

Aproximación a la situación de las y los trabajadores autónomos con discapacidad e identificación de factores de exclusión socio-laboral

Magdalena Suárez-Ortega

Universidad de Sevilla

msuarez@us.es

M. Fe Sánchez-García

UNED

mfsanchez@edu.uned.es

Alicia Alvarado-Blanquer

Universidad de Sevilla

alicialvaradob@gmail.com

Resumen

En esta propuesta se pretende aproximarnos al estudio de la situación de las y los trabajadores autónomos con discapacidad en el contexto español, a fin de identificar factores de exclusión socio-laboral y sentar algunas bases para profundizar posteriormente en la situación que viven estas personas frente a la construcción de sus proyectos profesionales y vitales. Este estudio se vincula a la línea de investigación abierta en el marco del proyecto I+D “Diseño de la carrera y gestión del talento emprendedor”, Plan Estatal 2013-2016, Ministerio de Economía y Competitividad, coordinado por Suárez-Ortega, M., de la Universidad de Sevilla).

En consonancia con lo anterior, en este trabajo nos acercamos al objeto de estudio desde una metodología descriptiva y cualitativa, que nos permite situar la realidad de las personas con discapacidad frente al trabajo autónomo, identificar los recursos de

formación y orientación profesional para el empleo más relevantes con los que cuentan, a fin de ayudarles a planificar y gestionar itinerarios de emprendedurismo desde la perspectiva del proyecto profesional. Este estudio se realiza mediante el análisis de documentos y servicios de orientación profesional, y entrevistas semiestructuradas realizadas a profesionales del sector.

Las conclusiones aportadas nos permiten describir la situación de “pobreza” que vive este grupo, detectar algunas de sus necesidades específicas e identificar factores de exclusión socio-laboral. Además, nos aporta claves para estudiar en profundidad esta realidad y hacer propuestas de mejora más adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad.

Palabras clave: Carrera profesional, Emprendimiento, Inserción laboral, Trabajadores autónomos, Discapacidad, Factores de exclusión socio-laboral.

Introducción

1. LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: PRINCIPIOS GENERALES DE INTERVENCIÓN Y ENFOQUES

Las personas con discapacidad constituyen un grupo de exclusión el cual se encuentra mediado por multitud de factores que obstaculizan su inserción en el medio social y laboral. El concepto de discapacidad ha recibido en España distintos matices y ha ido evolucionando de acuerdo con el marco teórico y social que ha rodeado la intervención en la misma, el cual ha variado desde modelos médicos y rehabilitadores hasta modelos sociales, educativos, de salud y laborales (Abellán García y Hidalgo Checa, 2011). Anteriormente se apuntaba el término minusvalía, pero tras la publicación del Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, por el que se modifica el Real Decreto

1971/1999, de 23 de diciembre; el término discapacidad sustituye al de minusvalía, y se habla de personas con discapacidad (disposición adicional segunda).

Las directrices europeas establecen que “La Comisión colaborará con los Estados miembros para luchar contra los obstáculos que impiden tener una Europa sin barreras” (Europa 2020, p.3), y ha identificado como ámbitos primordiales de acción:” accesibilidad, participación, igualdad, empleo, educación y formación, protección social, sanidad y acción exterior” (Europa 2020, p.4). En el mismo documento se establecen las acciones de seguimiento a realizar, para poner en práctica mecanismos que capaciten a los estados miembros en la intervención dirigida a las personas con discapacidad (Europa 2020, pp.12-13). Para el seguimiento de la normativa europea se han elaborado en España las líneas básicas de actuación, las cuales fomentan una nueva economía de la discapacidad dirigida a:” identificar nichos y oportunidades de mercado aún no cubiertos o con escaso desarrollo, catalizar nuevas oportunidades de investigación, desarrollo e innovación, y fomentar la conexión entre la industria, la empresa y la universidad, así como los partenariados público-privados” (España 2012-2020, s.f.b., p.38).

La normativa básica de intervención en las personas con discapacidad en España establece como principios generales de intervención: el respeto de la dignidad inherente; la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas; la vida independiente; la no discriminación; el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana; la igualdad de oportunidades; la igualdad entre mujeres y hombres; la normalización; la accesibilidad universal; el diseño universal o diseño para todas las personas; la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; el diálogo civil; el respeto al desarrollo de la personalidad de las personas con discapacidad, y, en especial, de las niñas y los niños con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad; y la transversalidad de las políticas en materia de discapacidad (Art. 3, [RDL 1/2013 de 29 de noviembre](#)).

