 11.** Tasa de paro según sexo entre personas con y sin discapacidad



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del INE (2020) y ODISMET (2019)

**Figura 12.** Tasa de paro según rango de edad



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del INE (2020)

- ***Tasa de paro de las personas sin discapacidad***

Por su parte, la tasa de paro de las personas sin discapacidad en 2019 según el INE (2020) fue el del 13,9%. Si analizamos esta tasa en función de la variable “sexo” observamos que para los hombres sin discapacidad es del 12,2% y para las mujeres es del 15,9% (Ver

Figura 11). Asimismo, si analizamos la tasa de paro según grupos de edad, podemos ver que la tasa de paro en 2019 de las personas con edades comprendidas entre los 16 y los 24 años fue del 32,2%. Por su parte esta tasa en las edades comprendidas entre los 25 y los 44 años fue del 13,2% y, por último, con edades comprendidas entre los 45 y los 65 años fue del 11,9%. (ver figura 12)

- ***Evolución en la tasa de paro de las personas con y sin discapacidad desde 2008***

En este subapartado se muestra la evolución de la tasa de paro desde 2008 tanto de las personas con y sin discapacidad. Así, en la figura 13, se puede observar que, en la última década, las personas con discapacidad han presentado niveles de paro mayores que las personas sin discapacidad, siempre habiendo un mínimo de 5 puntos porcentuales de diferencia, como se ha mencionado en el apartado 4.2.4 del presente trabajo. Además, a medida que han pasado los años, la diferencia en la tasa de paro entre los distintos grupos ha aumentado hasta llegar a una diferencia de 10 en 2019 vs 5 puntos porcentuales en 2008 (ODISMET, 2019).

**Figura 13.** Tasa de paro. Evolución desde 2008

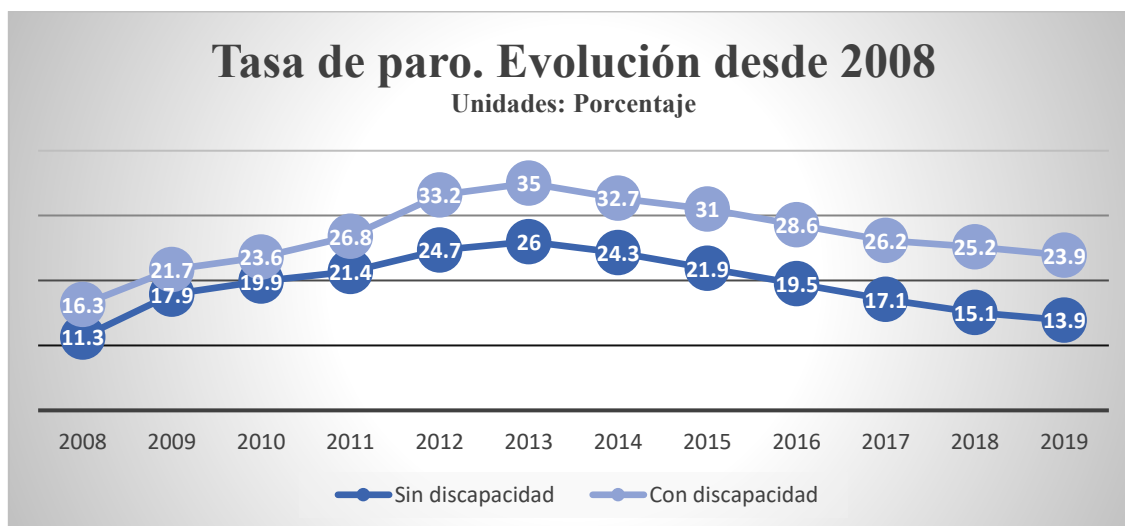


Figura: Elaboración propia con datos extraídos de (ODISMET, 2019, pág. 31).

- ***Conclusión***

Con estos datos se puede observar que son las personas con discapacidad las que están más afectadas por el desempleo si se compara con las personas sin discapacidad (10

puntos porcentuales por encima en 2019) lo que va en línea con lo establecido por ODISMET (2019).

Respecto a la variable “edad”, cabe decir que, aunque la tasa de paro más alta para los dos grupos es la de los jóvenes (16 a 24 años), siguen siendo los jóvenes con discapacidad en este rango de edad los que tienen una tasa de paro 20 puntos porcentuales por encima que los jóvenes sin discapacidad. **Esto confirma lo establecido por** Huete y Quezada (2014) que dicen que, aunque son los jóvenes con discapacidad los más activos laboralmente, a su vez son los que presentan tasas de paro más altas. Por último, respecto a la evolución de la tasa de paro, en la última década las personas con discapacidad han presentado niveles de paro mayores que las personas sin discapacidad, siempre habiendo un mínimo de 5 puntos porcentuales de diferencia y a medida que han pasado los años, la diferencias se ha incrementado hasta pasar a los 10 puntos porcentuales.

#### **4.3 LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SIN DISCAPACIDAD EN EDAD ACTIVA INACTIVOS**

En este apartado se van a exponer las diferencias que existen entre la población con discapacidad y la población sin discapacidad en edad activa pero que están en situación de inactividad. Para poder llevar a cabo este análisis primero es necesario entender el concepto de “población en edad activa en situación de inactividad”. Así según el INE (s.f.) la persona activa, pero en situación de inactividad es aquella que tiene más de 16 años y que no está ni ocupada ni parada. Dentro de ese rango de edad se pueden encontrar una gran variedad de opciones tales como: estudiantes, jubilados, personas que se ocupan de las tareas de la casa y personas que tienen algún tipo de discapacidad, entre otros. Como venimos diciendo el presente TFG se está centrando en este grupo último grupo que se menciona, es decir, personas activas pero que se encuentran en una situación de inactividad en muchos de los casos debido a las dificultades que encuentran para encontrar trabajo como consecuencia de su discapacidad.

- *Población con discapacidad en edad activa, pero en situación de inactividad según la variable sexo*

En la Figura 14, a través de información extraída del INE (2020), se muestra como del total de miles de personas con discapacidad en España en 2019 (en total 1.876,9 miles de personas), 1.238,4 miles de personas eran inactivas, es decir el 66% de la población con

discapacidad. De estas, cabe decir que la proporción de hombres activos, supera al de mujeres, siendo los hombres 1.066 miles y las mujeres 810,2 miles. Estos números los podemos analizar más en detalle. Así, dentro de la categoría de activos ocupados se puede observar que el número de hombres supera al de mujeres siendo 282,6 miles de hombres frente a los 203,4 miles de mujeres. Asimismo, en la categoría de activos parados, la cantidad de hombres asciende a 86,4 miles mientras que la de las mujeres es de 66,3 miles. Finalmente, una vez analizado las categorías de activos y ocupados segmentándolo en hombres y mujeres, podemos llegar a entender la categoría de personas con discapacidad activos pero inactivos, en la que se vuelve a observar que existe diferencia entre la cantidad de hombres y mujeres. Así, el total de hombres en edad activa pero que son inactivos asciende a 697,8 miles frente a los 540,5 miles de mujeres.

**Figura 14.** Población en edad activa con discapacidad por sexo.



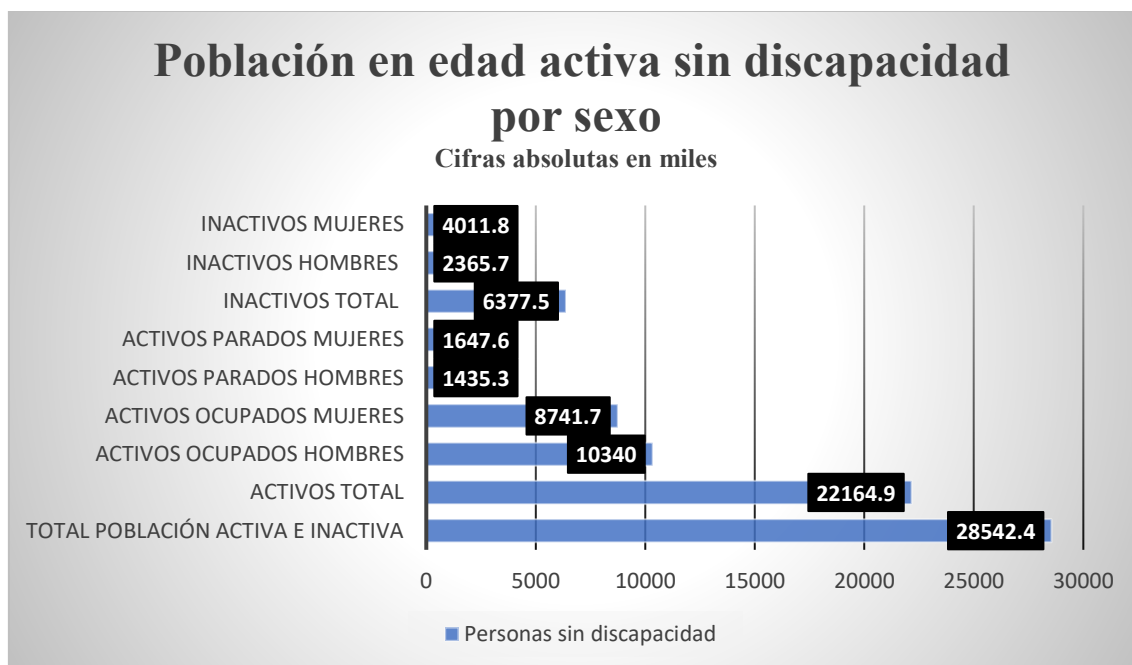
Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del INE (2020)

- *Población sin discapacidad en edad activa, pero en situación de inactividad según la variable sexo*

En este caso, según los datos recogidos del INE (2020) en el 2019 y que se muestran en la Figura 15, en España había un total de 30.419,3 miles de personas con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años. De éstos, 28.542,4 miles eran personas sin discapacidad. A su vez, de esos 28.542,4 miles de personas sin discapacidad, 22.164,9 miles de personas eran activas, 19.082,0 miles estaban ocupadas y 3.082,9 miles estaban

paradas. Por otro lado, del total de personas sin discapacidad inactivos (6.377,5), 2.365,7 eran hombres y 4.011,8 eran mujeres 4.011,8.

