



ESTUDIO SOBRE LA EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES Y TITULADOS UNIVERSITARIOS CON DISCAPACIDAD Y SUS NECESIDADES FORMATIVAS Y DE APRENDIZAJE PARA UNA INCLUSIÓN EN EMPLEOS DE CALIDAD



© de esta edición: Fundación ONCE

Depósito legal: M-26866-2015

Fecha de publicación: 2015

Este estudio ha sido realizado por la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) con la colaboración del Centro de Atención a Universitarios con Discapacidad (UNIDIS) con el apoyo financiero de la Unión Europea (UE) a través del “Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación (2007-2013)” cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

El contenido y opiniones técnicas que se consignan en el informe presentado por la UNED no vinculan ni reflejan las posiciones de la Fundación ONCE ni de ningún órgano de la Unión Europea.

IGUALDAD DE GÉNERO

Conforme al valor asumido por la UNED sobre la igualdad de género, todas las denominaciones que en este informe se efectúan en género masculino, se entenderán hechas indistintamente en género femenino.

Equipo técnico

Coordinador	Juan Antonio Moriano	Director UNIDIS
Investigadora senior	Consuelo Vélaz de Medrano	Vicerrectora de Estudiantes UNED
Investigador junior	Ignacio Rodríguez de Rivera	Técnico UNIDIS
Investigadora junior	Isabel Santesmases	Técnico Fundación UNED
Investigadora junior	Nuria Navas	Técnico UNIDIS
Investigadora junior	Alejandra Pereira	Técnico UNIDIS
Investigadora junior	Ana Belén Andreu	Técnico UNIDIS
Investigadora junior	Ana Laguía	Lic. en Psicología (UNED)
Investigador junior	Valentín Sama	Técnico UNIDIS
Investigadora junior	Esther Sevillano	Técnico UNIDIS

Resumen ejecutivo	6
1. Presentación del estudio	15
2. Objetivos	16
3. Metodología	17
4. Información del mercado laboral	22
4.1. Demandas formativas y competenciales requeridas por el tejido empresarial: revisión de fuentes secundarias	22
4.1.1. ¿Cuáles son las titulaciones más demandadas?	26
4.1.2. Los perfiles de la oferta de empleo	32
4.1.3. Panorama de cualificaciones de la Unión Europea	34
4.1.4. El avance de las profesiones digitales	35
4.1.5. Desajuste entre los perfiles profesionales y las demandas	37
4.2. Estudio cuantitativo sobre la inclusión laboral de universitarios con discapacidad ...	38
4.2.1. Datos generales de las empresas	39
4.2.2. Competencias	41
4.2.3. Factores que facilitan y obstaculizan la inclusión laboral de los universitarios con discapacidad	42
5. Información recabada de las universidades	44
5.1. Metodología	45
5.2. Análisis de la información	47
5.2.1. Acciones encaminadas a mejorar la inclusión de estudiantes y egresados con discapacidad	47
5.2.2. Recursos en materia de empleabilidad	49
5.2.3. Número de estudiantes con discapacidad en cada titulación	52
5.2.4. Factores que obstaculizan la inclusión laboral de los estudiantes / egresados con discapacidad	55
5.2.5. Factores que facilitan la inclusión laboral de los estudiantes / egresados con discapacidad	56
5.2.6. Competencias más importantes para la inclusión laboral de los estudiantes / egresados con discapacidad	56
5.2.7. Titulaciones con mejores salidas profesionales para estudiantes con discapacidad	57
5.2.8. Máster / curso recomendable a estudiantes con discapacidad para mejorar su empleabilidad	58
5.2.9. Ofertas de empleo y prácticas	58

5.3.	Buenas prácticas dirigidas a las personas con discapacidad en materia de empleo...	59
5.3.1.	Acciones desarrolladas en universidades y/o destinadas a universitarios con discapacidad	59
5.3.2.	Acciones desarrolladas por otras entidades destinadas a estudiantes y/o egresados con discapacidad	63
6.	Información recabada de los estudiantes y egresados universitarios con discapacidad	65
6.1.	Estudio cualitativo: entrevistas en profundidad a universitarios con discapacidad ...	65
6.1.1.	Estudiantes	65
6.1.2.	Egresados.....	75
6.2.	Estudio cuantitativo: cuestionario a estudiantes universitarios con discapacidad	79
6.2.1.	Método.....	79
6.2.2.	Resultados	85
7.	Conclusiones	105
7.1.	Recursos para la mejora de la empleabilidad.....	105
7.2.	Buenas prácticas identificadas.....	106
7.3.	Carencias detectadas.....	107
7.3.1.	Falta de orientación antes de entrar en la universidad	107
7.3.2.	Falta de información en las empresas.....	109
7.3.3.	¿Se debe realizar una gestión específica en materia de empleabilidad de los estudiantes con discapacidad?.....	109
7.3.4.	Divergencia entre las competencias que adquieren los estudiantes en la universidad, las que creen que se valoran para la inserción profesional y las que valoran las empresas	110
7.3.5.	Factores que facilitan / dificultan la inclusión laboral.....	113
7.3.6.	Idiomas y movilidad internacional	115
7.3.7.	Conocimiento del mercado de trabajo y mecanismos de intermediación laboral.....	116
7.3.8.	Dificultad de acceder a datos y estadísticas homogéneas sobre discapacidad en las universidades	116
8.	Propuesta de medidas, recursos y acciones	118
9.	Referencias	122
Anexo 1.	Índice de Figuras	128
Anexo 2.	Índice de Tablas	130

RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe es el resultado de un “Estudio sobre la empleabilidad de los estudiantes y titulados universitarios con discapacidad y sus necesidades formativas y de aprendizaje para una inclusión en empleos de calidad” acometido en el curso académico 2014-2015. Este estudio se ha realizado con el objetivo de profundizar en la realidad de los universitarios con discapacidad, el mercado de trabajo actual y su sintonía con la formación facilitada por las universidades, de cara a mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad y ofrecer una serie de propuestas de mejora que incidan en una mayor capacidad de empleo de este colectivo en puestos de trabajo cualificados así como en el desarrollo de sus carreras profesionales. Para ello, se han llevado a cabo:

- Un análisis de las demandas formativas y competenciales requeridas por el tejido empresarial, para lo cual se ha realizado una **revisión de fuentes secundarias**, se han llevado a cabo **entrevistas con agentes relevantes** y se ha acometido un **estudio preliminar cuantitativo** sobre la inclusión laboral de universitarios con discapacidad (egresados y estudiantes en prácticas) con una **muestra de 32 empresas**.
- Un análisis de los **recursos** de los que disponen una **muestra de 29 universidades** en relación con la **empleabilidad** de sus estudiantes y egresados. Las 29 universidades que han participado en este estudio acogen a un total de 17.445 estudiantes con discapacidad, lo que supone un 80.85% de los estudiantes con discapacidad matriculados en universidades españolas según los datos más recientes disponibles (Fundación Universia, 2015).
- Un **estudio cualitativo** (entrevistas en profundidad a **26 estudiantes** universitarios y **7 egresados** con discapacidad) y un **estudio cuantitativo** con una **muestra de 983 estudiantes universitarios con discapacidad** para conocer su percepción en torno a diferentes aspectos como desarrollo profesional esperado, expectativas de empleo, movilidad geográfica, competencias adquiridas, etc.

Tabla i. Resumen de los estudios realizados

Objetivo de estudio	Análisis realizados
Demandas formativas y competenciales requeridas por el tejido empresarial	• Revisión fuentes secundarias • Estudio cuantitativo muestra de 32 empresas
Análisis recursos universidades	• Muestra de 29 universidades en relación con la empleabilidad de sus estudiantes y egresados
Percepción estudiantes y egresados con discapacidad desarrollo profesional esperado, expectativas de empleo, movilidad geográfica, competencias adquiridas, etc.	• Estudio cualitativo (26 estudiantes universitarios y 7 egresados) • Estudio cuantitativo muestra de 983 estudiantes universitarios

La orientación previa a la entrada en la universidad, la elección de titulación, los conocimientos y competencias adquiridos durante los estudios (tanto académicos como transversales) y las distintas opciones utilizadas para mejorar la empleabilidad actual y futura se perfilan como elementos relevantes que deben considerarse en conjunto y que contribuyen a que los universitarios con discapacidad determinen, en primer lugar, sus metas profesionales, y después vayan alcanzando esos hitos a lo largo de su trayectoria profesional. La incorporación de estos profesionales altamente cualificados en las empresas y otras instituciones potencia sin duda el desarrollo económico y social.

Principales conclusiones y carencias detectadas

A continuación, se recogen las **principales conclusiones extraídas y carencias detectadas**:

- **A mayor nivel de estudios menor es la tasa de desempleo.** Sin embargo, el porcentaje de personas con discapacidad que cuentan con estudios universitarios o equivalentes sigue siendo inferior en comparación con al total de la población (únicamente un 10.5%, frente al 24.1% según datos del INE, 2009).
- **Tener una titulación universitaria es un elemento facilitador para encontrar un empleo, aunque no es suficiente.** El mercado laboral también demanda una serie de competencias técnicas (asociadas a la titulación, sector y puesto de trabajo) así como un conjunto de **competencias transversales** (que variarán en importancia según el puesto o la organización, pero que los estudiantes deberían adquirir o mejorar en algún grado a lo largo de los años que estudian en la universidad).
- **Algunas titulaciones presentan mejores perspectivas de empleabilidad,** principalmente aquellas relacionadas con las **ramas de Ciencias de la Salud e Ingeniería**. Cuando se comparan las titulaciones elegidas preferentemente por los estudiantes con discapacidad con el total de estudiantes universitarios, se detectan algunas diferencias que pueden menoscabar su inclusión laboral: **los estudiantes con discapacidad se matriculan** en menor proporción en la rama de Ingeniería y Arquitectura, mientras que se matriculan **en mayor proporción en la rama de Artes y Humanidades**.
- Un 62.5% de los estudiantes encuestados indica que no recibió orientación previa por parte de la universidad sobre la titulación y sus salidas profesionales, y un 10.6% que esta orientación fue escasa. Es importante **mejorar la orientación académica a los estudiantes con discapacidad por parte de diferentes agentes: orientadores de bachillerato, servicios de orientación de las universidades y de las entidades relacionadas con la discapacidad**, etc. Especialmente, cuando no se tiene una vocación profesional clara o se tienen dudas sobre las salidas laborales posteriores, la información antes de matricularse en la universidad es clave. Más aún, a la hora de elegir las asignaturas de bachillerato los estudiantes deberían poder contar con esta información: titulaciones más demandadas, asignaturas de estas titulaciones y especialidades, universidades en las que se pueden estudiar, coste en función de la universidad y recursos que se ponen a disposición de los estudiantes con

discapacidad¹, salidas profesionales, tasas de afiliación a la seguridad social, porcentaje de autónomos, tipo de trabajo y jornada laboral, grupo de cotización al que pertenecen (universitario, medio y bajo-manual), bases de cotización, etc. El asesoramiento individualizado en función de las características e intereses de cada estudiante puede contribuir a una mejor incorporación posterior a la universidad y al futuro mercado laboral.

- **La mayoría de las universidades entrevistadas no cuentan con estructuras específicas en materia de empleo y prácticas para la atención de las demandas de los estudiantes y titulados con discapacidad.** Tampoco ofrecen apoyo específico al emprendimiento para estudiantes y/o egresados con discapacidad. Sin embargo, la mayoría de las universidades sí que prestan este tipo de asesoramiento para el global de la comunidad universitaria, al que, obviamente, pueden acogerse los estudiantes y titulados con discapacidad.
- El **44.4%** de las universidades entrevistadas manifiesta que tiene un **programa o desarrolla acciones de orientación laboral para estudiantes con discapacidad** y en un 78.3% de los casos en la **bolsa de empleo / prácticas** de las universidades se contempla la variable discapacidad. También se considera muy positiva la realización de **adaptaciones para facilitar las prácticas profesionales** de los estudiantes con discapacidad.
- Las **empresas** encuestadas **desconocen** en muchos casos **dónde reclutar a trabajadores / estudiantes con discapacidad o cómo realizar los procesos de selección**. Un mayor contacto entre las universidades, asociaciones y fundaciones especializadas en discapacidad y las empresas podría favorecer la inclusión laboral de los estudiantes ya desde el periodo de prácticas.
- Se percibe cierto **desajuste entre las competencias que los estudiantes creen que deben desarrollar para mejorar su empleabilidad y las que realmente estarían demandando las empresas**.
- Los **idiomas y la movilidad internacional** son una asignatura pendiente para muchos estudiantes, que sin embargo se relacionan con una mayor empleabilidad.
- El **conocimiento del mercado de trabajo y mecanismos de intermediación laboral** ayuda a la empleabilidad. Puede ser potenciado desde las universidades y otras entidades mediante charlas y talleres, pero también los estudiantes deben ser proactivos.
- La **dificultad de acceder a datos y estadísticas homogéneas sobre discapacidad en las universidades, o sobre las ofertas y vacantes cubiertas por estudiantes y egresados con discapacidad**, impide obtener una imagen global de la discapacidad en la

¹ La Guía Universitaria para Estudiantes con Discapacidad (<http://guiauniversitaria.fundaciononce.es/>), elaborada por Fundación ONCE, es una web donde se puede encontrar información sobre los recursos disponibles en las universidades tanto públicas como privadas del territorio español para favorecer la inclusión de los/las universitarios/as con discapacidad. Esta web ofrece información sobre la accesibilidad de los diferentes centros de las universidades, los productos de apoyo y adaptaciones que se proporcionan en las actividades de aprendizaje y evaluación, así como otros programas de actuación emprendidos por las universidades.

universidad. Esta falta de información repercute en la imposibilidad de hacer un seguimiento temporal o evaluar el impacto de distintas medidas y programas.

Obstáculos y facilitadores para la inclusión laboral

Por otra parte, se han identificado diversos **obstáculos y facilitadores para la inclusión laboral de estudiantes y egresados con discapacidad**. Estos factores están relacionados con las empresas, los propios estudiantes, las universidades y otros factores, según se recoge a continuación:

Tabla ii. Obstáculos y facilitadores para la inclusión laboral

Agente	Facilitador	Obstáculo
Empresas	Incentivos económicos, ventajas fiscales, beneficios, ayudas. Información y sensibilización (por parte de universidades y otros agentes). Cumplimiento legislación y cuotas. Formación de los reclutadores. Experiencia previa con estudiantes / trabajadores con discapacidad (o ejemplos de otras empresas).	Falta de información y desconocimiento capacidades. Falta de conocimiento de los apoyos y recursos existentes. Prejuicios. Accesibilidad.
Propios estudiantes	Cualificación y formación específica. Habilidades y competencias transversales. Formación complementaria (especialmente en idiomas y área TIC). Reciclaje continuo. Haber realizado prácticas en empresa. Haber cursado programas de movilidad internacional / nacional.	Pensiones y prestaciones: desconocimiento de la compatibilidad con la realización de prácticas, remuneración inferior a las mismas, miedo a tener que renunciar y luego ser despedidos. Falta de experiencia previa. Falta de habilidades sociales y competencias transversales. Tipo y grado de discapacidad. Falta de formación en idiomas y/o habilidades tecnológicas. Sobreprotección familiar.
Universidades	Programas de inclusión laboral de las universidades (sensibilización y contacto con empresas, orientación a estudiantes).	Incompatibilidad de horarios para trabajar / hacer prácticas y estudiar.
Otros factores	Mediación de los Servicios de Empleo y/o Fundaciones que trabajan a favor de la inserción laboral de determinados colectivos. Portales de empleo y programas específicos para personas con discapacidad.	Crisis económica. Adecuación entre las capacidades de la persona y el puesto de trabajo. Barreras arquitectónicas o la combinación de transporte y horarios.

Buenas prácticas

De las entrevistas realizadas en las universidades, así como a diversas entidades vinculadas al ámbito de la discapacidad, se han podido identificar una serie de iniciativas destacables que se han desarrollado en el curso 2014-2015. Entre las acciones encaminadas a facilitar la inclusión laboral de los estudiantes y/o egresados con discapacidad, se ha localizado un importante catálogo de buenas prácticas que incluyen:

- Programas de orientación laboral y proyectos para mejorar la empleabilidad.
- Formación, por ejemplo en competencias transversales o para la búsqueda efectiva de empleo.
- Publicación de ofertas de empleo y prácticas, con la implantación de modelos de prácticas virtuales para facilitar el acceso a este tipo de ofertas.
- Promoción del emprendimiento, con estructuras especializadas en la educación emprendedora y asesoramiento a universitarios con discapacidad.
- Convenios con Fundaciones y otras entidades.
- Becas, generales y específicas en materia de inclusión laboral, movilidad, etc.

En un importante número de ellas es determinante la participación de entidades externas a la propia universidad como fuente de financiación y sostenibilidad.

Propuestas de mejora

Asimismo, se sugieren una serie de **propuestas** con el objetivo de **mejorar la empleabilidad de los estudiantes y titulados universitarios con discapacidad**:

Empresas

- Sería deseable una **mayor comunicación entre empresas y universidades** dado que se ha detectado una falta de conocimiento por parte de las empresas sobre dónde reclutar estudiantes / egresados con discapacidad, adaptaciones que deben realizar, etc.
- Si bien las empresas parecen **publicar ofertas** para egresados con discapacidad, el número de **prácticas** para estudiantes es menor. No obstante, las prácticas benefician tanto a los estudiantes, que adquieren de este modo un primer contacto con el mundo laboral y pueden aplicar sus conocimientos y competencias, como a las empresas, que pueden así incorporar y formar personas con discapacidad cualificadas.
- La **formación** de los **reclutadores** es determinante para abordar los procesos de selección. Al igual que cualquier otro candidato, cada candidato con discapacidad es diferente: unas personas necesitarán adaptaciones al puesto pero otras no, unas personas contarán con mayor cualificación que otras, o habrán adquirido competencias más relevantes para la empresa en cuestión.

Universidades

- Los **servicios de orientación y empleo de las universidades son muchas veces desconocidos por los estudiantes** (solo el 34.5% de la muestra de estudiantes que cumplimentaron el cuestionario online manifestó conocer dentro de su universidad el servicio de orientación e inserción laboral de su universidad, frente al 60.9% de los encuestados que indicó conocer el servicio de atención a estudiantes con discapacidad). La **organización de charlas y eventos sobre empleo puede dar mayor visibilidad a estos servicios**.
- Cuando el servicio de atención a la discapacidad no tiene competencias en materia de empleo, se debe potenciar la comunicación con el servicio de empleo y plantear acciones conjuntas que mejoren la orientación laboral de los estudiantes.
- La **falta de disponibilidad de estadísticas armonizadas en cuanto a número, características y estudios** de los estudiantes con discapacidad de las universidades, dificulta la comparación de datos entre universidades y la obtención de una imagen global de la discapacidad en la universidad.
- Se ha detectado una **falta de registro y seguimiento de las ofertas de empleo y prácticas destinadas a egresados y estudiantes con discapacidad o cubiertas por estudiantes con discapacidad**. La falta de información podría influir en menor número de recursos para la orientación laboral a este colectivo.
- El **apoyo al emprendimiento específico para personas con discapacidad** es escaso, aunque las universidades están haciendo un importante esfuerzo para promover el emprendimiento en toda la comunidad universitaria, no solo estudiantes y egresados sino también PAS y profesorado.
- La **realización de prácticas extracurriculares durante los estudios** es un factor que favorece la futura empleabilidad, por lo que desde las universidades se debería intentar poder **flexibilizar estas prácticas**, tanto en el periodo de realización como mediante facilidades en caso de necesitarse productos de apoyo o introduciendo prácticas virtuales (ya sea algunos días a la semana, una vez que el estudiante ya ha adquirido una formación presencialmente o durante todas las prácticas).
- Las universidades deben velar por que las **prácticas extracurriculares** que gestionan sean **formativas**, para lo que se requiere interacción tanto con las empresas y otras organizaciones que las convocan como una **adecuada tutorización** para los estudiantes.
- Se deben potenciar las acciones formativas por las que los estudiantes universitarios con discapacidad puedan tener acceso a adquirir y entrenar **competencias transversales** para el empleo.
- La implantación de programas de *mentoring* se demuestra como una importante herramienta, facilitadora, a través de la que se podría reforzar el acceso de los estudiantes con discapacidad a los recursos existentes y/o como vía para la recogida de propuestas novedosas.

Entidades relacionadas con discapacidad

- Las fundaciones, asociaciones y otras entidades implicadas deben hacer un mayor esfuerzo en la **orientación académica y laboral** de los más jóvenes.
- Las fundaciones, asociaciones y otras entidades son identificadas como un facilitador para la empleabilidad de colectivos específicos por sus programas de empleo más adaptados a las distintas necesidades, por lo que deberían seguir trabajando en esta línea. En este sentido sería relevante que se mantengan los apoyos para la ejecución de las acciones de mentorización y adquisición de competencias transversales detectadas como necesarias.
- Asimismo, están bien posicionadas para participar en **acciones de sensibilización e información a empresas** y a destacar ejemplos de buenas prácticas.
- Varias entidades **financian programas en distintas universidades**. Algunos son específicos de una universidad, pero otros permiten replicar y extender buenas prácticas a varias universidades y beneficiar a un mayor número de estudiantes. Esta dotación de recursos externa, ya sea económica, proporcionando productos de apoyo o mediante el asesoramiento, es en muchos casos determinante para que se puedan abordar iniciativas y programas que de otro modo no serían posibles.

Estudiantes

- **La empleabilidad de un estudiante depende, ante todo, del propio estudiante y qué decisiones va tomando para mejorar la misma.** La elección de la titulación universitaria va a determinar en gran medida su futuro laboral, pero también aquellas actividades extracurriculares en las que se embarque, su capacidad de aprendizaje permanente y de continuar formándose cuando finalice sus estudios, y el desarrollo de las competencias transversales que logre.
- A pesar de que muchos estudiantes consideran que la **realización de prácticas** durante los estudios facilita la inclusión laboral, algunos encuentran dificultades para compaginarlas con los estudios, no se informan sobre este tipo de prácticas extracurriculares o no localizan dónde realizarlas. Como posibles alternativas, se plantea que los estudiantes puedan realizar prácticas, por ejemplo, en los meses de verano cuando no tienen clase, o que tengan opción a realizar prácticas virtuales (algunos días a la semana, durante parte del periodo de prácticas o completamente). Si bien empresas y universidad tienen un importante papel para favorecer la creación de este tipo de prácticas y su difusión, también los estudiantes deben ser proactivos en su búsqueda.
- La **movilidad (internacional y/o nacional)** se percibe como un facilitador para la inclusión laboral, ya sea durante los estudios (como por ejemplo el programa Erasmus) o a la finalización de los mismos para la realización de prácticas o con un contrato de trabajo.

Tabla iii. Resumen de las propuestas de mejora

Agente	Aspectos de mejora
Empresas	· Potenciar la comunicación con los servicios de empleo y prácticas de las universidades. · Incrementar el número de ofertas de prácticas para la incorporación de estudiantes con discapacidad. · Formar al personal de reclutamiento para abordar adecuadamente los procesos de selección con personas con discapacidad.
Universidades	· Potenciar la comunicación con empresas e instituciones para la inclusión laboral de sus estudiantes y egresados, en ofertas de empleo y/o prácticas. · Dar mayor visibilidad de sus servicios de orientación al empleo (organización de charlas y talleres, etc.). · Cuando el servicio de atención a la discapacidad no tiene competencias en materia de empleo, se debe potenciar la comunicación con el servicio de empleo y plantear acciones conjuntas. · Registrar y analizar la información relacionada con la discapacidad (número de estudiantes, titulaciones, etc.). · Realizar un registro y seguimiento de las ofertas de empleo y prácticas destinadas a egresados y estudiantes con discapacidad o cubiertas por estudiantes con discapacidad. · Potenciar las acciones de formación para la adquisición de competencias transversales para el empleo así como programas de <i>mentoring</i> que permitan ofrecer seguimientos y orientación personalizados. · Potenciar el apoyo al emprendimiento específico para personas con discapacidad.
Entidades relacionadas con discapacidad (fundaciones, asociaciones y otras entidades)	· Hacer un mayor esfuerzo en la orientación académica y laboral de los más jóvenes. · Continuar y potenciar sus programas de empleo más adaptados a las distintas necesidades de colectivos específicos. · Participar en acciones de sensibilización e información a empresas y destacar ejemplos de buenas prácticas. · Continuar y potenciar el apoyo a programas en distintas universidades, ya sea con recursos económicos, proporcionando productos de apoyo o mediante el asesoramiento.
Estudiantes	· Informarse adecuadamente para la elección de la titulación universitaria y la universidad (salidas profesionales, tasas de empleo, etc.). · Adquirir o mejorar competencias transversales. Para ello, pueden embarcarse en actividades extraacadémicas. · Apostar por la formación y el reciclaje continuo a lo largo de toda su vida profesional. · Realizar prácticas extracurriculares. · Aprovechar las opciones de movilidad (internacional y/o nacional).

Por último, queremos **agradecer a todas aquellas personas e instituciones que han colaborado en este estudio su participación**, tanto a los servicios de atención a las personas con discapacidad y centros de orientación al empleo de las universidades, como a los estudiantes y egresados que han sido entrevistados y los estudiantes que han respondido al cuestionario online, las empresas que nos han facilitado su percepción sobre la incorporación de titulados universitarios con discapacidad así como estudiantes en prácticas, y entidades como FSC Inserta, Fundación Universia o Fundación Adecco, quienes nos han proporcionado información tanto cualitativa como cuantitativa.

1. PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO

La Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad (en adelante Fundación ONCE), constituida por Acuerdo del Consejo General de la ONCE, de fecha 8 de enero de 1988, y aprobada y calificada por el entonces Ministerio de Asuntos Sociales como Entidad de Beneficencia Particular con carácter asistencial, tiene entre sus fines el de la promoción y el desarrollo de programas y actuaciones dirigidas al fomento de la cooperación y la plena integración social de las personas con discapacidad.

En el marco de sus fines fundacionales, uno de los principales objetivos de la Fundación ONCE es el desarrollo de acciones tendentes a la promoción de la formación y el empleo de las personas con discapacidad en cuanto instrumento adecuado para su integración socio laboral siendo éste además un objetivo prioritario y específico del Programa Operativo de “Lucha contra Discriminación 2007-2013”.

La Comisión Europea mediante Decisión C(2007)6735 de fecha 18 de diciembre de 2007 aprobó el Programa Operativo de “Lucha contra la Discriminación 2007-2013” en el que se designa a la Fundación ONCE como Organismo Intermedio para el desarrollo de las medidas incluidas en dicho programa.

En el ámbito del Programa Operativo se van a desarrollar actuaciones tales como itinerarios integrados de inserción socio-laboral, incluido el empleo con apoyo, ayudas al autoempleo, estudios, mejora de la competitividad de los Centros Especiales de Empleo, campañas de difusión y sensibilización así como el fomento del uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y la cooperación transnacional. Todas estas acciones estarán cofinanciadas por el Fondo Social Europeo (FSE).

En este marco, la Fundación ONCE consideró necesario la realización de un estudio que analizara la empleabilidad de los estudiantes y titulados universitarios con discapacidad y sus necesidades formativas y de aprendizaje para una inclusión en empleos de calidad. Para ello convocó en 2014 un concurso del que resultó adjudicataria la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) con posterior ejecución a través del Centro de Atención a Universitarios con Discapacidad (UNIDIS).

2. OBJETIVOS

El presente estudio tiene como **objetivo general** analizar la empleabilidad de los estudiantes y titulados universitarios con discapacidad, así como sus necesidades formativas y de aprendizaje de forma que se propicie una inclusión efectiva en empleos de calidad. Asimismo, se pretende conocer la realidad del mercado de trabajo actual y su sintonía con la formación facilitada por las universidades.

Para poder analizar la empleabilidad de los estudiantes y titulados con discapacidad, la universidad necesita dimensionar qué demandan las empresas y qué conocimientos y habilidades son requeridos para el desempeño profesional. Los estudiantes y egresados, por su parte, deben conocer lo que piden las empresas para preparar mejor su inclusión laboral. Por consiguiente, los **objetivos específicos** sobre las que versa el estudio son:

1. Analizar si los estudiantes y titulados universitarios con discapacidad poseen los requisitos demandados por las empresas, en términos de formación, competencias y experiencia profesional y, si tienen los conocimientos que demandan los empleadores.
2. Identificar el grado de ajuste percibido entre los estudios realizados y las características y condiciones de los puestos de trabajo desempeñados en las experiencias de prácticas.
3. Conocer su percepción respecto a la utilidad de los estudios universitarios realizados.
4. Determinar las necesidades formativas y competenciales de los estudiantes y titulados universitarios con discapacidad vinculadas a los perfiles profesionales más demandados y nuevos yacimientos de empleo.
5. Revisar los recursos disponibles en las universidades españolas para las personas con discapacidad en materia de orientación profesional e intermediación laboral.
 - 5.1. Analizar los déficits detectados y plantear propuestas de mejora según los estándares deseados.
 - 5.2. Identificar experiencias replicables, perdurables y fácilmente implementables, valoradas de forma satisfactoria por las personas con discapacidad.

3. METODOLOGÍA

Para lograr los objetivos propuestos en esta investigación, se han realizado diferentes acciones, procedimientos y estudios tanto cualitativos como cuantitativos distribuidos en cinco fases (véanse Tablas 1 a 5).

Tabla 1. Fases del estudio: Fase 1 – Recogida de Información

Acciones	Procedimiento
- Localizar el catálogo de estructuras intervinientes en las actuaciones destinadas a la promoción profesional de los estudiantes y titulados universitarios con discapacidad en las universidades españolas: Servicios de Atención a la Discapacidad; Centros de Orientación, Información y Empleo; Agencias de Colocación; Fundaciones Privadas y Públicas; u otras. - Recopilar la información ofrecida por una muestra de las estructuras identificadas en la anterior acción en lo que a protocolos de atención a las personas con discapacidad se refiere. - Analizar las demandas formativas y competenciales requeridas por el tejido empresarial a través de las ofertas de empleo y prácticas gestionadas por las universidades.	- Búsqueda y procesamiento de los datos obtenidos a través de: directorios de universidades españolas, páginas web de universidades españolas y administraciones públicas, información facilitada por la Red Universitaria de Asuntos Estudiantiles (RUNAE) a través de sus áreas de Empleo y Atención a la Diversidad, información facilitada por la Red de Servicios de Atención a Personas con Discapacidad en la Universidad (SAPDU), servicios de empleo de las Confederaciones de Asociaciones de atención a la discapacidad, Fundación ONCE, FSC-Inserta, Fundación Universia, Fundación Integra y cualquier otra fuente documental que se estime relevante. - Recogida de los datos ofrecidos por los canales de publicación de ofertas de empleo y prácticas utilizados por el tejido empresarial para captar candidatos en los procesos de selección de posiciones vacantes. - Realización de entre 25 a 30 entrevistas abiertas presenciales a técnicos de servicios de atención a la discapacidad en la universidad con competencias en materia de empleo y prácticas o, en su defecto, a técnicos de otros servicios con funciones similares (COIE, Fundaciones, etc.). La elección del número de entrevistas a realizar se obtiene del número de universidades existentes en la Comunidad de Madrid, más una o dos universidades representativas (en términos de número de estudiantes con discapacidad matriculados y experiencias desarrolladas) de cada una de las demás Comunidades Autónomas. - Realización de entrevistas abiertas presenciales a los responsables de diferentes estructuras seleccionadas como ejemplo de desarrollo de buenas prácticas para la inclusión laboral de los estudiantes y titulados universitarios con discapacidad (Servicios de Empleo de las Confederaciones de Asociaciones del sector de la discapacidad, Fundaciones privadas y cualquier otra entidad que se considere relevante).