Siguiendo los preceptos de la misma norma se establece: el apoyo a la actividad profesional, mediante procesos de rehabilitación médico-funcional, orientación profesional, y formación, readaptación o recualificación profesional (Art.17, RDL 1/2013 de 29 de noviembre); el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación (Art.35, RDL 1/2013 de 29 de noviembre); y el empleo autónomo a través de políticas de fomento que desarrollen iniciativas sociales y económicas por cuenta propia (Art. 47, RDL 1/2013 de 29 de noviembre). De esta manera queda reglada la intervención a realizar hacia las personas con discapacidad y los criterios que regulan el establecimiento de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

En los últimos años se ha producido un cambio en paradigma de intervención a la atención de la discapacidad, del rehabilitador al de la autonomía personal (Toboso Martín, 2013). Este cambio supone el desarrollo de políticas y acciones que posibiliten la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Del mismo modo, se ha impuesto el enfoque de la calidad de vida (Verdugo, Canal, Jenaro, Badía, y Aguado, 2012), desde el cual se busca también la calidad laboral, (Jenaro, Flores, González, Cruz y Vega, 2012), como parte integrante de la persona, la cual es necesaria tener en cuenta a la hora de construir proyectos profesionales que tengan en cuenta todas las dimensiones de la misma: motivaciones, competencias, intereses y aspiraciones. Siguiendo esta filosofía de intervención se ha constituido en los últimos años a nivel internacional (García, 2003) y nacional (Rodríguez Picavea, 2010), el movimiento de vida independiente como un nuevo pensamiento teórico práctico hacia la intervención con el colectivo de discapacidad. Desde este punto de vista se pretende dar respuesta a la intervención hacia la persona con discapacidad de manera global e integral, a partir de la diversidad funcional que presenta.

Estas nuevas perspectivas hacia la intervención de las personas con discapacidad requieren que desde las entidades y servicios de orientación públicos y privados, se hagan valer los principios generales de orientación de: prevención, intervención social, desarrollo

y potenciación (Sánchez, 2009: 115-118). Exigen de respuestas e intervenciones adecuadas a la especificidad del colectivo, y a su contexto, de manera que se ofrezca una intervención orientadora integral, y una formación en competencias (Bassot, 2012) que les permita desenvolverse en el medio.

2. LA NECESARIA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: HACIA EL TRABAJO AUTÓNOMO

En la actualidad, y tomando como indicador la tasa de actividad (Mababu, Martínez Moure, y Navlet, 2013) para hacer una comparativa entre personas con/sin discapacidad, y la relación entre empleo, paro y actividad se pone de manifiesto que el porcentaje de personas activas sin discapacidad es del 77.0% respecto al 36.6% de personas con discapacidad. De la misma manera se evidencia una diferencia significativa respecto al empleo 57.8%(personas con discapacidad) y 24.5%(personas sin discapacidad), y con referencia al paro, 25.0% de personas sin discapacidad y un 33.1% de personas con discapacidad (INE.s.f.a).

Estos datos evidencian las posibilidades mermadas de acceso al mercado laboral, mediadas por el grado de discapacidad y las limitaciones del colectivo para realizar determinadas actividades. Algunas de las barreras y obstáculos para el acceso al empleo son: la edad, el tipo de discapacidad, el nivel de formación, y la situación geográfica para acceder a los recursos(Lindsay, 2011). Estas barreras deben ser tenidas en cuenta por los orientadores a la hora de enfocar los itinerarios individualizados de inserción. No obstante, es necesario también incrementar la conciencia hacia la contratación de estos trabajadores, y eliminar la estigmatizaciones hacia las personas con discapacidad (Vornholt, Uitdewilligen, y Nijhuis, 2013) que pudieran producirse fomentando programas de sensibilización e información. Al mismo tiempo, a pesar de que las personas con discapacidad conocen sus derechos, es frecuente en ellos la percepción de discriminación entre iguales, la cual viene dada por la desconfianza entre los compañeros de trabajo(Ribas Leal, Domingues de Mattos, y Teresinha Fontana, 2013).

Por ello, la inserción laboral genera un conjunto de dificultades las cuales han sido resueltas mediante estrategias como el empleo con apoyo (McInally, 2008; Melling, Beyer, y Kilsby, 2011; Pallisera, Fullana, y Vila, 2010; West y Patton, 2010), y la inserción en la empresa ordinaria (Pallisera et al., 2003). Ambas requieren de itinerarios formativos para desarrollarse y adaptarse al medio laboral (Pallisera et al., 2013), y de acciones desde los servicios de empleo y orientación para llevar a cabo su inserción laboral.