**Figura 15.** Población en edad activa sin discapacidad por sexo.



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del INE (2020)

- **Conclusión**

Como podemos observar, más de la mitad de las personas con discapacidad se encuentran inactivos laboralmente siendo los hombres quienes presentan mayores tasas de inactividad. Sin embargo, lo contrario ocurre con las personas sin discapacidad en edad activa donde los hombres inactivos son menos (aproximadamente la mitad) que las mujeres inactivas. Con estos datos se puede extraer la conclusión de que a pesar de que dentro de la población activa de personas con discapacidad haya más hombres que mujeres y que el número de éstos que estén trabajando sea mayor que el de mujeres (ver figura 8), las mujeres con discapacidad cuentan con dos tipos de discriminación, no solo por tener una discapacidad sino también por género (Villa, 2003).

#### **4.4 MOTIVOS QUE PUEDEN INFLUIR EN LAS DIFERENCIAS EXISTENTES EN CUESTIÓN DE TASA DE ACTIVIDAD, OCUPACIÓN, PARO E INACTIVIDAD**

Una vez efectuado un análisis sobre las diferencias existentes entre las personas con o sin discapacidad con relación a la tasa de actividad, tasa de ocupación, tasa de paro y tasa de

inactividad, a continuación, se pasa a analizar en detalle cuáles son los motivos que se encuentran en la literatura que pueden estar ocasionando dicha brecha entre las personas con y sin discapacidad en estos aspectos. Para ello vamos a realizar una distinción: por un lado, hablaremos de los motivos personales y por otros de los motivos ocasionados por el entorno.

- *Motivos personales*

Entre los motivos personales que hemos ido encontrando destacamos los siguientes:

- **Tener una discapacidad:** según ODISMET (2019), entre los motivos de inactividad de las personas con discapacidad **tener una incapacidad es uno de los mayores motivos suponiendo casi un 62%**. Esto va en línea con lo que menciona el Colectivo Ioé (2013) que establece que “la cuarta parte de quienes ya no buscan activamente empleo afirman que el principal motivo de su desánimo es que sería difícil encontrar trabajo al estar discapacitado” (p.41).
- **Falta de información:** otro de los motivos que podrían estar ocasionando dicha brecha es la falta de información por parte tanto de la persona con discapacidad, así como de sus familiares. Esto lo corrobora Núñez-Bravo y otros (2019) cuando mencionan que uno de los sujetos entrevistados comentó que una de las limitaciones a la que las personas con discapacidad tienen que hacer frente es la falta de información. Esta falta de información se refiere tanto a información relacionada con cómo poder buscar trabajo y mejorar la situación profesional, como información relativa al acceso a las diversas fuentes de financiación que pudieran existir por si se quisiera emprender.
- **Problemas de acceso y movilidad:** a los motivos mencionados anteriormente, hay que añadir los problemas relacionados con el acceso y la movilidad en lugares físicos como los medios de transporte y oficinas, así como la falta de adaptabilidad en diferentes situaciones laborales (Villa, 2003). Ello dificulta no solo el desempeño dentro del puesto de trabajo sino el necesario desplazamiento hacia los lugares de trabajo (Casado, 2014).
- **La educación y formación:** que pueden afectar a la brecha existente es, no solo la falta de educación y aprendizaje básico adquirido, sino la formación específica para llevar a cabo el desempeño necesario y poder realizar las actividades laborales exigidas en el puesto de trabajo (Pallisera, Fullana y Vila, 2015). Esto lo corrobora

La OMS (2011) en (Halid y otros, 2020, p.62), cuando muestra que uno de los motivos que frenan a las personas a estar laboralmente activos es la educación y la formación poco adaptada. En esta línea-Manzanera-Román, Olaz y Orti (2019) que hablan de que este menor nivel educativo y cualificación profesional alejado de las demandas del sistema productivo, son aspectos que actúan de barreras para su inserción en el mercado laboral lo que puede justificar la alta tasa de paro en las personas jóvenes con discapacidad.

También, otros motivos que mencionan Halid y otros (2020) son: que **no exista un entorno laboral que apoye** a las personas con discapacidad o que **los empleadores discriminen** al no creer en las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad entre otros.

Por su parte, Urríes y Verdugo (2014) hablan de otros factores como del **desánimo**, así como el hecho de **no sentirse capacitados** para desempeñar determinadas tareas y actividades. Esto se encuentra en concordancia con Casado (2014) que menciona que la falta de confianza en uno mismo, así como la autoestima juegan un papel importante a la hora de la incorporación de las personas con discapacidad al mundo laboral.

- *Motivos contextuales*

Dentro de los motivos contextuales algunos de los más importantes son:

- **La familia:** En primer lugar, el apoyo y búsqueda de alternativas al trabajo protegido que ofrece la familia de una persona con discapacidad, además de la confianza en la capacidad de sus hijos para poder insertarse en el mundo laboral puede afectar en la brecha existente con las personas sin discapacidad (Pallisera, Fullana y Vila, 2015). Esto lo corrobora Carreño (2017) al mencionar que es en los entornos familiares donde las personas aprenden y desarrollan sus conductas por lo que la familia es una pieza clave en el desarrollo de las personas con discapacidad.
- **La percepción social:** Villa en el año 2003 en (Ruíz, y otros, 2013), menciona que algunos problemas con las que se encuentran las personas con discapacidad a la hora de intentar incorporarse al mundo laboral son las barreras sociales como la marginación social. Desde un ángulo parecido, la organización Mundial de la Salud (2011) en (Halid y otros, 2020) también menciona algunas barreras sociales como los

perjuicios y actitudes negativas hacia las personas con discapacidad, así como la falta de oportunidades laborales por el hecho de ser una persona con discapacidad.

- **Las características del entorno laboral:** Por último, pero no menos importante, el entorno laboral tiene especial importancia para las personas con discapacidad. Como mencionan Pallisera, Fullana y Vila (2015), “el marco legal que estructura la normativa reguladora de la integración laboral, el sector laboral de que se trate, público o privado, el equilibrio de fuerzas entre el sector laboral ordinario y el protegido dominante en cada momento, etc., son algunos de los elementos que encuadran las inserciones” (p. 304). A esto se pueden añadir las posibles crisis económicas por las que pase el país, la cualificación esperada del desempeño de puestos de trabajo, así como las exigencias en la eficiencia del trabajo (Carreño, 2017).

- **Conclusiones**

Como se ha mencionado en epígrafes anteriores, los principales motivos que influyen en la inserción al mundo laboral de las personas con discapacidad se pueden dividir en motivos personales y contextuales entre las que encontramos tener una discapacidad, falta de información, problemas de acceso y movilidad y la educación y formación, así como la familia, las percepciones sociales y el entorno laboral. Esto va en línea con lo que dice (Colectivo Ioé, 2013),

“diversos factores contextuales y personales (competencia en el mercado laboral, condiciones muy precarias de los empleos a los que se puede acceder, intensidad del paro en ciertas comunidades, prejuicios de la parte empresarial o priorización de las pensiones sobre la adaptación del puesto de trabajo, entre otros) dan como resultado que sólo una parte menor de las personas con discapacidad dispongan de empleo” (p.41).

En el próximo epígrafe 5 se mencionarán medidas, como el emprendimiento o autoempleo que pueden ayudar a este colectivo a disminuir las dificultades y barreras que encuentran a la hora de encontrar un trabajo que se adapte a sus necesidades. Asimismo, en el epígrafe 9 se comentan otras opciones tales como el fomento de la educación a menores para que aprendan a tratar de igual manera a personas con discapacidad, así como un aumento en la educación de las personas con discapacidad, entre otras, que también pueden contribuir a disminuir las diferencias de acceso laboral entre las personas con y sin discapacidad.



## **5. EL EMPRENDIMIENTO COMO ALTERNATIVA AL DESEMPLEO: BARRERAS, BENEFICIOS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD y FACTORES QUE INFLUYEN**

Como hemos visto con anterioridad, la brecha de la que se habla entre un conjunto de la población y otro en relación con el acceso al empleo es cierta y son muchos los factores que hacen que las personas con discapacidad tengan más limitaciones a la hora de acceder al mercado laboral como la falta de información y accesibilidad, los prejuicios sociales y las características del entorno laboral, entre otros. Este conocimiento nos ha permitido dar **respuesta a uno de los principales objetivos planteados en este TFG** que era conocer **cuáles eran las razones que hacían que existiera un mayor porcentaje de personas en edad activa con discapacidad inactivos laboralmente.**

**Todo esto hace que sea necesario encontrar alternativas que favorezcan la inserción de las personas con discapacidad en el concierto social y el emprendimiento parece ser una gran opción.** Esto es así porque las personas con discapacidad suelen encontrar dificultades para participar en la sociedad y encontrar un empleo pagado en igualdad de condiciones que las demás personas y un modo de hacerlo es a través del emprendimiento (Norstedt y Germundsson, 2021; OIT, 2013).

Es por esto que, el emprendimiento puede ser una opción interesante para este colectivo a la hora de insertarse en el mundo laboral al mismo tiempo que ayuda a reducir las anteriormente mencionadas desigualdades entre las personas con y sin discapacidad en el entorno laboral. De aquí pueden surgir las siguientes preguntas: **¿Qué problemas o barreras se pueden encontrar las personas con discapacidad a la hora de emprender? ¿Qué beneficios pueden obtener las personas con discapacidad del emprendimiento o autoempleo? y ¿Cuáles son los factores que influyen a la hora de emprender en estas personas?**

### **5.1 BARRERAS AL EMPRENDIMIENTO**

Las personas con discapacidad se encuentran con una serie de problemas a la hora de insertarse en el mundo laboral tal y como se ha mencionado en el epígrafe 4.2.5-Algunas de las más importantes con relación al emprendimiento, tal y como establecen Manzanera-Román, Olaz y Ortiz, (2019) son: el menor nivel educativo y cualificación profesional, los estereotipos o prejuicios sociales y las dificultades de accesibilidad entre

otros. Asimismo, otras barreras que se mencionan por la Comisión Europea y la OECD/European Union (2014) son las que se detallan en la tabla 3.