Tabla 2. Fases del estudio: Fase 2 – Análisis y Evaluación

Acciones	Procedimiento
- Elaborar un diagnóstico de la situación en cuanto a los recursos ofrecidos para la promoción profesional de los estudiantes y titulados universitarios con discapacidad, identificando fortalezas y déficits. - Reseñar un inventario de buenas prácticas, replicables, exitosas, desarrolladas por las universidades españolas, como elementos facilitadores de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. - Evaluar los niveles formativos y competenciales de los estudiantes y titulados universitarios con discapacidad en virtud de las demandas del mercado de trabajo.	- Entrevistas abiertas presenciales a una muestra de estudiantes y titulados universitarios con discapacidad vinculados a cada una de la estructuras seleccionadas como ejemplo de desarrollo de buenas prácticas para la inclusión laboral de estudiantes y titulados universitarios con discapacidad contactadas en la Fase 1. - Aplicación de un cuestionario a una muestra de mil estudiantes universitarios con discapacidad teniendo en cuenta tipologías de discapacidad, distribución geográfica y todas aquellas variables que permitan ofrecer una perspectiva amplia de la realidad objeto de estudio. - Comparar los niveles formativos y competenciales demandados por las empresas con los adquiridos por los estudiantes y titulados universitarios con discapacidad para elaborar un diagnóstico aproximado de los déficits detectados.

Tabla 3. Fases del estudio: Fase 3 – Propuestas de Intervención

Acciones	Procedimiento
- Proponer estrategias de mejora para facilitar la incorporación de medidas que minimicen los déficits detectados. - Plantear acciones de orientación y capacitación que permitan responder a las nuevas demandas ofrecidas por el mercado de trabajo.	- Establecimiento de las recomendaciones y concreción de propuestas para una mejor orientación en el aprendizaje de nuevas competencias y campos de empleabilidad. - Propuestas de sinergias y colaboraciones a desarrollar a medio plazo para la implementación de las recomendaciones dictadas a partir de los resultados establecidos.

Tabla 4. Fases del estudio: Fase 4 – Publicación de Resultados

Acciones	Procedimiento
• Describir y enumerar los recursos que las universidades españolas destinan al colectivo de universitarios con discapacidad. • Detallar medidas y acciones tomadas desde todas las instituciones para favorecer la inclusión de las personas con discapacidad en la comunidad universitaria. • Identificar las carencias en los servicios que se ofrecen a los estudiantes con discapacidad en las universidades españolas y los ejemplos de buenas prácticas en los servicios que se ofrecen a los estudiantes con discapacidad en las universidades españolas. • Proponer otras medidas, recursos o acciones que se podrían poner en marcha para favorecer la presencia, inclusión y participación del colectivo de personas con discapacidad en la comunidad educativa universitaria. • Poner de manifiesto las consideraciones de los estudiantes y titulados universitarios con discapacidad como agentes principales del estudio.	• Compilación de los datos obtenidos de la ejecución de las entrevistas, análisis de datos y corrección de cuestionarios aplicados. • Selección de los aspectos formales de la edición del estudio (portada, formato de edición física, formato de la edición digital, etc.).

Tabla 5. Fases del estudio: Fase 5 - Difusión del Estudio

Acciones	Procedimiento
• Difusión de los resultados del estudio.	• Acto de presentación pública. • Grabación de programas de radio y televisión.

Como fuente imprescindible de información y asesoramiento se ha acudido a los Servicios de Apoyo a las Personas con Discapacidad en las Universidades, así como, en aquellos casos en los que estos servicios no tienen competencias en materia de empleo y prácticas, a los Servicios Universitarios de Empleo (COIE). A través del Área de Empleo de la Red Universitaria de Asuntos Estudiantiles (RUNAE), se solicitó en julio de 2014 la colaboración de dichos Servicios de Empleo en este sentido.

Para recabar dicha información, se han realizado 29 entrevistas semiestructuradas en universidades (véase apartado 5. Información recabada de las universidades) y un estudio cuantitativo sobre incorporación de egresados / estudiantes con discapacidad en una muestra de 32 empresas (véase apartado 4.2 Estudio cuantitativo sobre la inclusión laboral de universitarios con discapacidad).

Asimismo, se ha recabado información de diferentes entidades del ámbito de la discapacidad, seleccionadas como ejemplo de desarrollo de buenas prácticas para la inclusión laboral de estudiantes y titulados universitarios con discapacidad.

Con el objetivo de recoger la percepción de estudiantes y egresados sobre el ajuste entre las competencias demandadas por el mercado laboral y sus propias competencias, se han realizado 33 entrevistas abiertas a una muestra de estudiantes y titulados universitarios con discapacidad. Por otra parte, se ha aplicado un cuestionario online a una muestra de 983 estudiantes universitarios con discapacidad teniendo en cuenta tipologías de discapacidad, distribución geográfica y todas aquellas variables que permitan ofrecer una perspectiva amplia de la realidad objeto de estudio.

A continuación, se recogen las fuentes secundarias que se han consultado para analizar la situación de los estudiantes universitarios con discapacidad y su inclusión profesional, incluyendo estadísticas oficiales e informes elaborados por distintos organismos públicos y privados, así como otros documentos relevantes. En el apartado Referencias se puede encontrar información detallada de cada documento.

Tabla 6. Fuentes secundarias consultadas

Fuente	Año	Autor o entidad
Datos básicos del sistema universitario español	2015 y 2013	MECD
La universidad española en cifras	2015 y 2012	CRUE
La movilidad transnacional de los estudiantes universitarios con discapacidad: Estudio de situación y retos de futuro	2015	Fundación ONCE
Guía atención a la discapacidad en la universidad	2015 - 2013	Fundación Universia
El empleo de las personas con discapacidad	2014 y 2013	INE
Los perfiles de la oferta de empleo	2014 - 2012	Observatorio de las Ocupaciones del Ministerio de Empleo
Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad estatal	2014 y 2013	Observatorio de las Ocupaciones del Ministerio de Empleo
I y II Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad	2014 y 2011	Fundación Universia, CERMI y PwC
V Informe Adecco Professional	2014	Adecco
Búsqueda de empleo y reputación digital en la era 3.0	2014	Adecco
El perfil del trabajador con discapacidad 2014	2014	Capgemini - Fundación Adecco
Las TIC como instrumento de inclusión de los estudiantes con discapacidad en la universidad española	2014	Cátedra Telefónica-UNED RCS

Fuente	Año	Autor o entidad
Generación de empleo para personas con discapacidad a partir de la computación en la nube	2014	CERMI
<i>Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions – The Erasmus Impact Study</i>	2014	Comisión Europea
<i>Employability and skills of higher education graduates</i>	2014	Comisión Europea
Oferta y demanda de empleo en España 2013	2014	Infoempleo-Adecco
Radiografía del mercado <i>freelance</i> en España	2014	InfoJobs Freelance
Inserción laboral de los egresados universitarios. La perspectiva de la afiliación a la Seguridad Social	2014	MECD y CCS
Informe cero - La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral	2014	ODISMET
Titulaciones más demandadas 2013	2014	Trabajando.es
Estado del mercado laboral en España	2014 y 2013	InfoJobs y ESADE
Memoria 2012	2013	FSC Inserta
Informe de competencias profesionales en preuniversitarios y universitarios de Iberoamérica	2013	Fundación Universia, Universidad Iberoamericana y Fundación Telefónica
<i>The 25 hottest skills that got people hired in 2013</i>	2013	LinkedIn
Perfil de los estudiantes universitarios con discapacidad	2013	Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED)
Memorias Fundación Universia	2012 - 2007	Fundación Universia
PAFET VII: Perfiles profesionales más demandados en el ámbito de los Contenidos Digitales en España 2012 – 2017	2012	Fundación Tecnologías de la Información
Las políticas sobre la discapacidad en el sistema universitario español	2011	MECD
Integración laboral de los universitarios españoles con discapacidad	2010	Fundación Universia y U. Ramon Llull
Discapacidad, estudios superiores, y mercado de trabajo. Barreras de acceso y repercusión en la inserción laboral	2009	F. ONCE y red2red
Panorámica de la discapacidad en España	2009	INE
Las competencias profesionales en los estudiantes preuniversitarios	2008	Universia, Accenture y Fundación Telefónica
Las competencias profesionales en los titulados	2007	Accenture y Universia
Guía de recursos para alumnado con discapacidad	2007	CERMI y MECD
Libro blanco sobre universidad y discapacidad	2007	Real Patronato sobre Discapacidad
Universidad y discapacidad: Guía recursos	2006	Cinca, Telefónica y CERMI

4. INFORMACIÓN DEL MERCADO LABORAL

Las personas con discapacidad presentan un índice menor de titulación universitaria que las personas sin discapacidad para todos los tramos de edad (MECD, 2011). En muchos casos, los bajos niveles formativos de las personas con discapacidad suponen una dificultad para acceder a un empleo cualificado (Fundación ONCE y Red2Red Consultores, 2009). Aunque el acceso a la educación superior de las personas con discapacidad ha evolucionado de forma positiva en los últimos años, estas tienen que superar múltiples barreras en el acceso y finalización de los estudios superiores. Si bien la probabilidad de inserción mejora conforme aumenta el nivel de estudios, para el mismo nivel de estudios las personas con discapacidad tienen más dificultades para insertarse laboralmente que las personas sin discapacidad. Por otra parte, “Entre los criterios de las personas con discapacidad en la elección de una carrera o ciclo formativo de grado superior primarían, en mayor medida que entre el resto de la población, razones de tipo práctico (como por ejemplo, elegir estudios con más salidas laborales), en detrimento de otro tipo de preferencias de carácter vocacional. Las personas con discapacidad acceden mayoritariamente a estudios superiores más vinculados con materias de ciencias sociales y a ciclos formativos de la rama administrativa, estudios vinculados a puestos de trabajo que requieren de una movilidad o de una comunicación más reducida.” (Fundación ONCE y Red2Red Consultores, 2009, p. 11).

4.1. Demandas formativas y competencias requeridas por el tejido empresarial: revisión de fuentes secundarias

Según los datos de la última Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia correspondiente a 2008 (INE, 2009), en España había 1.48 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar (edades entre 16 y 64 años), de las cuales el 41% recibía algún tipo de pensión, un 28.3% trabajaba y un 7.2% estaba en situación de desempleo. De las 419.300 personas que estaban trabajando, el 42.8% presentaba una discapacidad auditiva, el 32.8% visual y el 21.6% de movilidad. 136.100 de las personas en edad de trabajar estaban buscando empleo (22.1% por mejora de empleo), mientras que 851.200 no buscaban empleo (el 64.4% no podían trabajar y otro 24.6% creían que era difícil). **Si en el total de la población el 24.1% cuentan con estudios universitarios o equivalentes, en la población con discapacidad este porcentaje se reduce al 10.5%.** Por el contrario, el 20.1% de la población con discapacidad no sabía leer o escribir, o no había completado la educación primaria.

En cuanto al empleo de las personas con discapacidad, los datos correspondientes a la explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad (año 2013) publicados por el INE (2014) ponen de manifiesto que un 4.7% de la población española en edad laboral y residentes en hogares familiares tenía certificado de discapacidad (1.428.300 personas), de los cuales únicamente el 37.4% eran activos (frente al 77.2% de la población sin discapacidad). Esta tasa ha experimentado un ligero aumento a lo largo del periodo 2009-2013. La tasa de paro de las personas con discapacidad (35%) superó

en 9 puntos a la de la población sin discapacidad y la tasa de empleo ascendió al 24.3% (32.8 puntos inferior a la media para las personas sin discapacidad).

Tabla 7. Tasas de actividad personas con discapacidad

Tipo de tasa	Valor
Tasa actividad	37.4%
Tasa empleo	24.3%
Tasa paro	35.0%

Fuente: INE (2014), a partir de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad del año 2013.

Tabla 8. Actividad / inactividad laboral personas con discapacidad por sexo

Personas con discapacidad	Total	Hombres	Mujeres
Total	1428.3	778.6	649.7
Activos	533.6	310.8	222.8
Activos - Ocupados	346.6	202.4	144.2
Activos - Parados	187.0	108.4	78.5
Inactivos	894.7	467.7	427.0

Fuente: INE (2014), a partir de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad del año 2013.

Nota: Todos los datos están expresados en miles de personas y se refieren a población en edad laboral con certificado de discapacidad.

De los ocupados, el 88.4% eran asalariados y el 79.2% tenían contrato indefinido. En el periodo 2009-2013, la tasa de empleo ha descendido para ambos grupos de población. En comparación con la población activa sin certificado de discapacidad, las personas con discapacidad contaban con un menor nivel de estudios, que en el caso de los estudios superiores supone el 22.4% frente al 36.6% de la población sin discapacidad. Esta diferencia en cualificación puede determinar diferencias en la situación laboral y tasa de paro. Además, el porcentaje de mujeres con discapacidad ocupadas sobre el total de mujeres con discapacidad activas (64.7%) es ligeramente inferior al de hombres con discapacidad ocupados sobre el total de activos (65.1%). Los ocupados con discapacidad tienen más representación en “Actividades sanitarias y de servicios sociales”, “Administración Pública y Defensa, Seguridad Social obligatoria” y en “Actividades administrativas y servicios auxiliares”. Por tramos de edad, es preocupante la caída en la actividad de los jóvenes con discapacidad. No obstante, el desempleo aumentó con mayor intensidad en el colectivo de personas con discapacidad frente al de población general en todos los grupos de edad. Dentro del colectivo con discapacidad, el grado de discapacidad se relaciona negativamente con la actividad. Por tipo de discapacidad, las personas con deficiencias auditivas encabezan la tasa de actividad (59.5%), mientras que en el extremo

opuesto se sitúa la discapacidad intelectual (27.5%). Existen también importantes diferencias en cuanto a la tasa de actividad según la Comunidad Autónoma.

Tabla 9. Tasas de actividad en función del nivel de estudios

Activos según discapacidad								
Nivel estudios	Activos	Ocupados	Parados	%parados/ total activos con discap.	%ocupados/ total activos con discap.	Tasa actividad	Tasa empleo	Tasa paro
Analfabetos	5.9	3.6	2.3	39.0%	61.0%	0.4%	0.2%	0.4%
Primaria	99.1	53.8	45.3	45.7%	54.3%	6.8%	3.7%	8.5%
Secundaria y programas de formación e inserción profesional	309.0	192.6	116.3	37.6%	62.3%	21.3%	13.3%	21.9%
Superiores	119.7	96.6	23.1	19.3%	80.7%	8.3%	6.7%	4.3%
TOTAL	533.6	346.6	187.0	35.0%	65.0%	36.8%	23.9%	35.2%

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2014).

Nota: Datos expresados en miles de personas.

El Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal publica desde el año 2003 el “Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad estatal”. El último informe, publicado en 2014 con datos de 2013, refleja que, por nivel formativo de los trabajadores con discapacidad contratados, las personas con titulación universitaria representan únicamente el 5.60% del total, la mitad del peso que en la contratación estatal (10.13%). En cambio en el caso de las personas en situación de desempleo, el 9.97% cuenta con estudios postsecundarios (FP grado superior y universitarios), el 47.25% estudios secundarios (ESO, Bachillerato y FP de grado medio) y el 42.69% no tiene ningún tipo de titulación. En comparación con la población sin certificado de discapacidad, la mayor diferencia se encuentra en los titulados universitarios, ya que si en este grupo representan el 9.48% de los parados totales, los universitarios con discapacidad en paro son el 4.76%. Con respecto a 2012, la variación en el incremento del desempleo es más intensa a mayor nivel formativo. El 63% de las personas con discapacidad están en situación de inactividad, en particular un 1.25% por ser estudiantes. Por volumen de contratos en 2013, las personas con discapacidad con un nivel de ESO o inferior (incluyendo sin estudios) supuso el 69.68% del total, mientras que el 7.09% contaban con un título de FP de segundo grado y un 5.60% estudios universitarios (de ciclo medio, segundo ciclo y EEES).

Por sexo, las mujeres cuentan con mejor cualificación, tanto en FP de grado medio o superior (21.44% de los contratos frente al 15.27% de los hombres) como en titulación universitaria (el 8.53% eran universitarias frente al 3.61% de los universitarios). Si bien los hombres con discapacidad en edad de trabajar tienen mayor tasa de actividad y empleo que las mujeres, el

nivel formativo de los hombres se sitúa en los más bajos, mientras que las mujeres tienen mayor peso en los contratos con estudios universitarios. En cuanto al porcentaje de personas con discapacidad desempleadas, el 51.06% son mujeres y el 48.94% son hombres (la distribución por sexos de las personas con discapacidad es 45.51% mujeres y 54.49% hombres). Por sectores, existen grandes diferencias con respecto a la contratación estatal, ya que el peso del sector Servicios se sitúa 9 puntos porcentuales por encima, y el sector Industria en 2 puntos. Por el contrario, los sectores de Construcción y Agricultura tienen menor relevancia en el caso de personas con discapacidad. La movilidad laboral de los trabajadores con discapacidad es la menor de todos los colectivos con dificultades de inserción y, según los datos, el cambio de residencia únicamente se produjo en el 6.74% de los contratos. No obstante, esto supone un incremento de aproximadamente el 20% con respecto a 2012.

En cuanto a las ocupaciones, tanto para el colectivo de trabajadores con discapacidad como para la población estatal, la mayor parte de los contratos corresponden al grupo de Ocupaciones elementales. Las ocupaciones con menor número de contratos de personas con discapacidad son: Directores y gerentes; Técnicos y profesionales científicos e intelectuales; Técnicos profesionales de apoyo; Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria); y Operadores de instalaciones y maquinarias, y montadores. Estos grupos no alcanzan en conjunto el 10% de los contratos de personas con discapacidad en 2013. Además de las Ocupaciones elementales (43.50% de los contratos), destacan por la contratación de personas con discapacidad los epígrafes de Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (22.16%) y Empleados contables, administrativos y empleados de oficina (11.72%).

El año 2013 finalizó con 4.701.338 demandantes parados registrados en las oficinas del Servicio Público de Empleo, de los cuales el número de personas con discapacidad fue 138.441 (2.94% sobre el total estatal). Con respecto al año anterior, el número total de parados estatales ha experimentado una reducción de más del 3%, mientras que para el colectivo con discapacidad ha supuesto un aumento del 5.27%, siendo junto con los mayores de 45 años (incremento del 3.99%), los dos únicos colectivos con dificultades de inserción en los que se ha incrementado el peso sobre el total. Cabe destacar que en 2013 se redujo el porcentaje de menores de 25 años con discapacidad desempleados y, en general, a mayor edad mayor número de parados, lo que afecta especialmente a los mayores de 45 años. Las provincias con mayor número de contrataciones de personas con discapacidad en 2013 fueron Madrid, Barcelona, Valencia y Sevilla, mientras que las que menos contratos realizaron fueron Teruel, Soria, Ceuta y Segovia. Del total de los ocupados con discapacidad en 2012, el 87.96% eran asalariados (de estos el 73.14% trabajaban en el sector privado y 26.86% en el público); 11.95% trabajadores por cuenta propia (26.35% eran empleadores, 65.41% empresarios sin asalariados y 8.24% estaba en otra situación); y el 0.08% restante se encontraba en otra situación profesional. Con respecto a las personas sin discapacidad, estas tienen mayor tendencia a establecerse como trabajadores por cuenta propia por lo que el porcentaje de asalariados fue menor (82.66%). Por otra parte, la tasa de personas con discapacidad fue

mayor en el sector público (2.81) que en el sector privado (2.04). Las actividades económicas con mayor volumen de contratos de personas con discapacidad fueron:

1. Servicios a edificios y actividades de jardinería
2. Actividades de servicios sociales sin alojamiento
3. Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas
4. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
5. Otros servicios personales
6. Transporte terrestre y por tubería
7. Asistencia en establecimientos residenciales
8. Industrias de la alimentación
9. Almacenamiento y actividades anexas al transporte
10. Actividades de alquiler

Las actividades con mayores tasas de contratación de personas con discapacidad fueron: “Actividades de servicios sociales sin alojamiento”, “Servicios a edificios y actividades de jardinería”, “Fabricación de vehículos a motor” y “Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos”.

Existe una clara **correlación entre el nivel de estudios de las personas con discapacidad y el nivel de empleo** (Real Patronato sobre Discapacidad, 2007). El mayor porcentaje de personas con formación universitaria entre las cohortes más jóvenes de personas con discapacidad indica que el mayor acceso a este tipo de formación también alcanza a este colectivo, aunque para todos los tramos de edad es menor que para sus coetáneos sin discapacidad. No obstante, la presencia de las personas con discapacidad en puestos de alta cualificación sigue siendo baja, identificándose el acceso a la educación, principalmente universitaria, como un elemento relevante (Capgemini - Fundación Adecco, 2014).

Se debe resaltar la importancia de disponer de información actualizada para valorar el impacto de la introducción de nuevas medidas y programas, así como realizar un seguimiento adecuado de la evolución de los distintos indicadores relacionados con empleo y discapacidad, con especial foco en los estudiantes universitarios y egresados. En este sentido, la creación del **Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET)**², presentado en noviembre de 2014 e impulsado por Fundación ONCE y FSC Inserta, resulta un gran avance y se recomienda su consulta.

4.1.1. ¿Cuáles son las titulaciones más demandadas?

En el informe “Inserción laboral de los egresados universitarios. La perspectiva de la afiliación a la Seguridad Social” (MECD y CCS, 2014) se analiza la transición de los egresados universitarios del año 2009-2010 (primer y segundo ciclo) al mercado de trabajo a través de los indicadores de su afiliación a la Seguridad Social. Entre otros datos, se identifican para las distintas ramas de conocimiento y titulaciones, la tasa de afiliación, porcentaje de autónomos, tipo de trabajo y jornada laboral, grupo de cotización al que pertenecen (universitario, medio y bajo-manual) y

² Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET): <http://www.odismet.es>

base de cotización. Para ello se ha seguido la evolución de los egresados en los años 2011, 2012, 2013 y 2014. En cuanto a la tasa de afiliación, esta aumenta con el paso del tiempo, del 43.4% en 2011 al 64.4% en 2014. Cabe destacar que la tasa de afiliación es mayor para las universidades privadas que para las públicas y que para las universidades no presenciales apenas hay variación en el periodo de tiempo considerado. Según los autores del informe, esto se debe a varios factores, entre otros, la diferente oferta académica de universidades públicas y privadas (algunas titulaciones con menor tasa de afiliación, como Bellas Artes, Biología, Filología Hispánica, Filología Inglesa, Historia, Historia del Arte o Química, se imparten mayoritariamente en universidades públicas y solo en una o dos privadas) y que muchas universidades privadas proceden del ámbito empresarial, lo que favorece la realización de prácticas con su influencia positiva en la incorporación al mercado laboral.

El informe “Inserción laboral de los egresados universitarios. La perspectiva de la afiliación a la Seguridad Social” pone de manifiesto la **falta de correlación entre las titulaciones más demandadas por los estudiantes y aquellas que consiguen una mejor tasa de afiliación en el mercado laboral**: en el primer año se observa una mayor tasa de afiliación en la rama de Ingeniería y Arquitectura (solo el 21% de los egresados cursaron una titulación relacionada), mientras que en el resto del periodo (2012-2014), es la rama de Ciencias de la Salud la que presenta mejores tasas (12% de los egresados). Sin embargo, las titulaciones que más demandan los universitarios (54.3% de los egresados) son las que se incluyen en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas. Las titulaciones de Artes y Humanidades son las que presentan las tasas de afiliación más bajas (también presentan poca elección, únicamente el 6.9% de los egresados). Por ámbito de estudio, las mayores tasas de afiliación al año de terminar corresponden a Informática, Formación de Personal Docente, Servicios Sociales e Ingeniería y profesiones afines, mientras que las menores tasas son para Humanidades, Ciencias de la Vida y Artes. Sin embargo, a los cuatro años de terminar los estudios existen diferencias. Las mayores tasas (superiores al 70%) se encuentran en Informática, Matemáticas y Estadística, Salud e Ingeniería y profesiones afines, frente a las menores tasas (inferiores al 50%) en Artes, Derecho y Humanidades.

Desglosando por titulación, al primer año de terminar se observan tasas de afiliación superiores al 65% para la diplomatura en Óptica y Optometría y varias Ingenierías (Electrónica, Informática e Industrial). En 2014, cuatro años después de finalizar, es la licenciatura en Medicina la que lidera las tasas de afiliación (92.9%), seguida de la diplomatura en Óptica y Optometría, la licenciatura en Ciencias Actuariales y Financieras, Ingeniería Automática y Electrónica Industrial, Ingeniería Electrónica y licenciatura en Farmacia. Nótese que existe una importante variación entre el número de egresados en 2009-2010 en Medicina (4.107) y el número de egresados en Ingeniería en Electrónica (143). Las tasas más bajas de afiliación corresponden a las Filologías (Gallega, Árabe, etc.), Historia, Filosofía e Historia del Arte, Arquitectura e Ingeniería Técnica Naval. Asimismo, ciertas titulaciones están más relacionadas con el trabajo por cuenta propia, como Odontología, Podología, Arquitectura o Veterinaria. No obstante, el porcentaje de autónomos afiliados a la Seguridad Social es del 7% el primer año y el 10,3% cuatro años después. En términos generales, aquellas titulaciones con mayor tasa de

afiliación son las que presentan menor temporalidad en los contratos, es decir, más contratos de tipo indefinido, aunque existen excepciones como por ejemplo en el área de Ciencias.

Atendiendo al grupo de cotización (universitario, medio y bajo-manual), el informe revela que solo uno de cada dos titulados universitarios pertenecen al grupo de cotización universitario, y que el crecimiento a lo largo de los cuatro años estudiados es mínimo (48.5% en 2011 y 55.5% en 2014). Por ramas de conocimiento, Ciencias de la Salud, Ingeniería y Arquitectura y Ciencias lideran la categoría de cotización universitaria, frente a Ciencias Sociales y Jurídicas y Artes y Humanidades donde el grupo bajo y manual (que no requiere cualificación) supone más del 30%, tanto al terminar la carrera como a los cuatro años. Las titulaciones con menor número de trabajos acordes a su nivel formativo son: Turismo, Administración y Negocios, Arte, Periodismo e Información.

Con carácter general, la tasa de empleo de las personas con formación universitaria es superior a la media, tanto en España como comparando datos de 21 países de la Unión Europea y los países de la OCDE (MECD, 2015). **Aunque las tasas de desempleo han aumentado internacionalmente en el periodo 2009-2012 para la población con educación superior, este incremento es más acusado en España, especialmente para el colectivo más joven (25-34 años).** No obstante, la formación superior de los egresados universitarios influye en una menor tasa de paro frente al conjunto de la población (CRUE, 2015). Es más, con los últimos datos disponibles, para las personas con estudios de doctorado la situación es cercana al pleno empleo. Asimismo, la educación superior se asocia a un mayor nivel de rentas del trabajo.

Según el portal de empleo Trabajando.com, las diez titulaciones más demandadas en España son las siguientes³:

1. Informática
2. Ingeniero en Informática
3. Licenciado en Administración y Dirección de Empresa
4. Ingeniero Industrial
5. Comercio y Marketing
6. Ingeniero en Telecomunicaciones
7. Licenciado en Economía
8. Industria
9. Administración
10. Ingeniero Técnico en Informática de Gestión

Titulaciones como Administración y Dirección de Empresas tienen un carácter generalista que da acceso a una amplia gama de puestos de trabajo y sectores. Pero no solo los conocimientos son importantes para acceder al mercado de trabajo, también se demandan competencias como el trabajo en equipo, buena capacidad de comunicación y mantenimiento de relaciones

³ Las carreras más solicitadas y los sectores con más demanda laboral en España (07/10/2013). Héctor G. Barnés. http://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-07/las-carreras-mas-solicitadas-y-los-sectores-con-mas-demanda-laboral-en-espana_36968/

personales, capacidad de liderazgo y de gestión de equipos. Por sectores, los más demandados son las siguientes:

1. Informática / Tecnología
2. Ingeniería
3. Consultoría / Asesoría / Auditoría
4. Publicidad / Marketing / Relaciones públicas
5. Tecnologías de información
6. Industria
7. Banca / Finanzas
8. Educación / Capacitación
9. Telecomunicaciones
10. Automoción

InfoJobs y ESADE con carácter anual publican el análisis de la actividad del portal durante el año previo, comparando con los datos históricos desde 2008 y datos externos de fuentes oficiales nacionales (INE o SEPE) e internacionales (Eurostat). A lo largo de 2013 se publicaron en InfoJobs 973.033 vacantes (comparando con el año anterior, supone un 10% más aunque supone un descenso respecto a 2008). Por número de vacantes, las 10 ocupaciones más demandadas corresponden a las siguientes (entre paréntesis se indica el porcentaje de vacantes en 2013):

1. Comercial y ventas (40%)
2. Informática y telecomunicaciones (17%)
3. Atención a clientes (11%)
4. Profesiones, artes y oficios (4%)
5. Ingenieros y técnicos (4%)
6. Turismo y restauración (4%)
7. Administración de Empresas (3%)
8. Venta al detalle (2%)
9. Educación y formación (2%)
10. Sanidad y salud (2%)

La mayor reducción en el número de vacantes entre 2008 y 2012 se produjo en las categorías de Finanzas y banca, Administración de empresas y Compras, logística y almacén. En 2012, las tres categorías profesionales que facilitaron la incorporación al mercado laboral de jóvenes sin experiencia fueron: Turismo y restauración, Venta al detalle y Atención a clientes. **Cabe destacar un aumento en el número de vacantes para autónomos o *freelance***, en 2013 un 10% con respecto a 2012 y 10 veces más que en 2008. Según el último informe publicado (InfoJobs y ESADE, 2014), se mantiene el desajuste entre oferta y demanda de empleo a nivel formativo. Mientras que el 45% de los demandantes tienen estudios universitarios, solo en el 21% de las vacantes se requiere titulación universitaria. Por categorías, los 10 grupos con menos inscritos por vacante en 2013 son las siguientes:

1. Informática y telecomunicaciones
2. Comercial y ventas

3. Finanzas y banca
4. Educación y formación
5. Profesiones, artes y oficios
6. Sanidad y salud
7. Atención a clientes
8. Ingenieros y técnicos
9. Marketing y comunicación
10. Calidad, producción e I+D

Por el contrario, al igual que en 2012, la competencia más alta por un puesto de trabajo está en los sectores de Venta al detalle, Administración de empresas y Recursos humanos. Los sectores tecnológico y energético fueron los que generaron el mayor número de puestos emergentes o nuevas oportunidades laborales, por ejemplo en 2013 programadores de aplicaciones móviles (puesto emergente con mayor demanda -2.360 vacantes-); técnicos energéticos; especialistas en HTML5; programadores, administradores de sistemas, analistas e ingenieros en el área de *cloud computing*; y analistas, programadores, arquitectos y consultores en el campo de *Big Data*. En el año 2012 también destacaba el perfil de *community manager* y *social media*.

Asimismo, resultan muy relevantes los datos de movilidad, ya que en 2013 el 33% de los candidatos indicaron buena predisposición al cambio de residencia por motivos de trabajo (frente al 28% en 2008) y el 29% de los candidatos solicitaron vacantes fuera de su comunidad (frente al 20% en 2011).

En cuanto a la retribución salarial, si bien se mantiene el desajuste entre oferta y demanda en general, las vacantes en las que se requiere titulación universitaria son las que ofrecen una remuneración más alta, en media 28.263€ brutos/año, lo que supone una diferencia de más de 8.000€ con respecto a estudios básicos o bachillerato. Las 10 ocupaciones con ofertas salariales por encima de la media son las siguientes:

1. Ingenieros y técnicos
2. Finanzas y banca
3. Inmobiliario y construcción
4. Educación y formación
5. Informática y telecomunicaciones
6. Calidad, producción e I+D
7. Legal
8. Sanidad y salud
9. Marketing y comunicación
10. Comercial y ventas

Otras ocupaciones, como Turismo o RR.HH. se encuentran por debajo de la media.