La condición del grupo exige planes de actuación a realizar desde los servicios de orientación para hacer frente a las necesidades, limitaciones y requerimientos de apoyos y recursos de la situación particular del colectivo. Por ello, es necesario encauzar itinerarios personalizados de inserción profesional, que den respuesta al emprendedurismo como salida y opción (Cooney, 2008; Ramos, 2008; Roni, 2009), dentro del desarrollo del proyecto profesional/vital(Padilla, 2010-2013), sentados sobre las bases de la formación como medio de inserción en el mercado laboral (Trigueros, 2013). De esta manera, el ámbito de intervención en el que se desarrollan los trabajadores autónomos con discapacidad, requiere del análisis de los factores que median su inserción en el mercado laboral, y del análisis de las competencias de carrera y la formación, como aspectos básicos para desarrollar el emprendimiento autónomo como parte de su proyecto profesional/vital.

Los datos sobre empleo autónomo con discapacidad en España recogidos en la Encuesta de Integración Social y Salud (EISS2012), señalan que el porcentaje de personas con discapacidad que trabajan por cuenta propia se sitúa en el 2.9% frente al 10.0% de las personas sin discapacidad (INE, s.f.a.). Este dato nos abre un abanico de estudio para analizar la situación, así como las barreras y condiciones de exclusión que vive el colectivo, e indagar sobre la brecha de desigualdad que se produce en el empleo autónomo con el mismo. Algunas de las barreras y obstáculos para las personas con discapacidad que trabajan como autónomos, recogidas en *Policy Brief on Entrepreneurship for People with Disabilities* son: la falta de confianza en sus aspiraciones; la percepción de arriesgado de su negocio; las dificultades de financiación de sus proyectos, la discriminación que

pueden sufrir por el consumidor; el incremento de sus costes para recibir ayuda de aquellas actividades que no pueden realizar por sí solos; y la recomendación de algunos orientadores de no optar por el autoempleo OCDE (2014, p.8).

3. OBJETIVOS

El estudio pretende analizar la situación de los trabajadores autónomos con discapacidad en España para identificar los factores de exclusión laboral, desde la situación particular del colectivo, la cual viene marcada por un conjunto de necesidades, limitaciones, y requerimiento de apoyos y recursos.

Los objetivos planteados en la investigación se dirigen a:

- 1) Establecer el marco normativo del emprendedurismo, así como la situación de las personas autónomas con discapacidad en España.
- 2) Identificar los factores de exclusión, así como las barreras y obstáculos de las personas con discapacidad que optan por el emprendimiento autónomo.
- 3) Analizar el papel que juegan la gestión y la formación en competencias de carrera para desarrollar el emprendimiento autónomo.
- 4) Identificar prácticas de orientación en servicios de orientación para el colectivo con discapacidad que opta por el emprendimiento autónomo.

4. MÉTODO

Para abordar la investigación sobre los trabajadores autónomos con discapacidad en España, se ha utilizado una metodología mixta (Bak, 2011; Tashakkori, y Teddlie, 2003) en la que predomina el análisis cualitativo (Flick, 2004).[_](#) Sobre el cuantitativo, con objeto de dar respuesta a los cuatro objetivos de la investigación, y basándonos en la complementariedad de ambas técnicas para realizar una primera aproximación al objeto de estudio y a la diversidad de datos que se han analizado. Se busca también triangular la información obtenida a través de los datos cualitativos y cuantitativos (Jonsen y Jehn, 2009; Okuda Benavides y Gómez-Restrepo, 2005).

Respecto a las técnicas para la recogida de información, como técnicas centrales se utilizó el análisis documental, la entrevista semiestructurada y el diario de campo. La información se analiza mediante el software Nvivo 10 (Kikooma, 2010), a través del sistema de categorización y la triangulación de datos. La preparación de las técnicas de recogida de información se orientó atendiendo a las siguientes dimensiones clave:

- Situación de grupo de exclusión del trabajo autónomo con discapacidad
- El papel que juegan la gestión y la formación de competencias en el trabajo autónomo
- Las buenas prácticas de orientación
- Los factores de exclusión socio-laboral

Los indicadores sociales que se han tomado como referencia, de acuerdo con la disponibilidad de los datos del Instituto Nacional Estadística correspondientes a última encuesta realizada en España son: el porcentaje de ocupados por cuenta propia, el porcentaje de ocupados por cuenta propia según su situación profesional, el porcentaje de personas autónomas que cotizan a la seguridad social con/sin bonificaciones, la situación de dependencia y la relación con actividad, y la situación de dependencia según tipología de discapacidad. Todos los datos han sido tomados como referencia al año 2012 (INE.s.f.a)

Se han realizado 10 entrevistas a orientadores pertenecientes a distintas entidades y servicios de orientación, tanto generales como específicas del colectivo, con el objetivo de obtener una muestra representativa de la situación de los trabajadores autónomos con discapacidad atendiendo a criterios de variabilidad (Martínez Salgado, 2012). Estos trabajadores son atendidos desde diferentes servicios y entidades, y se ha buscado la mayor aproximación a la situación de los distintos tipos de discapacidad, y a la intervención que se realiza desde las distintas entidades.