**Tabla 3.** Otro tipo de barreras

1.	Falta de confianza
2.	“Mayor “riesgo” o inseguridad a la actividad por cuenta propia
3.	Falta de conocimiento y competencias en el ámbito empresarial debido a bajos niveles educativos y falta de experiencia en el mundo laboral algo que va en línea con Kitching (2014)
4.	Debido a la desventaja social inicial que dificulta el acceso al mundo laboral y educación, la falta de acceso a financiación. Esto va en concordancia con lo espuesto por Kitching (2014) al establecer como la falta de capacidad financiera puede actuar como barrera a la hora de iniciar una actividad emprendedora.
5.	Sensación y agobio de la posibilidad de ser discriminado por consumidores
6.	La posibilidad de un aumento de costes laborales por tener que necesitar personal de apoyo para poder realizar sus tareas
7.	Falta de apoyo de personas que motiven y orienten a este colectivo. Más concretamente falta de apoyo empresarial adecuado, lo que incrementa el miedo de este colectivo a los riesgos que puedan emerger de la acción de emprender frenando así la puesta en marcha del negocio.
8	Miedo a no recibir unos ingresos mensuales fijos

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la Comisión Europea y la OECD/European Union (2014) como citó (Manzanera-Román, Olaz y Ortiz, 2019, p.13).

Aunque emprender puede ser un proceso difícil para personas con discapacidad debido a las diferentes barreras que se pueden encontrar, mencionadas en el presente epígrafe 5.1, tal y como veremos a continuación en el epígrafe 5.2., existen beneficios asociados a emprender para las personas con discapacidad.

## 5.2 BENEFICIOS DEL EMPRENDIMIENTO

El emprendimiento ofrece diferentes tipos de beneficios a las personas con discapacidad. Ejemplos de ellos son el sentimiento de **sentirse autorrealizado** por poder participar y

aportar a la sociedad sin diferencia de las personas sin discapacidad. El emprendimiento también facilita la vida laboral a las personas con discapacidad ya que permite a este colectivo **adaptar el trabajo a sus necesidades** como trabajar desde casa y no desplazarse al lugar de trabajo, elegir sus horarios, etc. (Pérez-Macías y Fernández Fernández, 2021)

Otro tipo de beneficios que las personas con discapacidad pueden obtener al emprender son la **disminución de dependencia de terceros** y, por lo tanto, el **aumento de su autoevaluación personal** ya que al obtener ingresos aumentan su nivel de autonomía (OMS, 2013)

Si bien emprender no es una decisión fácil y a pesar de los beneficios que se pueden obtener de la acción de emprender, tal y como hemos visto en el presente epígrafe, hay que tener en cuenta que la decisión de emprender depende de muchos factores (ver epígrafe 5.3) que pueden impulsar o frenar a este colectivo de la sociedad.

### **5.3 FACTORES QUE PUEDEN INFLUIR A LA HORA DE EMPRENDER**

Además de las barreras que dificultan la decisión de emprendimiento e inclusión laboral en las personas con discapacidad y los beneficios que pueden obtener, existen una serie de factores que pueden influir de manera positiva y negativa en la decisión de autoemplearse o de emprender.

Según los resultados obtenidos por (Pérez-Macías y Fernández Fernández, 2021), existen varios factores que influyen a este colectivo a emprender. Entre ellos se encuentran la **libertad e independencia** que ofrece a la persona con discapacidad el hecho de emprender, como se ha mencionado en el epígrafe 5.2, además de la **búsqueda de autonomía y poder autorrealizarse**. Esto lo mencionan también Ashley y Graf (2017) en su estudio donde personas con discapacidad que son autoempleados comentan que los principales motivos por los que decidieron crear su propio negocio fueron, además de por la adaptabilidad del puesto de trabajo a sus problemas de salud, la posibilidad de prosperar.

En concreto, uno de los entrevistados dijo lo siguiente:

**Figura 16.** Opinión de persona con discapacidad sobre el autoempleo

“Self-employment puts me in touch with reality that traditional work-for-someone-else could never do. Sometimes it hurts like the blazes when things go off-kilter, but the joy that comes from having done work that brings joy and satisfaction to me and my client is richly fulfilling. It has helped me grow upwards—more than I could have ever imagined” (R5)

Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos de Ashley y Graf (2017, p.5).

Debido a la diferente situación familiar, personal y actitudes que las personas pueden experimentar a lo largo de la vida, el presente TFG considera necesario hacer una agrupación de personas según rangos de edad, (de 16-29 años), de (30-45 años) y mayores de 45 años para analizar qué factores influyen en sus decisiones de emprender. Como mencionan Pérez-Macías y Fernández-Fernández (2021), las personas con discapacidad en edades comprendidas entre los 16 y 29 años consideraban que emprender les contribuiría a **autorrealizarse, obtener independencia y les ayudaría a mejorar su situación económica**. Estos factores predominantes en personas menores de 30 años tienen sentido ya que como se menciona en el (INE, 2018 como se citó en (Pérez-Macías y Fernández-Fernández, 2021), las personas que tienen alguna discapacidad sienten que tienen menos oportunidades que las personas sin discapacidad. Esto lo corroboran Halid y otros (2020), al mencionar que la incertidumbre del entorno y del mercado de trabajo afecta especialmente a las personas con discapacidad.

Asimismo, las personas en edades comprendidas entre los 30 y 45 años comparten con los menores de 30 algunos factores como “**sentirse autorrealizados, la búsqueda de autonomía, independencia y la situación económica**”. En este caso, hacen más hincapié en la **situación laboral** que los menores de 30 años ya que estas personas con discapacidad realizan trabajos poco desafiantes y puede suponerles una pérdida de autoestima (Klerk, 2008 como se citó en (Pérez-Macías y Fernández-Fernández, 2021, p.31).

Por su parte, aunque la mayoría de los factores que más influyen a las personas con discapacidad a los mayores de 45 años coinciden con el rango de edad de entre los 30 y 45 y los menores de 30 como “**situación laboral, la búsqueda de autonomía, libertad e independencia, la discapacidad y la autorrealización**” en este caso el factor de

“**situación laboral**” es en el que más hincapié se hace ya que “llegados a una determinada edad, los individuos tienen mayores dificultades para encontrar empleo. Y ello se agrava con la discapacidad tal y como ellos comentan: “falta de perspectivas laborales” (Pérez-Macías y Fernández-Fernández, 2021, p.31)

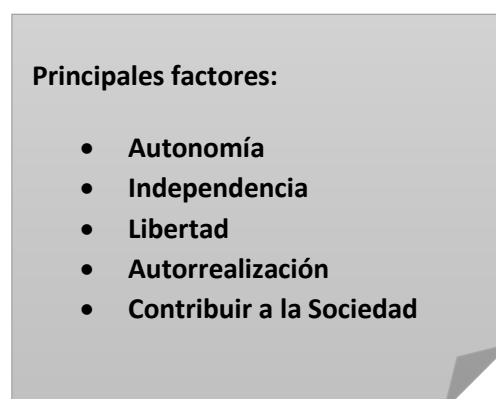


Figura: Elaboración propia con información extraída (Pérez-Macías y Fernández-Fernández, 2021).

Por otro lado, cabe comentar que para poder comprender mejor el por qué personas con discapacidad emprenden o no, hay que saber qué es lo que los anima a emprender y qué es lo que les desanima. Según los resultados obtenidos de Pérez-Macías y Fernández-Fernández (2021), tras realizar una matriz de codificación, los 3 diferentes segmentos de edad coinciden en que lo que más atrae a las personas con discapacidad a la hora de emprender es “**lograr una autonomía, libertad e independencia**, seguido de **sentirse autorrealizado**”. Este último factor es el más común entre las personas con discapacidad de entre los 30 y los 65 años ya que como comenta Klerk (2008) en Pérez-Macías y Fernández-Fernández (2021, p. 37), emprender les permitiría **aportar a la sociedad** al igual que lo hacen las personas sin discapacidad.

Podemos resumir los factores que motivan a emprender:

**Figura 18.** Principales factores que motivan a emprender



Fuente: Elaboración propia de datos (Pérez-Macías y Fernández-Fernández, 2021)

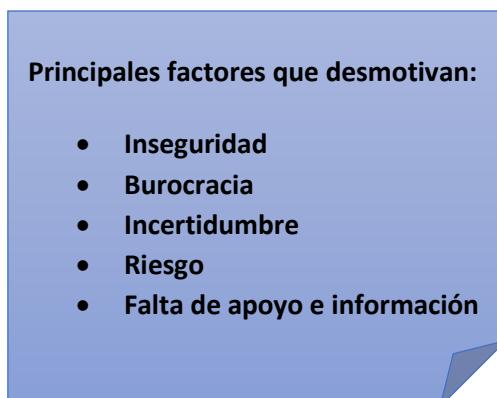
Por otro lado, según los resultados obtenidos en el estudio de Pérez-Macías y Fernández-Fernández (2021), tras realizar una matriz de codificación para los diferentes segmentos de edad, las palabras más usadas con relación a lo que menos les atrae de emprender son **la aversión al riesgo, la incertidumbre, la inseguridad y la burocracia**. Sin embargo, como se menciona en Kabaili et al. (2017) en Pérez-Macías y Fernández-Fernández (2021, p. 44), los factores que menos motivan a las personas sin discapacidad a emprender son el **miedo al fracaso y la aversión al riesgo**. A esto Ashley y Graf, (2017) añaden en su estudio llevado a cabo a través de entrevistas a personas con discapacidad que algunos de los problemas que observaron en su análisis es que las personas con discapacidad a la hora de emprender se encontraban con problemas de **gestión del tiempo, problemas de liquidez y de crédito**. Esto se debe a que emprender requiere de una inversión inicial para comenzar el proyecto o empresa y una vez creada la empresa, estas personas comentaban que encontraron dificultades a la hora de gestionar y controlar el crecimiento de la empresa.