Dado que el 59% de las personas en situación de desempleo son jóvenes entre 16 y 29 años y los mayores de 45, en dicho informe se profundiza en cómo están viviendo esta situación ambos colectivos, así como la perspectiva de las empresas. Con el fin de mejorar su empleabilidad, un 56% de los jóvenes se está formando o reciclando, un 46% se está formando

específicamente en idiomas, el 27% están pensando en cambiar de sector, un 24% se ha planteado emprender, un 17% emigrar, y un 10% hacer voluntariado. La movilidad entre los jóvenes es muy alta: el 70% cambiaría de residencia si tuviese un empleo. Tanto empresas como candidatos consideran que los aspectos más valorados son la experiencia, los conocimientos y la estabilidad laboral y personal, aunque con distinto peso. Las carencias en idiomas y tecnología son un obstáculo para las empresas.

Respecto a las prácticas profesionales, en 2012 el 74% de los candidatos entre 16 y 29 años reconoció haber realizado prácticas en empresa, aunque el 65% no las consideró una herramienta útil para encontrar empleo. No obstante, el 74% estarían dispuestos a hacer prácticas sin remuneración.

Según el “V Informe Adecco Professional sobre carreras con más salidas profesionales” (Adecco, 2014), las titulaciones que más demandan las empresas son ADE, Ingeniería Técnica Industrial, Ingeniería Superior Industrial e Informática, seguidas de Ciencias Empresariales, Economía y Derecho. Si bien poseer una titulación universitaria no garantiza un puesto de trabajo, sí tiene un importante peso ya que del total de ofertas de empleo cualificado en 2013, el 61.4% exigía contar con titulación universitaria. Las titulaciones técnicas representan el 42.1% de las ofertas, mientras que las del área jurídico-social ascienden al 38%, las relacionadas con el área científico-sanitaria el 15.2% y las de humanidades se mantienen al igual que en años anteriores en el último puesto con únicamente el 4.7% de las ofertas (dentro de este grupo, Filología Inglesa y Traducción e Interpretación son las titulaciones más demandadas). Madrid, Cataluña, Andalucía y País Vasco son las comunidades con mayor demanda de titulados universitarios. Por sectores, destaca el sector Servicios y el de Informática e internet. El 32.4% de las ofertas para licenciados y el 29.6% de las ofertas para diplomados requieren el dominio de al menos un idioma (en el 90% de los casos, el inglés, mientras que en segundo lugar se sitúan el francés y el alemán con un 8% respectivamente).

Adecco Professional, división del Grupo Adecco especializada en la selección de perfiles cualificados, e Infoempleo, ofrecen desde hace 17 años un análisis de las titulaciones con mayores salidas profesionales cuya última edición es el “Informe Infoempleo Adecco, Oferta y demanda de empleo en España 2013” (Infoempleo-Adecco, 2014). Para ello, Infoempleo y Adecco han analizado diversas fuentes de información: ofertas de empleo del portal Infoempleo.com; ofertas de empleo en prensa local, regional y nacional; ofertas de empleo facilitadas por Adecco; 14.514 encuestas válidas a profesionales y a empresas; análisis cualitativo de las ofertas de trabajo de los principales portales de empleo e indicadores objetivos del INE y del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Mediante encuestas a profesionales de RR.HH. se ha profundizado en la empleabilidad, entendida como las habilidades y capacidades para adaptarse en la empresa. Las habilidades más destacadas son: conocimientos especializados, habilidades organizativas, habilidades relacionales y habilidades motivacionales. Para el caso de técnicos y empleados, los conocimientos son el aspecto más valorado, mientras que para directivos y técnicos, las habilidades organizativas ocupan el primer lugar. Dentro de los conocimientos, están los relativos al puesto, a las nuevas tecnologías y los idiomas. Si para el 61.44% de las ofertas se exigía contar con titulación

universitaria, para el 5.9% es requisito la formación de postgrado. El 28.39% de las ofertas no demandaba experiencia, el 1.07% menos de 1 año, y solo el 20.43% más de cinco años.

4.1.2. Los perfiles de la oferta de empleo

El Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal publica anualmente desde 2011 “Los perfiles de la oferta de empleo”, un estudio de ámbito estatal sobre los perfiles profesionales y las competencias que requieren cada año las empresas para cubrir sus puestos de trabajo. En 2014, como resultado del análisis de más de 230 sitios webs e información de 2.473 ofertas de empleo, se han detectado 17 perfiles profesionales con considerable potencial de empleo y excelentes perspectivas. En la siguiente tabla se recogen estos 17 perfiles junto con los 18 perfiles identificados en 2012 y 2013. No todas las ocupaciones recogidas requieren una titulación universitaria ni son específicas para personas con discapacidad, pero se ha considerado de interés su inclusión en el presente estudio por el nivel de profundidad con el que se analiza cada una de ellas y porque puede resultar de utilidad tanto para estudiantes y recién egresados como para personas que todavía no han elegido su carrera o que buscan una reorientación profesional.

Tabla 10. Perfiles profesionales con considerable potencial de empleo y excelentes perspectivas

2012	2013	2014
Directores comerciales, de investigación y desarrollo	Fisioterapeutas	Veterinarios
Médicos de familia y especialistas	Ingenieros en telecomunicaciones	Farmacéuticos
Otros profesionales de la formación	Diseñadores gráficos y multimedia	Odontólogos y médicos estomatólogos
Ingenieros industriales y de producción	Desarrolladores de videojuegos	Ópticos / optometristas
Profesionales de las tecnologías de la información	Programadores informáticos	Profesores de enseñanza no reglada de idiomas
Representantes, agentes comerciales y afines	Técnicos de laboratorio en química industrial	Profesionales de la publicidad, comercialización y relaciones públicas
Profesionales del área de apoyo en la empresa	Técnicos en control de calidad	Especialistas en ciberseguridad
Cocineros	Animadores de tiempo libre	Monitores e instructores de actividades deportivas
Camareros	Empleados administrativos comerciales	Técnicos de grabación audiovisual
Vendedores en tiendas y almacenes	Empleados de logística y transporte de mercancías	Empleados de estación de servicio

2012	2013	2014
Auxiliares de enfermería	Empleados administrativos	Guías turísticos
Trabajadores de los cuidados a las personas	Recepcionistas de hoteles	Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización
Peluqueros y especialistas en tratamientos de estética	Teleoperadores y operadores de telemarketing	Montadores de estructuras metálicas
Personal de seguridad privada	Promotores de venta	Ajustadores y operadores de máquinas-herramienta
Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	Cajeros y reponedores de comercio	Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas
Soldadores	Mecánicos de mantenimiento	Panaderos, pasteleros y confiteros
Mecánicos y reparadores de equipos electrónicos	Mantenedores de edificios	Ayudantes de cocina
Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	Trabajadores del transporte de mercancías y descargadores	

Fuente: Elaboración propia a partir de los perfiles del Observatorio de las Ocupaciones (2012 - 2014).

Para seleccionar las ocupaciones, entre otros criterios, se eligieron aquellas con una evolución positiva en la contratación en los 18 meses previos así como ocupaciones no analizadas en anteriores estudios. Para cada una de estas ocupaciones se ha elaborado una ficha en la que: 1) se caracteriza la oferta de empleo (condiciones laborales, competencias y habilidades, distribución geográfica, etc.); 2) se presentan los indicadores laborales más relevantes del grupo profesional en el que está encuadrado el perfil (desempleo y contratación, comportamiento, evolución, mecanismos de entrada y salida del mercado, movilidad, etc.), incluyendo el porcentaje de personas con discapacidad paradas y contratadas con respecto al total; y 3) se indican los aspectos formativos relacionados con el perfil así como las funciones. En el informe de 2012, la información se presenta de forma ligeramente diferente.

Del análisis realizado en 2014, los autores concluyen que, si bien las ofertas especifican las competencias técnicas requeridas para el puesto, **cada vez es más relevante para los empleadores la actitud de los candidatos, las habilidades personales y sociales, que también se detallan en las ofertas y que son un requisito transversal para la mayor parte de las ocupaciones. Estas competencias son importantes tanto en la fase de acceso al empleo como para su mantenimiento.**

En el informe correspondiente a 2014 se recoge un listado de **actitudes frecuentemente incluidas en las ofertas** y que pueden facilitar la búsqueda y mantenimiento de un trabajo o su creación:

- Responsabilidad y compromiso con los objetivos de la empresa
- Iniciativa y dinamismo
- Trabajo en equipo

- Actitud creativa
- Disposición al aprendizaje continuo
- Inclínación a la innovación y a nuevos métodos de trabajo
- Calidad
- Orientación al cliente
- Buen comunicador
- Esfuerzo, flexibilidad, organización, etc.

De entre ellas, destaca la función comercial y la orientación al cliente. **Otros aspectos importantes** son: la **experiencia previa**, el conocimiento de **idiomas** (especialmente inglés), habilidades relacionadas con las **tecnologías de información y la comunicación**, así como **movilidad geográfica y funcional**. Asimismo, algunos perfiles presentan mayor tendencia al autoempleo y emprendimiento (como los veterinarios o los profesionales de la publicidad). En cuanto al nivel formativo, la Formación Profesional y los estudios universitarios son los más solicitados, siendo cada vez más relevante la formación en áreas complementarias, los perfiles polivalentes y la especialización continua. En el informe de 2013 también se resalta el mayor nivel de exigencia del mercado laboral, ya que **no se trata únicamente de tener una titulación, se debe contar con habilidades y competencias que añadan valor a la relación laboral**. Dado que la experiencia es un requisito clave, es importante establecer mecanismos que ayuden a pasar del ámbito académico al laboral.

Puesto que en los últimos años se está incrementando la demanda de profesionales autónomos o *freelance*, se ha revisado también qué es lo que se está demandando a este tipo de perfil. Según el informe Infojobs Freelance (2014), en primer lugar, con un 19% se ubica la industria de Tecnologías de la información y programación, seguida de Diseño y multimedia (14%), Comercial y Ventas (10%), Ingeniería y Arquitectura (10%), Formación (10%) y Legal (9%). Por el contrario, son las categorías de Salud y deporte (2%) y Actividades artísticas (2%) las que menos oportunidades generan para este tipo de profesionales. Por otra parte, existe una previsión de que en los próximos años aumente la contratación de empleados autónomos, especialmente las empresas medianas pero también las pequeñas.

4.1.3. Panorama de cualificaciones de la Unión Europea

Pese a los altos niveles de desempleo, en la UE existen aproximadamente dos millones de puestos de trabajo sin cubrir. En diciembre de 2012 la Comisión Europea presentó el sitio web “Panorama de Cualificaciones de la UE” (*EU Skills Panorama*⁴) para ofrecer información cuantitativa y cualitativa sobre las necesidades de aptitudes a corto y medio plazo, la oferta de aptitudes y la inadecuación entre oferta y demanda. Esta iniciativa, que recoge datos y previsiones de la UE y los Estados miembros, destaca las profesiones con mayor expansión, difíciles de cubrir y con numerosas vacantes, proporcionando información detallada por sectores, profesiones y países. Según el informe “Employability and skills of higher education graduates” (Comisión Europea, 2014), **los seleccionadores destacan la importancia de las aptitudes o competencias no ligadas al conocimiento que subyacen a la empleabilidad.**

⁴ “Panorama de Cualificaciones de la UE”: <http://euskills panorama.cedefop.europa.eu/>

Aunque los graduados con educación superior no han sido inmunes a la crisis económica, su situación frente al desempleo ha sido mejor que para aquellos jóvenes con menor cualificación. La tasa de empleo para aquellos que no cuentan con educación superior descendió del 77.1% en 2008 al 69.5% en 2013, mientras que para los graduados con educación superior el decremento fue menor, del 86.8% en 2008 al 80.7% en 2013.

No obstante, la crisis ha afectado más al desempleo entre los jóvenes, con independencia de su nivel formativo, en comparación con otros grupos de edad. En media en la UE, los titulados con educación superior encuentran más rápidamente un trabajo y estos están mejor remunerados. Sin embargo, estos trabajos no siempre se encuadran en el nivel educativo y competencial de los egresados, ya que **se estima que uno de cada cinco egresados está sobrecualificado para su puesto**. Existen importantes diferencias entre países. Las titulaciones relacionadas con la Tecnología o la Medicina favorecen la inserción laboral, mientras que las Ciencias Sociales, Humanidades, Artes o Educación presentan menores tasas de empleo. En España se estima por ejemplo que los recién titulados tardan en media 7 meses en encontrar un empleo tras finalizar sus estudios, frente a los 5.1 meses de media de la UE. La tasa de empleo de los recién titulados con educación superior ha descendido del 85% en 2008 al 66% en 2013, descenso mayor que el que se ha producido en la tasa de empleo general (personas entre 20 y 64 años).

Las aptitudes que los empleadores más destacan en el ámbito europeo son: trabajo en equipo; aptitudes específicas del sector; comunicación; informática; adaptación a nuevas situaciones; habilidad lectoescritora; aptitudes analíticas y de solución de problemas; y, para algunos empleadores y especialmente en el sector privado, el conocimiento de otro idioma. Debe tenerse en cuenta que los empleadores buscan una combinación de aptitudes: aquellas específicas del sector y otras habilidades interpersonales. Si bien la titulación es un requisito para el acceso al puesto, un bajo nivel de competencias personales, como la comunicación o el trabajo en equipo, no puede ser compensado con altas notas. Otras competencias, como innovación / creatividad o emprendimiento comercial no se demandan a todos los graduados, y en general no se espera de recién graduados algunas como las habilidades estratégicas / organizativas, más ligadas a las oportunidades de carrera a largo plazo. Cabe destacar que el 17% de los graduados de educación superior considera que su educación no les ha proporcionado las aptitudes necesarias para encontrar un trabajo en línea con sus cualificaciones. Por otra parte, el 47% de los seleccionadores señala que uno de los mayores retos para cubrir las vacantes es la falta de candidatos con las aptitudes y capacidades adecuadas, aunque se muestran satisfechos con el nivel de aptitudes de los graduados que ya han incorporado a su organización. La experiencia laboral relevante ayuda a conseguir un trabajo y progresar en el empleo.

4.1.4. El avance de las profesiones digitales

En el ámbito específico de los profesionales TIC, la Fundación Tecnologías de la Información (FTI) ha publicado diversos informes y estudios en los que se identifican y definen los perfiles con mayor demanda. En el informe “PAFET VII: Perfiles profesionales más demandados en el ámbito de los Contenidos Digitales en España 2012 – 2017” se describen los conocimientos,

competencias y habilidades y funciones, entre otros aspectos, de 25 **nuevos perfiles con gran demanda** como *community manager*, especialista en *marketing online*, gamificación o *Big Data*. Se prevé que en el periodo 2012-2017 el crecimiento del sector de Contenidos Digitales genere 305 mil nuevos puestos de trabajo. No obstante, una de las conclusiones de este informe es la limitada oferta de formación reglada en la actualidad. En general esta oferta especializada se centra en los posgrados.

También se reconoce que las profesiones digitales son un sector en auge desde el Ministerio de Industria, Energía y Turismo⁵ que, a través de la entidad pública empresarial Red.es, suscribió en septiembre de 2008 un acuerdo de colaboración con la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) con el fin de capacitar a un mayor número de alumnos y profesionales en el sector de los Contenidos Digitales (creación, producción y distribución); desarrollar colaboraciones con el sector que fomenten la transferencia tecnológica universidad-empresa y la realización de acciones conjuntas de formación; favorecer la constitución de universidades como “polos de innovación” que actúen como referente académico y profesional y favorezcan la transferencia tecnológica entre la universidad y la empresa; fomentar la creación de empresas de base tecnológica en el sector de los Contenidos Digitales; e impulsar la consolidación de un espacio común que permita compartir conocimiento en el ámbito de los Contenidos Digitales. Estas actuaciones se enmarcan dentro del programa “Profesionales Digitales” cuyo objetivo es potenciar una mejora de la oferta universitaria a través de su adaptación a las necesidades del mercado, contemplando los nuevos perfiles laborales en el ámbito de las TIC. Algunos de los perfiles más solicitados en el mercado laboral según este programa son:

- Ingeniero de sonido
- Diseñador gráfico / Creativo gráfico / Animador
- Director de planificación de medios
- *Community Manager* / Gestor de comunidades
- Ingeniero comercial
- Diseñador / Programador de *software*
- Desarrollador / Programador
- Administrador de base de datos
- Especialista en seguridad TIC
- Editor o gestor de contenidos
- Documentalista
- Dibujante / Ilustrador / Creativo
- Compositor musical
- Director de cine / Realizador audiovisual / Director de área (creación /producción)

⁵ Programa “Profesionales Digitales”: <http://www.profesionalesdigitales.es/>

Estudio “Oferta y Demanda de Profesionales en Contenidos Digitales” (Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información – ONTSI, 2013): <http://www.ontsi.red.es/ontsi/es/estudios-informes/oferta-y-demanda-de-profesionales-en-contenidos-digitales>

- Fotógrafo / Técnico en iluminación
- Técnico de aplicaciones multiplataforma
- Operador de cámara / Editor de imagen, vídeo / Montador
- Técnico de radiofusión
- Técnico de grabación de sonido / Editor de sonido
- Técnico en preimpresión

Dentro del área TIC se identifican nuevos yacimientos de empleo. Específicamente para personas con discapacidad destaca el informe “Estudio sobre la **generación de empleo para personas con discapacidad a partir de la computación en la nube**” (CERMI, 2014), donde se exploran las posibilidades laborales de este negocio emergente del *cloud computing* y se destaca la importancia de la formación. **Otros campos en auge son internet de las cosas, Big Data y Open Data.** En este estudio se apunta asimismo que este nuevo entorno requiere nuevas competencias y destrezas, para lo que es determinante la formación.

4.1.5. Desajuste entre los perfiles profesionales y las demandas

Diversos informes y estudios analizan el desajuste entre los perfiles profesionales y las demandas del sector productivo. Entre estos, destaca el “Informe de competencias profesionales en preuniversitarios y universitarios de Iberoamérica” (2013) realizado por la Universidad Iberoamericana de México en respuesta al interés de Fundación Universia y Fundación Telefónica por conocer la articulación entre la formación de competencias profesionales que ofrecen las instituciones educativas y las necesidades de los sectores productivos y sociales en siete países de Iberoamérica (Argentina, Brasil, Colombia, Chile, España, México y Perú). Se pueden distinguir dos tipos de competencias: específicas (relacionadas con un perfil profesional y con el conocimiento en un área) y las genéricas (comunes a diversas profesiones). Las competencias comprenden conocimientos, habilidades y actitudes. Del análisis realizado de un total de 20 competencias en una muestra de estudiantes, egresados, profesores y empleadores, este informe concluye que para los egresados y los empleadores las competencias más importantes son las habilidades interpersonales y el trabajo en equipo, a las que los empleadores también añaden la habilidad de adaptación a nuevas situaciones. Sin embargo, parece que existe un desajuste respecto a los profesores, quienes destacan el aprendizaje permanente, la identificación y resolución de problemas y la toma de decisiones. Todos los grupos coinciden en que “la gran mayoría de las competencias profesionales son sumamente importantes y facilitan en gran medida la obtención de un empleo” (p. 12). Si bien los egresados consideran que su nivel de competencias es suficiente en distintas áreas (excepto comunicación en un segundo idioma), los profesores y empleadores consideran que este nivel se sitúa entre regular y suficiente. Las principales deficiencias se concentran en las competencias de tipo cognitivo y lingüístico (comunicación oral y escrita, abstracción, análisis y síntesis y los conocimientos teóricos). Muchas de estas deficiencias se arrastran desde la etapa preuniversitaria. Otras competencias cuyo desarrollo también requiere atención son: el conocimiento sobre las áreas de estudio; la planificación del tiempo; y la búsqueda, procesamiento y análisis de la información.

Por otra parte, los distintos grupos encuestados, aunque reconocen la importancia de la educación preuniversitaria en el desarrollo de algunas competencias, apuntan que el principal formador de competencias profesionales es la universidad. La empresa tiene también un importante papel en la formación de la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica. Según este informe, los egresados de todos los países encuestados tienen dificultades para integrarse en el mercado laboral. De hecho, más de la mitad de los egresados carecen de un trabajo a jornada completa, situación que se manifiesta más gravemente en España que en los países americanos, y tampoco existe una alta adecuación entre los estudios universitarios y la actividad laboral posterior para la mayoría de los egresados. Tanto egresados como profesores coinciden en la contribución de la universidad a la formación de capacidades cognitivas e instrumentales (conocimientos teóricos; capacidad de abstracción, análisis y síntesis; y búsqueda y análisis de la información). Por el contrario, para los estudiantes la formación de habilidades en el uso de TIC por parte la universidad es limitada, y la contribución de la universidad es insuficiente en materia de liderazgo, medio ambiente y segundo idioma. Por otra parte, la formación de capacidades actitudinales (responsabilidad social y compromiso con el medio ambiente) están más relacionadas con la influencia de la sociedad en general y el entorno familiar.

Para determinar la desviación entre las demandas de las empresas en cuanto a las competencias y habilidades profesionales en la contratación de recién titulados y las capacidades reales de estos, en un estudio realizado en colaboración entre Universia y Accenture en 2007 se analizó la definición de competencia, la formación que imparte la universidad en este ámbito, y la visión y valoración de empresas, estudiantes y responsables de planes de estudio de universidades españolas sobre el desarrollo de las competencias para la inserción laboral. Este estudio, a pesar de no ser reciente, es de gran importancia por la amplitud de agentes consultados y el reconocimiento y operativización de las capacidades, habilidades y actitudes que se exigen a los recién titulados para el acceso al mercado laboral de forma complementaria a la formación de carácter más técnico.

Por último, cabe mencionar que si bien la titulación de Informática es una de las más demandadas en el mercado laboral, la nota de admisión en la universidad se encuentra entre las más bajas, junto con Humanidades, Turismo, Formación de Docentes, Trabajo Social y Agricultura, Ganadería y Pesca (MECD, 2015). Por el contrario, las notas de admisión más altas se encuentran en las titulaciones relacionadas con Ciencias de la Salud (Medicina, Veterinaria, Enfermería...), Ciencias de la Vida (Biología, Bioquímica...) y Periodismo e Información y Técnicas Audiovisuales y Medios de Comunicación.

4.2. Estudio cuantitativo sobre la inclusión laboral de universitarios con discapacidad

A continuación, se recogen las principales conclusiones extraídas del análisis de las respuestas ofrecidas a un cuestionario elaborado específicamente por UNIDIS (Centro de Atención a Universitarios con Discapacidad de la UNED) con el objetivo de conocer diferentes aspectos que las empresas tienen en cuenta a la hora de incorporar egresados y estudiantes

universitarios con discapacidad como empleados y/o en prácticas⁶. Este cuestionario ha sido cumplimentado voluntaria y anónimamente por una muestra de empresas que asistieron a alguno de los dos encuentros en Madrid (18 de noviembre de 2014) y Barcelona (10 de diciembre de 2014) que la Fundación Universia y UNIDIS organizaron para presentar el proyecto Prácticas Profesionales Virtuales para Estudiantes con Discapacidad, que ambas entidades desarrollaron junto con Fundación ONCE, a través de FSC-Inserta, durante el año 2014. Además, las universidades pertenecientes al Grupo de Trabajo de Movilidad, Empleo y Prácticas de la Red SAPDU (Red de Servicios de Apoyo a Personas con Discapacidad en la Universidad) contactaron adicionalmente con diversas empresas para que participaran en este estudio y diversificar la muestra.

En total se han recogido 32 cuestionarios, 13 de empresas que asistieron al encuentro celebrado en Madrid, 3 de empresas que asistieron al encuentro celebrado en Barcelona y 16 empresas contactadas a través de la Red SAPDU. El reducido tamaño de la muestra no permite extraer relaciones significativas y debe interpretarse únicamente de modo descriptivo y en ningún caso como representación o perfil de las empresas españolas. Asimismo, puede existir un sesgo en la muestra al estar la mitad de las empresas en principio interesadas en el proyecto de Prácticas Profesionales Virtuales para Estudiantes con Discapacidad y, por tanto, tener mayor interés en incorporar universitarios con discapacidad en comparación con la media de las empresas. No obstante, se quiere reflejar esta información como punto de partida para futuros estudios, en particular sobre aquellas competencias que las empresas demandan en sus ofertas.

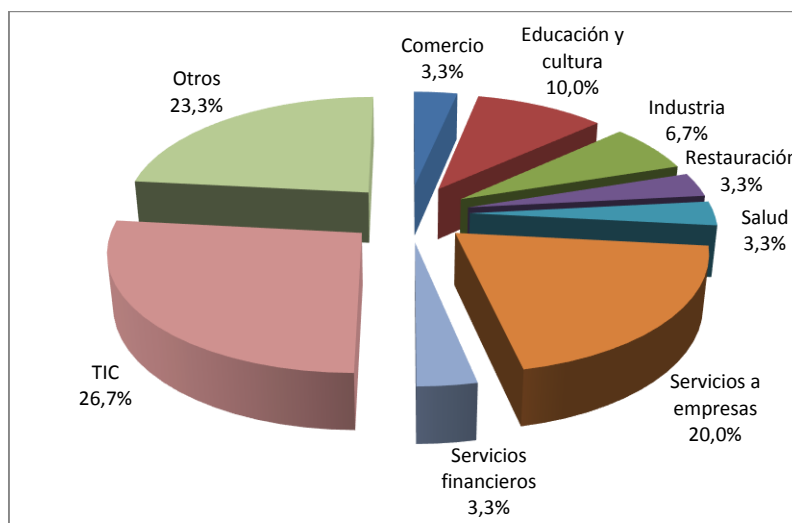
En los siguientes puntos, se describen, en primer lugar, los datos generales de las empresas. A continuación, se presentan las competencias más demandadas para la incorporación de titulados y estudiantes con discapacidad (como trabajadores y/o en prácticas). Por último, se muestran los factores que facilitan u obstaculizan esta inclusión profesional.

4.2.1. Datos generales de las empresas

De las **32 empresas**, 29 indicaron ser empresas privadas, 2 otro tipo de organización (Fundación y Centro Especial de Empleo) y 1 no respondió a esta pregunta. Están representados todos los tamaños de empresa: grande (37.50%), mediana (12.50%), pequeña (21.88%) y micro (28.13%). Por sectores, el más destacado es el sector TIC (26.67%), seguido por servicios a empresas (20.00%) y educación y cultura (10.00%). La mayoría de las empresas estaban ubicadas en Madrid (31.25%), Vizcaya (21.88%) y Barcelona (12.50%), y el 9.38% indicó tener presencia nacional, únicamente una indicó tener presencia internacional y el resto estaban ubicadas en una o más provincias.

⁶ El cuestionario administrado puede ser consultado cursando la petición a través de Fundación ONCE o de UNIDIS (Centro de Atención a Universitarios con Discapacidad de la UNED).

Figura 1. Sectores de actividad



El 78.13% afirmó conocer la legislación sobre empresas y discapacidad así como las ventajas fiscales y administrativas asociadas a la incorporación de empleados titulados con discapacidad, mientras que las empresas restantes lo desconocían en el momento de responder al cuestionario. Encuentros como los realizados por la UNED para presentar a las empresas el Proyecto Prácticas Profesionales Virtuales para Estudiantes con Discapacidad son por tanto importantes como herramienta informativa y de sensibilización a las organizaciones.

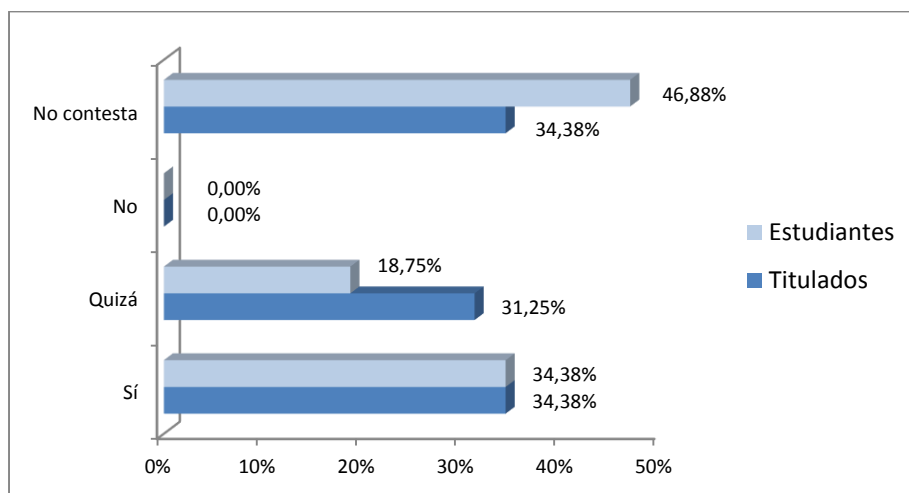
La mayor parte de las empresas reconoció no haber contratado titulados universitarios con discapacidad (37.50%), ni incorporado estudiantes universitarios con discapacidad en prácticas (71.88%). En el extremo opuesto, el 15.63% afirmó haber incorporado más de 10 egresados con contrato y el 3.13% más de 10 estudiantes en prácticas. En general, estas incorporaciones no requirieron adaptaciones en el puesto. Por otra parte, la mayoría de las ofertas no eran específicas para personas con discapacidad, 57.14% de las ofertas en el caso de ofertas de prácticas y 60% para ofertas de empleo.

Las universidades orientaron y/o apoyaron a las empresas en este proceso (71.43% en la gestión de las prácticas, aunque solo un 21.05% en el caso de los contratos vinculados a ofertas de empleo). Las prácticas extracurriculares son gestionadas por las universidades y otros centros educativos, y también las universidades dan difusión de las ofertas en sus bolsas de empleo. Cabe destacar que en el caso del empleo existe margen de mejora en este apoyo por parte de las universidades, que en parte es cubierto por otras asociaciones y fundaciones, como Fundación ONCE, Fundación Adecco, FSC-Inserta, Fundación Universia o Fundación PRODIS, entre otras.

Por otra parte, las empresas han mostrado su intención de incorporar en el futuro titulados con discapacidad (34.38%) o estudiantes en prácticas (34.38%) o no lo descartan (31.25% empleo; 46.88% prácticas), aunque la mayoría de las empresas encuestadas optó por no contestar a esta pregunta. Esto pone de manifiesto la importancia de continuar trabajando

desde las universidades y otros organismos para favorecer la incorporación de los estudiantes con discapacidad al mercado de trabajo cualificado.