En el análisis de las entidades y servicios se ha tomado como referencia el Servicio de empleo estatal, desde el cual se coordinan las acciones a realizar en las distintas

comunidades autónomas a través de entidades y servicios públicos y privados. Como ejemplo de descentralización de competencias se han tomado los servicios de formación y orientación que intervienen en el ámbito del emprendimiento autónomo, centrándose en la Comunidad valenciana. Desde esta descripción se ha pretendido ofrecer un panorama de la descentralización de servicios de orientación en España dirigidas al trabajador autónomo con discapacidad.

5. RESULTADOS

a) Hacia un mapa de la situación de las personas autónomas con discapacidad en España. Un punto de partida.

El análisis de la normativa que sustenta los principios generales de intervención en el ámbito del emprendedurismo ha permitido establecer un mapa contextual de análisis a través de las categorías y principios generales de las normas que respaldan la intervención en el colectivo con discapacidad. Para ello, se ha establecido una jerarquía en el orden de las mismas que dibuja el hilo conductor del análisis. Se ha partido de las directrices y recomendaciones de la Comisión Europea, pasando por la normativa estatal, hasta llegar a la de las comunidades autónomas, ya que en España siguiendo los preceptos recogidos en la Constitución Española de 1978, existen competencias que son asumidas desde las comunidades autónomas (art.148), de acuerdo con los mandatos establecidos en los Estatutos de autonomía de cada una de ellas. Como ejemplo de descentralización de competencias se ha tomado la Comunidad Valenciana. Se ha estudiado la dimensión: medidas de fomento de empleo, desde la situación de la inexistencia de normativa específica para el trabajador autónomo con discapacidad, al hallarse recogida en normas para la población general. Dados los requisitos formales de este trabajo, nos resulta imposible presentar aquí el mapa completo aunque se aporta un breve extracto a fin de poder visualizar el tipo de análisis realizado y dato obtenido:

Ej. 1 Norma

Europea: Estrategia Europea de discapacidad 2010-2020

Directrices/contenidos para las personas con discapacidad aplicables al trabajador autónomo

- *Capacitación personas con discapacidad.*
- *Supresión de barreras: accesibilidad, participación, igualdad, empleo, educación y formación, protección social, sanidad y acción exterior.*

Ej. 2 Norma

Estatal: Ley 11/2013 de 26 de julio. , de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

Directrices/contenidos para las personas con discapacidad aplicables al trabajador autónomo

- *Deducciones bonificación cuotas seguridad social para personas con discapacidad que se establezcan como autónomos.*
- *Posibilidad de compatibilizar la prestación por desempleo con el trabajo por cuenta propia cuando lo establezca algún programa de fomento de empleo destinado a colectivos con mayor riesgo de inserción*

Respecto a algunos de los indicadores sociales analizados de ocupados por cuenta propia haciendo una discriminación entre personas con/sin discapacidad para el año 2012, se presentan algunos datos en las tablas 1-4.

2012	Porcentajes de personas sin discapacidad	Porcentajes de personas con discapacidad
Ocupados por cuenta propia	10.0	2.9

Tabla 1: Ocupados por cuenta propia según. Unidades: miles de personas y porcentajes

2012	Porcentajes de personas sin discapacidad	Porcentajes de personas con discapacidad
Ocupados por cuenta propia: Empleadores	5.2	3.1
Ocupados por cuenta propia: empresarios sin asalariados	11.3	7.8

Tabla 2: Ocupados por situación profesional. Unidades: miles de personas y porcentajes (INE.s.f.a)

2012.	Personas con discapacidad
Activos en situación de dependencia	4.2
Inactivos en situación de dependencia	24.6

Tabla 3: La situación de dependencia/activos inactivos. Unidades en porcentajes (INE.s.f.a)

2012.	Personas con discapacidad
Física y otras	113.1
Intelectual	76.8
Mental	44.7
Sensorial	13.8

Tabla 4: Situación de dependencia por tipología de discapacidad. Unidades en miles de personas (INE.s.f.a)

De la información aportada puede extraerse cómo el número de personas ocupadas con discapacidad es ínfimo respecto a la ocupación de las personas sin discapacidad, manteniendo la difícil situación laboral generalizada en el contexto español. Otro dato

destacable es el porcentaje de activos e inactivos en situación de dependencia. Por último, es necesario considerar entre las personas con discapacidad, los porcentajes entre los tipos enfatizando por orden decreciente la discapacidad física y otras asociadas (113,1%), la discapacidad intelectual (76,8%) y la discapacidad mental (44,7%).

b) Servicios y recursos de formación y orientación profesional para el empleo: Un breve apunte.