De entre los factores comunes en las personas encuestadas, **los factores del riesgo, inseguridad y burocracia** son los que más desmotivan a las personas con discapacidad de edades comprendidas entre los 46 y 65 años y le siguen “Le siguen **la incertidumbre, los aspectos fiscales y los impuestos, la falta de información, la falta de apoyo, la falta de socialización y los temas relacionados con la Seguridad Social**” (Pérez-Macías y Fernández-Fernández, 2021, p.44). Respecto la falta de información, es importante que las personas con discapacidad conozcan los diferentes tipos de créditos, subvenciones y ayuda financiera que pueden recibir para lo cual es necesario un mayor apoyo y conocimiento por parte de las instituciones (Mohammed y Ahsan, 2015).

En los encuestados de edades comprendidas entre los 30 y los 45 años el factor que más desmotiva a la hora de emprender es el de **la incertidumbre respecto a cuánto van a cobrar** o sobre si por **motivos de salud no pueden trabajar** les repercute en los ingresos (Pérez-Macías y Fernández-Fernández, 2021). Por otro lado, las variables más mencionadas entre las personas con edades comprendidas entre los 16 y 29 años fueron la **inseguridad, incertidumbre y falta de apoyo** (Pérez-Macías y Fernández-Fernández, 2021). Esto va en línea con Hisrich, Peters y Shepherd, (2017) ya que mencionan que a la hora de emprender no solo hay que tener en cuenta que existe una gran incertidumbre, sino que hay que estar dispuesto a soportarla

En resumen, los factores que más desmotivan a las personas con discapacidad a emprender son los siguientes:

**Figura 19.** Principales factores que desmotivan a la hora de emprender





Fuente: Elaboración propia a través de datos extraídos de Pérez-Macías y Fernández-Fernández (2021)

**Conclusión:** todo este análisis nos permite dar respuesta al segundo objetivo planteado en este TFG que era dar a conocer por qué el emprendimiento puede no solo contribuir a reducir la brecha existente entre personas con y sin discapacidad en lo que se refiere al mercado laboral, sino también ayudar a mejorar su estilo de vida. Esto es así porque tal y como hemos observado, las personas con discapacidad se ven motivadas a emprender para adquirir autonomía, independencia y sentirse autorrealizados, contribuyendo estos factores a mejorar la manera de vivir de este colectivo.

## **6. EJEMPLOS DE ASOCIACIONES/FUNDACIONES QUE FOMENTEN EL EMPRENDIMIENTO O AUTOEMPLEO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Una vez visto por qué el emprendimiento puede ser una ayuda para las personas con discapacidad para adquirir independencia, seguridad y autorrealizarse, este trabajo pretende mostrar ejemplos de asociaciones de emprendedores con discapacidad que fomentan el emprendimiento y apoyan a las personas con discapacidad al logro con éxito de sus objetivos. Algunos ejemplos serían los siguiente:

**Tabla 4.** Ejemplos de asociaciones

<p><b>Asociación Española de Emprendedores con Discapacidad. Sí Podemos</b></p>  <p>Fuente: (Sí podemos, 2021)</p>	<p>Es una asociación que promueve los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, así como contribuye al aumento de la contratación de este colectivo asesorándoles e informándoles acerca de la inserción laboral y tributación de los empleados con algún tipo de discapacidad (Rodríguez, 2019).</p>
<p><b>AEXED</b></p>  <p>Fuente: (Aexed, s.f.)</p>	<p>Contribuye y anima a las personas con discapacidad a emprender ofreciendo variados servicios (Rodríguez, 2019).</p>




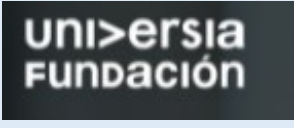
Fuente: Elaboración propia en base a datos de Rodríguez (2019)



Por otro lado, también existen asociaciones y empresas cuyos objetivos principales son impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad.

**Tabla 5.** Más asociaciones

<p><b>Capazia</b></p>  <p>Fuente: (Capazia, s.f.)</p>	<p>Es una lanzadera de proyectos en la que participan personas con diversidad funcional.</p> <p>De todos los proyectos lanzados, los ganadores tendrán la oportunidad de recibir formación y serán acompañados de alguna persona con discapacidad que haya tenido experiencia en emprendimiento.</p>
<p><b>FAMMA Cocemfe y SECOT</b></p>  <p>Fuente: (SECOT, s.f.)</p>	<p>FAMMA-Cocemfe Madrid (entidad madrileña dirigida al colectivo de personas con discapacidad física) y la entidad Seniors Españoles para la Cooperación Técnica (SECOT) tienen un convenio de colaboración siendo este dirigido a personas con discapacidad para asesorar a aquellas personas con discapacidad que quieran emprender sobre cómo comenzar su proyecto.</p>



<p><b>Convocatoria Ayudas al Emprendimiento</b></p>  <p>Fuente: (Fundación Once, 2021)</p>	<p>Es una convocatoria que pretende mejorar la situación de empleabilidad de las personas con discapacidad y es financiada por el Fondo Social Europeo.</p>
<p><b>Aula de Emprendedores Aprende y Emprende</b></p>  <p>Fuente: (Fundación Prevent, 2021)</p>	<p>La Fundación Prevent ha llevado a cabo un programa gratuito dirigido a las personas con discapacidad que quieren emprender, o que ya hayan emprendido para asesorarles sobre cómo impulsar el negocio creado.</p>
<p><b>Programa de fomento de jóvenes emprendedores con discapacidad y en riesgo de exclusión, impulsado por Fundación Prevent y Fundación Servei Solidari</b></p>  <p>Fuente: (Fundación Prevent, 2021)</p>	<p>Este programa ha sido creado para aquellas personas que se estén en riesgo de exclusión social, estando las personas con discapacidad dentro de ese grupo para contribuir en el aumento y facilidad de insertarse al mundo laboral (Rodríguez, 2019).</p>
<p><b>Universidad Fundación</b></p>  <p>Fuente: (Fundación Universia, 2021)</p>	<p>La Fundación Universia (Fundación vinculada a Grupo Santander) ha formado parte de iniciativas que tienen que ver con el emprendimiento y la discapacidad. Algunas de ellas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Capaces de Emprender:</b> Programa de asesoramiento gratuito para emprendedores con discapacidad</li> <li>• <b>Asesoramiento para emprendedores con discapacidad.</b> En 2014 se llevó a cabo un proyecto que asesoraba a las personas con discapacidad a llevar a cabo su idea de negocio y su puesta en marcha.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Becas para emprendedores con discapacidad</b><sup>30</sup>. La Fundación Centro Internacional de Formación Financiera (CIFF) y Fundación Universia lanzaron este programa de becas en enero de 2015 con el fin de fomentar la cultura emprendedora entre las personas con discapacidad</li> </ul>
<p><b>La ciudad accesible</b></p>  <p>Fuente: (La Ciudad Accesible, 2021)</p>	<p>La ciudad Accesible ha sido promotora de varias asociaciones como la “Asociación Española de Mujeres Emprendedoras con Discapacidad (AEMEDIS)”. También ha colaborado con el Instituto Magallanes a través del Programa “Supérate: Lánzate y Emprende” para contribuir al impulso del emprendimiento personas con discapacidad</p>
<p><b>Mentor Day</b></p>  <p>Fuente: (MentorDay, s.f.)</p>	<p>Mentor Day es una asociación sin ánimo de lucro en la que emprendedores y empresarios de manera voluntaria deciden ayudar a empresas de reciente nacimiento a impulsarse. Ejemplo de esto es “Mentor Week septiembre. Especial emprendedores con discapacidad” que se creó para ayudar a los emprendedores con discapacidad a que sus negocios salgan adelante</p>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Rodríguez (2019)


## 7. DISCAPACIDAD Y EMPRENDIMIENTO EN OTRAS ZONAS DEL MUNDO

Parece que el autoempleo y emprender son opciones viables o estrategias de las personas que tienen discapacidad para superar las barreras de exclusión social o marginación y dificultad de acceder a puestos de trabajo. De hecho, las personas con discapacidad tienden a tener tasas más altas de autoempleo en países como Australia donde, aunque haya mayores tasas de empleo de las personas sin discapacidad (82.5%) en comparación con las personas con discapacidad (52.8%), hay un 40% más de personas con discapacidad autoempleadas o que hayan emprendido en comparación con personas sin discapacidad (Darcy, Collins y Stronach, 2020). Otro ejemplo son los países occidentales como, por ejemplo, en Estados Unidos, donde las personas con discapacidades que se autoemplean son casi el doble que las personas sin discapacidad (Darcy, Collins y

Stronach, 2020). Otro ejemplo es Inglaterra donde se encontró que aquellos hombres con una discapacidad que limitaba su trabajo tenían una participación de un 21% como autoempleados en comparación con aquellos que no la tenían donde su participación era del 17%. En el caso de las mujeres, era de un 9% el de las personas con discapacidad vs el 6% de las personas sin discapacidad (Martiz y Laferriere, 2016). Sin embargo, Australia y los países occidentales no son los únicos donde prevalece un mayor porcentaje de personas con discapacidad que estén autoempleadas, sino que en algunas zonas de Asia Pacífico también como en Corea del Sur las personas con discapacidad tienden a optar por el autoempleo como solución a los retos a los que se tienen que enfrentar como obtener bajos salarios, menores niveles de educación e incluso cultura, entre otros (Martiz y Laferriere, 2016)