Figura 2. *Previsión de incorporación de titulados / estudiantes universitarios con discapacidad*



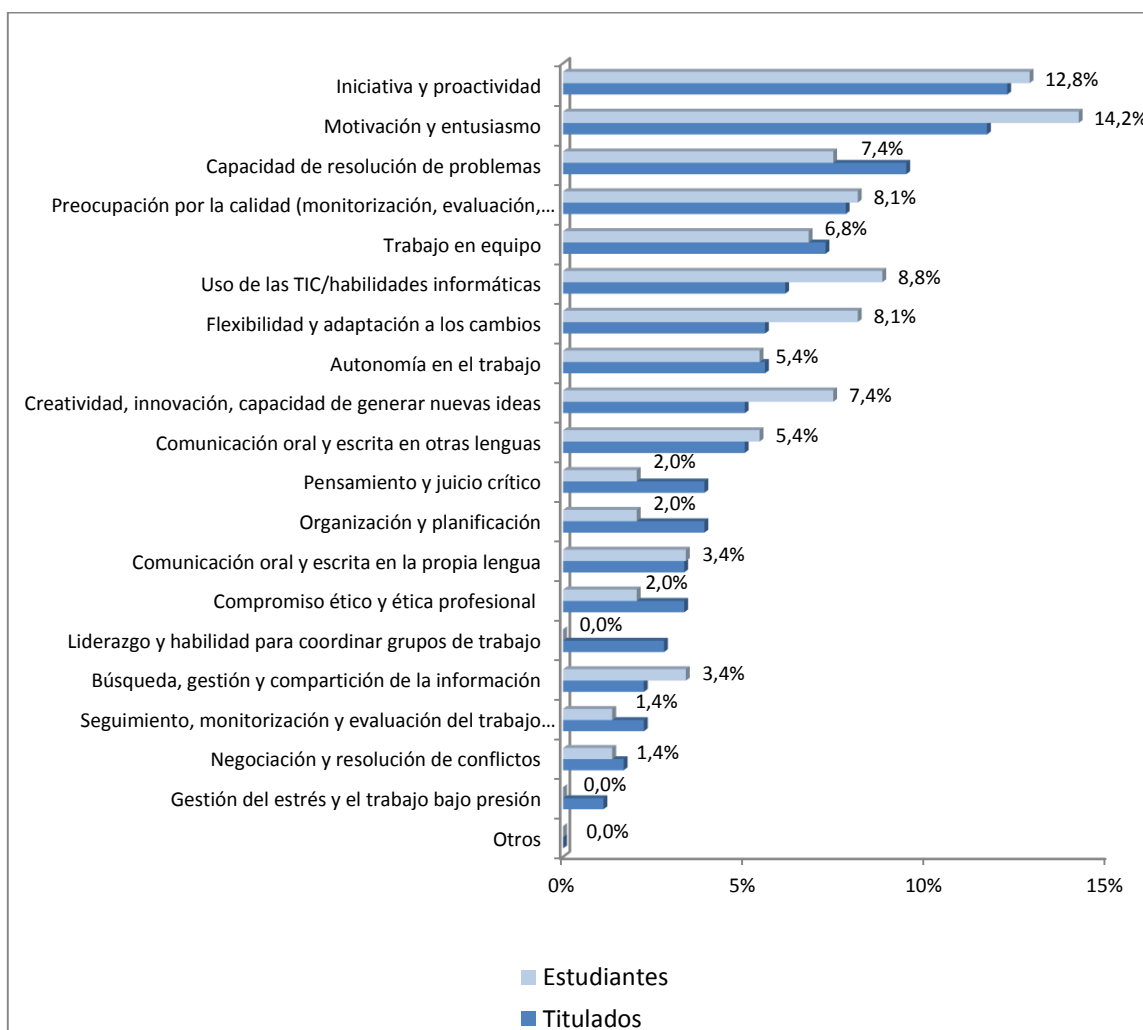
4.2.2. Competencias

Teniendo presente que contar con una titulación universitaria es requisito para muchas ofertas de empleo pero que cada vez se demandan más otro tipo de competencias transversales, UNIDIS ha analizado diversos estudios, informes y documentos que investigan las competencias profesionales más relevantes. De este análisis se ha extraído un listado de las competencias más identificadas en las investigaciones con el objetivo de, entre otros, examinar la importancia de las mismas para diferentes agentes: estudiantes y egresados universitarios con discapacidad, responsables de servicios de empleo de las universidades y empresas.

Como se puede apreciar en la Figura 3, **las empresas encuestadas consideraron que las competencias más relevantes eran: “motivación y entusiasmo” e “iniciativa y proactividad”**. Existe coincidencia en priorizar estas dos competencias tanto para el empleo como para las prácticas, aunque el orden difiere en ambos casos. Además, las empresas demandan, especialmente a los estudiantes universitarios, las siguientes competencias: **“uso de las TIC / habilidades informáticas”, “flexibilidad y adaptación a los cambios” y “creatividad, innovación y capacidad de generar nuevas ideas”**.

Por otra parte, cabe resaltar que ninguna de las empresas encuestadas consideró relevante en sus ofertas para estudiantes el “liderazgo y habilidad para coordinar grupos de trabajo, saber motivar a otros, delegar, dar *feedback*” o la “gestión del estrés y el trabajo bajo presión”, competencias que sí se demandan a los empleados.

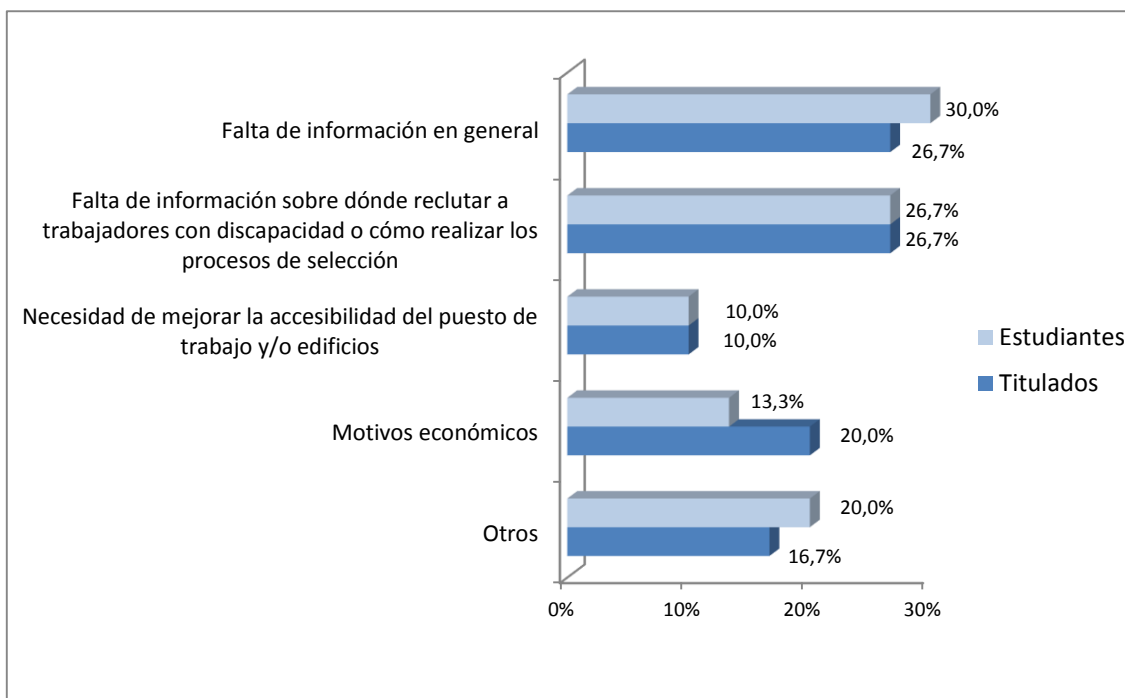
Figura 3. Competencias más demandadas para recién titulados / estudiantes universitarios



4.2.3. Factores que facilitan y obstaculizan la inclusión laboral de los universitarios con discapacidad

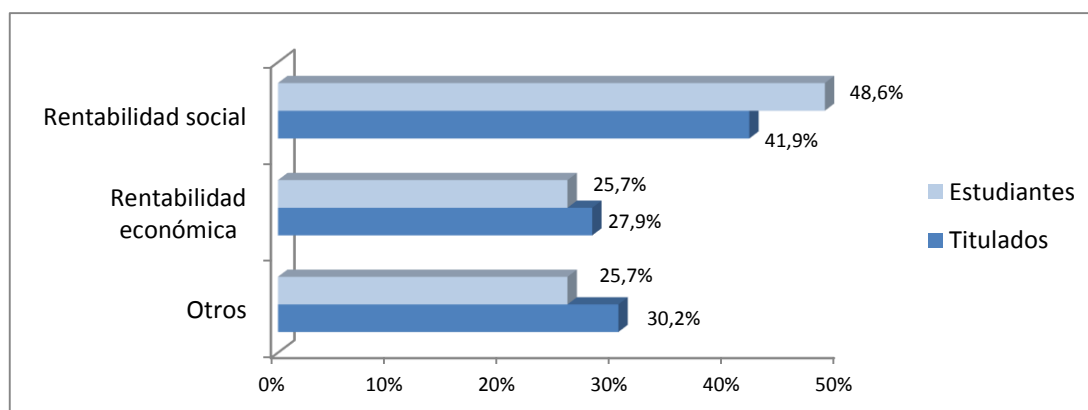
Las empresas encuestadas indicaron que las **principales barreras** para la inclusión laboral de los universitarios con discapacidad eran la **falta de información en general** y la **falta de información sobre dónde reclutar a trabajadores / estudiantes con discapacidad o cómo realizar los procesos de selección, seguidas de motivos de tipo económico**. Esto pone de manifiesto la importancia de que universidades y otras instituciones orientadas a la inclusión profesional de personas con discapacidad continúen trabajando en esta línea de asesoramiento e información a las empresas.

Figura 4. *Obstáculos a la incorporación de titulados / estudiantes con discapacidad*



Por el contrario, los **factores** que identificaron que **facilitan** la **inserción** se relacionan con la **rentabilidad social**, en línea con la responsabilidad social corporativa. Profundizando en las respuestas particulares que las empresas han indicado como “otros factores”, existen puntos en común para estudiantes y titulados: necesidad empresarial, información y sensibilización, idoneidad para el puesto e interés de los centros especiales de empleo (C.E.E.) en incorporar personas con discapacidad. En concreto para los titulados, algunas empresas añadieron: hacer sentir a la persona útil y mayor cualificación de los candidatos, cultura de empresa inclusiva y cumplimiento legislación. Con respecto a los estudiantes, los comentarios específicos hacían referencia a ser pioneros en prácticas virtuales, o se puntualizaba que no existían diferencias respecto a estudiantes sin discapacidad.

Figura 5. *Facilitadores para la incorporación de titulados / estudiantes con discapacidad*

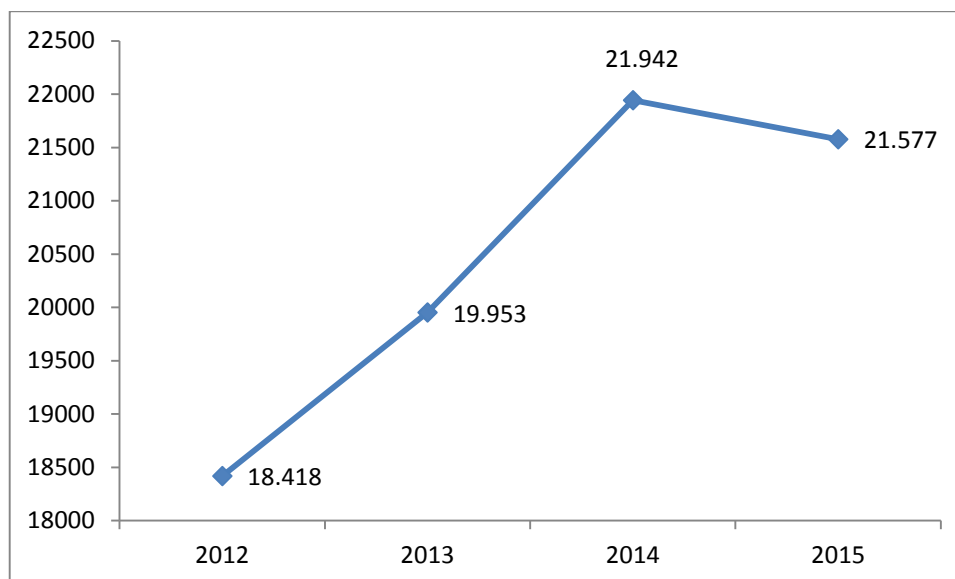


5. INFORMACIÓN RECABADA DE LAS UNIVERSIDADES

Según se recoge en el informe “Datos y cifras del sistema universitario español: Curso 2014-2015” (MECD, 2015), el Sistema Universitario Español (SUE) está conformado por 83 universidades (de las que 81 imparten docencia), distribuidas en 243 campus las presenciales y 113 sedes las no presenciales y especiales. De las 83 universidades, 50 son de titularidad pública y 33 privada, 6 son no presenciales y 2 especiales (UNIA y UIMP). En las universidades españolas estaban matriculados en el curso 2013-2014: 1.189.848 estudiantes de grado, 222.825 estudiantes de primer y segundo ciclo y 120.055 de máster, siendo la tasa neta de escolarización entre 18 y 24 años del 29.4%. Mientras que el porcentaje de estudiantes de Ingeniería y Arquitectura y Ciencias ha descendido con respecto a años anteriores (la tasa de variación decenal se sitúa en un -24.6% y -24.9% respectivamente), ha aumentado el peso de los estudiantes de Ciencias de la Salud. Por ramas de enseñanza, las previsiones de estudiantes matriculados para el curso 2014-2015 (grados, 1er y 2º ciclo) eran: Ciencias Sociales y Jurídicas (46.6%), Ingeniería y Arquitectura (20.2%), Ciencias de la Salud (17.9%), Arte y Humanidades (9.5%) y Ciencias (5.7%). En cuanto a los estudios de máster, estas previsiones eran: Ciencias Sociales y Jurídicas (57.7%), Ingeniería y Arquitectura (15.7%), Ciencias de la Salud (10.6%), Arte y Humanidades (10.5%) y Ciencias (5.5%). También existen diferencias por ramas en el porcentaje de egresados que están afiliados a la seguridad social al año y a los tres años de finalizar sus estudios (MECD, 2013). Para aquellos egresados que terminaron sus estudios en el curso 2010-2011, la menor tasa de afiliación al año de terminar correspondía a las áreas de Ciencias (42.7%) y Arte y Humanidades (33.2%), y las mayores a Ingeniería y Arquitectura (54.9%), Ciencias de la Salud (51.8%) y Ciencias Sociales y Jurídicas (47.8%). Con respecto a los egresados que terminaron sus estudios en el curso 2005-2006, cabe destacar que, al año de finalizar, solo el 48.1% los titulados ocupaba puestos para los que se requería titulación universitaria, porcentaje que asciende al 60.4% a los seis años de obtener el título. En cuanto a la evolución de la tasa de paro en el periodo 2005-2012, los doctores presentan las tasas más bajas (4.7 en 2012), mientras que el paro para las personas con educación superior ha pasado de 6.9 en 2005 a 15.2 en 2012. No obstante, estos datos son mejores que para la población general (9.2 en 2005 y 25.0 en 2012). Por edad, son los menores de 30 años los más afectados por el paro (63.9%).

La Guía anual editada por Fundación Universia (2015) recoge que, en el curso 2014-2015, había 21.577 estudiantes universitarios con discapacidad en 76 universidades españolas. De estos, 8.225 estaban matriculados en la UNED, 1.092 en otras universidades no presenciales, 11.790 en universidades públicas y 470 en universidades privadas o de la Iglesia católica. Estos datos suponen un importante incremento en el número de estudiantes con discapacidad con respecto a la estimación de 7.500-8.000 personas en 2007 recogida en el “Libro blanco de la discapacidad”.

Figura 6. *Evolución del número de estudiantes universitarios con discapacidad*



Fuente: Elaboración propia a partir los datos recogidos en las distintas ediciones anuales de la “Guía de Atención a la Discapacidad en la Universidad” (Fundación Universia, 2012, 2013, 2014 y 2015).

Con el objetivo de identificar buenas prácticas en el ámbito de la inclusión laboral de los estudiantes con discapacidad por parte de las universidades y otras instituciones, así como identificar las carencias en los protocolos de intermediación laboral en el caso de los estudiantes o egresados con discapacidad, se han realizado **29 entrevistas a técnicos de servicios de atención a la discapacidad en la universidad con competencias en materia de empleo y prácticas o, en su defecto, a técnicos de otros servicios con funciones similares (COIE, Fundaciones, etc.)**. La información recabada permite:

- Elaborar un diagnóstico de la situación en cuanto a los **recursos ofrecidos para la promoción profesional de los estudiantes y titulados universitarios con discapacidad**, identificando fortalezas y déficits.
- Reseñar un inventario de **buenas prácticas**, replicables, exitosas, desarrolladas por las universidades españolas, como elementos facilitadores de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

5.1. Metodología

La elección del número de entrevistas a realizar se obtiene del número de universidades existentes en la Comunidad de Madrid, más una o dos universidades representativas (en términos de número de estudiantes con discapacidad matriculados y experiencias desarrolladas) de cada una de las demás Comunidades Autónomas. En cuanto al tipo de universidad, con el objetivo de maximizar la representatividad de la muestra se ha contactado con universidades públicas (82.76% de la muestra), no presenciales (6.90%) y privadas o de la Iglesia católica (10.34%).

En cada caso se optó por obtener la información del servicio con competencias en la materia objeto del estudio. Es habitual que las universidades cuenten con Centros de Orientación, Información y Empleo (COIE) y Servicios de Atención a Estudiantes con Discapacidad. Pero **no todos los Servicios de Atención a Estudiantes con Discapacidad tienen competencias en materia de empleo**. No podemos ofrecer datos contrastados en este sentido ya que nos hemos encontrado con muchas universidades en las que las estructuras de atención a la discapacidad refieren no tener competencias en materia de empleo y/o prácticas pero que, en el día a día, sí que colaboran directamente con otras estructuras. Se han dado pocas respuestas categóricas a la pregunta acerca de si el servicio de atención a la discapacidad tenía o no competencias en este sentido.

Tabla 11. Listado de universidades entrevistadas

TIPO UNIVERSIDAD	COMUNIDAD AUTÓNOMA	UNIVERSIDAD
Pública	ANDALUCÍA	UNIVERSIDAD DE CÁDIZ
Pública	ANDALUCÍA	UNIVERSIDAD DE SEVILLA
Pública	ARAGÓN	UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA
Pública	CANTABRIA	UNIVERSIDAD DE CANTABRIA
Pública	CASTILLA LA MANCHA	UNIVERSIDAD DE CASTILLA LA MANCHA
Pública	CASTILLA LEÓN	UNIVERSIDAD DE BURGOS
Pública	CASTILLA LEÓN	UNIVERSIDAD DE SALAMANCA
Pública	CATALUÑA	UNIVERSIDAD DE BARCELONA / UNIVERSITAT DE BARCELONA
No presencial	CATALUÑA	UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA
Pública	CATALUÑA	UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CATALUÑA / UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA
Pública	EXTREMADURA	UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA
Pública	GALICIA	UNIVERSIDAD DE LA CORUÑA / UNIVERSIDADE DA CORUÑA
Pública	MADRID	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID
Pública	MADRID	UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID
Pública	MADRID	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
Pública	MADRID	UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID
Privada o de la Iglesia Católica	MADRID	UNIVERSIDAD PONTIFICIA COMILLAS
Pública	MADRID	UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
No presencial	MADRID	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
Privada o de la Iglesia Católica	PAÍS VASCO	UNIVERSIDAD DE DEUSTO / DEUSTUKO UNIBERTSITATEA
Pública	PAÍS VASCO	UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO / EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA

TIPO UNIVERSIDAD	COMUNIDAD AUTÓNOMA	UNIVERSIDAD
Pública	PRINCIPADO DE ASTURIAS	UNIVERSIDAD DE OVIEDO
Pública	REGIÓN DE MURCIA	UNIVERSIDAD DE MURCIA
Pública	VALENCIANA	UNIVERSIDAD DE ALICANTE / UNIVERSITAT D'ALACANT
Privada o de la Iglesia Católica	VALENCIANA	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALENCIA SAN VICENTE MÁRTIR
Pública	VALENCIANA	UNIVERSIDAD JAUME I / UNIVERSITAT JAUME I
Pública	VALENCIANA	UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ (ELCHE)
Pública	VALENCIANA	UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA / UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA
Pública	VALENCIANA	UNIVERSIDAD DE VALENCIA / UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Las 29 universidades que han participado en este estudio acogen a un total de **17.445 estudiantes con discapacidad**, lo que supone un 80.85% de los estudiantes con discapacidad matriculados en universidades españolas según los datos más recientes disponibles (Fundación Universia, 2015).

Para recoger la información se ha elaborado un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas. Las primeras entrevistas se realizaron como piloto y a partir de los comentarios de las universidades se realizaron ciertas modificaciones hasta configurar la entrevista semiestructurada final⁷.

5.2. Análisis de la información

5.2.1. Acciones encaminadas a mejorar la inclusión de estudiantes y egresados con discapacidad

En primer lugar se consultó a las universidades sobre la realización de diversas acciones encaminadas a mejorar la inclusión de estudiantes y egresados con discapacidad. En la Tabla 12 se aprecia que la mayoría de las universidades llevan a cabo estas acciones, excepto un aspecto: el asesoramiento a las empresas para facilitar la incorporación, en el que solo el **41.38%** de la muestra respondió afirmativamente.

Se consultó además acerca de las ventajas que las universidades ofrecían a las empresas por la posible incorporación de estudiantes con discapacidad en prácticas. Únicamente el **17.24%** de las universidades consultadas ha señalado alguna ventaja, como la reserva de plazas en programas específicos, la oportunidad de captación de talento o la ausencia de tasas de gestión.

⁷ El cuestionario utilizado para la entrevista semiestructurada puede ser consultado cursando la petición a través de Fundación ONCE o de UNIDIS (Centro de Atención a Universitarios con Discapacidad de la UNED).

Tabla 12. Acciones encaminadas a mejorar la inserción de estudiantes y egresados con discapacidad

ACCIONES	Sí	No
Contacto con empresas para facilitar la incorporación de estudiantes con discapacidad en prácticas	82.76%	17.24%
Orientación laboral específica para estudiantes y egresados con discapacidad	75.86%	24.14%
Contacto con empresas para facilitar la incorporación de egresados con discapacidad	62.07%	37.93%
Programas o proyectos específicos	57.14%	42.86%
Seguimiento personalizado junto al tutor de la empresa para estudiantes en prácticas	55.17%	44.83%
Participación en foros de empleo específicos para estudiantes con discapacidad	51.72%	48.28%
Asesoramiento a las empresas para facilitar la incorporación	41.38%	58.62%

Por otra parte, el **27.59%** de las universidades que han participado en este estudio realizan otras acciones que abarcan un amplio catálogo de propuestas, desde informar a las empresas sobre los beneficios fiscales por la incorporación de personas con discapacidad, organizar jornadas específicas sobre empleo y discapacidad con empresas y estudiantes (dentro y fuera de las propias universidades), asistencia a foros de empleo universitarios, proporcionar información específica y orientación laboral, hasta trabajar directamente con las empresas y con los estudiantes en un plan a medida de cada estudiante y sus intereses profesionales.

Algunas universidades refirieron no contar con proyectos específicos para personas con discapacidad en el área de empleabilidad, aunque cualquier estudiante con o sin discapacidad puede acceder a los servicios de orientación para el empleo generalistas ofertados por las universidades. Formalmente, esta parece ser la situación más habitual; cuando el servicio de atención a estudiantes con discapacidad no tiene competencias en materia de empleo y/o prácticas, se deriva a los estudiantes interesados a los servicios de orientación generalistas propios de la universidad o a servicios especializados de orientación, formación y búsqueda de empleo externos (fundaciones, organizaciones y empresas especializadas en la inserción laboral de personas con discapacidad).

Cuando los servicios de atención reciben ofertas de empleo y/o prácticas específicas para personas con discapacidad, en ciertos casos se remite por correo electrónico a los estudiantes que pudieran estar interesados, aunque no siempre se realiza un seguimiento posterior de si finalmente se llega a una entrevista o se realiza la incorporación.

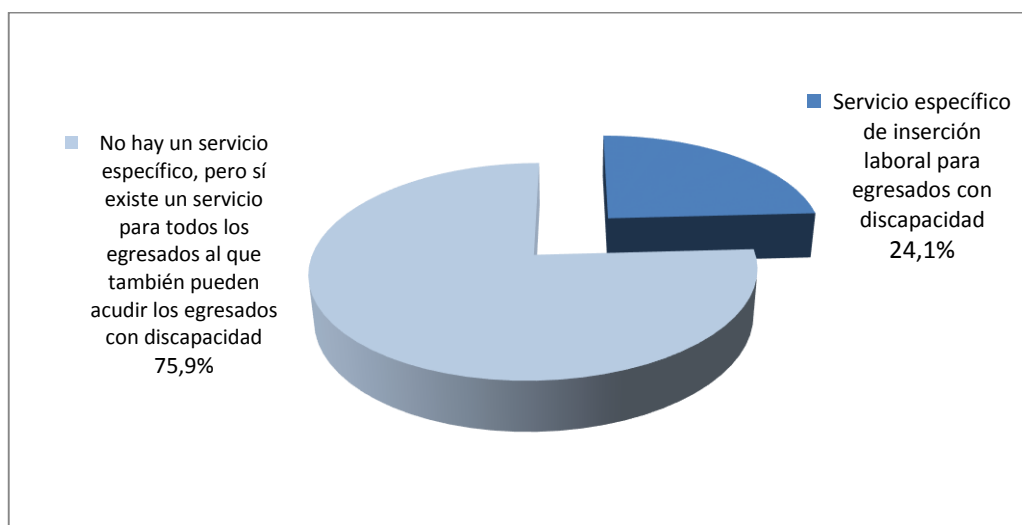
Una universidad destacó el impulso de la movilidad internacional para estudiantes con discapacidad, tanto formativa como en prácticas, y la potenciación y facilitación del aprendizaje de lengua inglesa para mejorar la empleabilidad que además permita optar a realizar movilidad internacional desde un mejor posicionamiento.

5.2.2. Recursos en materia de empleabilidad

En este apartado se profundiza en los **servicios y programas tanto específicos como generales** que las universidades ponen a disposición de sus estudiantes y egresados con discapacidad.

- Servicio de inserción laboral para egresados con discapacidad

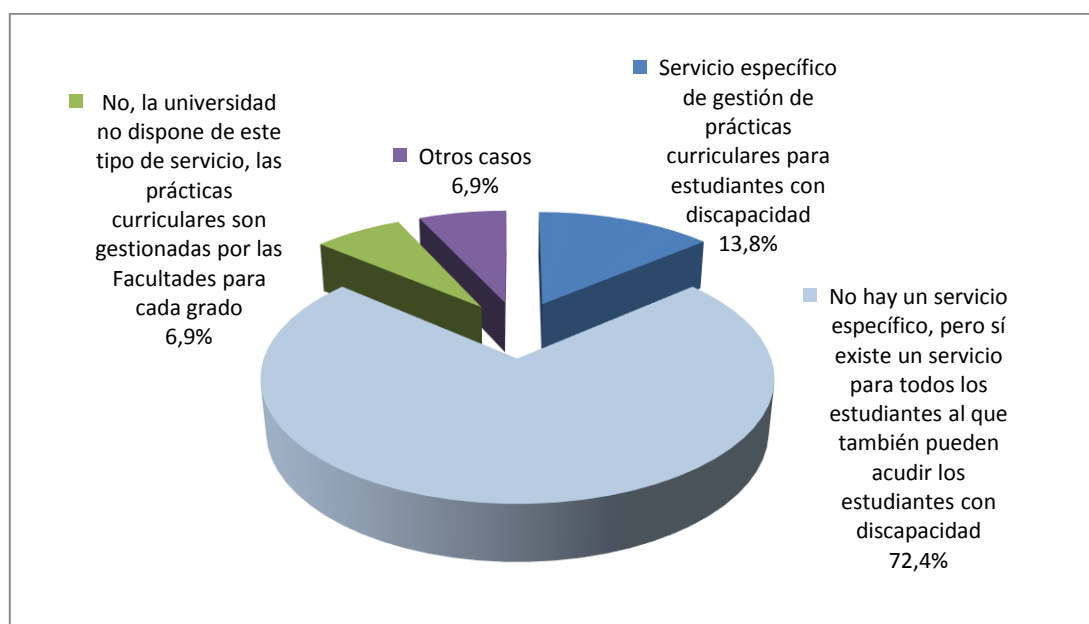
Figura 7. Servicio de inserción laboral para egresados con discapacidad



N = 29.

- Servicio de gestión de prácticas curriculares para estudiantes con discapacidad

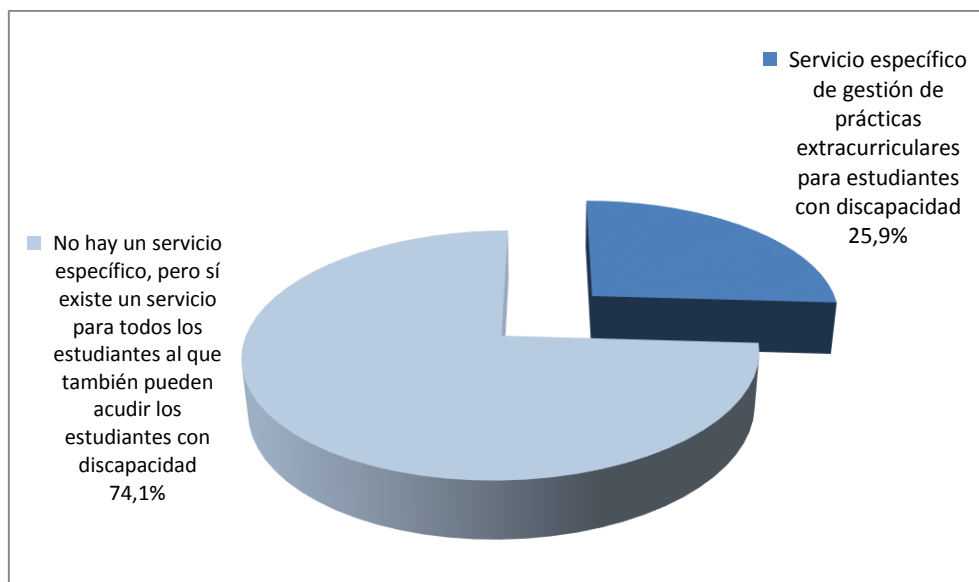
Figura 8. Servicio de gestión de prácticas curriculares para estudiantes con discapacidad



N = 29.

- Servicio de gestión de prácticas extracurriculares para estudiantes con discapacidad

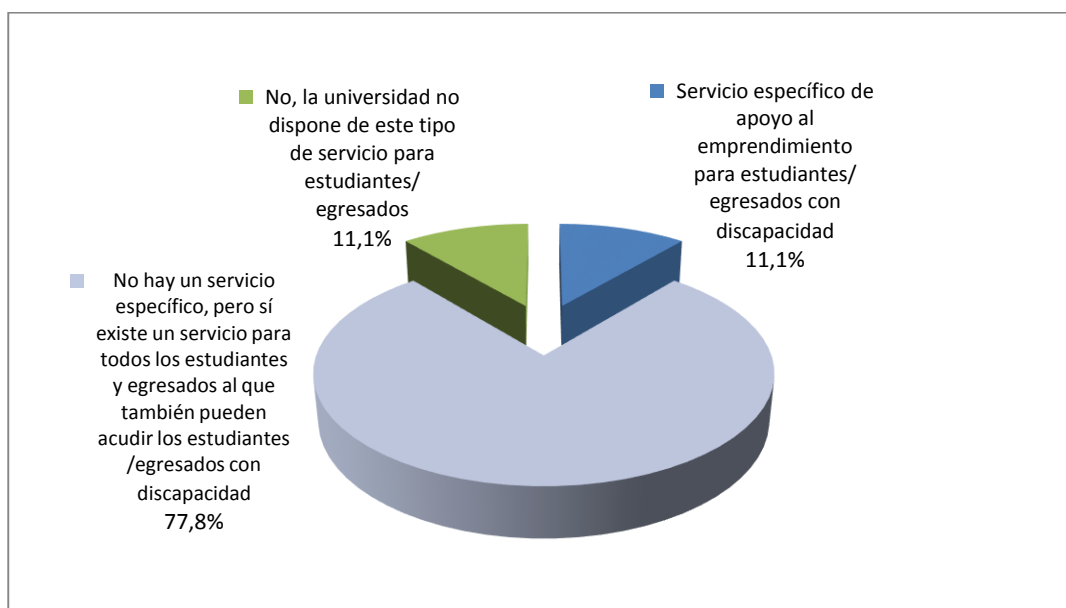
Figura 9. *Servicio de gestión de prácticas extracurriculares para estudiantes con discapacidad*



N = 27.