A continuación destacamos los datos más relevantes que aportan los orientadores en sus discursos:

- La formación y orientación que desde los servicios se ofrece a las personas con discapacidad no varía en esencia de la que se ofrece a personas sin discapacidad. *“La formación que se ofrece desde los servicios de orientación generales para el trabajador autónomo es la misma para las personas con y sin discapacidad” (Entrevista técnico 4).*
- Sin embargo, encontramos servicios específicos destinados a dar respuesta al colectivo de personas con discapacidad. *“Como servicio específico de orientación a las personas con discapacidad, ofrecemos formación para el autoempleo dirigida exclusivamente a personas con discapacidad” (Entrevista técnico 2).*
- Es destacable también cómo se considera una ventaja la formación específica al grupo de autónomos, pero también la coordinación entre servicios y acciones. *“Entre las ventajas de una formación específica al colectivo de trabajadores autónomos con discapacidad destacaría la atención conjunta y la visión integral de la discapacidad que se realiza desde entidades y servicios de orientación específicos” (Entrevista técnico 2).*
“La coordinación entre entidades y servicios de orientación es necesaria para aunar la formación y ofertar al usuario una oferta que se adapte a sus necesidades y a su itinerario personalizado, así como para compaginar horarios, emplazamientos de la formación.”(Entrevista técnico 5)
- Los orientadores perciben que las competencias a desarrollar para gestionar la carrera no se diferencian según los colectivos o las características de estos. *“Las competencias*

para la gestión de la carrera no son las mismas cuando la discapacidad es sobrevenida o permanente, la visión de sus capacidades y el planteamiento de su proyecto emprendedor está mediado por las circunstancias, y por ello la formación ha de adaptarse a éstas” (Entrevista técnico 4). Asimismo, estos apuntan la existencia de una falta de competencias de carrera entre las personas autónomas o aquellas que quieren emprender. “Existe una evidencia de falta de competencias para gestionar la carrera entre los trabajadores autónomos que quieren emprender, debido a que buscan esa medida como una vía de inserción laboral” (Entrevista técnico 3).

- Existe una diversificación de recursos de formación y orientación para el empleo de los que pueden hacer uso las personas con discapacidad, lo cual parece no facilitar la respuesta orientadora. *“Respecto a la formación en competencias de emprendimiento, esta se caracteriza por estar anclada en disparidad de recursos, algunos concretos para un tipo de discapacidad, que dificultan que esta formación llegue a todos por igual, y requieren en muchas ocasiones de la participación en ofertas formativas más cercanas a su domicilio y que no son específicas de la discapacidad, cuando en ocasiones, les beneficiaría de participar en grupos de iguales” (Entrevista técnico 4).*

c) Factores de exclusión social y laboral de las personas trabajadores autónomos con discapacidad.

Los orientadores entrevistados destacan que los trabajadores autónomos con discapacidad se encuentran acuciadas dificultades para el emprendimiento. *“Al igual que el resto de trabajadores que quieren establecerse como autónomos, los trabajadores con discapacidad encuentran obstáculos a la hora de emprender su negocio en: el retraso de las subvenciones que aplica la administración pública, mientras que tienen que ir cotizando a la seguridad social” (Entrevista técnico 1)*

Respecto a la implicación de los trabajadores autónomos en los programas y servicios de orientación, los orientadores perciben que estas personas asisten a los servicios sobre todo solicitando información y orientación para el emprendimiento. Por un lado,

requieren información acerca de subvenciones, y por otro manifiestan necesidades específicas que tienen que ver con la gestión de la propia carrera. *“La principal acción que conduce a los trabajadores autónomos con discapacidad para acudir a los servicios de orientación es recibir asesoramiento sobre las subvenciones para llevar a cabo su idea de negocio” (Entrevista técnico 4). “La necesidad de formación en autogestión del negocio es una carencia patente tanto en los trabajadores con y sin discapacidad que quieren establecerse como autónomos” (Entrevista técnico 4).*

Los orientadores también han puesto de manifiesto la necesidad de apoyo para dar respuesta a las personas con discapacidad, y por tanto en ocasiones necesitan derivarlas a otros servicios, requiriendo de la coordinación entre recursos. *“En el caso de discapacidades específicas como la visual, me veo obligado a derivar a otros servicios específicos como la ONCE que conocen mejor las barreras del tipo de discapacidad, así como los recursos de acceso” (Entrevista técnico 8).*