A continuación, se muestran unos ejemplos de asociaciones fuera de España que apoyan el emprendimiento y ayudan a las personas con discapacidad al logro del éxito a través del mismo:

**Tabla 6.** Ejemplos de asociaciones con éxito fuera de España

<p><b>ENDAVA</b></p>  <p>Fuente: (Endava, 2021)</p>	<p>Endava, una empresa multinacional de la tecnología ha participado en varias fundaciones con el objetivo de favorecer la inclusión de las personas con discapacidad. Por ejemplo, Endava se asoció con ITgrarte en 2019 con el objetivo de enseñar a personas con discapacidad aspectos tecnológicos de manera gratuita (Endava, 2021)</p>
<p><b>Transition Academy, USA</b></p>  <p>Fuente: (The Transition Academy, 2021)</p>	<p>Es un programa en el que los participantes acuden 4 días a la semana en el que aprenden las competencias necesarias para conseguir ser un autoempleado (Kitching, 2014)</p>
<p><b>Entrepreneurs with Disabilities (EWD) programme</b></p>	<p>Es un programa que ofrece a personas con discapacidad en Canadá la oportunidad de</p>

 <p>Fuente: (Entrepreneurs with Disabilities Program, s.f.)</p>	<p>obtener información, experiencia y tutoría acerca de cómo crear una empresa (Entrepreneurs with Disabilities Program, 2018)</p>
<p><b>Looking for another sense (‘Hľadáme d’alší zmysel – PRE PODNIKANIE’), Slovak Republic</b></p>  <p>Fuente: (Juraj, 2010)</p>	<p>Es un programa dirigido a personas emprendedoras con algún tipo de discapacidad, concretamente a personas que tengan problemas de audición a los que se les ofrece información y ayuda financiera en el caso de que su plan de negocio haya sido el ganador entre los concursantes (OECD/European Union, 2014).</p>

Fuente: elaboración propia a partir de diversas fuentes

## 8. SEIS EJEMPLOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE HAN EMPRENDIDO

En anteriores apartados 5 y 6 se han mencionado ejemplos de asociaciones y/o fundaciones que tienen como objetivo principal aumentar el número de personas con discapacidad emprendedoras a través de diferentes métodos como ofertas de trabajo, ayudas financieras, asesoramiento, etc. En este apartado se mencionan ejemplos y relatos de personas con discapacidad que han conseguido emprender. A través de estos ejemplos podemos visualizar de un mejor modo, cómo el emprendimiento puede ser una gran opción

1. El primer ejemplo es “Timpers”, un proyecto emprendedor llevado a cabo por 3 personas con discapacidad de tipo visual que crearon unas zapatillas adaptadas a personas ciegas, es decir, con características o complementos que facilitan a las personas con problemas de visión la movilidad y comodidad a la hora de caminar

(Olea, 2019). Este proyecto ha sido respaldado y acompañado de la mano de la Fundación ONCE (mencionado en el epígrafe 6) siendo uno de los 1.800 proyectos en los que esta Fundación ONCE ha contribuido (Olea, 2019). Como se puede observar no solo favorece a la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, sino que impulsa nuestra economía a través de propuestas sociales como estas que pueden favorecer a muchas personas.

2. Un segundo ejemplo es “BIBIBCN”, una empresa creada por un emprendedor que tiene una discapacidad visual de casi un 80% que decidió llevar a cabo un proyecto en el que se ofrecen “servicios de diseño gráfico personalizado y cuadros decorativos de Barcelona y del resto del mundo con su base en mapas y skylines” (Seres, 2019). Daniel Enrique, socio emprendedor, muestra a través de la puesta en marcha del negocio que su discapacidad visual no le iba a impedir cumplir su sueño de ser ilustrador y gracias a haber emprendido lo ha conseguido.
3. Un tercer ejemplo es “A70° COMIDA A BAJA TEMPERATURA”, un proyecto llevado a cabo por una persona que tiene una discapacidad física que consiste en la entrega de comida elaborada a personas que quieren seguir una dieta saludable (Seres, 2019). En este proyecto también ha colaborado la Fundación ONCE con el objetivo de que contrate a más personas que tengan alguna discapacidad (Olea, 2019). Esto sirve de ejemplo de cómo las percepciones sociales acerca de las personas con discapacidad son erróneas ya que, personas como Luis Moreno con una discapacidad física, no se han visto impedidas en llevar a cabo su sueño profesional y gracias a métodos como emprendimiento lo han conseguido.
4. Un cuarto ejemplo, que también ha surgido gracias al apoyo de la Fundación ONCE, es “Decedario”, un proyecto desarrollado por una persona que con tan solo 23 años tuvo un daño cerebral y que con 29 años ha conseguido crear una empresa que consiste en “un material de estimulación cognitiva –a modo de juego de mesa– con más de 40 actividades adaptado a personas de todas las edades y a diferentes patologías como el alzhéimer, el párkinson, el daño cerebral, etc.” (Olea, 2019). Este ejemplo muestra el emprendimiento permiten a personas con discapacidad poder insertarse en el mundo laboral creando una empresa propia en la que se satisfacen las necesidades personales y sus sueños.

5. Un quinto ejemplo es Noris Marin, una emprendedora en el sector textil que tiene discapacidad auditiva y ha obtenido ayudas para poder llevar a cabo su actividad emprendedora del Banco del Tesoro (Banco del Tesoro, 2020). Esto demuestra una vez más, cómo tener una discapacidad no supone un impedimento para tener un puesto de trabajo y cómo el emprendimiento es un método que facilita a las personas con discapacidad a acceder al mundo laboral y mejorar su estilo de vida.
  
6. Un sexto ejemplo es la empresa conocida como “Technow” cuyo fundador es un ingeniero de software y tiene una discapacidad visual desde nacimiento. Con el lanzamiento de Technow quiso “ofrecer distintos servicios para mejorar la accesibilidad de las nuevas tecnologías” (Plena Inclusión Madrid, 1m14s). El fundador comenta en (Plena Inclusión Madrid, 2m41s) que uno de los problemas con los que se encontraba a la hora de trabajar es la falta de adaptabilidad de los ordenadores y aparatos que compraba por lo que necesitaba a una persona que lo adaptase. Por lo que decidió que una de las líneas de su negocio sería la venta de equipos ya adaptados para personas con problemas visuales.

## **9. PROPUESTAS /SOLUCIONES MÁS ALLÁ DEL EMPRENDIMIENTO**

Teniendo en cuenta todo lo expuesto en el presente TFG la pregunta que nos surge es ¿Qué se puede hacer entonces para lograr una mayor inserción de las personas con discapacidad en el mundo laboral? A continuación, se muestra una serie de contratos y de incentivos que existen y que pueden favorecer la inserción de las personas con discapacidad en el mundo laboral.

### **9.1 CONTRATOS E INCENTIVOS PARA MEJORAR LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MUNDO LABORAL**

En apartados anteriores se ha mencionado una posible solución para mejorar y aumentar el acceso de las personas con discapacidad al mundo laboral, el emprendimiento. Sin embargo, el presente TFG también tiene como objetivo abordar qué tipos de contratos e incentivos se pueden ofrecer desde el gobierno y empresas para contribuir a ese aumento y mejora del acceso al mercado de trabajo por parte de las personas con discapacidad sin excluir por su puesto la parte de emprendimiento.

Como menciona (Abbas y Khair, 2017) existen varias iniciativas que el gobierno puede realizar para aumentar la participación del colectivo en el mundo laboral, en concreto en empresas. Esto se debe a que hay empresas que consideran que contratar a personas con discapacidad puede traer desventajas como menciona Manzanera-Román, Olaz y Ortiz, (2019) por estereotipos o prejuicios sociales y solo cambiarán de parecer si existen fórmulas que les beneficien a ellos como empresas. Por ejemplo, en el estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo, (2013) se menciona que las empresas en ocasiones consideran que las personas con discapacidad pueden causar problemas en la transmisión de información y en la comunicación, así como ser poco productivos. Esto muestra lo mencionado en el epígrafe 5 sobre cómo el entorno y los estereotipos afectan a la inserción de las personas con discapacidad en el mundo laboral.

Una vez visto esto, es importante conocer si existen incentivos suficientes y eficaces para la contratación de personas con discapacidad. Kitching (2014) menciona en su informe que los gobiernos nacionales deben desarrollar una serie de políticas que apoyen el aumento de la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral a través de legislaciones que obliguen a las empresas a tomar las medidas necesarias para facilitar y adaptar el trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad. En Vega, Fernández, Marbán y de la Puente (2008) se habla de varios tipos de contratos e incentivos que facilitan su contratación. A continuación, tabla 7 se muestra un detalle de las características de los **contratos indefinidos** más representativos cuyos destinatarios son personas con discapacidad:

**Tabla 7.** Contratos Indefinidos para las personas con discapacidad

Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratos indefinidos a tiempo parcial o completo.</li> <li>• Los contratos deben formalizarse por escrito</li> </ul>
Beneficiarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresas y entidades sin ánimo de lucro</li> <li>• Empresas colaboradoras</li> <li>• Empresas que busquen contratos temporales para promover empleo para personas minusválidas</li> </ul>
Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bonificación de la cuota empresarial total</li> <li>• Obtención de una subvención al comenzar</li> <li>• Posibilidad de deducción una vez en el Impuesto de Sociedades</li> </ul>

Fuente: (Vega, Fernández, Marbán y de la Puente, 2008, p.129)

Por su parte en la tabla 8 se resumen los **contratos temporales con el objetivo de promover el empleo** cuyos destinatarios son personas con discapacidad que hayan sido contratados por las empresas con posterioridad al 1 de enero del año en que se celebre la convocatoria