- Servicio de apoyo al emprendimiento para estudiantes / egresados con discapacidad

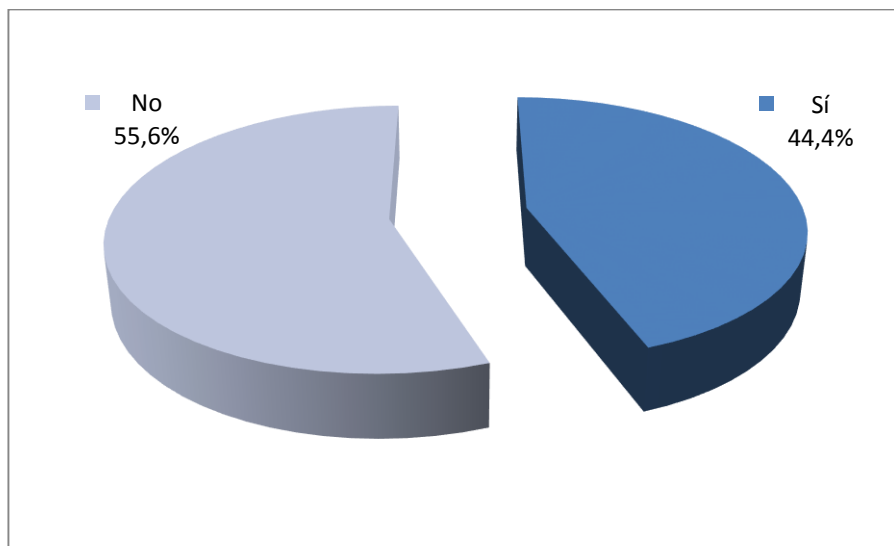
Figura 10. *Servicio de apoyo al emprendimiento para estudiantes / egresados con discapacidad*



N = 27.

- Programa de orientación laboral específica para estudiantes con discapacidad

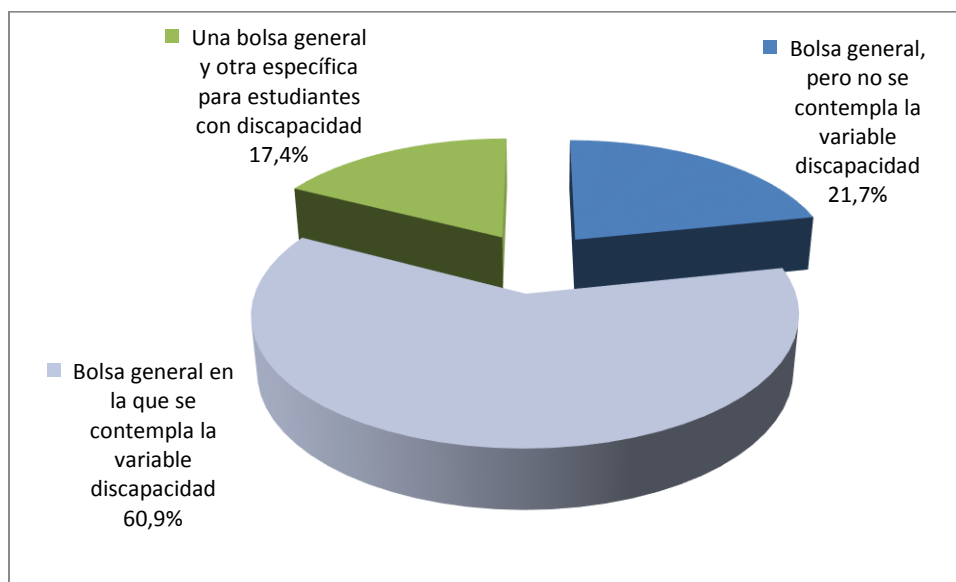
Figura 11. *Programa de orientación laboral específica para estudiantes con discapacidad*



N = 27.

- Bolsa de empleo y/o prácticas

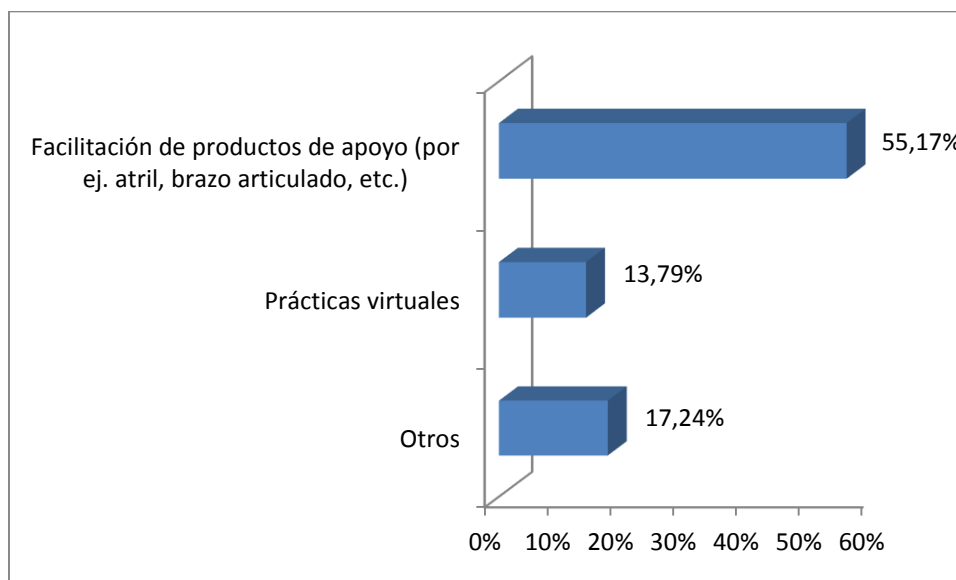
Figura 12. *Bolsa de empleo y / o prácticas*



N = 23.

- Adaptaciones para facilitar las prácticas de los estudiantes con discapacidad: El **75.86%** de las universidades realiza algún tipo de adaptación.

Figura 13. Adaptaciones para facilitar las prácticas de los estudiantes con discapacidad



N = 22.

En la categoría “otros” se incluyen la adaptación del puesto de prácticas, la adaptación del formato de prácticas y/o del proceso selectivo, los convenios con entidades especializadas y otras adaptaciones bajo petición del alumnado.

- Otros programas / acciones relacionados con el empleo

De la información obtenida de las respuestas facilitadas a esta pregunta se ha extraído parte del contenido recogido en el apartado 5.3 Buenas prácticas dirigidas a las personas con discapacidad en materia de empleo. Aunque nos extenderemos más en ese apartado, lo más reseñable son las colaboraciones que se establecen entre las universidades y determinadas entidades externas y que a menudo concluyen en experiencias de éxito.

5.2.3. Número de estudiantes con discapacidad en cada titulación

Únicamente hemos obtenido datos concretos de 10 universidades (nº estudiantes por titulación o facultad), de 6 universidades datos agregados por rama del conocimiento (Ciencias Sociales y Jurídicas, Ingeniería y Arquitectura, Artes y Humanidades, Ciencias de la Salud y Ciencias). A veces, desglosados en grado, máster y doctorado, y otras sin clasificar, lo que dificulta la comparación para presentar los resultados. Al igual que ya han señalado otros informes (por ejemplo, el “II Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad” elaborado por Fundación Universia, CERMI y PwC en 2014), **las universidades no disponen en muchos casos de datos sobre el número de estudiantes con discapacidad, el tipo de discapacidad que presentan y la titulación que cursan**. Por una parte, no todos los estudiantes solicitan exención de pago en la matrícula por

discapacidad y muchos no acuden al servicio de atención a la discapacidad (porque no requieren adaptaciones, etc.), y además, no existe una clasificación única de los tipos de discapacidad y hay estudiantes que presentan más de un tipo con diferente grado. Esto supone una barrera ya que no es posible determinar con precisión datos como las titulaciones o ramas de conocimiento más demandadas por los estudiantes con discapacidad para una mejor orientación.

Ahora bien, si comparamos los datos globales de estudiantes totales matriculados que se indican en el informe “Datos y cifras del sistema universitario español: Curso 2014-2015” (MECD, 2015) con los datos disponibles en el “II Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad” (Fundación Universia, CERMI y PwC, 2014), se puede observar que **los estudiantes con discapacidad tienden a estudiar en menor medida que la población general titulaciones relacionadas con la Ingeniería y la Arquitectura y las Ciencias. Por el contrario, estudian en un porcentaje muy superior titulaciones de Arte y Humanidades, con menores tasas de inserción laboral** que otras ramas (MECD y CSS, 2014). Estas diferencias se ponen también de manifiesto en los datos obtenidos para la muestra del cuestionario online específicamente elaborado para este informe. Por lo tanto, la orientación académica se postula aquí como un importante elemento para que los estudiantes sean conscientes de sus salidas profesionales una vez que finalicen sus estudios.

Tabla 13. Número de estudiantes por rama de conocimiento

Rama de conocimiento	Estudiantes con discapacidad	Total estudiantes	Muestra cuestionario online
Ciencias Sociales y Jurídicas	45.5%	46.6%	44.6%
Ingeniería y Arquitectura	10.5%	20.2%	5.3%
Artes y Humanidades	17.1%	9.5%	18.5%
Ciencias de la Salud	22.6%	17.9%	18.7%
Ciencias	4.3%	5.7%	3.4%
Total	100.0%	100.0%	-

Nota: Los datos del número de estudiantes con discapacidad por rama de conocimiento son los recogidos en el “II Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad” (Fundación Universia, CERMI y PwC, 2014) y corresponden al porcentaje de estudiantes de grado, primer y segundo ciclo por tipo de discapacidad y por rama de conocimiento de 59 universidades españolas, mientras que los datos del número total de estudiantes por rama de conocimiento han sido extraídos del informe “Datos y cifras del sistema universitario español: Curso 2014-2015” (MECD, 2015) y corresponden al número de estudiantes matriculados en Grado y 1er y 2o ciclo (previsión curso 2014-2015). Para los datos del cuestionario online, se incluyen tanto estudiantes de grado, licenciatura y diplomatura como de posgrado (máster y doctorado).

En el informe “Perfil de los estudiantes universitarios con discapacidad: Curso 2011-2012” (OED, 2013) se recoge información de los estudiantes con discapacidad de 35 universidades en cuanto a, entre otros, distribución por universidad, comunidad autónoma, tipo de programa, rama de conocimiento y titulación. De la muestra de 12.011 estudiantes, 52.1% eran hombres (47.9% mujeres), la mayoría estudiaban un grado (60.8%) o licenciatura (23.6%), y en menor

medida diplomatura (8.2%), máster (5.6%), doctorado (1.6%) o universidad de mayores (0.1%), o no se dispone de esa información (0.2%). Es interesante que en este informe también se profundiza en los estudios por rama de conocimiento y sexo. **Tanto universitarios como universitarias con discapacidad estudian sobre todo titulaciones de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas y Arte y Humanidades**, aunque las universitarias parecen decantarse en tercer lugar por el área de Ciencias de la Salud mientras que los universitarios eligen Ingeniería y Arquitectura.

Tabla 14. Número de estudiantes por rama de conocimiento y sexo

Rama de conocimiento	Total	Hombres	Mujeres
Ciencias Sociales y Jurídicas	55.5%	26.7%	28.8%
Ingeniería y Arquitectura	12.0%	9.6%	2.4%
Artes y Humanidades	19.0%	9.7%	9.2%
Ciencias de la Salud	8.1%	3.0%	5.1%
Ciencias	4.7%	2.7%	1.9%
NC	0.8%	0.4%	0.4%
Total	100.0%	52.1%	47.9%

NOTA: Elaboración propia a partir del informe “Perfil de los estudiantes universitarios con discapacidad: Curso 2011-2012” (OED, 2013).

Atendiendo a las titulaciones más cursadas, también se encuentran algunas diferencias entre hombres y mujeres, como se puede observar en la siguiente tabla en la que se recogen las diez titulaciones más cursadas por estudiantes universitarios con discapacidad. Así, las universitarias tienen preferencia por Psicología, Derecho y Trabajo Social, mientras que los universitarios eligen preferentemente Derecho, Psicología e Informática.

Tabla 15. Diez titulaciones más cursadas por estudiantes universitarios con discapacidad

Titulaciones	Total	Hombres	Mujeres
Derecho	10.9%	7.0%	3.8%
Psicología	10.6%	4.2%	6.3%
Trabajo Social	4.2%	1.3%	2.9%
Administración y Dirección de Empresas	4.0%	2.4%	1.6%
Historia del Arte	3.5%	1.3%	2.2%
Educación Social	3.2%	1.0%	2.3%
Informática	2.8%	2.5%	0.3%
Medicina	2.8%	1.2%	1.6%
Enfermería	2.7%	0.7%	2.0%
Geografía e Historia	2.6%	1.8%	0.8%
Total	47.2%	23.4%	23.8%

Nota. Elaboración propia a partir del informe “Perfil de los estudiantes universitarios con discapacidad: Curso 2011-2012” (OED, 2013).

5.2.4. Factores que obstaculizan la inclusión laboral de los estudiantes / egresados con discapacidad

De las 29 universidades, 26 han respondido a esta pregunta y 3 han indicado que no disponen de los datos. Se han agrupado las respuestas cualitativas de las universidades en tres grandes categorías según los factores indicados estén relacionados con: las empresas, los propios estudiantes u otros factores.

Los factores de las **empresas** que obstaculizan la inserción laboral de los estudiantes y egresados con discapacidad que mencionaron las universidades fueron los siguientes:

1. Prejuicios, falta de información y desconocimiento capacidades (61.5%).
2. Falta de conocimiento de los apoyos y recursos existentes (19.2%).
3. Problemas de accesibilidad (19.2%).
4. Limitación de recursos y servicios (15.4%).
5. Adaptación de los puestos de trabajo (11.5%).
6. Desconocimiento del apoyo que se ofrece desde la universidad para adaptar el puesto de trabajo, de que la universidad es un lugar donde se puede encontrar estudiantes y titulados que se adecúan a la oferta de la empresa y tienen discapacidad (7.7%).
7. Miedo al absentismo laboral (7.7%).
8. Los contratantes no están abiertos a cualquier tipo de discapacidad (3.9%).
9. Identificación personas con discapacidad con perfiles no cualificados (3.9%).
10. Ausencia de procesos de selección inclusivos y falta de formación por parte de los técnicos de RRHH (3.9%).

Las universidades entrevistadas identificaron una serie de factores relacionados con los **propios estudiantes**, entre los que destacan:

1. Pensiones y prestaciones: desconocimiento de la compatibilidad con la realización de prácticas, remuneración inferior a las mismas, miedo a tener que renunciar y luego ser despedidos (19.2%).
2. Falta de habilidades sociales y competencias transversales (15.4%).
3. Tipo y grado de discapacidad (15.4%).
4. Formación en idiomas y/o habilidades tecnológicas (11.5%).
5. Nivel de dependencia familiar, participación / intromisión de las familias en su toma de decisiones (11.5%).
6. Falta de autonomía y seguridad (7.7%).
7. Miedo a salir de la universidad e incorporarse a una empresa (3.9%).
8. Abanico de ofertas inferior al de otros estudiantes. La mayoría optan por carreras de Humanidades, con menos salidas laborales en general (3.9%).
9. Prejuicios sobre los “posibles prejuicios” que tienen las empresas (3.9%).
10. Insuficiente formación en empleabilidad en la universidad (3.9%).

Por último, se presentan una serie de factores que pueden considerarse **extrínsecos** o que no dependen directamente de las empresas o los estudiantes de forma separada:

1. Sensibilización e información a entidades (7.7%).
2. Adecuación entre las capacidades de la persona con discapacidad y el puesto de trabajo (3.9%).
3. Falta de empleo en algunos sectores (3.9%).
4. Ausencia de mecanismos de apoyo específicos en los servicios de empleo que faciliten la atención en un medio normalizado (3.9%).
5. Oferta de formación para el empleo específica y de formación complementaria ajustada a las necesidades (3.9%).
6. La mayoría de las empresas ya no quieren estudiantes en prácticas debido a que perciben que les va a dar mucho trabajo y no beneficio (3.9%).
7. Factores económicos, sociales, culturales (3.9%).

5.2.5. Factores que facilitan la inclusión laboral de los estudiantes / egresados con discapacidad

De las 27 universidades que han respondido a esta pregunta, casi la mitad (44.4%) consideró que las **ventajas fiscales, los incentivos económicos u otros beneficios son el principal facilitador**. No obstante, para una de ellas estas ventajas llevan ya tiempo y no se incrementa la contratación. El segundo facilitador más mencionado, por el 22.2% de las universidades, hace referencia a las **habilidades y competencias transversales** y su influencia positiva en la empleabilidad. También se destacaron los aspectos relacionados con la cualificación y formación específica, la formación complementaria (especialmente en idiomas y área TIC) y el reciclaje continuo (18.5% de las universidades). Además, otros puntos en los que existe consenso son:

- Orientación y sensibilización a las empresas (18.5% de las universidades).
- Tareas de mediación de los Servicios de Empleo y/o Fundaciones que trabajan a favor de la inserción laboral de determinados colectivos (18.5% de las universidades).
- Participación de los estudiantes con discapacidad en los programas de prácticas externas (11.1% de las universidades). Estas prácticas son una buena oportunidad para dar visibilidad a las capacidades reales de los titulados universitarios con discapacidad. Relacionado con las prácticas, una universidad señaló que debería haber flexibilidad empresarial en el acceso a prácticas formativas y agilizar procesos de apertura de becas o establecer una reserva de plazas para que se puedan desarrollar en cualquier periodo lectivo. Asimismo, otra apuntó a programas de prácticas orientados y gestionados por el servicio de atención a personas con discapacidad, ya que por un lado conocen los perfiles y competencias del alumnado, y por otro, el entorno empresarial.

5.2.6. Competencias más importantes para la inclusión laboral de los estudiantes / egresados con discapacidad

Teniendo presente que varios servicios indicaron que **las competencias a desarrollar por los estudiantes con discapacidad no distan de las competencias a desarrollar por el resto de**

estudiantes y que cada organización prioriza una serie de competencias, la mayoría de las respuestas apuntaron a que, junto con las competencias específicas para las que capacita cada titulación, las competencias transversales son determinantes para la empleabilidad de estudiantes y egresados. Las competencias más frecuentemente mencionadas fueron las siguientes:

1. Capacidad de trabajo en equipo (60% de las universidades entrevistadas).
2. Capacidad de comunicación, oral y escrita (44%).
3. Capacidad de adaptación y flexibilidad (36%).
4. Competencias en idiomas (28%), en general o específicamente inglés.
5. Nuevas tecnologías (28%).
6. Habilidades sociales (24%).
7. Iniciativa y proactividad (24%).
8. Capacidad de aprendizaje (20%).
9. Motivación (16%).

Asimismo, varias universidades destacaron la importancia de otros factores como el conocimiento del mercado de trabajo y la actitud personal hacia el trabajo y el mercado de trabajo (12%) y el interés por la empresa, funciones y puesto (4%).

5.2.7. Titulaciones con mejores salidas profesionales para estudiantes con discapacidad

24 universidades han respondido a esta pregunta, algunas de las cuales matizaron que su respuesta era simplemente una percepción basada en la experiencia ya que no disponían de datos o estudios cuantitativos al respecto. Existe consenso en que las **titulaciones más demandadas actualmente en el mercado laboral son las relacionadas con ingenierías y tecnologías de la información y la comunicación** (especialmente Informática y, en menor medida Telecomunicaciones, Industriales y Energía) **y el mundo de la empresa** (Administración y Dirección de Empresas –ADE–, Relaciones Laborales y CC. Económicas). Nótese que aunque no todas las universidades imparten todas las titulaciones (por ejemplo, las universidades politécnicas se enfocan al área de Ingeniería y Arquitectura), lo que podría sesgar estas respuestas, las ingenierías fueron mencionadas por más del 50% de las universidades entrevistadas.

Cabe señalar que los servicios perciben que no existen titulaciones con mejores salidas profesionales para personas con discapacidad, sino titulaciones que son más o menos demandadas por el mercado laboral. Teniendo en cuenta que esta demanda de perfiles evoluciona en el tiempo, una universidad proponía que la elección de la titulación por parte de los estudiantes debería depender de 3 aspectos interrelacionados: a) sus cualidades, b) sus intereses y motivaciones, y c) su tipo de discapacidad. Por otra parte, desde algunas universidades se considera que las titulaciones del área social están más sensibilizadas con la discapacidad, o que en titulaciones como Trabajo Social se tienen más posibilidades de insertarse laboralmente en organizaciones que trabajan desarrollando acciones dirigidas a colectivos con discapacidad.

5.2.8. Máster / curso recomendable a estudiantes con discapacidad para mejorar su empleabilidad

De las 29 universidades, solo 23 han respondido a esta pregunta. Desde los servicios se considera que todos los estudiantes, con o sin discapacidad, deben elegir aquella formación de posgrado o complementaria que mejor se adapte a sus necesidades, intereses y capacidades, y que no se puede generalizar sino trabajar de forma individualizada. Desde un servicio mencionaron que realizan sesiones orientativas personales. Otras recomendaciones son cursos en materia de:

- Competencias transversales (26.1% de los servicios entrevistados).
- Idiomas (13%).
- Búsqueda de empleo o elaboración de CV (8.7%).
- Área TIC / plataformas e-learning (8.3%).

Varias universidades coincidieron en que **la formación de posgrado mejora la empleabilidad**, ya que se trata de una formación más específica, se orienta a la especialización y mejora la cualificación profesional. En esta línea se apunta también al máster oficial y/o habilitante específico y técnico relacionado con la titulación cursada, y aquellos que permitan una posibilidad laboral a su término y/o prácticas. De hecho, el 34.8% de los servicios entrevistados hizo mención a la formación de posgrado. Cabe destacar que solo una universidad mencionó aspectos relacionados con el emprendimiento.

5.2.9. Ofertas de empleo y prácticas

La mayoría de las universidades no proporcionó información al respecto o la información no era específica de discapacidad (no se registraba esta variable en las bolsas de empleo y/o prácticas). Algunas universidades envían a los estudiantes con discapacidad por correo electrónico las ofertas específicas recibidas de las titulaciones demandadas, pero no se realiza seguimiento posterior de las posibles entrevistas realizadas o las posibles incorporaciones. Excepcionalmente alguna universidad comentó que el estudiante demanda el tipo de práctica y el servicio de empleo se la busca, para lo que cuentan con convenios con entidades como Fundación ONCE. Se busca que la práctica se ajuste a las necesidades del estudiante.

Solo 9 universidades indicaron el número de ofertas de empleo y/o prácticas recibidas y/o gestionadas para estudiantes con discapacidad. Dos universidades señalaron que hay ofertas que no se cubren, especialmente en el área de ingeniería, porque hay menos estudiantes de estas titulaciones y porque muchos no quieren hacer prácticas para centrarse en los estudios. Una universidad va más allá y analiza el entorno físico y formativo de las empresas que demandan estudiantes con discapacidad para determinar si cumplen con una serie de requisitos con el fin de crear un entorno de confianza y conocimiento mutuo para iniciar procesos efectivos de inserción laboral.

5.3. Buenas prácticas dirigidas a las personas con discapacidad en materia de empleo

De las entrevistas realizadas en las universidades, así como a diversas entidades vinculadas al ámbito de la discapacidad, se han podido identificar una serie de iniciativas destacables que se han desarrollado en el curso 2014-2015. Estas iniciativas se han clasificado en dos grandes grupos:

1. Aquellas que se desarrollan en las **universidades**, ya sea con financiación propia o financiación externa proveniente de entidades interesadas en promocionar el empleo de las personas con discapacidad.
2. Iniciativas relacionadas con la empleabilidad de las personas con discapacidad que, en coordinación con las universidades, son gestionadas por **agentes externos** y están dirigidas a estudiantes universitarios y/o egresados con discapacidad.

5.3.1. Acciones desarrolladas en universidades y/o destinadas a universitarios con discapacidad

Entre las acciones encaminadas a facilitar la inclusión laboral de los estudiantes y/o egresados con discapacidad por parte de las universidades, se ha localizado un importante catálogo de buenas prácticas que abarcan **medidas de orientación y apoyo, gestión de convenios de prácticas extracurriculares, formación, publicación de ofertas de empleo y prácticas, promoción del emprendimiento, etc.**

A continuación, se recogen un conjunto de iniciativas y programas que se han identificado como buenas prácticas en virtud de la posibilidad de replicabilidad y sostenibilidad, así como por el impacto que han producido en la comunidad universitaria en la que se han ejecutado. Para cada una de ellas se indica:

- La entidad impulsora
- Denominación.
- Breve descripción.
- Datos de contacto.

Entidad / Universidad	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA (UNED)
Denominación	PRÁCTICAS PROFESIONALES VIRTUALES DIRIGIDAS A ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD
Breve Descripción	Prácticas extracurriculares en empresas, bajo la modalidad de teletrabajo, destinadas a estudiantes universitarios con discapacidad que hayan superado al menos el 50% de los créditos de su titulación.
Contacto	Teléfono: +34 91 386 73 01 Correo electrónico: practicavirtuales@adm.uned.es Página web practicavirtuales@adm.uned.es

Entidad / Universidad	UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS – FUNDACIÓN KONECTA
Denominación	CÁTEDRA FUNDACIÓN KONECTA-URJC PARA EL FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
Breve Descripción	Promoción del desarrollo de una educación especializada, y una cultura emprendedora dirigida a personas con discapacidad. Formación de profesionales cualificados y asesoramiento en la generación de empresas competitivas como elemento de inclusión laboral.
Contacto	Teléfono: +34 91 488 85 66 Correo electrónico: emprende@catedrakonectaurjc.es Página web

Entidad / Universidad	UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
Denominación	PROGRAMA GENERATING PROFESSIONAL SKILLS (GPS)
Breve Descripción	Asesoramiento para el acceso, mantenimiento y desarrollo del empleo, dirigido a la inclusión de los estudiantes con discapacidad de la Universidad Rey Juan Carlos en el mercado laboral, bien en empleo ordinario, bien en empleo autónomo.
Contacto	Teléfono: +34 91 488 85 28 Correo electrónico: oficina.egresados@urjc.es Página web

Entidad / Universidad	UNIVERSIDAD PONTIFICIA DE COMILLAS
Denominación	PROGRAMA P y E (PRÁCTICAS Y EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD)
Breve Descripción	Promoción del empleo y prácticas para estudiantes y titulados con discapacidad.
Contacto	Teléfono: +34 91 542 28 00 (Ext: 2879) Correo electrónico: discapacidad@rec.upcomillas.es Página web

Entidad / Universidad	FUNDACIÓN ONCE
Denominación	PROGRAMA DE BECAS “OPORTUNIDAD AL TALENTO”
Breve Descripción	Convocatoria de becas destinadas a estudiantes universitarios con discapacidad entre las que se encuentran las dirigidas a facilitar la inclusión laboral de los universitarios con elevadas necesidades de apoyo por causa de su discapacidad en empleos cualificados.
Contacto	Teléfono: +34 91 506 89 44 Correo electrónico: fundaciononce@fundaciononce.es Página web

Entidad / Universidad	FUNDACIÓN UNIVERSIA
Denominación	PROYECTO RED DE ORIENTACIÓN LABORAL (ROL)
Breve Descripción	Fomento del empleo entre estudiantes y titulados con discapacidad a través de la creación de espacios de orientación e intermediación laboral en seis universidades del sistema universitario español. Impulso del contacto universidad-empresa y la colaboración entre el ámbito público y privado para mejorar la empleabilidad de los universitarios a través de métodos innovadores y prácticos.
Contacto	Teléfono: +34 91 289 56 03 Correo electrónico: empleo.fundacion@universia.net Página web Página web

Entidad / Universidad	UNIVERSIDAD CARLOS III
Denominación	PROGRAMA CAPACITA 2
Breve Descripción	Programa de orientación profesional para universitarios con discapacidad.
Contacto	Teléfono: +34 91 624 84 79 Correo electrónico: capacita2@fund.uc3m.es Página web Página web

Entidad / Universidad	UNIVERSIDAD DE SALAMANCA / INICO
Denominación	CURSO EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL
Breve Descripción	Curso online para favorecer la adquisición de competencias transversales para el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo así como facilitar la orientación y formación para la búsqueda de empleo.
Contacto	Teléfono: +34 923 29 48 36 Correo electrónico: adu@usal.es Página web Página web

Entidad / Universidad	UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ
Denominación	OBSERVATORIO OCUPACIONAL UMH – EMPLEO Y DISCAPACIDAD
Breve Descripción	Sistema de información, formación y asesoramiento que facilite la inserción y promoción de la vida profesional a las personas con capacidades distintas.
Contacto	Teléfono: +34 96 665 8646 Correo electrónico: observatorio@umh.es Página web Página web

Entidad / Universidad	UNIVERSIDAD JAUME I
Denominación	PREOCUPA'T FOR ALL: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA UNIVERSITARI@S
Breve Descripción	Proyectos para mejorar la empleabilidad y fomentar el emprendimiento entre las personas con discapacidad o necesidades educativas especiales, tanto estudiantes como tituladas / graduadas universitarias.
Contacto	Teléfono: +34 964 387 069 Correo electrónico: preocupat@uji.es Página web

Entidad / Universidad	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MURCIA
Denominación	PROGRAMA CAPACITAS
Breve Descripción	Título propio de dos cursos académicos de duración de Técnico en Empresas y Actividades Sociolaborales destinado a personas con discapacidad intelectual y la posibilidad de insertarse en el mundo laboral. Incluye un trimestre de prácticas laborales en empresas de diferentes sectores.
Contacto	Teléfono: +34 968 27 86 48 Correo electrónico: capacitas@ucam.edu Página web

Entidad / Universidad	UNIVERSIDAD DE SEVILLA
Denominación	ORIENTATE AL EMPLEO
Breve Descripción	Proyecto formativo dirigido a recién titulado/as o estudiantes de último curso de la Universidad de Sevilla con discapacidad que tiene como principal objetivo el autoconocimiento profesional para ajustar el proceso de búsqueda de empleo e incrementar las opciones de éxito.
Contacto	Teléfono: +34 954 487 749 Correo electrónico: sacucapacidad@us.es Página web

Entidad / Universidad	UNIVERSIDAD DE ALICANTE
Denominación	SERVICIO DE ORIENTACIÓN LABORAL
Breve Descripción	Asesoramiento, orientación profesional y búsqueda de oportunidades laborales.
Contacto	Teléfono: +34 965 909 784 Correo electrónico: cae@ua.es Página web

5.3.2. Acciones desarrolladas por otras entidades destinadas a estudiantes y/o egresados con discapacidad

5.3.2.1. Programa Por Talento

El programa Por Talento, impulsado por la Fundación ONCE y cofinanciado por el Fondo Social Europeo, comprende un conjunto de medidas orientadas a incrementar el empleo y la formación de personas con discapacidad. Sus principales líneas de actuación son:

- Desarrollo de acciones dirigidas a atraer a las personas al mercado laboral, incluyendo iniciativas de sensibilización y **orientación laboral** desde la enseñanza media para evitar el abandono escolar temprano.
- **Diseño de programas de perfeccionamiento de competencias, dirigidos a la mejora de la empleabilidad.** En esta línea, se promueve la formación para el empleo, las prácticas en empresas, el desarrollo habilidades que permitan a la persona ser más competitiva en el mercado laboral, aulas permanentes, programas de empoderamiento, actividades relacionadas con las TIC, proyectos de movilidad para el aprendizaje, etc.
- Elaboración e impulso de **programas de emprendimiento**, alineados con las medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento de la iniciativa nacional y la estrategia comunitaria.
- Fomento de la Economía Social y de las empresas sociales.
- **Intermediación laboral y asesoramiento al empresario**, generando espacios de diálogo y reflexión que permitan diseñar actuaciones e iniciativas de innovación social en el ámbito de la inclusión de personas con discapacidad.