La decisión por el autoempleo parece que se hace desde la falta de posibilidades para la inserción laboral por cuenta ajena. Estos datos son relevantes en la medida que para construir un proyecto profesional sobre emprendedurismo, las metas han de ser meditadas, deseadas y por las que la persona apueste con cierta motivación e ilusión. *“Es frecuente entre las personas con discapacidad el buscar una salida al mercado laboral como trabajador autónomo, aunque no posean el perfil de emprendedor, dado que es una persona con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral” (Entrevista técnico 5).*

Las principales barreras y limitaciones que los orientadores han manifestado tiene que ver con: a) Situaciones de discapacidad muy evidentes, pues en caso contrario estas no se perciben diferentes a las de la población general; b) La movilidad para buscar empleo; c) El acceso a los recursos.

“Las barreras y obstáculos de la discapacidad no son percibidas por el orientador, de no ser que sea una discapacidad evidente, ya que existen muchos

tipos de discapacidad oculta es necesario que el usuario manifieste sus dificultades” (Entrevista técnico 5).

“A nivel general las barreras y obstáculos de los trabajadores autónomos con discapacidad son las mismas que para los que no presentan discapacidad” (Entrevista técnico 3).

“La dificultad de movilidad para asistir a formación en centros o servicios de difícil acceso es una barrera que dificulta el acceso a la formación que se requiere para desarrollar el emprendimiento” (Entrevista técnico 1).

Como principal ventaja para el emprendimiento, se encuentra el teletrabajo. Esta opción laboral facilita el acceso al empleo y también el desarrollo del mismo en situaciones específicas de falta de movilidad o requerimiento de soportes y adaptación de tiempos.

“Una de las ventajas de la opción del empleo autónomo para la persona con discapacidad, es la posibilidad de trabajar en casa desde el acceso que ofrecen las TICs para hacer frente a las barreras y obstáculos que ofrece la inserción en el medio, así como para abaratar costes, sobre todo en las personas con discapacidad física gravemente afectadas que tienen dificultades de movilidad y requieren de cuidados específicos dentro del hogar” (Entrevista técnico 4).

Conclusión

Los resultados evidencian la notable situación de pobreza y exclusión (Barnes, 2012; Morales, 2011) ante la que encuentran los trabajadores autónomos con discapacidad, en primer lugar ateniéndonos a los datos procedentes de los indicadores sociales tomados como referencia. El porcentaje de ocupados por cuenta propia con discapacidad no llega a superar a la mitad del total de trabajadores autónomos sin discapacidad. En el análisis de los datos que discriminan entre empleadores y empresarios sin asalariados, las diferencias entre los grupos de personas con/sin discapacidad no son tan notables, ya que superan la

mitad en el caso del grupo de personas con discapacidad. Desde estos resultados se cuestionan las políticas de igualdad y fomento de empleo emprendido por los organismos públicos, para trabajadores autónomos con discapacidad, las cuales están basadas principalmente en subvenciones y descuentos y bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social.

Un indicador de pobreza a tener en cuenta, es el porcentaje de sujetos inactivos en situación de dependencia. En España, con la ley de dependencia 39/2006 se establecen servicios y prestaciones para las personas con discapacidad de acuerdo con el grado de disfuncionalidad para la realización de las actividades de la vida diaria (Romero, 2007) y la valoración que se realiza de la misma (Abellán García y Puga González, 2004; Querejeta González, 2003). Entre estos servicios se encuentra la atención a las necesidades del hogar y a los cuidados personales. Situándonos en este contexto, podemos señalar que existen muchas personas con discapacidad que requieren, por la valoración de su situación, de servicios o prestaciones económicas para atender las necesidades del hogar, y los cuidados personales. De acuerdo con los datos que analizan dependencia/tipo de discapacidad, la mayor puntuación la obtienen las personas con discapacidad física, entre las que se encuentran integradas un número importante de personas, con un perfil de cualificaciones profesionales y competencias que no imposibilitaría la condición de trabajar como autónomos.

Respecto a los datos actividad/inactividad y dependencia, podemos señalar que ponen de manifiesto un porcentaje de inactivos del 24.6%, frente a los activos del 4.2%. Dentro del abanico de activos que se encuentran en situación de dependencia, se sitúan todas las tipologías de la discapacidad, y las distintas opciones de inserción en el mercado laboral, entre las cuales están contempladas: los Centros Especiales de Empleo, o el empleo con apoyo. Por ello, es difícil analizar el nicho vacío que dejan el perfil de personas que podría desarrollar un empleo autónomo desde su condición de discapacidad, con los recursos y apoyos que existen.