**Tabla 8.** Contratos temporales con el objetivo de promover el empleo

Requisitos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Los contratos no pueden ser de jornada parcial</li><li>• Después de finalizar el contrato la persona podrá recibir un pago equivalente a 12 días de trabajo</li><li>• No es necesario ser beneficiario de prestaciones por situación en desempleo</li></ul>
Beneficiarios	<ul style="list-style-type: none"><li>• Los mismos que en el caso de contrato indefinido excepto los familiares hasta el segundo grado de empresario</li></ul>
Beneficios	<ul style="list-style-type: none"><li>• Posibilidad de pasar a ser contrato indefinido</li><li>• Posibilidad de reducción de la cuota empresarial de la Seguridad Social siempre que el contrato esté en funcionamiento</li></ul>

Fuente: (Vega, Fernández, Marbán y de la Puente, 2008, p.130)

Asimismo, existen los **contratos para formar** (ver detalle en la tabla 6) cuyos destinatarios son personas con discapacidad que necesiten formación para poder llevar a cabo tareas en un puesto de trabajo

**Tabla 9.** Contratos para formar

Requisitos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Haber realizado tareas/trabajos diferentes a los de la formación</li><li>• No existe límite de edad ni de contratos</li><li>• El pago no debe ser menor al salario mínimo y en el caso de que sea menor de edad la retribución no puede ser menor al 85% del salario mínimo</li></ul>
------------	---



Beneficiarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entidades sin ánimo de lucro que tenga la experiencia y el personal adecuado para poder guiar y acompañar a las personas con discapacidad a insertarse en el mundo laboral</li> </ul>
Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Costes de seguridad social de las personas responsables de la formación del colectivo</li> <li>Gastos de comidas y desplazamientos cubiertos</li> <li>Gastos de materiales y recursos necesarios para poder dar las clases cubiertos, siendo el límite el 25% del coste del proyecto.</li> </ul>

Fuente: (Vega, Fernández Sanchidrián, Marbán Prieto, & de la Puente Llorente, 2008, pág. 131)

Del mismo modo existen **contratos de prácticas para estudiantes** que no lleven más de 6 años desde que terminaron sus estudios. En la tabla 10 se expone un detalle de las características de los mismos.

**Tabla 10.** Contratos de prácticas para estudiantes

Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> <li>La retribución no puede ser menor al salario mínimo</li> <li>El periodo máximo del contrato de prácticas es de 2 años</li> </ul>
Beneficiarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Empresas que puedan llevar a cabo contratos de prácticas</li> </ul>
Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> <li>En el caso de que no fuera a jornada parcial, hay una reducción del 50% de la cuota empresarial</li> </ul>

Fuente: (Vega, Fernández, Marbán y de la Puente, 2008, p.132)

Por otro lado, existen **incentivos para que los Centros Especiales de Empleo contraten** a personas que tengan una discapacidad mayor al 33% (ver tabla 8).

**Tabla 11.** Incentivos para que los Centros Especiales de Empleo contraten

Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se permiten los contratos a domicilio siempre y cuando no sean personas minusválidas psíquicas</li> <li>70% es el porcentaje mínimo de trabajadores con discapacidad que tienen que estar empleados (sin contar al personal que trabaja pero sin tener una discapacidad)</li> </ul>
------------	--

Beneficiarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los Centros Especiales de Empleo</li> </ul>
Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtención de subvenciones por cada puesto de trabajo creado, así como por contratos a jornada completa y por la inversión y desarrollo del empleado.</li> <li>• Contar con una bonificación del total de la cuota empresarial en la Seguridad Social</li> </ul>

Fuente: (Vega, Fernández, Marbán y de la Puente, 2008, p.133)

**Incentivos para ser autónomo** dirigido a personas que tengan una discapacidad y que quieran convertirse en autónomos (ver tabla 12)

**Tabla 12.** Incentivos para ser autónomo

Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los bienes que han sido obtenidos gracias a las subvenciones deben estar al menos algunos años a nombre del beneficiario</li> <li>• Presentar todo tipo de documentación como facturas y recibos</li> </ul>
Beneficiarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas con discapacidad que quieran ser autónomos</li> </ul>
Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtención de subvenciones por varios motivos como por renta de subsistencia, para inversión de capital fijo</li> <li>• Ayudas para facilitar la asistencia técnica</li> </ul>

Fuente: (Vega, Fernández, Marbán y de la Puente, 2008, p.134)

De esta manera, con los incentivos anteriormente mencionados, las empresas no solo contribuyen a mejorar la vida y participación de las personas con discapacidad en el mundo laboral, sino que también obtienen diferentes tipos de beneficios en función del tipo de incentivo. Sin embargo, la Oficina Internacional del Trabajo (2013) en su estudio menciona otro tipo de beneficios más generales como: un aumento en la motivación de los empleados sin discapacidad al desarrollar sensaciones de orgullo hacia la empresa, así como una mejora en la reputación de la empresa ya que aumentará el nivel de aceptación y aprobación de la empresa.

Por otro lado, Kitching (2014) en su informe menciona otro tipo de incentivos, no solo para fomentar la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral sino para

fomentar el emprendimiento en este colectivo. Ejemplos de estos incentivos son medidas que aumenten el conocimiento de que el emprendimiento es una opción de carrera profesional. Otros ejemplos de incentivos serían aumento de tutores y mentores que enseñen y acompañen a este colectivo en el proceso de emprender y conocer la empresa a la hora de realizar el Plan de Empresa, diseñar el producto que se quiera vender o incluso en el proceso de relaciones con clientes (Kitching, 2014).

## **9.2 OTRO TIPO DE SOLUCIONES**

Debido a que las personas con discapacidad presentan un mayor grado de desempleo en comparación con las personas sin discapacidad y parece estar relacionado en parte con tener niveles de educación más bajos (Berthoud, 2011), una posible solución es fomentar la formación de este colectivo. Un ejemplo es la Fundación ONCE que en 2017 llegó a convocar aproximadamente 60 becas para poder acceder a la educación superior (Ripollés, Beas y Corbó, 2019). No solo la formación en general sino también la formación en el ámbito del emprendimiento de la que muchos tienen falta de conocimientos tal y como mencionan Mohammed y Ahsan Jamil (2015) que establecen que sería necesario aumentar la educación en emprendimiento en las personas con discapacidad de cómo lidiar con los consumidores, llevar a cabo la gestión financiera y de los empleados, descubrimiento de oportunidades de negocios, etc.

Desde otra perspectiva, al ser el rechazo y los prejuicios sociales uno de los retos que tienen que afrontar las personas con discapacidad, mencionados en el epígrafe 5, una posible solución es promover una educación en la que los menores de edad desde temprana edad conozcan y aprendan a incluir y a tratar a personas con discapacidad (Ripollés, Beas y Corbó, 2019).

Desde otro ángulo, para lidiar con el problema de que las empresas no están suficientemente preparadas para contratar a personas con discapacidad ya sea por prejuicios, por falta de conocimientos o por ejemplo por falta de instalaciones accesibles para personas con problemas de movilidad, una opción es, al igual que los pequeños deben recibir información y formación sobre cómo tratar de incluir a las personas con discapacidad, como se ha mencionado en el anterior párrafo, las empresas deberían recibir información y formación sobre cómo pueden contratar a personas con discapacidad y adaptar el trabajo a sus necesidades (Ripollés, Beas y Corbó, 2019).

Otras posibles ayudas o soluciones para disminuir la tasa de desempleo de este colectivo, consiste en facilitar el encuentro de personas con discapacidad que hayan emprendido para que cuenten sus historias, esfuerzos e incluso fracasos para que esos discursos resuenen en las personas con discapacidad que tienen pensado emprender y les sirva como impulso (Melía y otros 2019).

En otro orden de ideas, las universidades también pueden contribuir a este objetivo sea incorporando estudiantes con discapacidad y asegurando su inclusión y adaptaciones, como lo hace la Universidad Pontificia Comillas que tiene un programa llamado “Demos” donde alumnos sin discapacidades hacen actividades con alumnos con discapacidades.

## **10. CONCLUSIONES, CONTRBUACIONES, FUTURAS LÍNEAS Y LIMITACIONES**

### **10.1 CONCLUSIONES**

En el mundo hay aproximadamente 1.000 millones de personas con algún tipo de discapacidad. Este colectivo presenta más dificultades a la hora de insertarse en el mundo laboral y para mantenerse en él, existiendo una importante brecha de 44,04 puntos porcentuales de diferencia en relación con la inactividad, entre personas en edad activa con algún tipo de discapacidad y aquellas que no tienen las mismas. De entre los motivos que afectan a la tasa de inactividad se encuentran la marginación social, barreras físicas como la falta de adaptación de los lugares de trabajo para el acceso y libre movilidad de las personas con discapacidad física, así como falta de educación y experiencia laboral de las personas con discapacidad, entre otras.

Una posible solución a esta situación es el emprendimiento o el autoempleo donde este colectivo generaría sus propios ingresos y donde adaptarían el trabajo a sus necesidades. Es por esto que el emprendimiento en los últimos tiempos se ve como una opción muy atractiva para las personas con discapacidad (Angelocci, Lacho, Lacho y Galle, 2008). Sin embargo, hay una serie de retos y obstáculos como la burocracia, la incertidumbre y situación económica que tienen que pasar o afrontar para poder llegar a dar el paso. Además, en la nueva situación de pandemia sus preocupaciones, sobre todo relacionadas con la salud, han cambiado por lo que no favorece la situación laboral de este colectivo. Para superar estos obstáculos, existen una serie de incentivos para apoyar a las personas con discapacidad a emprender y a mejorar su estatus social y financiero, como ayudas,

subvenciones, normas o reglas que obliguen a las empresas a contratar a un número mínimo de empleados con discapacidad, entre otros.