Entidad	FSC – INSERTA / FUNDACIÓN ONCE
Denominación	“POR TALENTO”
Breve Descripción	Conjunto de medidas dirigidas a incrementar el empleo y la formación de las personas con discapacidad.
Contacto	Consultas Página web

5.3.2.2. Fundación Universia

Fundación Universia, entidad privada sin ánimo de lucro promovida por la red de cooperación universitaria Universia, lleva a cabo diferentes programas orientados a la **inclusión educativa y laboral de las personas con discapacidad**. Entre ellos, cabe señalar como buenas prácticas el programa Incluye y el proyecto Red de Orientación Laboral (ya indicado en el apartado 5.2.1. Acciones desarrolladas en universidades y/o destinadas a universitarios con discapacidad porque se desarrolla en varias universidades presencialmente mediante un técnico especialista).

Entidad	FUNDACIÓN UNIVERSIA
Denominación	PROGRAMA INCLUYE
Breve Descripción	Facilita el acceso a prácticas profesionales por parte de los universitarios con discapacidad. Incluye tiene un doble objetivo: aumentar la empleabilidad de los candidatos seleccionados y actuar como fuente de identificación de talento para las empresas.
Contacto	Teléfono: +34 91 289 51 70 Correo electrónico: empleo.fundacion@universia.net Página web

5.3.2.3. Proyecto UNIDOS

Proyecto desarrollado por la Fundación Adecco mediante el que se promociona y crean diferentes mecanismos que favorecen el **acceso y participación a la formación universitaria de las personas con discapacidad**. Este proyecto introduce como principal elemento innovador la participación conjunta de las universidades y las empresas en el proceso de inclusión laboral de los estudiantes universitarios con discapacidad.

A través de un programa de orientación y *mentoring* coordinado por expertos en selección y profesionales de diversos sectores, el estudiante encuentra durante la etapa académica y su posterior acceso al mercado laboral acompañamiento profesional. Los principales objetivos de este proyecto son:

- Promocionar la formación de grado superior en estudiantes con discapacidad.
- Acoger. Creación de una universidad inclusiva que favorezca el acceso de estudiantes con todo tipo de discapacidades.
- Normalizar la discapacidad en el entorno universitario eliminando barreras y estereotipos.
- Acompañar. Atender las necesidades de los estudiantes con discapacidad durante la etapa académica.
- Orientar y asesorar a los estudiantes con discapacidad durante la formación universitaria y posterior acceso al mercado laboral. **Preparar a estudiantes con discapacidad con las competencias y habilidades profesionales demandadas por la empresa.**
- Integrar profesionales cualificados con discapacidad.

Entidad	FUNDACIÓN ADECCO
Denominación	PROYECTO UNIDOS
Breve Descripción	Programa de orientación en el que universidad y empresa unen su conocimiento, recursos y experiencia para acompañar, orientar y preparar a los estudiantes con discapacidad durante su etapa académica y su acceso al mercado laboral.
Contacto	Teléfono: +34 91 700 49 20 Correo electrónico: info@proyectounidos.es Página web

6. INFORMACIÓN RECABADA DE LOS ESTUDIANTES Y EGRESADOS UNIVERSITARIOS CON DISCAPACIDAD

6.1. Estudio cualitativo: entrevistas en profundidad a universitarios con discapacidad

Con el fin de enfocar adecuadamente el cuestionario online destinado a la amplia muestra de estudiantes con discapacidad, se realizaron en primer lugar una serie de entrevistas personales individuales o en grupos reducidos de 2-3 personas en las que se plantearon las preguntas inicialmente identificadas como relevantes para el proyecto de forma abierta o semiestructurada y se recogieron todos aquellos aspectos que estudiantes y egresados consideraban importantes y no estaban incluidos en el cuestionario inicial. Por otra parte, estas entrevistas han facilitado la redacción de preguntas con opciones de respuesta cerrada a partir de la categorización de respuestas recibidas por los universitarios con discapacidad.

Tabla 16. Muestra del estudio cualitativo

Estudiantes			Egresados		
Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
12 (46.15%)	14 (53.85%)	26	3 (42.86%)	4 (57.14%)	7

6.1.1. Estudiantes

La edad de los estudiantes varía de los 20 a los 53 años ($M = 29.9$, $DT = 8.6$). La mayoría residían y estudiaban en la Comunidad Valenciana (34.62%) y Madrid (30.77%), aunque también se han realizado entrevistas en universidades de Castilla La Mancha, Andalucía y Murcia con el fin de diversificar la muestra. Únicamente 4 personas estudiaban en una universidad no presencial, mientras que el resto (84.62%) pertenecían a universidades presenciales, siendo todas ellas universidades públicas: Universidad de Alicante, Universidad de Castilla La Mancha, Universidad de Córdoba, Universidad Jaume I, Universidad de Málaga, Universidad de Murcia, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Universidad Politécnica de Valencia, Universidad Rey Juan Carlos y Universidad de Valencia. El grado de discapacidad promedio de la muestra fue 56.8% (33-89%, $DT = 20.6$). En cuanto al tipo de discapacidad, el 46.15% indicó discapacidad física, 26.92% visual, 11.54% psíquica, 7.69% auditiva, 3.85% visual y física, y 3.85% física y psíquica.

Los estudios que cursaban comprenden grado, licenciatura, máster y doctorado de diferentes ramas de conocimiento (Pedagogía, Derecho, ADE, Psicología, Veterinaria, Ingenierías, Bellas Artes, Filología, etc.). La mayoría de los entrevistados afirmó que la **elección de los estudios** fue mayormente **vocacional**, aunque dos personas señalaron las salidas profesionales como principal motivación y una persona que sus estudios le han ayudado a llevar mejor su

enfermedad. El **motivo** de la **elección** de la **universidad** resultó muy **variado**: si bien la proximidad al lugar de residencia fue el aspecto más mencionado, algunos estudiantes se han desplazado a otras provincias o CC.AA. buscando una titulación concreta, han optado por una determinada universidad que permita compatibilizar trabajo y estudios, o han analizado las barreras físicas de la universidad y la disponibilidad de un servicio de atención a estudiantes con discapacidad. No obstante, no solo es la cercanía, la universidad debía impartir la titulación que los estudiantes buscaban; además, valoraron haber recibido recomendaciones positivas de esa universidad. Algunas personas prolongan su estancia en la universidad más de 10 años, aunque otras esperaban finalizar a curso por año, lo que pone de manifiesto una gran variabilidad, en parte asociada a la discapacidad teniendo que interrumpir temporalmente los estudios en determinados casos. Un 26.92% indicó que había cursado otros estudios universitarios previos, lo que es necesario para los estudios de máster y doctorado, aunque también en este porcentaje se encuentran estudiantes que cursaban un segundo grado.

Cuando se preguntó a los estudiantes por el desarrollo profesional esperado, las opciones más elegidas fueron trabajar en una empresa privada o en la administración pública, y la que menos, emprender o crear una nueva empresa. En una posición intermedia se encuentra trabajar en una ONG o desarrollar algún proyecto de emprendimiento social.

6.1.1.1. Competencias

A partir de una revisión bibliográfica de las competencias transversales más relevantes recogidas en diversos informes y estudios, se propuso un listado inicial con las 30 competencias identificadas en más estudios que fue utilizado en las entrevistas presenciales con el fin de analizar su adecuación e incluir, en caso de ser necesario, nuevas competencias, o reducir en la medida de lo posible este listado para facilitar el cuestionario cuantitativo dirigido a la muestra estudiantes.

Tabla 17. Listado de las 30 competencias inicialmente identificadas

Competencias	
Iniciativa y proactividad	Negociación
Motivación y entusiasmo	Resolución de conflictos
Capacidad de análisis y síntesis	Trabajo en equipo
Aplicación de los conocimientos a la práctica	Liderazgo
Capacidad de resolución de problemas	Autonomía en el trabajo
Creatividad, innovación, capacidad de generar nuevas ideas	Seguimiento, monitorización y evaluación del trabajo propio o de otros
Pensamiento y juicio crítico (del trabajo personal y del trabajo de otros)	Compromiso ético (por ejemplo en la realización de trabajos sin plagios, etc.) y ética profesional
Toma de decisiones	Flexibilidad y adaptación a los cambios
Preocupación por la calidad (monitorización, evaluación, mejora)	Habilidad para coordinar grupos de trabajo, saber motivar a otros, delegar, dar <i>feedback</i>
Comunicación oral y escrita en la propia lengua	Organización y planificación

Competencias	
Comunicación oral y escrita en otras lenguas	Gestión del tiempo
Disposición a aprender	Gestión del estrés y el trabajo bajo presión
Presentaciones en público	Habilidades interpersonales y creación de entorno de trabajo agradable con lo/as compañero/as
Búsqueda, gestión y compartición de la información	Capacidad para redactar informes o documentos formales
Uso de las TIC / habilidades informáticas	Tesón y afán de superación

En las primeras entrevistas se preguntó si se había adquirido o mejorado cada competencia durante los estudios universitarios. Se detectó cierta tendencia a indicar en todas las competencias que sí (excepto compromiso ético -por ejemplo en la realización de trabajos sin plagios, etc.- y ética profesional), por lo que en las restantes entrevistas se solicitó que se marcaran las cinco principales competencias que se habían adquirido o mejorado. En las entrevistas a egresados, estos comentaron que el listado era demasiado largo y exhaustivo, por lo que en sucesivas versiones se agruparon algunas competencias en una sola y se eliminaron las menos valoradas, obteniéndose un listado de 19 competencias más una pregunta abierta para indicar “otras competencias que te parezcan relevantes o que creas que faltan en el listado anterior”. En la siguiente tabla se presentan las competencias mencionadas por al menos dos personas.

Tabla 18. Principales competencias adquiridas o mejoradas durante los estudios universitarios

Competencias	Personas que la seleccionan como una de las 5 principales competencias adquiridas o mejoradas
Capacidad de resolución de problemas	11
Uso de las TIC / habilidades informáticas	11
Trabajo en equipo	10
Flexibilidad y adaptación a los cambios	9
Liderazgo y habilidad para coordinar grupos de trabajo, saber motivar a otros, delegar, dar <i>feedback</i>	8
Creatividad, innovación, capacidad de generar nuevas ideas	7
Búsqueda, gestión y compartición de la información	6
Comunicación oral y escrita en la propia lengua	6
Iniciativa y proactividad	6
Motivación y entusiasmo	6
Pensamiento y juicio crítico (del trabajo personal y del trabajo de otros)	6

Competencias	Personas que la seleccionan como una de las 5 principales competencias adquiridas o mejoradas
Preocupación por la calidad (monitorización, evaluación, mejora)	6
Autonomía en el trabajo	5
Gestión del estrés y el trabajo bajo presión	5
Negociación	5
Organización y planificación	5
Capacidad de análisis y síntesis	2
Comunicación oral y escrita en otras lenguas	2
Resolución de conflictos	2

Asimismo, se solicitó que se indicaran otras competencias relevantes, aunque únicamente un estudiante añadió la competencia capacidad de razonamiento. Con el fin de profundizar en este aspecto se preguntó también qué competencias creían que se valoran más en la universidad, qué competencias creían que valoran más las organizaciones / empresas, y si estas competencias deberían adquirirse: a) durante los estudios universitarios, b) durante el periodo prácticas, c) ya cuando se empieza a trabajar, o d) en otro momento. Respecto al primer punto, algunos estudiantes consideraron que la los profesores no tienen tiempo ni la universidad recursos para valorar las competencias, que falta *feedback*.

Tabla 19. Percepción de las competencias más valoradas en la universidad

Competencias	Personas que la seleccionan como una de las 5 principales competencias
Trabajo en equipo	14
Creatividad, innovación, capacidad de generar nuevas ideas	10
Uso de las TIC / habilidades informáticas	10
Compromiso ético (por ejemplo en la realización de trabajos sin plagios, etc.) y ética profesional	9
Capacidad de resolución de problemas	8
Comunicación oral y escrita en la propia lengua	8
Comunicación oral y escrita en otras lenguas	8
Pensamiento y juicio crítico (del trabajo personal y del trabajo de otros)	7
Iniciativa y proactividad	6
Motivación y entusiasmo	6
Liderazgo y habilidad para coordinar grupos de trabajo, saber motivar a otros, delegar, dar <i>feedback</i>	5

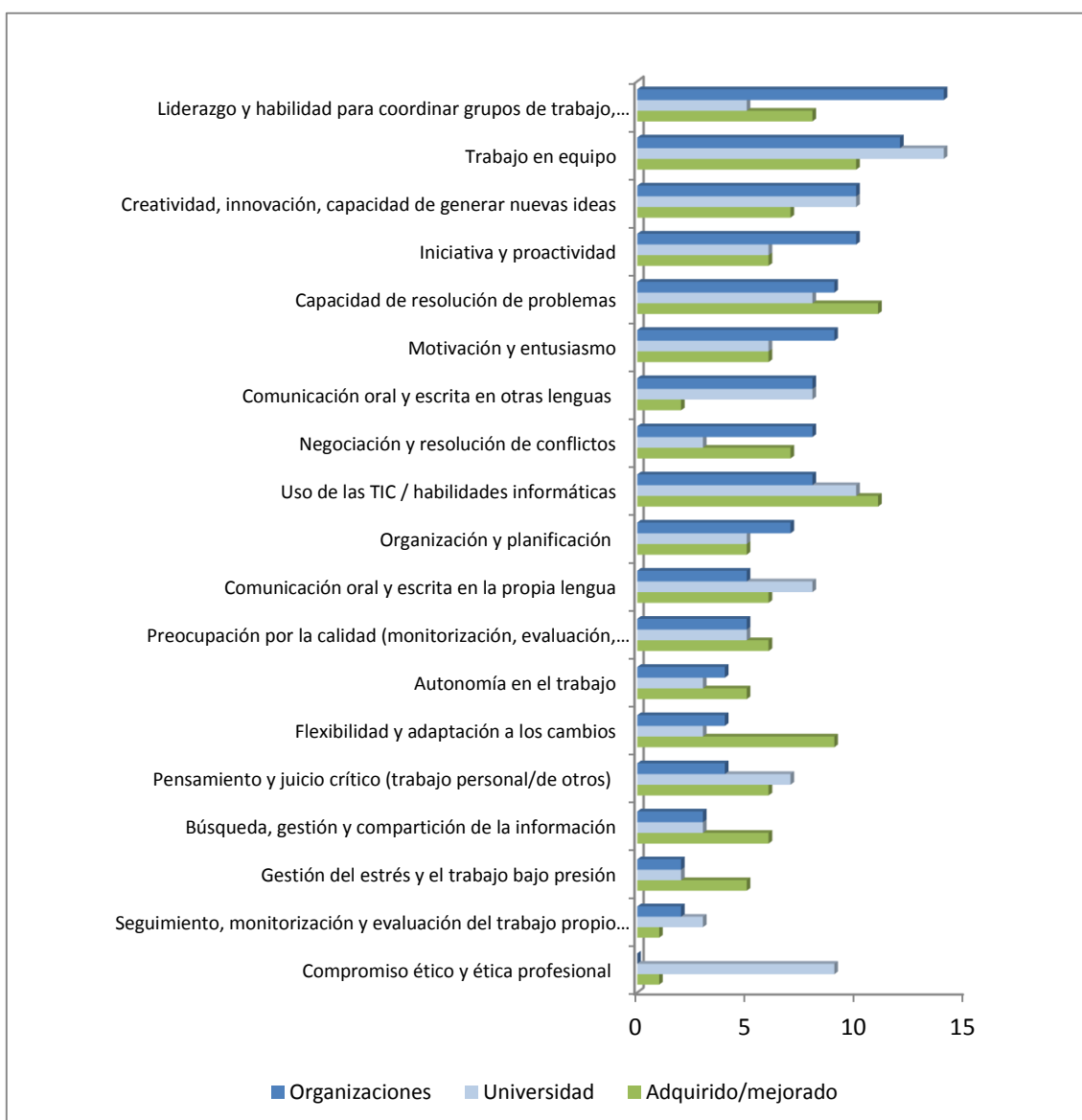
Competencias	Personas que la seleccionan como una de las 5 principales competencias
Organización y planificación	5
Preocupación por la calidad (monitorización, evaluación, mejora)	5
Autonomía en el trabajo	3
Búsqueda, gestión y compartición de la información	3
Flexibilidad y adaptación a los cambios	3
Negociación y resolución de conflictos	3
Seguimiento, monitorización y evaluación del trabajo propio o de otros	3
Gestión del estrés y el trabajo bajo presión	2

Tabla 20. Percepción de las competencias más valoradas por las organizaciones

Competencias	Personas que la seleccionan como una de las 5 principales competencias
Liderazgo y habilidad para coordinar grupos de trabajo, saber motivar a otros, delegar, dar <i>feedback</i>	14
Trabajo en equipo	12
Creatividad, innovación, capacidad de generar nuevas ideas	10
Iniciativa y proactividad	10
Capacidad de resolución de problemas	9
Motivación y entusiasmo	9
Comunicación oral y escrita en otras lenguas	8
Negociación y resolución de conflictos	8
Uso de las TIC / habilidades informáticas	8
Organización y planificación	7
Comunicación oral y escrita en la propia lengua	5
Preocupación por la calidad (monitorización, evaluación, mejora)	5
Autonomía en el trabajo	4
Flexibilidad y adaptación a los cambios	4
Pensamiento y juicio crítico (del trabajo personal y del trabajo de otros)	4
Búsqueda, gestión y compartición de la información	3
Gestión del estrés y el trabajo bajo presión	2
Seguimiento, monitorización y evaluación del trabajo propio o de otros	2
Compromiso ético (por ejemplo en la realización de trabajos sin plagios, etc.) y ética profesional	0

Entre las competencias que se percibe que valoran más las universidades y las organizaciones se pueden encontrar tres que se destacan en ambos contextos: “trabajo en equipo”, “creatividad, innovación, capacidad de generar nuevas ideas” y “capacidad de resolución de problemas”. No obstante, se constatan amplias diferencias entre las competencias que los estudiantes piensan que adquieren o mejoran en sus estudios universitarios, aquellas que se valoran en la universidad y las que luego demandan las organizaciones en el mercado laboral.

Figura 14. *Comparación competencias adquiridas / mejoradas en los estudios universitarios y aquellas que se valoran en la universidad y las organizaciones*



Teniendo en cuenta la información recabada de las universidades y del cuestionario de empresas junto con estos resultados, se elaboró un listado final de 10 competencias que fue el empleado en el cuestionario online.

En cuanto al momento en el que se deberían adquirir, se obtuvo variedad de opiniones. Para algunas personas, se debían adquirir en los estudios previos a la universidad y luego desarrollar durante la universidad. También en el periodo de prácticas y cuando se comienza a trabajar se siguen desarrollando. Esto apunta a un aprendizaje continuo.

6.1.1.2. Prácticas profesionales

Para adquirir o mejorar las competencias que ya tienen, los estudiantes opinaron que hay que formarse pero que además de los conocimientos teóricos la experiencia laboral era determinante, por ejemplo “empezar como becario y rodar”. Varios estudiantes recalcaron la importancia de las prácticas, que según algunos deberían poder realizarse desde primer curso. Las prácticas en diferentes empresas, irse al extranjero y la formación complementaria son señaladas como las principales vías para mejorar las competencias. No obstante, esto contrasta con el hecho de que solo un tercio había realizado prácticas extracurriculares mientras que el resto se había limitado a las prácticas curriculares obligatorias (o en su defecto, asignaturas). Aunque en algunos casos señalaron que habían buscado prácticas, en general no y algunas personas apuntaron que encontraban difícil poder compaginar las prácticas con los estudios.

Profundizando en qué medida consideraban que la realización de prácticas puede ayudar a encontrar un empleo, contrariamente a lo que se podría esperar, no pareció existir una postura positiva generalizada. Para los estudiantes dependía de las prácticas, ya que deben ser formativas.

6.1.1.3. Empleo

Un 46.2% de las personas entrevistadas tenía **experiencia laboral** (relacionada o no con los estudios que estaban cursando actualmente), un 11.6% había realizado prácticas durante los estudios y un 7.7% impartía clases particulares. Algunos estudiantes no han buscado ni buscan empleo porque querían centrarse en los estudios. Para los estudiantes que han trabajado o están trabajando en el presente, las competencias adquiridas o mejoradas durante sus estudios les han ayudado a encontrar empleo, como por ejemplo la gestión del tiempo, el trabajo en equipo o la comunicación. Por otra parte, los conocimientos de carácter más teórico que adquieren les dan seguridad y el trabajo les permite ponerlos en práctica.

Ante la pregunta “¿Qué **dificultad** crees que tendrás para **encontrar un empleo cuando termines tus estudios?**”, la percepción mayoritaria fue que es muy difícil por la situación económica actual, al menos en España y según la opinión de otros compañeros que ya han finalizado y están buscando trabajo. Cabe destacar que casi la mitad de las personas señalaron su discapacidad como barrera para el empleo.

En cuanto a los **mecanismos de intermediación laboral** que conocían, pese a que varias personas señalaron que no habían buscado nunca empleo, los estudiantes en general se mostraron bien informados y señalaron: entidades relacionadas con la discapacidad (fundaciones, asociaciones, etc.), servicios públicos (de diferentes niveles: estatal, regional y local), agencias de empleo temporal, la búsqueda de empresas, portales de internet y redes sociales profesionales, servicios de empleo de las universidades o relacionados con el empleo universitario (como Universia), y la red de conocidos. Un estudiante señaló específicamente que es importante compatibilizar los nuevos mecanismos como internet, con los tradicionales (SEPE, etc.), utilizarlos todos y no perder los antiguos. No obstante, cabe señalar que algunas personas indicaron que no conocían mecanismos o que fuera de la universidad no conocían mecanismos. Algunos servicios de empleo de las universidades imparten charlas, aunque no es lo habitual, y a una estudiante le gustaría que las universidades pusieran en contacto empresas y estudiantes.

Los estudiantes opinaron que los **principales factores de contratación** eran: la entrevista, el CV, la experiencia (laboral o prácticas), la formación y preparación y las competencias transversales. En la entrevista personal los estudiantes pueden mostrar también sus competencias transversales ("una vez que te está viendo y está hablando contigo se está haciendo una idea equivocada o no sobre ti y eso te va a influir en que te contrate o no"). Para una estudiante, se debería preparar cómo afrontar una entrevista de trabajo, qué preguntas se hacen con más frecuencia y qué se puede responder "para salir del paso". A esto se añaden los nervios en la primera entrevista ("¿qué tengo que contestar?"). Si bien consideraban que la entrevista es lo que más pesa, según una estudiante, no permite reflejar todo, por lo que planteó que podría haber un periodo de prueba para ver si se es capaz de conseguir las metas que se han propuesto o mismamente tener una experiencia laboral. Respecto al CV, un estudiante consideró que no es personal, cuando se entrega en mano ya da una primera impresión, por internet solo ven una foto. Para otra estudiante, por el CV es muy difícil llegar a ser seleccionado porque al ser por internet llegan cientos de candidaturas. Únicamente dos / tres personas indicaron idiomas, periodos de prueba en las empresas o red de contactos que les puedan conseguir una entrevista personal. Solo un estudiante mencionó que el expediente ayuda, pero añadió que para las personas con discapacidad el expediente no siempre es reflejo de lo que saben. En su caso, necesitaba más tiempo para los exámenes, y si no se tiene tiempo para terminar, la nota será inferior a lo que realmente se ha aprendido. Por último, una estudiante de 36 años consideró que la edad y el sexo pueden influir negativamente en la contratación.

¿Es el emprendimiento una opción de carrera para los estudiantes con discapacidad? De las entrevistas realizadas se desprende que la mayoría se lo ha planteado, algunos han asistido incluso a charlas sobre el tema. De hecho, una estudiante se definía como "empresadora social" y otro apuntó que ya emprendió hace 10 años. No obstante, 4 estudiantes indicaron categóricamente que no se lo planteaban ("yo quiero un trabajo por cuenta ajena donde yo tenga mi sueldo todos los meses"). Respecto a los estudiantes que sí se lo planteaban, encontraban que emprender tiene las siguientes desventajas: la titulación que se estaba cursando no se consideraba orientada a emprender, se requería experiencia para tener éxito

(“experiencia que un recién titulado no tiene”) y podía afectar negativamente a la discapacidad (“la empresa propia genera mucho estrés y puede perjudicar la salud”). Por el contrario, los estudiantes señalaron varias ventajas relacionadas con desarrollar la carrera profesional a través del emprendimiento como son las siguientes: las subvenciones fueron consideradas un punto favorable, emprender se consideró una forma de poner “en práctica los estudios que he cursado”, “para realizarme profesionalmente y últimamente para poner en práctica mis ideas de organizaciones más justas y con políticas de trabajo más humanas y menos basadas en el puro interés económico como único fin laboral” y “ser mi propio jefe”. Un estudiante valoraría muy positivamente tener asesoramiento en la universidad al respecto.

Por último, para **mejorar su empleabilidad** los estudiantes indicaron la formación continua y la especialización (por ejemplo, realizar un máster o desarrollar competencias específicas de su área de especialización), los idiomas, en menor medida también la ofimática, el desarrollo o la puesta en práctica de competencias transversales o encontrando un trabajo. Terminar los estudios (tener una titulación) fue solo mencionado por una persona. Existen también cuestiones particulares. Para una estudiante con discapacidad visual, era importante ampliar su propia movilidad por su ciudad, para lo que tenía la ayuda de su perro. Se debe reforzar asimismo la confianza en la propia valía (“bueno si es que no sé hacer esto, no sé...”), pensar más en lo que se tiene que en lo que no, y automotivarse. De hecho, otra estudiante señaló que no se consideraba preparada para el proceso de búsqueda de empleo cuando obtuviese el título universitario. Otros estudiantes sí se consideraban preparados, lo que resalta la importancia de una orientación individualizada y la necesidad de trabajar estos aspectos antes de que se finalicen los estudios. Una estudiante concluyó que “... la universidad no te capacita para el desarrollo del trabajo en sí, quiero decir, te da los conocimientos, te da las vías, pero lo que es a la hora de tu trabajo, eso lo aportas tú.”

6.1.1.4. Factores que facilitan la inclusión laboral de los estudiantes con discapacidad

Los estudiantes identificaron diferentes aspectos relacionados con las organizaciones y con los propios estudiantes. En cuanto a las **organizaciones**, creían que el facilitador más importante seguía siendo las ventajas fiscales / beneficios / ayudas. Algunos estudiantes pensaban que estas ventajas eran positivas, pero también les hacían sentir que eran para compensar que rendían menos. La información y sensibilización en las organizaciones que contratan fue el segundo aspecto más destacado, seguido de programas de inclusión laboral de las universidades, portales de empleo y programas específicos para personas con discapacidad, ética social y valores sociales, cupos en las AA.PP. y empresas, formación de los reclutadores, experiencia previa con estudiantes con discapacidad y cultura de la organización que contrate. La información y sensibilización fue uno de los factores que los estudiantes consideraron que tenía mayor margen de mejora (un estudiante indicó que “cuando vas a los sitios te miran raro” y otra estudiante añadió que “hay que dar explicaciones por todo, en la universidad, en el trabajo, a los compañeros. Les parece raro que necesites una adaptación aunque sea mínima”). Los reclutadores, y también algunos profesores, no parecen diferenciar que existen diferentes tipos de discapacidad y que cada persona es diferente. Se centran en “el porqué de tu

discapacidad y debería ser qué puedes aportar”. Tanto los tabúes como la lástima siguen estando presentes en distintos contextos. A los estudiantes les gustaría la normalización del entorno con respecto a la discapacidad (no tener que dar explicaciones de cómo son, cómo rinden, etc.), “cuanto menos extraño te sientes, mejor”, quieren tener “la oportunidad de demostrar que puedes”. Un estudiante apuntó asimismo que se debería vigilar el cumplimiento de la legislación y los cupos en AA.PP.

Por su parte, **ciertas características de los estudiantes facilitan la inserción**: las competencias personales, tener una titulación universitaria / cualificación, utilización de TIC y disponibilidad para el cambio de residencia. Un estudiante consideró que realizar actividades extraacadémicas, en asociaciones o relacionadas con aficiones, pueden ayudar a superar barreras específicas y también mejorar la empleabilidad.

6.1.1.5. Factores que obstaculizan la inclusión laboral de los estudiantes con discapacidad

Los estudiantes identificaron que el principal obstáculo era la **falta de concienciación de los empresarios y el desconocimiento** (costes de incorporación de trabajadores con discapacidad, etc.), así como los **prejuicios** y en ocasiones la percepción de lástima. Por otra parte, son conscientes de que, dependiendo del grado de discapacidad y la limitación funcional, algunos puestos no los pueden realizar o requieren adaptaciones, lo que igualmente constituye un obstáculo. En esta línea, las barreras arquitectónicas o la combinación de transporte y horarios constituyen una desventaja para algunos estudiantes por sus características. No obstante, defendían que, a pesar de que haya algunas tareas que no puedan realizar en algunos casos, sí pueden hacer otras (“puedes hacer un motón de cosas más”). Consideraban asimismo que la imagen del candidato o su comunicación son también aspectos con gran influencia a la hora de encontrar un empleo. Pensaban que cuando hay muchos candidatos, la imagen “pesa”.

Algunos estudiantes comentaron otros aspectos que, aunque son expresados únicamente por una persona en cada caso y por tanto no se deben tener en cuenta como una opinión generalizada o compartida por varias personas, se considera oportuno reflejar en este informe: bajo nivel de formación del colectivo con discapacidad (en general), incompatibilidad de horarios para trabajar y estudiar, salarios que no se corresponden con la valía de los candidatos, crisis actual y dificultades para irse fuera (en parte por el idioma y en parte por la necesidad de estudiar previamente las ayudas que se pueden tener en el país de destino elegido).

6.1.1.6. Movilidad nacional e internacional

De los 6 estudiantes que indicaron que se habían planteado la opción de las becas Erasmus, 3 ya habían participado en programas de movilidad internacional (Erasmus y otros). A pesar de que en general hubo consenso en que la movilidad puede tener una **influencia positiva tanto en el CV como en su propia autonomía y desarrollo personal**, consideraban que sus **dificultades por tener discapacidad** son altas. Por ejemplo, las adaptaciones en la universidad de destino o la necesidad de un Intérprete de Lengua de Signos (ILS), que al ser en otro idioma

suponen una nueva barrera. Asimismo, algunas personas tenían ya mayor edad y mayores compromisos o estaban trabajando, por lo que no resultaba una alternativa realista. No obstante, algunos estudiantes sí se planteaban la movilidad dentro de España.

A la pregunta “¿cambiarías de provincia o de país para conseguir un empleo o mejorar el que tuvieses?”, los estudiantes respondieron de forma diversa. Para la mayoría sí, tanto de provincia como de país; en ocasiones se matizó que las condiciones compensen y el destino les atrajese. Un segundo grupo consideró que las circunstancias personales y familiares hacían poco viable esta opción (la discapacidad, el idioma, se necesitaba una persona acompañante, etc.). De hecho, un estudiante recalcó que trabajaría en otra cosa antes que moverse de sitio. Para otro estudiante las TIC acercan el trabajo y favorecen la conciliación familiar y laboral y no es tan importante la movilidad hoy en día.

Por otra parte, **más de la mitad de los estudiantes entrevistados estarían dispuestos a trabajar fuera de su campo formativo.** Incluso algunos indicaron que ya lo estaban haciendo. Otros, sin embargo, rechazarían puestos poco cualificados o solo lo harían si les hiciese mucha falta. Para algunos se pueden realizar otros trabajos temporalmente (“todos aportan algo”), pero les gustaría terminar en un puesto relacionado con sus estudios.