El análisis de las funciones respecto a las entidades y servicios de orientación en España, desde el panorama de descentralización y la titularidad pública o privada de las instituciones, otorga un papel fundamental a las comunidades autónomas y siguiendo la misma línea a las entidades locales. A pesar de las directrices y las normativas del estado español, se requiere de intervenciones en formación y orientación que se aproximen más a los usuarios para optimizar las intervenciones que se realicen y desde modelos de formación coordinada (de Laat y Simons, 2002).

En estos planteamientos es necesario tener en cuenta la formación (Lourenço et al., 2013) en competencias de la carrera para el emprendedurismo. No sólo es importante querer ser autónomo y tener una idea de negocio, sino que es indispensable saber autogestionarlo o delegar en otros aquellas funciones no indispensables a realizar por el trabajador autónomo.

Es necesario incentivar a través de las políticas públicas, la colaboración entre entidades y servicios de orientación públicos y privados, el desarrollo de nuevos planteamientos que permitan diseñar itinerarios personalizados de formación y orientación en competencias para el desempeño de los trabajadores autónomos con discapacidad (Suárez Ortega, Alvarado Blanquer y Sánchez García, 2014). El emprendimiento, como opción del desarrollo del proyecto profesional/vital, ha de formar parte de los planes de formación (Duarte y Ruíz, 2009; Sultana, 2012) para promover acciones innovadoras que formen parte de las directrices de orientación, en un planteamiento de la orientación a lo largo de la vida (Watts y Borbély-Pecze, 2011). La aptitud para desarrollar distintos roles de la carrera (Hoekstra, 2011) permite mejorar el desarrollo profesional de la persona y tomar decisiones para desempeñar los puestos de trabajo acordes con sus intereses, aspiraciones y motivaciones (Ali, Schur, y Blanck, 2011), trazando un proyecto profesional exitoso (Estay, Durrieu, y Akhter, 2013).

Bibliografía

- Ali, M., Schur, L., y Blanck, P. (2011). ¿Qué tipos de trabajos se encuentra la gente con discapacidad quieren? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(2), 199-210. doi:<http://dx.doi.org.ezproxy.uned.es/10.1007/s10926-010-9266-0>
- Abellán García, A., y Hidalgo Checa, R. M. (2011). *Definiciones de discapacidad en España*. Informes Portal Mayores, nº109, 2-17. Recuperado de <http://digital.csic.es/bitstream/10261/36728/1/pm-definiciones-01.pdf>
- Abellán García, A., y Puga González, M. D. (2004). Una estimación de la dependencia en España. *Revista Multidisciplinar de Gerontología*, 14(5), 301-304.
- Bak, O. (2011). The role of qualitative research in a mixed methods study. *Qualitative Research Journal*, 11(2), 76-84.
- Barnes, C. (2010). Discapacidad, política y pobreza en el contexto del "mundo mayoritario". *Política y Sociedad*, 47(1), 11-25, 241-242. Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/89161414?accountid=14609>
- Cooney, T. (2008). Entrepreneurs with disabilities: Profile of a forgotten minority. *Irish Business Journal*, 4(1), 119-129.
- España 2012-2020(s.f.). *Estrategia española sobre la discapacidad 2012-2020*. Ministerio de Sanidad, política social igualdad. Recuperado de http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_espanola_discapacidad_2012_2020.pdf
- [Europa 2020. \(2010\). Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras. Bruselas, 15.11.2010. COM\(2010\) 636 final. Recuperado de \[http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_europea_discapacidad_2010_2020.pdf\]\(http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_europea_discapacidad_2010_2020.pdf\)](#)
- [Flick, U. \(2004\). Introducción a la investigación cualitativa. Madrid: Morata.](#)

- Jenaro, C., Flores, N., González, F., Cruz, M., y Vega, V. (2012). Calidad de vida laboral de trabajadores en riesgo de exclusión social: estudios empíricos e implicaciones para la mejora de servicios. En M.A. Verdugo, R. Canal, C. Jenaro, M. Badía, A.L. Aguado (Coords.), *Aplicación del paradigma de calidad de vida a la intervención con personas con discapacidad desde una perspectiva integral. Investigaciones desarrolladas por el Grupo de Investigación de Excelencia de la Junta de Castilla y León* (2009-2011), Cap. IV (pp.68-83). Publicaciones INICO. Salamanca.
- Jones, M. K. & Latreille, P.L. (2011). Disability and self-employment: Evidence for the UK. *Applied Economics*, 43(27), 4161; 4161-4178. doi: [10.1080/00036846.2010.489816](https://doi.org/10.1080/00036846.2010.489816)
- Lindsay, S. (2011). Discrimination and other barriers to employment for teens and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 33(15-16), 1340-1350. doi:10.3109/09638288.2010.5313
- Mababu, R., Martínez Moure, O., y Navlet Salvatierra, R. (2013). *Empleo y discapacidad. Análisis evolutivo de la tasa de actividad de las personas con discapacidad: Una comparativa autonómica en España IMSERSO*. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11181/3974>
- Martínez Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciência & Saude Coletiva*, 17(3), 613-619. doi:http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232012000300006
- McInally, G. (2008). Supported employment for people with learning disabilities: The case for full-time work. *Tizard Learning Disability Review*, 13(3), 42-46.
- Melling, K., Beyer, S., & Kilsby, M. (2011). Supported employment for people with learning disabilities in the UK: The last 15 years. *Tizard Learning Disability Review*, 16(2), 23-32. doi:http://dx.doi.org.ezproxy.uned.es/10.5042/tldr.2011.0165
- Morales, J. A. (2011). Situación actual y retos del régimen jurídico del trabajo de personas en situación de exclusión social y con discapacidad en España. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 29(1), 229-231.