A lo largo del trabajo se han mostrado ejemplos de Asociaciones de personas con discapacidad que han sido exitosas, así como asociaciones con el objetivo de impulsar el emprendimiento en personas con discapacidad ya sea a través de dar más información, charlas... etc. También se han mostrado ejemplos de personas que lo vivido el proceso de emprender teniendo alguna discapacidad y donde han contado el bien que les ha hecho.

## **10.2 CONTRIBUCIONES**

El presente TFG pretende dar información de cómo el emprendimiento puede favorecer a la disminución de la brecha existente. Su conocimiento puede favorecer al desarrollo de mejores planes o al impulso de nuevos que incrementen el número de personas interesadas en el autoempleo como una opción tan factible como cualquier otra. Este colectivo parte de una situación de desventaja frente a la población sin discapacidad principalmente por estereotipos y prejuicios sociales que se tienen acerca de este grupo de personas. Es por esto que el TFG contribuye al conocimiento del lector sobre como los prejuicios que se han establecido no están fundamentados, pudiendo favorecer a un cambio de la visión social de la persona con discapacidad dentro del mercado laboral y por tanto al aumento la empleabilidad de este colectivo. Todo ello gracias la oferta de información y de posibles soluciones como el emprendimiento que permitan ayudar a las personas con discapacidad y sus familiares a mejorar su situación sociolaboral.

Asimismo, conocer por qué el emprendimiento es una opción factible y ver que lo es también en muchos de los países con un nivel de desarrollo económico elevado, puede favorecer a analizar cuáles son las políticas que se llevan a cabo en otros países para tratar de seguir la misma línea que se sigue en estos países, sean por ejemplo Australia, Estados Unidos e Inglaterra.

## **10.3 FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN**

A lo largo del TFG se han señalado algunas soluciones para favorecer la situación laboral de las personas con discapacidad como el emprendimiento e incentivos por parte del gobierno y empresas para aumentar la contratación de este colectivo. Es por eso que posibles futuras líneas de investigación pueden ser: investigar sobre otras soluciones para aumentar la situación sociolaboral de las personas con discapacidad y comparar más en

detalle la situación sociolaboral de este colectivo en diferentes países y continentes para tratar de averiguar las similitudes y diferencias a fin de encontrar nuevas medidas que en España no existan y sí en otros países y que puedan mejorar el bienestar de las personas con discapacidad.

#### 10.4 LIMITACIONES

A pesar del análisis exhaustivo realizado, el presente TFG no ha podido entrevistar ni a personas con discapacidad que nos dieran su visión directa sobre el tema del emprendimiento; ni tampoco a miembros de empresas que hubiesen contribuido a la inserción de las personas con discapacidad para que nos dieran su visión. Ello nos podría haber permitido triangular mejor toda la información recopilada a lo largo de este TFG. Sin embargo, al final el TFG ha obtenido la información a través de un estudio bibliográfico en vez de basar la mayoría de su contenido en entrevistas como era la idea inicial, debido a las dificultades de encontrar un número relativamente grande de personas con discapacidad y miembros de empresas u organizaciones que pudieran contarnos sus experiencias a la hora de insertarse en el mundo laboral, de emprender o que hayan contribuido a mejorar la situación socio-laboral de las personas con discapacidad para que las conclusiones y recomendaciones extraídas pudieran ser significativas.

### 11. BIBLIOGRAFÍA

- ABACO. (s.f.). *Observatorio de las actividades basadas en el conocimiento*. Obtenido de [http://www.observatorioabaco.es/post\\_observatorio/desempleo-de-larga-duracion-2](http://www.observatorioabaco.es/post_observatorio/desempleo-de-larga-duracion-2)
- Abbas, L. N., & S. N., M. (2017). Entrepreneurial Intention among Special Needs Students . *SOCIAL SCIENCES & HUMANITIES*, 57-66.
- Aexed. (s.f.). *Facebook*. Obtenido de <https://www.facebook.com/pages/category/Cause/Asociaci%C3%B3n-Extreme%C3%B1a-de-Emprendedores-con-Discapacidad-146143712716227/>
- Angelocci, R. M., Lacho, K., Lacho, K., & Galle, W. (2008). ENTREPRENEURS WITH DISABILITIES: THE ROLE OF ASSISTIVE TECHNOLOGY, CURRENT STATUS AND FUTURE OUTLOOK. *Proceedings of the Academy of Entrepreneurship*. Obtenido de <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.589.4621&rep=rep1&type=pdf>

- Ashley, D., & M. Graf, N. (2017). The Process and Experiences of Self-Employment Among People With Disabilities: A Qualitative Study. *Rehabilitation Counseling Bulletin*.
- Banco del Tesoro (2020). Noris Marin emprendedora textil con discapacidad auditiva ofrece su testimonio [Archivo de Vídeo]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=vUPJ5ZC-0Tw>
- Berthoud, R. (2011). *Trends in the Employment of*. Institute For Social & Economic Research. Obtenido de [https://www.iser.essex.ac.uk/files/iser\\_working\\_papers/2011-03.pdf](https://www.iser.essex.ac.uk/files/iser_working_papers/2011-03.pdf)
- Burguillo, R. V. (1 de Noviembre de 2015). *Roberto Vázquez Burguillo*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/tasa-de-actividad.html>
- Cabrero, G. R., Serrano, C. G., & Toharia, L. (2009). *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral* (Vol. 9). CERMI.
- Capazia. (s.f.). *Facebook*. Obtenido de <https://www.facebook.com/capazia/>
- Capitán, A. J., & Ortiz García, P. (2019). Percepción competencial del emprendimiento en personas con discapacidad. Un estudio comparativo. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 73-86. Obtenido de <https://revistas.um.es/areas/article/view/386111/266511>
- Carreño Quintero, E. (2017). La discapacidad laboral en España: crisis económica e integración.
- Darcy, S., Collins, J., & Stronach, M. (2020). *Australia's Disability Entrepreneurial Ecosystem: Experiences of People with Disability with microenterprises, self-employment and*. Obtenido de [https://www.uts.edu.au/sites/default/files/article/downloads/Australias%20Disability%20Entrepreneurial%20Ecosystem%20Report%201%20\(Accessible\).pdf](https://www.uts.edu.au/sites/default/files/article/downloads/Australias%20Disability%20Entrepreneurial%20Ecosystem%20Report%201%20(Accessible).pdf)
- Díaz, J. H., & Tapia, J. M. M. (2015). Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica. *Revista Española de Discapacidad (REDIS)*, 3(1), 29-56.
- Endava. (2021). *Sustainability Report 2021*. Obtenido de <https://www.endava.com/-/media/EndavaDigital/Endava/Files/About/We-Care/2021-Endava-Sustainability-Report.ashx>
- Entrepreneurs with Disabilities Program. (2018). *Government of Canada*. Obtenido de <https://www.wd-deo.gc.ca/eng/13643.asp>

- Entrepreneurs with Disabilities Program. (s.f.). Entrepreneurs with Disabilities Program. Obtenido de <https://edpsask.ca/>
- Eustat. (s.f.). Eustat. Obtenido de [https://www.eustat.eus/documentos/opt\\_0/tema\\_165/elem\\_1847/definicion.html](https://www.eustat.eus/documentos/opt_0/tema_165/elem_1847/definicion.html)
- Fleitas, S., & Román, C. (2010). Evolución de la población económicamente activa en el siglo XX: un análisis de la estructura por sexo, edad y generaciones. *Boletín de Historia económica*, 8(9), 41-64.
- Fundación Prevent. (s.f.). Obtenido de <http://www.fundacionprevent.com/>
- Fundación Prevent. (11 de agosto de 2021). Facebook. Obtenido de <http://www.fundacionprevent.com/>
- Fundación Universia. (11 de octubre de 2021). Obtenido de <https://www.fundacionuniversia.net/es/index.html>
- Galdeano, B. R. S. (2014). La obligación de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo a las personas con discapacidad. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (127), 85-120.
- García, A. H., & García, M. Y. Q. Personas con discapacidad y mercado de trabajo. Un análisis intragrupal.
- García-Palma, M. B., Manzanera-Román, S., Ortiz García, P., & Olaz Capitán, Á. (2018). Aproximación sociolaboral a la discapacidad. ¿Alternativas para el emprendimiento? *Acciones e Investigaciones Sociales* 38, 177-196.
- Gil, I. Qué es la discapacidad. Concepto y evolución histórica. Fundación Addeco.
- Halid, H., Osman, S., & Jannah Abd Halim, S. (2020). Overcoming Unemployment Issues among Person with Disability (PWDs). *1(2)*, 57-70. Obtenido de <https://asbj.aiu.edu.my/images/Vol1Issue2Dec2020/6.pdf>
- Herrera Navarro, C., & Arrocha Francisco, A. (2020). Las personas con discapacidad en el mercado laboral. Obtenido de: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/20816/Las%20personas%20con%20discapacidad%20en%20el%20mercado%20laboral..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hisrich, R., Peters, M., & Shepherd, D. (2017). *ENTREPRENEURSHIP TENTH EDITION*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- INE. (2013). *Análisis de las estadísticas sobre discapacidad derivadas de la Encuesta de Población Activa (EPA)*. Obtenido de [https://www.ine.es/metodologia/t22/analisis\\_epa\\_epd.pdf](https://www.ine.es/metodologia/t22/analisis_epa_epd.pdf)