6.1.2. Egresados

La edad de las personas entrevistadas que ya cuentan con una titulación universitaria varía de los 26 a los 45 años ($M = 35.1$, $DT = 7.1$). La mayoría residían en Madrid (5 personas, 71.43%), aunque también se han realizado dos entrevistas en Elche (Alicante). El grado de discapacidad promedio fue 58.3% (33-87%, $DT = 23$). En cuanto al tipo de discapacidad, el 71.42% indicó discapacidad física, 14.29% psíquica y 14.29% auditiva. Cinco de los siete entrevistados estaban trabajando en ese momento.

Las titulaciones cursadas comprenden: grado, diplomatura e ingeniería técnica, licenciatura, máster y doctorado de diferentes ramas de conocimiento. La elección de los estudios fue mayormente vocacional, aunque también se señalaron las salidas profesionales. El motivo de la elección de la universidad fue variado: cercanía al domicilio familiar, prestigio de la universidad, facilidades para su discapacidad (no presencialidad) y titulación buscada (de hecho una persona se desplazó a otra provincia dado que en su localidad no podía estudiar la titulación que quería porque no se impartía). Más de la mitad (57.14%) han cursado otros estudios universitarios de educación superior, para mejorar su empleabilidad o para “aprender más”.

Cuando se preguntó a los egresados por el desarrollo profesional esperado, las opciones más elegidas fueron (en una escala de 1 a 7): trabajar una empresa privada ($M = 6$, $DT = 1$), emprendimiento social ($M = 5.43$, $DT = 2.15$) o emprendimiento en general ($M = 4.86$, $DT = 1.95$). Cabe destacar el interés tan alto por el emprendimiento, que en otros colectivos suele ser menor.

6.1.2.1. Competencias

Al igual que en el caso de los estudiantes, se propuso un listado inicial de 30 competencias y se solicitó que se indicasen “otras competencias que te parezcan relevantes o que creas que faltan en el listado anterior”. En las primeras entrevistas se preguntó si se había adquirido o mejorado cada competencia durante los estudios universitarios. Del mismo modo que ocurrió con los primeros estudiantes entrevistados, se detectó cierta tendencia a indicar en todas las competencias que sí⁸, por lo que en las restantes entrevistas se solicitó que se marcaran las cinco principales competencias que se habían adquirido o mejorado. Los egresados encontraron el listado de 30 competencias demasiado largo y exhaustivo, por lo que en sucesivas versiones se agruparon algunas competencias en una sola y se eliminaron las menos valoradas, obteniéndose un listado de 19 competencias más una pregunta abierta para indicar “otras competencias”. Las dos competencias en las que todos los entrevistados coincidieron fueron: “motivación y entusiasmo” y “organización y planificación”. En cuanto al resto de competencias, no se presenta un análisis más detallado debido a la diversificación de respuestas y el reducido tamaño de la muestra.

Al igual que a los estudiantes, se les preguntó también qué competencias creían que se valoran más en la universidad, qué competencias creían que valoran más las organizaciones / empresas, y si estas competencias deberían adquirirse: a) durante los estudios universitarios, b) durante el periodo prácticas, c) ya cuando se empieza a trabajar, o d) en otro momento. Con respecto a la primera pregunta, los egresados se remontaron a los años en los que estudiaron por lo que cuanto mayor era el tiempo transcurrido desde que terminaron su titulación, más diferencias se aprecian en comparación con los estudiantes. Esto refleja los cambios que se han introducido en el sistema universitario en los últimos años, especialmente la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). En esta línea, algunas personas mencionaron la capacidad de memorizar o el rendimiento académico, frente a las que han terminado más recientemente y coincidían en señalar:

- Pensamiento y juicio crítico (del trabajo personal y del trabajo de otros)
- Compromiso ético (por ejemplo en la realización de trabajos sin plagios, etc.) y ética profesional
- Comunicación oral y escrita en la propia lengua
- Iniciativa y proactividad
- Motivación y entusiasmo

⁸ Excepto en las siguientes competencias en las que la mayoría indicó “ni adquirido ni mejorado”:

- Aplicación de los conocimientos a la práctica.
- Presentaciones en público.
- Negociación.
- Resolución de conflictos.
- Trabajo en equipo.
- Habilidad para coordinar grupos de trabajo.
- Saber motivar a otros, delegar, dar *feedback*.
- Compromiso ético -por ejemplo en la realización de trabajos sin plagios, etc.- y ética profesional.
- Habilidades interpersonales y creación de entorno de trabajo agradable con lo/as compañero/as).

- Seguimiento, monitorización y evaluación del trabajo propio o de otros
- Trabajo en equipo

Para los egresados, las organizaciones / empresas valoran sobre todo el trabajo en equipo y la iniciativa y proactividad.

¿Cuándo deberían adquirirse estas competencias? Una egresada lo resumió en “cada momento, te da la oportunidad de desarrollar algunas competencias. La cuestión es que no se desarrollen en el momento que es adecuado (por ejemplo, en la universidad trabajar en equipo, en las prácticas la de aplicar los conocimientos teóricos y en el primer empleo por ejemplo la de negociación) y pases al siguiente sin las competencias aprendidas y requeridas.” Para otro egresado, “algunas de ellas deberían trabajarse ya incluso en la Educación Secundaria”.

Por último, los egresados consideraron que pueden adquirir o mejorar competencias trabajando en diferentes empresas, proyectos, equipos, etc. y mediante la formación continua.

6.1.2.2. Prácticas profesionales

La mayoría de egresados entrevistados (57.14%) realizaron prácticas profesionales extracurriculares durante sus estudios universitarios. A dos personas les hubiera gustado realizar prácticas, pero no encontraron ningún centro adecuadamente adaptado, por lo que tuvieron que hacer otros cursos en la universidad para cubrir los créditos exigidos para las prácticas. Ahora bien, las personas entrevistadas que realizaron prácticas no consideraron que esto fuera de ayuda para encontrar el primer empleo, al ser empresas o tareas totalmente diferentes. Sí señalaron, por el contrario, que las competencias transversales adquiridas o mejoradas quizá sí les ayudaron al menos “un poco”.

6.1.2.3. Empleo

Aunque dos personas encontraron empleo antes de terminar los estudios, el resto de los entrevistados tardaron entre 6 meses y 2 años. En general valoraron en gran medida tanto los conocimientos teóricos y prácticos como las competencias que adquirieron o mejoraron durante los estudios universitarios para encontrar el primer empleo. No obstante, también echaron en falta algunas competencias cuando empezaron a trabajar, como trabajo en equipo, creatividad, innovación, capacidad de generar nuevas ideas, flexibilidad y adaptación a los cambios, puesta en práctica de los conocimientos teóricos adquiridos, hablar en público, diseño y desarrollo de proyectos. Aquellas personas entrevistadas con una trayectoria laboral amplia, con varios puestos desempeñados en una o más organizaciones, identificaron que en el primer empleo adquirieron o mejoraron una serie de competencias (por ejemplo, varias personas mencionaron hablar en público) mientras que en el actual seguían aprendiendo y desarrollando otras, como redacción de informes o gestión.

Los egresados opinaron que los **principales factores de contratación** eran el CV y la entrevista (“un buen CV te lleva a una entrevista”). No obstante, para una de las entrevistadas “la mayor parte de las entrevistas laborales no están bien hechas. Se diseñan y se llevan a cabo sin tener

en cuenta las necesidades especiales de las personas con discapacidad.” Otros aspectos señalados fueron: la carta de presentación, la formación y el tipo de discapacidad (influye negativamente).

Cuatro de los entrevistados se planteaban o se habían planteado en algún momento **emprender**. Para dos de ellos surgió una oportunidad concreta pero finalmente no emprendieron. Para otras dos de las entrevistadas, “siempre he querido ser mi propia jefa” y “me gusta la idea de montar un negocio propio y porque creo que lo haría bien”.

Para **mejorar la empleabilidad**, los entrevistados señalaron la formación, los idiomas y la informática y el desarrollo de competencias transversales fundamentalmente. También la especialización e incrementando la red de contactos.

6.1.2.4. Factores que facilitan la inclusión laboral

Al igual que los estudiantes, los egresados señalaron como factores facilitadores las **ventajas fiscales e incentivos**, las **competencias personales**, la **información en las empresas y sensibilización o el tener una titulación universitaria** (así como idiomas, posgrados...). Añadieron aspectos como la adaptación de los puestos trabajo, ver a otras empresas, los servicios de intermediación laboral de los diferentes colectivos con discapacidad, indicar el grado de discapacidad o poder trabajar en una empresa durante un periodo de tiempo para demostrar que se pueden hacer muchas cosas.

6.1.2.5. Factores que obstaculizan la inclusión laboral

Los factores más mencionados por los egresados fueron los **prejuicios y el desconocimiento** junto con un bajo nivel formativo del candidato con discapacidad. Otras respuestas individuales fueron: falta de competencias personales, necesidades físicas personales asociadas a la discapacidad, barreras sociales (“mentales”) y barreras arquitectónicas, la falta de adaptación de los puestos y no pensar en el “diseño para todos” sino en el “diseño más barato”.

6.1.2.6. Movilidad nacional e internacional

Solo dos de los egresados entrevistados tuvieron una beca Erasmus y lo consideraron una experiencia enriquecedora que además creían que las empresas valoran. Otros alegaron dificultades (necesidad de un asistente todo el día) o falta de recursos para haber ido a estudiar fuera.

Cuatro de los entrevistados cambiarían de provincia o país para conseguir un empleo o mejorar el que ya tuviesen. Otro egresado solo cambiaría de provincia dentro de España (de hecho, en ese momento trabajaba en otra provincia diferente a la que vivía su familia). Para dos de los entrevistados, su discapacidad hacía la movilidad muy difícil.

6.2. Estudio cuantitativo: cuestionario a estudiantes universitarios con discapacidad

6.2.1. Método

6.2.1.1. Participantes

1.025 estudiantes universitarios con discapacidad han respondido al cuestionario online, aunque se han descartado 42 cuestionarios por considerarse duplicados (coincidencia de sexo, edad, provincia, mismo grado y tipo de discapacidad, estudios y año de comienzo / finalización de estudios; en caso de duda se han comprobado otros campos y si existían diferencias se han considerado cuestionarios independientes). La muestra final por tanto se compone de 983 estudiantes (45.4% hombres y 52.9% mujeres; 1.7% no lo indicaron). El rango de edad varía de 18 a 72 años ($M = 40.9$, $DT = 10.8$). Si se tiene en cuenta que en las universidades españolas hay 21.577 estudiantes con discapacidad matriculados (Fundación Universia, 2015), para un nivel de confianza del 95% y el caso más desfavorable ($p = q = 0.5$), el margen de error para la muestra de este estudio es 3.05%.

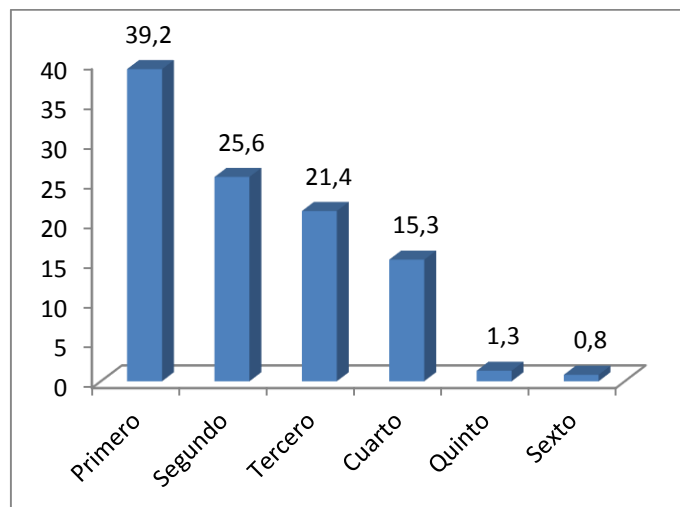
Aunque la mayoría de los estudiantes pertenecían a la UNED (77.7%), también están representadas otras universidades: Universidad de Oviedo (2.2%), Universidad de Sevilla (2%), Universidad de Salamanca (1.6%), Universidad de Murcia (1.5%), Universidad de Alicante (1.5%), Universidad de León (1.3%), Universidad de A Coruña (1.3%), y con porcentajes inferiores al 1% las siguientes universidades: CEU Valencia, Deusto, U. Vigo, UAB, UAM, UB, UCM, UCO, UCV, UDIMA, UdL, UGR, ULPGC, UMA, UMH, UNEX, UOC y UV.

La mayor parte de los estudiantes indicaron que residían en Madrid (14.5%), Valencia (5.8%), Alicante (4.5%), Sevilla (4.2%), Barcelona (3.9%), Asturias (3.8%), Murcia (3.8%), Canarias (3.3%) y Pontevedra (3%), y cabe señalar que la muestra estaba distribuida por todo el territorio nacional incluyendo las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

El grado de discapacidad de los estudiantes varía entre el 3% y el 100% ($M = 48.65$, $DT = 17.11$). En cuanto al tipo de discapacidad, el 59.6% indicó discapacidad física, el 22.5% psíquica, 12.9% auditiva, 12.9% visual y 4.9% sin especificar (los estudiantes podían marcar uno o varios tipos).

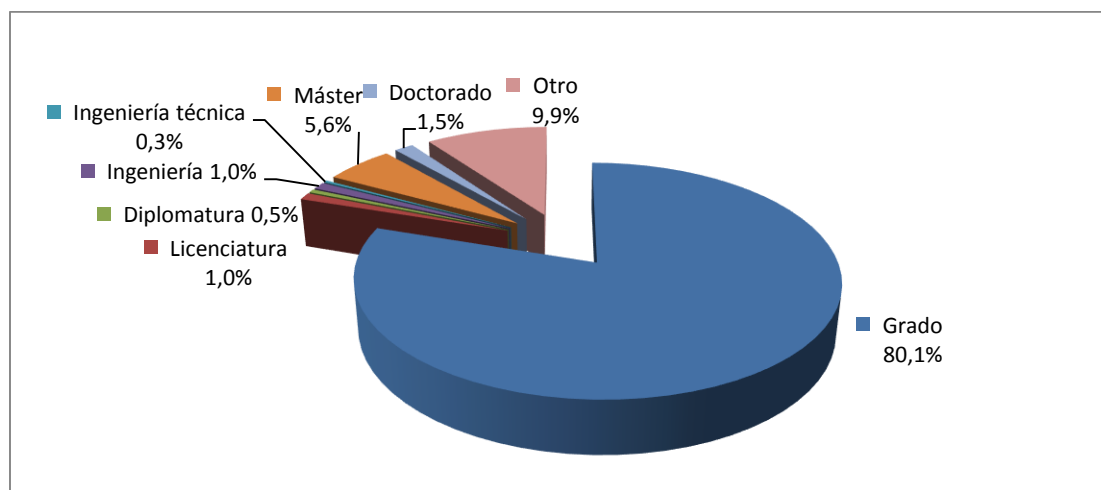
Como se puede observar en la Figura 15 y la Figura 16, la mayor parte de los estudiantes estaban cursando estudios de grado y estaban matriculados en primer curso.

Figura 15. Porcentaje de estudiantes matriculados por curso (%)



Nota: Dado que algunos estudiantes simultanean estudios, podían seleccionar más de una opción.

Figura 16. Tipo de estudios (%)



Dada la diversidad de titulaciones, se han clasificado por ramas de conocimiento⁹: Arte y Humanidades (18.5%), Ciencias Sociales y Jurídicas (44.6%), Ciencias (3.4%), Ciencias de la Salud (18.7%) e Ingeniería y Arquitectura (5.3%), a las que se han añadido dos nuevas categorías: Curso de Acceso (4.6%) e Idiomas (3.2%). En un 1.8% de los casos no ha resultado posible la clasificación dado que no se indicaban datos suficientes (por ejemplo, únicamente programa modular). El 6.5% de los participantes indicó estar cursando al mismo tiempo otros estudios de educación superior y un 30.6% que había finalizado otros estudios de educación superior.

⁹ Siguiendo el listado de ramas de conocimiento disponible en:

<http://sauc.pntic.mec.es/mbenit4/archivos/Adscripcion%20grados%20a%20ramas%20conocimiento.pdf>.

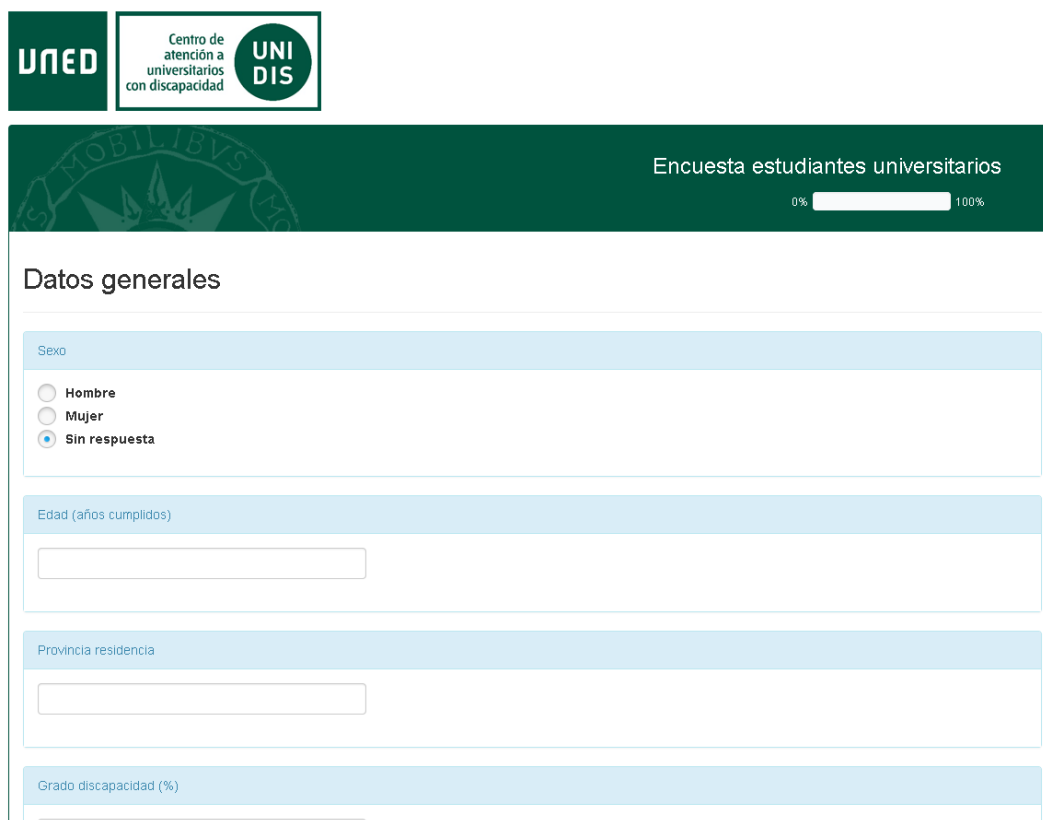
En caso de duda sobre algún programa de posgrado, se ha consultado directamente en la web de la propia universidad.

6.2.1.2. Instrumentos

La realización de entrevistas individuales y grupos de discusión reducidos ha permitido confirmar que la redacción de las preguntas del cuestionario originalmente desarrollado fuese entendible (modificando en su caso las mismas), categorizar las contestaciones más representativas para construir preguntas con respuestas cerradas (de opción sencilla o múltiple), incorporar nuevas preguntas a partir de las sugerencias de los participantes o de cuestiones que han surgido en estas entrevistas y eliminar preguntas por considerarse redundantes.

El cuestionario de investigación definitivo, desarrollado con la herramienta *LimeSurvey* y alojado en los servidores de la UNED, ha tenido en cuenta tipologías de discapacidad, distribución geográfica y todas aquellas variables que permitiesen ofrecer una perspectiva amplia de la realidad objeto de estudio. Este cuestionario era dinámico de tal forma que algunas preguntas solo se mostraban en función de si se respondía “sí” o “no” a una pregunta inicial. Por ejemplo, solo si se contestaba afirmativamente a la realización de prácticas en empresa se presentaban determinadas preguntas relacionadas con esta experiencia. En caso contrario, se mostraba el siguiente apartado del cuestionario para que el estudiante pudiera seguir cumplimentándolo y facilitar así su realización.

Figura 17. *Captura de pantalla de algunas preguntas del cuestionario online*



The screenshot shows the 'Encuesta estudiantes universitarios' interface. At the top, there are logos for UNED and the Centro de atención a universitarios con discapacidad (UNIDIS). The title 'Encuesta estudiantes universitarios' is displayed in a green header bar, along with a progress indicator showing 0% to 100%. Below the header, the section 'Datos generales' is visible. It contains four input fields: 'Sexo' with radio buttons for 'Hombre', 'Mujer', and 'Sin respuesta' (selected); 'Edad (años cumplidos)' with a text input field; 'Provincia residencia' with a text input field; and 'Grado discapacidad (%)' with a text input field.

A continuación, se recoge la descripción de cada una de las escalas empleadas¹⁰:

1. **Variables sociodemográficas y otras variables de control.** En primer lugar, se recogieron los siguientes datos: sexo, edad, provincia, grado de discapacidad (en porcentaje) y tipo de discapacidad (física, psíquica, auditiva, visual o sin especificar, pudiéndose marcar más de una opción).
2. **Estudios.** En esta sección se solicitaba indicar los estudios que se estaban cursando (tipo de estudios: grado, licenciatura, diplomatura, ingeniería, ingeniería técnica, máster, doctorado u otros; número de curso/s, de 1º a 6º pudiéndose indicar que se estaba matriculado en más de uno; titulación; universidad; año de inicio y año previsto de finalización). Adicionalmente, se cuestionaba sobre en qué medida se estaba de acuerdo con la influencia de diferentes motivos en elección de dichos estudios (por ejemplo, *elección vocacional*) y sobre la elección de la universidad (por ejemplo, *porque está cerca de casa*) con una escala de 4 puntos desde 4 (*Totalmente de acuerdo*) a 0 (*Nada de acuerdo*). Asimismo se indagaba sobre si se había recibido orientación previa por parte de la universidad sobre la titulación y sus salidas profesionales (*Sí, una orientación excelente; Sí, una orientación muy completa; Sí, una orientación suficiente; Sí, aunque fue escasa; No*). Dado que en las entrevistas cualitativas se detectó que algunos estudiantes simultaneaban estudios o tenían otras titulaciones universitarias previas, se presentaba la posibilidad de completar nuevamente esta información para otros estudios (otros estudios simultáneos y hasta un máximo de tres titulaciones finalizadas previas). Para facilitar la cumplimentación del cuestionario, estas preguntas solo se mostraban a aquellas personas que indicaban que sí estaban cursando otros estudios o que sí habían finalizado otros estudios, mostrándose en caso de contestación negativa la siguiente sección de preguntas.
3. **Competencias.** A partir de las entrevistas realizadas (servicios de universidades, estudiantes y egresados), el cuestionario realizado a empresas y la búsqueda bibliográfica, se sintetizó un listado de diez competencias transversales relevantes para la empleabilidad: autonomía en el trabajo, capacidad de resolución de problemas, comunicación oral y escrita en otras lenguas, flexibilidad y adaptación a los cambios, iniciativa y proactividad, motivación y entusiasmo, organización y planificación, pensamiento y juicio crítico (del trabajo personal y del trabajo de otros), trabajo en equipo, y uso de las TIC / habilidades informáticas. Los estudiantes debían indicar para cada una de estas competencias en qué medida la habían adquirido o mejorado durante sus estudios universitarios y en qué medida creían que eran importantes para la inserción laboral con una escala Likert de cinco puntos (desde *Totalmente* a *Nada*).

¹⁰ El cuestionario administrado puede ser consultado cursando la petición a través de Fundación ONCE o de UNIDIS (Centro de Atención a Universitarios con Discapacidad de la UNED).

4. **Servicios de orientación e intermediación laboral en la universidad.** En esta sección se preguntaba a los estudiantes si conocían dentro de su universidad el servicio de atención a estudiantes con discapacidad y el servicio de orientación e inserción laboral (normalmente denominado COIE, Centro de Orientación, Información y Empleo), si habían contactado alguna vez con estos servicios y los motivos, así como la valoración que realizaban sobre su utilidad para los estudiantes con discapacidad (escala Likert de cinco puntos desde *Totalmente* a *Nada*).
5. **Prácticas extracurriculares y empleo.** Esta sección era dinámica y la mayoría de las preguntas se mostraban en función de la contestación a preguntas previas de tal modo que todos los estudiantes contestaban a algunas preguntas genéricas y solo en los casos en los que aplicaba a la situación específica del estudiante se mostraban determinadas preguntas. En primer lugar se indagó sobre si habían intentado buscar empleo / prácticas extracurriculares alguna vez, si en caso afirmativo habían llegado a la fase de entrevista alguna vez y si consiguieron el puesto. En caso negativo, se profundizaba sobre los motivos por los que creían que no habían conseguido ese empleo / prácticas (se presentaba una lista cerrada de motivos, por ejemplo *la situación del mercado laboral*, y se permitía añadir nuevos motivos). En caso afirmativo, se cuestionaba sobre: a) si habían realizado prácticas extracurriculares relacionadas con sus estudios, y b) si estaban en el momento de realizar el cuestionario trabajando. En ambos casos se empleaba una escala Likert de cinco puntos desde *Totalmente* a *Nada* para valorar: a) la medida en qué los conocimientos teóricos y prácticos que estaban adquiriendo durante sus estudios les resultaron importantes; b) la medida en qué las competencias que estaban adquiriendo durante sus estudios les resultaron importantes; y c) las competencias que habían adquirido o mejorado en las prácticas / empleo (se presentaba el listado de diez competencias señalado anteriormente en la sección Competencias). Adicionalmente se preguntaba cómo conocieron la oferta (lista cerrada, por ejemplo *portales de empleo*, con la opción de indicar otras fuentes) y qué competencias pensaron que deberían haber adquirido ya durante sus estudios y sin embargo no tenían todavía cuando se incorporaron al puesto. Específicamente para las prácticas se preguntaba en qué medida creían que la realización de prácticas extracurriculares les podía ayudar a encontrar un empleo (desde *Totalmente* a *Nada*) y en el caso del empleo, en qué medida estaba relacionado con los estudios que estaban cursando (desde *Totalmente* a *Nada*).
6. **Expectativas de empleo.** El objetivo de este grupo de preguntas era profundizar en la intención laboral más saliente para cada estudiante con una escala Likert de cinco puntos desde *Ningún interés* a *Total interés* (crear su propia empresa -ser emprendedor; crear su propia empresa para solucionar problemas sociales y medioambientales -ser un emprendedor social-; trabajar en la Administración Pública; estudiar o preparar unas oposiciones (ser funcionario/a); trabajar en una ONG; desarrollar su carrera profesional en una empresa privada; otras opciones) y la

valoración de una serie de factores que obstaculizan / facilitan la inserción laboral de los estudiantes con discapacidad (por ejemplo, *falta de conocimiento de los apoyos y recursos existentes o la legislación y las ventajas fiscales*), igualmente con una escala de cinco puntos (desde *Totalmente de acuerdo* a *Nada de acuerdo*).

7. Conocimiento del mercado de trabajo y movilidad. Esta sección se centraba en los mecanismos de intermediación laboral y otras vías para encontrar empleo que conocían los estudiantes (se debía valorar un listado cerrado, por ejemplo, *portales de empleo* o *servicio público de empleo estatal*, indicando para cada uno de ellos una de las siguientes opciones: *Lo conozco y lo he utilizado varias veces; Lo conozco y lo he utilizado solo una vez; No lo he utilizado pero lo conozco y sabría cómo utilizarlo; Lo conozco pero no sabría cómo utilizarlo; No lo conozco*) y en qué medida creían que utilizarían estos mecanismos de búsqueda de empleo en el futuro (escala de cinco puntos desde *Totalmente* a *Nada*). En cuanto a la movilidad, se cuestionaba sobre la disponibilidad de movilidad geográfica (*Total; Depende de las condiciones del contrato de trabajo; Depende de dónde esté el puesto de trabajo -solo me trasladaría por España-; Depende de dónde esté el puesto de trabajo -solo me trasladaría fuera de España-; Nula; Otro*), si se estaba buscando trabajo fuera de España o fuera de la provincia de residencia, y si se trabajaría fuera del campo formativo (*No, en ningún caso; Sí, si llevase mucho tiempo sin encontrar trabajo en mi área; Sí, es importante adquirir experiencia laboral, aunque sea en otro campo; Solo temporalmente; Nunca en trabajos que no requieran ningún tipo de cualificación; Otro*). Por último, se preguntaba en qué medida creían que influían una serie de aspectos en la contratación de un estudiante universitario o recién licenciado con discapacidad (por ejemplo, *el expediente académico o el dominio de idiomas*) y en qué medida creían que podían mejorar su empleabilidad mediante un listado de recursos (por ejemplo, *aprendizaje de herramientas informáticas o trabajando en diferentes empresas*), en ambos casos con una escala Likert de cinco puntos desde *Totalmente* a *Nada*.

8. Satisfacción con los estudios y con la vida. Esta sección recogía una serie de escalas validadas desarrolladas por otros autores en relación a:

- *Burnout* académico: 15 ítems con una escala Likert de siete puntos (*Ninguna vez; Pocas veces al año; Una vez al mes o menos; Pocas veces al mes; Una vez por semana; Pocas veces por semana; Todos los días*). Esta escala de *burnout* académico ha sido utilizada en diferentes estudios (Martínez, Pinto, Salanova Lopes da Silva, 2002; Martínez y Salanova, 2003; Salanova, Martínez, Bresó, Llorens y Grau, 2005).
- *Engagement* académico: 17 ítems con una escala Likert de siete puntos desde *Nunca / Ninguna vez* a *Siempre / Todos los días*. Esta escala de *engagement* académico ha sido utilizada en diferentes estudios (Martínez y Salanova, 2003; Salanova et al., 2005).
- Satisfacción con la vida: 5 ítems con una escala tipo Likert de cinco puntos (desde *Totalmente de acuerdo* a *Totalmente en desacuerdo*). Esta escala mide el

constructo de bienestar subjetivo y es la validación al castellano realizada por Atienza, Pons, Balaguer y García-Merita (2000) del instrumento *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) de Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985), validación realizada en España con una muestra de estudiantes (niveles previos a la universidad).

9. Empleabilidad y fortaleza en la búsqueda de empleo. En el apartado final del cuestionario se evaluaba tanto la empleabilidad percibida de los participantes como su resiliencia y autoeficacia en la búsqueda de empleo.

- Empleabilidad: se utilizó la Escala de Percepción de Empleabilidad en universitarios (Hernández-Fernaud, Ramos-Sapena, Negrín, Ruiz-de la Rosa y Hernández, 2011), que está formada por 10 ítems a los que se ha añadido uno nuevo *Tener una titulación universitaria favorecerá mi inserción laboral*. Los estudiantes debían valorar cada ítem desde *Totalmente de acuerdo* a *Nada de acuerdo*.
- Resiliencia: 6 ítems con escala tipo Likert de seis puntos desde *Muy en desacuerdo* a *Muy de acuerdo*. Esta escala se basa en los 6 ítems de resiliencia del cuestionario de capital psicológico positivo, validado en España por Azanza, Domínguez, Moriano y Molero (2014). Se ha sustituido el término “trabajo” por “mis estudios” para la presente investigación.
- Autoeficacia: se utilizó la Escala de Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo (Hernández-Fernaud et al., 2011). Esta escala consta de 5 enunciados sobre los que los estudiantes debían expresar su grado de acuerdo (desde *Totalmente de acuerdo* a *Nada de acuerdo*).