[Okuda Benavides, M., y Gómez-Restrepo, C. \(2005\). Métodos en investigación cualitativa: Triangulación methods in qualitative research: Triangulation. Revista Colombiana de Psiquiatría, 34\(1\), 118-124.](#)

Pallisera, M., Vilà, M., Valls, M.J, Rius, M., Fullana, J., Jiménez, P., Cardona, M., Lobato, J. (2003). La integración laboral de personas con discapacidad en la empresa ordinaria en España: Aproximación a través de una investigación. *Siglo Cero*, 34,208, 5-18.

Pallisera, M., Fullana, J., & Vila, M. (2010). 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.

Querejeta González, M. (2003). In IMSERSO (Ed.), *Discapacidad/dependencia*. Madrid: IMSERSO. Recuperado de <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0181.pdf>

Ramos, D. (2008). Sobradamente capacitados: Cinco emprendedores salvan la barrera de la discapacidad para montar sus propias empresas. *Emprendedores: Las Claves de la Economía y el Éxito Profesional*, (130), 110-114.

Rodríguez- Picavea Matilla, A. (2010). Vida independiente, dignidad y derechos de la diversidad funcional. *TOG*, 7(6), 78-101. Recuperado de internet en <http://www.revistatog.com/suple/nu>

Romero Ayuso, Dulce María. (2007). Actividades de la vida diaria. *Anales de Psicología*, 23(2), 264-271. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16723213>

Roni, N. N. (2009). Disabled entrepreneurship: A viable route of opportunity for the disabled? *MMUBS Doctoral Symposium*, Manchester.

Sánchez, M. R. F., y Berrocoso, J. V. (2014). Comunidades de práctica: Un modelo de intervención desde el aprendizaje colaborativo en entornos virtuales. *Comunicar: Revista Científica de Comunicación y Educación*, 21(42), 97-105. doi:<http://dx.doi.org/10.3916/C42-2014-09>

- Sánchez García, M. F., y Álvarez González, M. (2012). *Bases teórico-prácticas de la orientación profesional UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia*.
- Sánchez García, M.F. (2009). La Orientación Laboral en contextos de diversidad personal, social y cultural. En L. Sobrado Fernández y A. Cortés Pascual (Coords.), *Orientación profesional. Nuevos escenarios y perspectivas*, (pp. 161-181). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Suárez Ortega, M, Alvarado Blanquer, A. y Sánchez García, M.F. (2014). *La investigación sobre orientación profesional para colectivos con discapacidad: estado actual y desafíos científicos*. Comunicación III Internacional Multidisciplinar de investigación educativa, 4 de julio de 2014. Congreso AMIE. Segovia
- Tashakkori, A. y Teddlie, C. (2003). *Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*. Thousand Oaks: Sage
- Toboso Martín, M. (2013). De los discursos actuales sobre la discapacidad en España. *Política y Sociedad*, 50(2), 681-706. doi:http://dx.doi.org/10.5209/rev_POSO.2013.v50.n2.39007
- Trigueros, C. S. (2013). La formación como medio de inserción laboral. *Estudios de derecho Empresario*, 2(1), 177-189.
- Verdugo, R. Canal, C. Jenaro, M. Badía, A.L. Aguado (Coords.), *Aplicación del paradigma de calidad de vida a la intervención con personas con discapacidad desde una perspectiva integral. Investigaciones desarrolladas por el Grupo de Investigación de Excelencia de la Junta de Castilla y León (2009-2011)*, Cap. IV (pp.68-83). Publicaciones INICO. Salamanca. Recuperado de internet el 20 de Julio de 2014 en <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO26212/Investigacion7.pdf>
- West, E. A., & Patton, H. A. (2010). Positive behaviour support and supported employment for adults with severe disability. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 35(2), 104-111.