- INE. (2020). *El empleo de las Personas con Discapacidad (EPD)*. Obtenido de [https://www.ine.es/prensa/epd\\_2019.pdf](https://www.ine.es/prensa/epd_2019.pdf)
- INE. (2021). Discapacidad (tasas, esperanzas de vida en salud). Obtenido de [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259926668516&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888#:~:text=En%20el%2080%2C0%25%20de,2%25%20tres%20o%20m%C3%A1s%20personas](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926668516&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888#:~:text=En%20el%2080%2C0%25%20de,2%25%20tres%20o%20m%C3%A1s%20personas)
- INE. (s.f.). *Instituto Nacional de Estadística*. Obtenido de [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925463294&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463294&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888)
- INEC. (2021). Tasa de Prevalencia. Obtenido de [https://www.inec.gob.pa/redpan/sid/glosario/WebHelp/glosario.htm#Tasa\\_de\\_prevalencia\\_1.htm](https://www.inec.gob.pa/redpan/sid/glosario/WebHelp/glosario.htm#Tasa_de_prevalencia_1.htm)
- INEGI. (s.f.). Clasificación de Tipo de Discapacidad - Histórica. Obtenido de [https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion\\_de\\_tipo\\_de\\_discapacidad.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf)
- Ioé, C. (2013). Diversidad funcional en España. Hacia la inclusión en igualdad de las personas con discapacidades. *Revista Española de Discapacidad*, 1(1), 33-46.
- Juraj. (12 de february de 2010). Blogger. Obtenido de <http://nepocujuci-podnikatelia-sk.blogspot.com/2010/02/3-rocnik-hladame-dalsi-zmysel-pre.html>
- Kitching, J. (2014). *ENTREPRENEURSHIP AND SELF-EMPLOYMENT BY PEOPLE WITH DISABILITIES*. Obtenido de <https://www.oecd.org/cfe/leed/background-report-people-disabilities.pdf>
- La Ciudad Accesible. (11 de octubre de 2021). Obtenido de <http://laciudadaccesible.com/>
- López Pino, C. M., & Seco Martín, E. (2005). Discapacidad y empleo en España: su visibilidad. Universidad Nacional de Colombia.
- Manzanera-Román, S., Olaz Capitán, Á., & Ortiz García, P. (2019). *EL EMPRENDIMIENTO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD. UNA APROXIMACIÓN AL CONTEXTO SOCIOLABORAL*. Obtenido de <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/10968/10787>

- Maritz, A., & Laferriere, R. (2016). Entrepreneurship and self-employment. *Australian Journal of Career Development*, 5(2), págs. 45-54. doi:10.1177/1038416216658044
- MentorDay. (s.f.). Obtenido de <https://mentorday.es/>
- Mohammed, A. U., & Ahsan Jamil, S. (2015). Entrepreneurial Barriers Faced by Disabled in India. *Asian Social Science*, 11(24), 72-78.
- Naciones Unidas. (s.f.). Obtenido de <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/algunos-datos-sobre-las-personas-con-discapacidad.html>
- Naciones Unidas (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo. Obtenido de: <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- Norstedt, M., & Germundsson, P. (2021). Motives for entrepreneurship and establishing one's own business among people with disabilities: Findings from a scoping review. *Disability & Society*. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09687599.2021.1919504?scroll=top&needAccess=true>
- Núñez-Bravo, N., Sánchez-Güette, L., Sotelo-Berrio, V., Miranda-Medina, C., Mantilla-Morrón, M., Galeano-Muñoz, L., & Moreno-Bravo, M. (2019). Emprendimiento e innovación en personas con discapacidad en Colombia: estudio de casos.
- O'Reilly, A. (2007). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades. Obtenido de [https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/76463/206\\_\\_RTDW\\_Sp\\_web\\_pdf\\_FINAL\\_6\\_12\\_07.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/76463/206__RTDW_Sp_web_pdf_FINAL_6_12_07.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- ODISMET. (2019). *Informe General*. Obtenido de <https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-06/INFORME%20%20ODISMET.pdf>
- OECD/European Union. (2014). *Policy Brief on Entrepreneurship for People with Disabilities*.
- Olea, R. (06 de 12 de 2019). *Cermi.es semanal*. Obtenido de <http://semanal.cermi.es/noticia/Si-te-dicen-que-emprendi.aspx>
- Organización Mundial de la Salud (OMS) y Discapacidad (2001)
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Obtenido de

[https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/06\\_EstudioFactores.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/06_EstudioFactores.pdf)

- Pallisera, M., Fullana, J., & Vila, M. (2005). La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción. *Revista de investigación educativa*, 23(2), 295-313.
- Pérez, D. C. (2004). Conocimiento y gestión del empleo de las personas con discapacidad. *Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales*.
- Pérez-Macías, N., & Fernández-Fernández, J. L. (2021). Personal and contextual factors influencing the entrepreneurial intentions of people with disabilities in Spain. *Disability & Society*, 1-23
- Peña-Estrada, C. C., Vaillant-Delis, M., Soler-Nariño, O., Bring-Pérez, Y., & Domínguez-Ruiz, Y. (2020). Personas con Discapacidad y Aprendizaje Virtual: Retos para las TIC en Tiempos de Covid-19. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 9(2), 204-211. Obtenido de <https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/view/165/445>
- Plena Inclusión Madrid. *Emprendimiento de personas con discapacidad*, Technow [Archivo de Vídeo]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=zBWishjjsGg>
- Por Talento. (s.f.). *Facebook*.
- Ripollés Meliá, M., Beas Collado, M., & Carbó Badal, O. (2019). *Emprendimiento social, ocupación y discapacidad*. Obtenido de <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/186842/9788417900120.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, R. M. (2019). El emprendimiento como alternativa al empleo ordinario en las personas con discapacidad. 298-321. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Ricardo-Moreno-Rodriguez-2/publication/331459103\\_El\\_emprendimiento\\_como\\_alternativa\\_al\\_empleo\\_ordinario\\_en\\_las\\_personas\\_con\\_discapacidad/links/5c7db7f0458515831f83d727/El-emprendimiento-como-alternativa-al-empleo-ordin](https://www.researchgate.net/profile/Ricardo-Moreno-Rodriguez-2/publication/331459103_El_emprendimiento_como_alternativa_al_empleo_ordinario_en_las_personas_con_discapacidad/links/5c7db7f0458515831f83d727/El-emprendimiento-como-alternativa-al-empleo-ordin)
- Rodríguez, V., & Cueto, B. (2013). El trabajo de las personas con discapacidad ante la crisis. *Revista Internacional de Organizaciones*(11), 61–86.
- Ruíz, C. P., Ramírez Ramírez, C., Miranda, J., Vivian Ramón Camargo, L., Guerra Urquijo, L., & Clavijo González, N. (2013). Barreras contextuales para lap

- participación de las personas con discapacidad física. *Revista Salud Uis*, 45(1), 41-51. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/suis/v45n1/v45n1a06.pdf>
- Schiariti, V. (2020). Los derechos humanos de los niños con discapacidad durante emergencias sanitarias: el desafío de COVID-19. *Developmental Medicine & Child Neurology*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Veronica-Schiariti-2/publication/340424585\\_Los\\_derechos\\_humanos\\_de\\_los\\_ninos\\_con\\_discapacidad\\_durante\\_emergencias\\_sanitarias\\_el\\_desafio\\_de\\_COVID-19/links/5e972b8c4585150839dffaf6/Los-derechos-humanos-de-los-ninos-con-d](https://www.researchgate.net/profile/Veronica-Schiariti-2/publication/340424585_Los_derechos_humanos_de_los_ninos_con_discapacidad_durante_emergencias_sanitarias_el_desafio_de_COVID-19/links/5e972b8c4585150839dffaf6/Los-derechos-humanos-de-los-ninos-con-d)
- SECOT. (s.f.). Obtenido de [https://www.secot.org/?pag\\_htmlbd=ultimas\\_noticias&id=561&tblog=FAMMA\\_y\\_SECOT\\_facilitan\\_a\\_emprendedores\\_con\\_discapacidad\\_el\\_acceso\\_a\\_la\\_Escuela\\_Secot\\_de\\_Emprendedores](https://www.secot.org/?pag_htmlbd=ultimas_noticias&id=561&tblog=FAMMA_y_SECOT_facilitan_a_emprendedores_con_discapacidad_el_acceso_a_la_Escuela_Secot_de_Emprendedores)
- Seres. (03 de 12 de 2019). 3 ejemplos de emprendedores con discapacidad. Obtenido de <https://www.fundacionseres.org/BlogSeres/index.php/3-ejemplos-de-emprendedores-con-discapacidad/>
- Sí podemos. (11 de octubre de 2021). *Facebook*. Obtenido de <https://www.facebook.com/ClaroQuePodemos/>
- Sharad, P., Jayarajan, D., & Thirthalli, J. (2020). Challenges faced by people with disabilities in Pandemic. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/348187121\\_Challenges\\_faced\\_by\\_people\\_with\\_disabilities\\_in\\_Pandemic](https://www.researchgate.net/publication/348187121_Challenges_faced_by_people_with_disabilities_in_Pandemic) (acceso el 26 de octubre de 2021)
- The Transition Academy. (2021). *The Transition Academy*. Obtenido de <https://www.thetransitionacademy.org/>
- Urrías, F. d., & Verdugo, M. (2014). Aproximación al problema de la inactividad en las personas con discapacidad. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*(111), 63-76. Obtenido de [https://www.plenainclusion.org/wp-content/uploads/2017/04/aproximacion\\_al\\_problema\\_de\\_la\\_inactividad\\_en\\_las\\_personas\\_con\\_discapacidad.pdf](https://www.plenainclusion.org/wp-content/uploads/2017/04/aproximacion_al_problema_de_la_inactividad_en_las_personas_con_discapacidad.pdf)
- Vega, N. d., Fernández Sanchidrián, J., Marbán Prieto, J., & de la Puente Llorente, R. (2008). Personas con discapacidad: de los centros ocupacionales a actitudes laborales emprendedoras. *Portularía*, 8(2). Obtenido de [http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3642/personas\\_con\\_discapacida](http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3642/personas_con_discapacida)

d\_centros\_ocupacionales\_actitudes\_empendedoras.pdf?sequence=1&rd=00313  
26464051872

Villa Fernández, N. (2003). Situación laboral de las personas con discapacidad en España.

*Revista Complutense de Educación*, 14(2), 393-424.

WHO (2020). Discapacidad y Salud. Recueprado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health> (acceso el 15 de octubre de 2021)