6.2.1.3. Procedimiento

Desde UNIDIS y otros servicios universitarios de atención a la discapacidad se envió un correo electrónico solicitando la colaboración de los estudiantes con discapacidad matriculados en diferentes universidades en el curso 2014/2015 indicando el enlace al cuestionario online donde se recogía, en primer lugar, información sobre datos personales, formación académica y experiencia en prácticas / empleo. A continuación, se presentaban las distintas escalas del estudio, descritas en el apartado Instrumentos. Los estudiantes respondieron a este cuestionario durante los meses de diciembre de 2014 y abril de 2015.

6.2.2. Resultados

6.2.2.1. Análisis descriptivo

6.2.2.1.1. Estudios universitarios

Los estudiantes indicaron diferentes motivos para la elección de los estudios que estaban realizando así como en relación a la selección de la universidad donde estudiar. Los principales motivos para optar por esos estudios fueron ampliar conocimientos (el 6.5% de los participantes indicó estar cursando al mismo tiempo otros estudios de educación superior y un 30.6% que había finalizado otros estudios de educación superior) y la vocación.

Tabla 21. Motivo elección de estudios

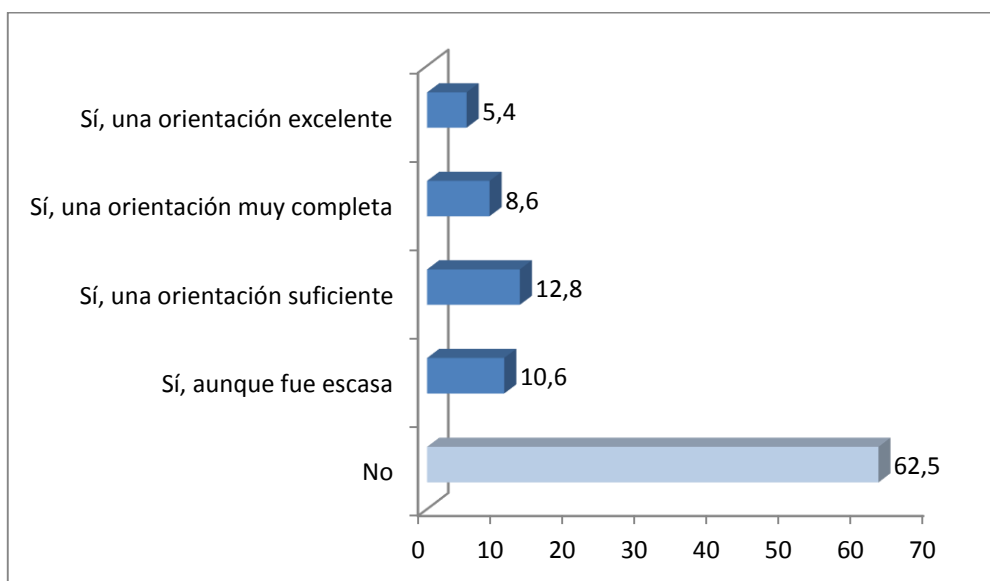
Grado de acuerdo (0 = Nada / 4 = Total)	Media	Desviación típica	% Totalmente / Bastante de acuerdo
1. Para ampliar mis conocimientos	3.50	0.83	89.3
2. Elección vocacional	3.25	0.96	81.3
3. Para ampliar perspectivas laborales	2.68	1.23	61.2
4. Siempre he querido trabajar en esta profesión	2.60	1.21	54.9
5. Por las salidas profesionales	2.19	1.26	42.3
6. Mi familia me ha animado a estos estudios	1.75	1.42	33.3
7. En la universidad me orientaron hacia estos estudios	0.75	1.14	9.9
8. En mi centro de bachillerato me orientaron hacia estos estudios	0.66	1.05	8.6

En cuanto a la elección de la universidad, los estudiantes valoraron, en primer lugar, que impartiese la titulación buscada, en segundo lugar que permitiese compatibilizar trabajo y estudios, y en tercer lugar su accesibilidad.

Tabla 22. Motivo elección de universidad

Grado de acuerdo (0 = Nada / 4 = Total)	Media	Desviación típica	% Totalmente / Bastante de acuerdo
1. Porque imparte la titulación que quería estudiar	3.29	1.02	83.0
2. Porque me permite compaginar trabajo y estudios	3.13	1.31	78.1
3. Porque es accesible	3.04	1.14	72.5
4. Por su prestigio	2.56	1.20	55.6
5. Por los recursos que ofrece a las personas con discapacidad	2.42	1.39	50.6
6. Porque está cerca de casa	2.04	1.58	43.6
7. Porque me la recomendaron	1.85	1.43	34.3

Figura 18. *Orientación previa recibida por parte de la universidad sobre la titulación y sus salidas profesionales (%)*



6.2.2.1.2. Competencias transversales

Se presentó un listado de diez competencias transversales y se solicitó indicar: a) en qué medida habían adquirido o mejorado cada una de ellas durante sus estudios universitarios; y, b) en qué medida creían que era importante cada una de estas competencias para la inserción laboral.

Tabla 23. *Valoración competencias transversales: adquisición / mejora en la universidad e importancia para la inserción laboral*

Valoración	Adquisición / mejora			Importancia		
(0 = Nada / 4 = Totalmente)	Media	Desviación típica	% Totalmente / Bastante	Media	Desviación típica	% Totalmente / Bastante
1. Capacidad de resolución de problemas	2.87	0.94	70.9	3.57	0.63	95.9
2. Organización y planificación	2.90	0.97	72.1	3.54	0.66	94.9
3. Motivación y entusiasmo	2.96	1.00	73.6	3.52	0.73	92.8
4. Flexibilidad y adaptación a los cambios	2.74	1.01	64.8	3.45	0.69	92.3
5. Autonomía en el trabajo	2.76	1.12	67.9	3.42	0.70	92.4
6. Uso de las TIC / habilidades informáticas	2.63	1.19	58.9	3.42	0.80	90.5

Valoración	Adquisición / mejora			Importancia		
7. Iniciativa y proactividad	2.80	0.97	65.2	3.40	0.74	89.7
8. Trabajo en equipo	2.27	1.31	48.2	3.35	0.86	86.6
9. Pensamiento y juicio crítico (del trabajo personal y del trabajo de otros)	2.96	0.96	75.2	3.30	0.83	85
10. Comunicación oral y escrita en otras lenguas	1.88	1.35	36.1	3.17	0.91	81.6

Nota: La tabla está ordenada por la columna "Importancia".

Como se puede observar en la Figura 19, existe un desfase entre la medida en qué se percibía que se habían adquirido o mejorado estas competencias durante sus estudios y la importancia para la inserción profesional. Estas diferencias son más acusadas en relación a la comunicación oral y escrita en otras lenguas y al trabajo en equipo.

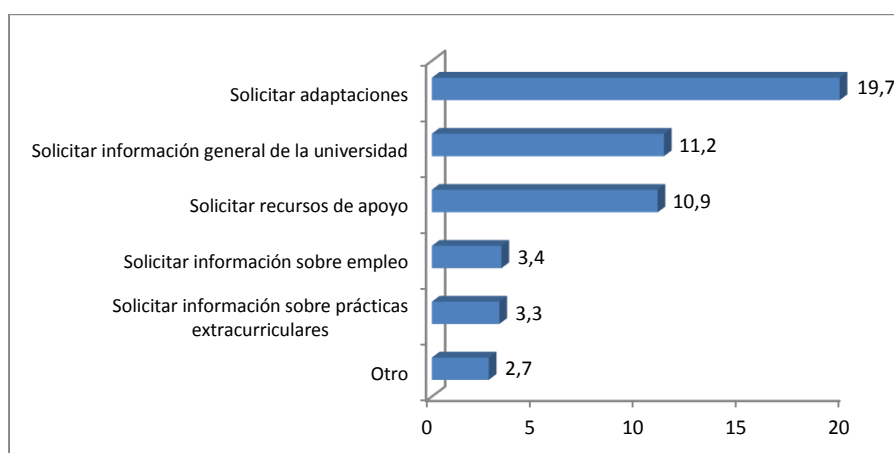
Figura 19. *Competencias transversales: adquisición / mejora durante los estudios vs. importancia para la inserción laboral (% Totalmente / Bastante)*



6.2.2.1.3. Orientación académica y laboral

El **60.9%** de los encuestados indicó que conocía el servicio de atención a estudiantes con discapacidad de su universidad. El **58.1%** había tenido que contactar con este servicio alguna vez, siendo los motivos principales los que se recogen en la Figura 20.

Figura 20. *Motivos para contactar con el servicio de atención a estudiantes con discapacidad de la universidad (%)*

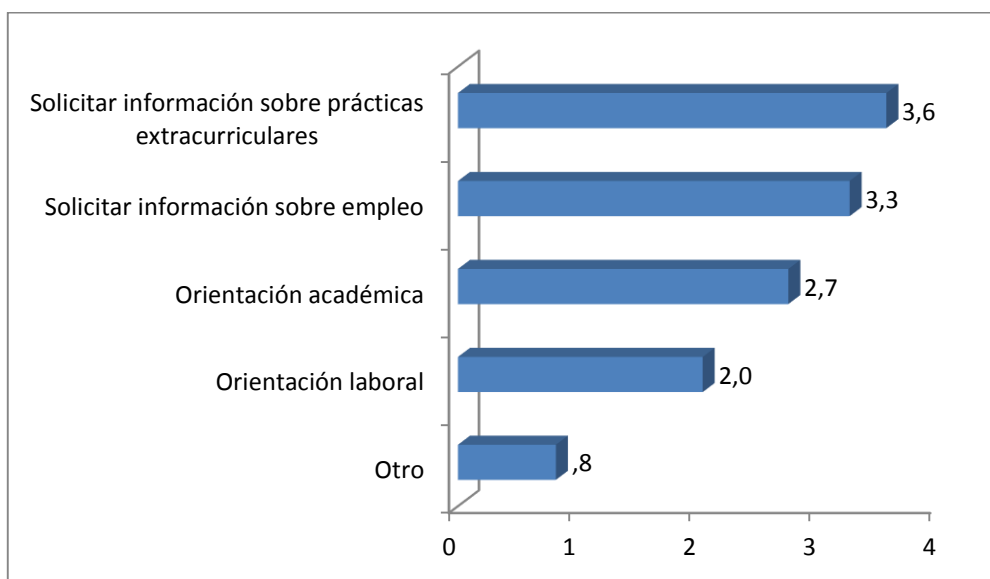


Nota. Se podía marcar más de una opción.

Dentro de la categoría “Otros motivos”, los estudiantes señalaron: accesibilidad a un entorno, adaptación de libros electrónicos, adaptación del puesto de trabajo, consulta sobre calificaciones o adaptaciones, información (campus inclusivo, becas, descuento matrícula, ayudas económicas, información general, información sobre el modo de realizar un examen, etc.), solicitudes (cambio de lugar de examen, solicitar un Intérprete de Lengua de Signos –ILS-, conseguir libros en formato electrónico), inscripción y matrícula y reclamaciones (cobro de tasas indebidas, reclamación de exámenes, trato injusto y discriminatorio), así como orientación tras discapacidad sobrevenida o voluntariado. Una persona indicó que “ayudan en todo” y otra que había acudido al servicio para “apoyo para seguir estudiando”.

Por otra parte, **únicamente el 34.5% de las personas encuestadas manifestó conocer dentro de su universidad el servicio de orientación e inserción laboral (normalmente denominado COIE, Centro de Orientación, Información y Empleo).** Solo el **26.9%** había contactado alguna vez con este servicio.

Figura 21. Motivos para contactar con el servicio de orientación e inserción laboral de la universidad (%)



Nota. Se podía marcar más de una opción.

En “Otros motivos” se ha reseñado lo siguiente: información sobre cursos o específicamente sobre alguno de los programas que imparten, inscribirse en ofertas de prácticas, o como personal contratado o becado de la propia universidad.

Asimismo, se preguntó a los estudiantes sobre la utilidad de estos servicios para los estudiantes con discapacidad, obteniendo ambos servicios una alta valoración.

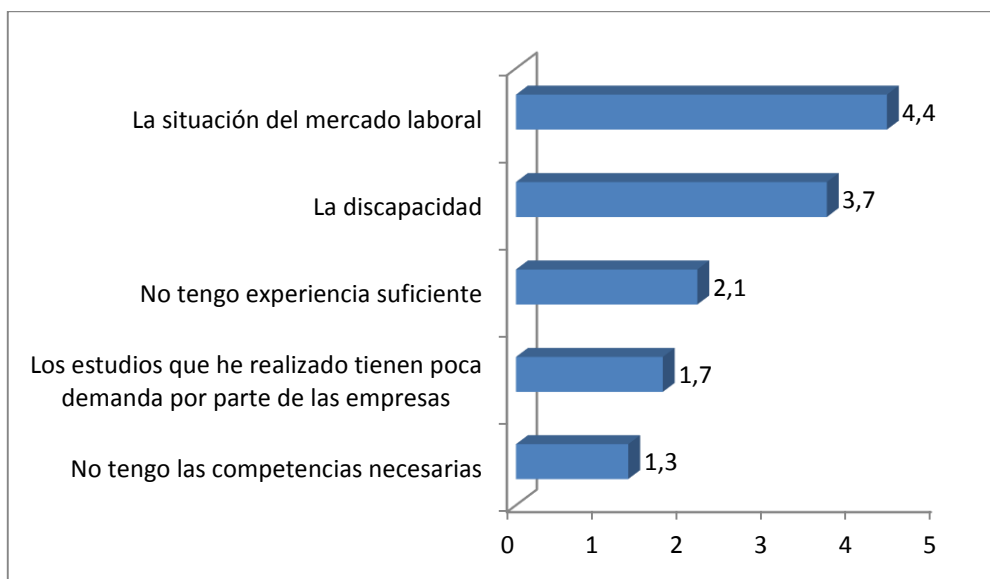
Tabla 24. Utilidad servicios universidad

Utilidad para los estudiantes con discapacidad (0 = Nada / 4 = Totalmente)	Media	Desviación típica	% Totalmente / Bastante
Servicio de atención a estudiantes con discapacidad	3.42	0.90	88.2
Servicio de orientación e inserción laboral	3.29	1.03	83.7

6.2.2.1.4. Prácticas extracurriculares y empleo

Solo el 47.6% de los estudiantes con discapacidad encuestados ha intentado buscar empleo / prácticas extracurriculares alguna vez. De estos, el 64.7% ha llegado a la fase de entrevista alguna vez. Consiguió el puesto el 68.2%. En la Figura 22 se recogen los principales motivos que se reseñaron para no haber conseguido ese puesto de trabajo o de prácticas.

Figura 22. Motivos por los que no se ha conseguido ese puesto (%)



Nota. Se podía marcar más de una opción.

El **7.5% de la muestra** total indicó que **había realizado prácticas extracurriculares en empresa relacionadas con sus estudios**. Entre los estudiantes que habían realizado prácticas, la mayoría conoció la oferta a través de portales de empleo. Además de los servicios de la universidad (orientación e inserción laboral y atención a estudiantes con discapacidad) o las asociaciones e instituciones relacionadas con la discapacidad, los participantes señalaron como fuente de ofertas a amigos, compañeros y conocidos, profesores, prensa y colegios, y la búsqueda proactiva y entrega de CV. Los estudiantes valoraron tanto las competencias como los conocimientos teóricos y prácticos que estaban adquiriendo durante los estudios en la realización de prácticas, y consideraron que la realización de prácticas extracurriculares les ayudará a encontrar un empleo.

Tabla 25. Importancia de los conocimientos teóricos y prácticos y competencias en las prácticas y mejora de las expectativas de empleo futuro

Importancia (0 = Nada / 4 = Totalmente)	Media	Desviación típica	% Totalmente / Bastante
Competencias	2.87	0.93	74.3
Conocimientos teóricos y prácticos	2.78	1.02	68.5
La realización de prácticas extracurriculares me ayudará a encontrar un empleo	2.67	1.19	64.2

Nota. N = 73 en la primera pregunta; N = 70 en la segunda; N = 67 en la tercera.

Asimismo, se ha profundizado en dos aspectos relacionados con las competencias: a) cuáles se habían adquirido o mejorado durante las prácticas; y, b) cuáles se deberían haber adquirido durante los estudios y sin embargo no se tenían al empezar las prácticas.

Tabla 26. Valoración competencias transversales en las prácticas: adquisición / mejora y carencias detectadas

Valoración	Adquisición / mejora			Carencias
(0 = Nada / 4 = Totalmente)	Media	Desviación típica	% Totalmente / Bastante	%
1. Autonomía en el trabajo	3.20	0.96	81.4	21.6
2. Capacidad de resolución de problemas	3.16	0.95	82.6	32.4
3. Motivación y entusiasmo	3.14	1.00	80.0	16.2
4. Organización y planificación	3.14	0.99	82.6	21.6
5. Pensamiento y juicio crítico (del trabajo personal y del trabajo de otros)	3.06	1.11	76.8	27.0
6. Iniciativa y proactividad	3.01	1.10	74.3	1.4
7. Flexibilidad y adaptación a los cambios	3.00	0.99	74.3	9.5
8. Trabajo en equipo	2.97	1.14	68.1	21.6
9. Uso de las TIC / habilidades informáticas	2.91	1.17	68.1	28.4
10. Comunicación oral y escrita en otras lenguas	2.01	1.49	42.6	25.7

Nota. En la pregunta sobre las competencias que se pensaba que se deberían haber adquirido durante los estudios y no se tenían al comenzar las prácticas, se podía seleccionar una o más opciones.

El porcentaje de la columna "Carencias" se ha calculado con respecto al número total de estudiantes que señalaron que habían realizado prácticas ($N = 74$).

Los estudiantes **valoraron especialmente la adquisición o mejora de dos competencias: autonomía en el trabajo y capacidad de resolución de problemas**. Precisamente la capacidad de resolución de problemas fue la competencia que más destacaron como carencia previa. Otras carencias que destacaron los estudiantes fueron: experiencia profesional, más conocimientos o madurez. Un estudiante indicó específicamente que "Todas los estudios teóricos son extremadamente limitados para el trabajo práctico. En la teoría tienes muchos conocimientos que no sirven absolutamente para nada en la vida práctica."

En cuanto al empleo, el **9.2% de los participantes indicó que estaba trabajando**. La mayoría conoció la oferta a través de las asociaciones e instituciones relacionadas con la discapacidad o portales de empleo. Otras vías de información señaladas fueron: oposiciones y boletines oficiales, amigos y familiares, a través del practicum de la titulación, autocandidaturas,

internet, la universidad y autoempleo. De estos estudiantes que estaban trabajando, el 40.7% consideró que el puesto estaba totalmente o bastante relacionado con los estudios que estaban cursando, frente al 39.5% que opinó que estaba poco o nada relacionado. Los estudiantes valoraron tanto las competencias como los conocimientos teóricos y prácticos que estaban adquiriendo durante los estudios en su trabajo.

Tabla 27. Importancia de los conocimientos teóricos y prácticos y competencias en el trabajo

Importancia (0 = Nada / 4 = Totalmente)	Media	Desviación típica	% Totalmente / Bastante
Competencias	2.63	1.16	63.2
Conocimientos teóricos y prácticos	2.57	1.26	60.8

Nota. N = 79 en la primera pregunta; N = 76 en la segunda.

Asimismo se ha profundizado en dos aspectos relacionados con las competencias: a) cuáles se habían adquirido o mejorado en el trabajo; y, b) cuáles se deberían haber adquirido durante los estudios y sin embargo no se tenían al empezar a trabajar.

Tabla 28. Valoración competencias transversales en el trabajo: adquisición / mejora y carencias detectadas

Valoración (0 = Nada / 4 = Totalmente)	Adquisición / mejora			Carencias
	Media	Desviación típica	% Totalmente / Bastante	%
1. Capacidad de resolución de problemas	3.25	0.99	83.5	31.1
2. Autonomía en el trabajo	3.25	1.03	81.0	24.4
3. Flexibilidad y adaptación a los cambios	3.13	1.02	80.8	21.1
4. Organización y planificación	3.09	1.08	80.5	22.2
5. Pensamiento y juicio crítico (del trabajo personal y del trabajo de otros)	3.01	1.18	74.4	18.9
6. Iniciativa y proactividad	2.99	1.25	73.1	18.9
7. Motivación y entusiasmo	2.94	1.28	72.2	13.3
8. Uso de las TIC / habilidades informáticas	2.82	1.34	66.2	26.7
9. Trabajo en equipo	2.73	1.26	65.8	13.3
10. Comunicación oral y escrita en otras lenguas	1.79	1.57	32.9	27.8

Nota. En la pregunta sobre las competencias que se pensaba que se deberían haber adquirido durante los estudios y no se tenían al comenzar a trabajar, se podía seleccionar una o más opciones.

El porcentaje de la columna "Carencias" se ha calculado con respecto al número total de estudiantes que señalaron que estaban trabajando (N = 90).

Al igual que en las prácticas, los estudiantes valoraron especialmente la adquisición o mejora de dos competencias en el puesto de trabajo: autonomía en el trabajo y capacidad de resolución de problemas. De nuevo fue **la capacidad de resolución de problemas la competencia que más destacaron como carencia previa**. Otras carencias que destacaron los estudiantes fueron: asertividad y autoconfianza, más conocimientos específicos, saber hacer y presentar un CV y una carta de presentación, saber moverse en el mercado laboral, búsqueda de empleo y cursos formativos y otras habilidades más relacionadas con competencias transversales (resolución de conflictos, etc.). Varios estudiantes señalaron que comenzaron su vida laboral antes que la universitaria, o que ocupaban un puesto de baja cualificación donde “solo se pueden aceptar las órdenes sin ninguna aportación personal”.

6.2.2.1.5. Expectativas de empleo

Cuando se preguntó a los estudiantes sobre su intención laboral, esto es, el tipo de desarrollo profesional que esperaban, se observa una **preferencia por trabajar en la Administración Pública o estudiar oposiciones, así como trabajar en la empresa privada**. Al igual que ocurre con otras muestras de estudiantes, el interés por emprender es menor que las otras opciones laborales.

Tabla 29. Intención laboral

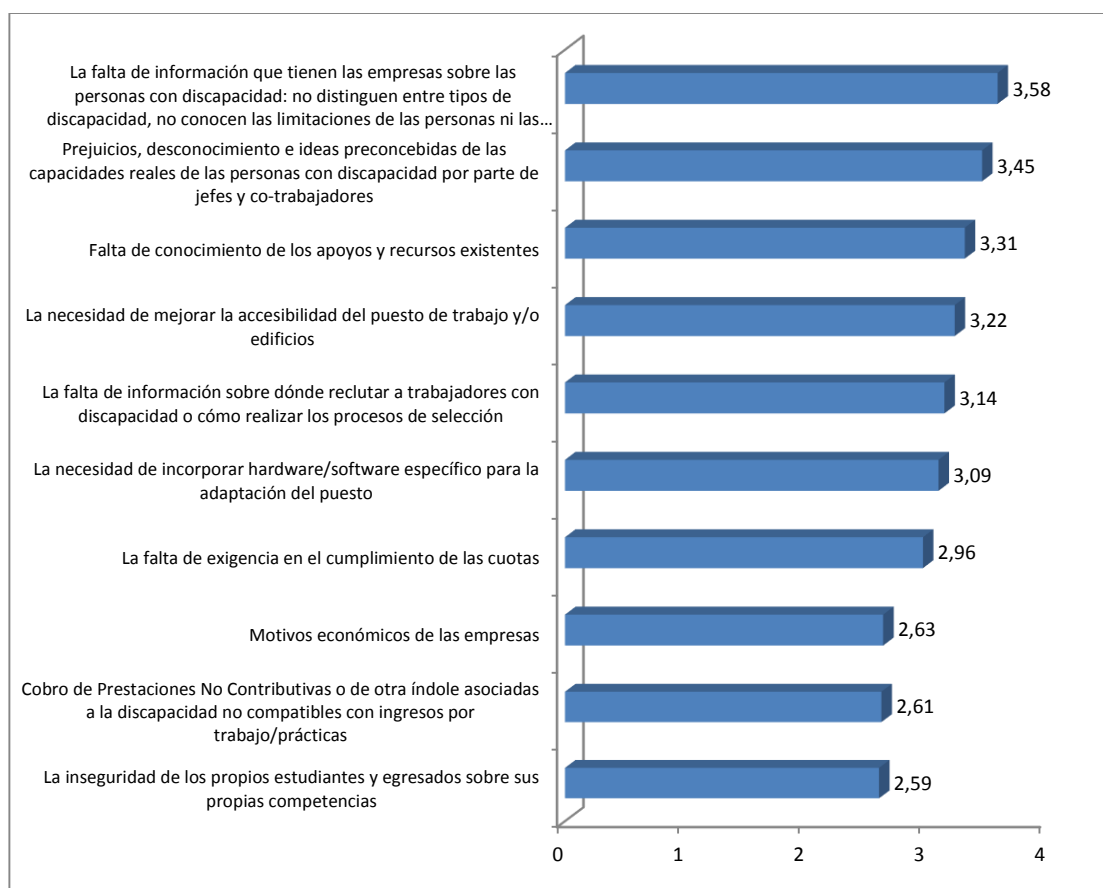
Interés (0 = Ninguno / 4 = Total)	Media	Desviación típica	% Total / Bastante interés
1. Trabajar en la Administración Pública	2.29	1.41	50.9
2. Desarrollar tu carrera profesional en una empresa privada	2.25	1.34	51.3
3. Estudiar o preparar unas oposiciones (ser funcionario/a)	2.08	1.47	44.5
4. Trabajar en una ONG	1.96	1.42	40.0
5. Otras opciones	1.58	1.68	36.5
6. Crear tu propia empresa (ser emprendedor)	1.55	1.37	28.8
7. Crear tu propia empresa para solucionar problemas sociales y medioambientales (ser un emprendedor social)	1.50	1.38	27.3

En “Otras opciones” los estudiantes señalaron: fundaciones y centros especiales de empleo; ONGs; voluntariado internacional u organismos internacionales; formar una asociación para ayudar a otras personas / trabajar con personas con discapacidad; organizaciones sindicales, partidos políticos, etc.; investigar, realizar el doctorado, ser profesor de universidad o dedicarse a la docencia o a escribir libros; promoción interna dentro del trabajo actual (también promoción interna funcionariado) o mejora del empleo actual; porque para su trabajo era importante tener una titulación universitaria o porque se buscaba formación para desarrollar mejor el trabajo; ampliar currículum para preparar oposiciones; viajar y conocer mundo / trabajar en otros países; nuevas profesiones o necesidades profesionales que

podieran surgir o desarrollarse en el futuro (“Dedicarme al mundo de Youtube y el sector de los videojuegos”); o puestos específicos que les gustaría desempeñar. Algunas personas apuntaron que ya eran funcionarios de carrera o tenían un empleo estable, estaban jubilados o que tenían invalidez absoluta permanente. Asimismo un estudiante indicó que “Ahora mismo ignoro cuáles pueden ser mis salidas profesionales, y no tengo claro dónde me gustaría trabajar.”

En el presente estudio se ha prestado especial atención a los factores que pueden facilitar u obstaculizar la inserción laboral de los estudiantes y egresados con discapacidad. A continuación, se presentan los factores identificados y la importancia que les atribuyeron los estudiantes:

Figura 23. Obstáculos para la inserción profesional



Nota. Escala de 0 (*Nada de acuerdo*) a 4 (*Totalmente de acuerdo*).

El principal obstáculo señalado fue la falta de información que tienen las empresas sobre las personas con discapacidad: no distinguen entre tipos de discapacidad, no conocen las limitaciones de las personas ni las ventajas que pueden aportar, etc., seguido de prejuicios, desconocimiento e ideas preconcebidas de las capacidades reales de las personas con discapacidad por parte de jefes y co-trabajadores, y la falta de conocimiento de los apoyos y

recursos existentes. En cuanto a los facilitadores, destacaron: dominio de idiomas del candidato, haber incorporado la organización en el pasado estudiantes o trabajadores con discapacidad, y que el candidato tenga titulación universitaria.

Figura 24. Facilitadores para la inserción profesional

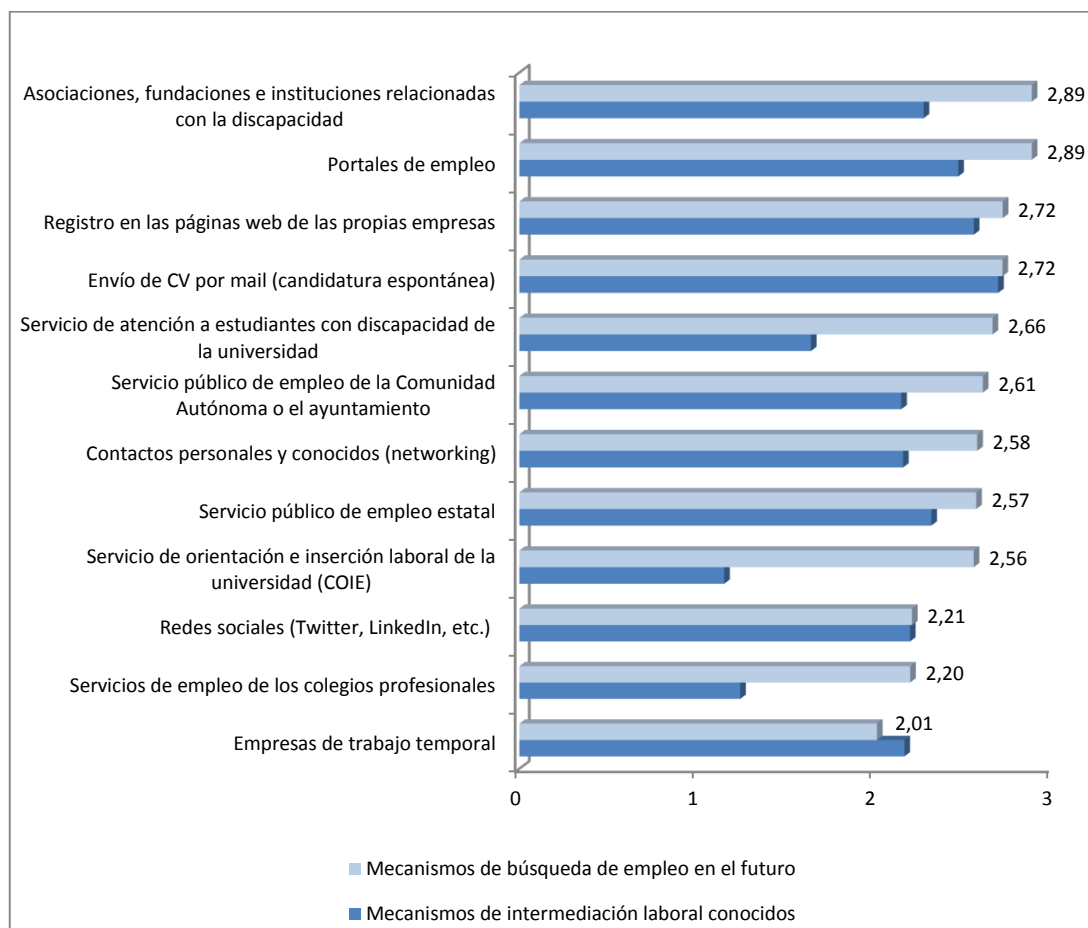


Nota. Escala de 0 (*Nada de acuerdo*) a 4 (*Totalmente de acuerdo*).

6.2.2.1.6. Conocimiento del mercado de trabajo y movilidad

En primer lugar se abordó qué mecanismos de intermediación laboral y otras vías para encontrar empleo conocían los estudiantes y cuáles pensaban utilizar en el futuro.

Figura 25. Mecanismos de intermediación laboral y otras vías para encontrar empleo

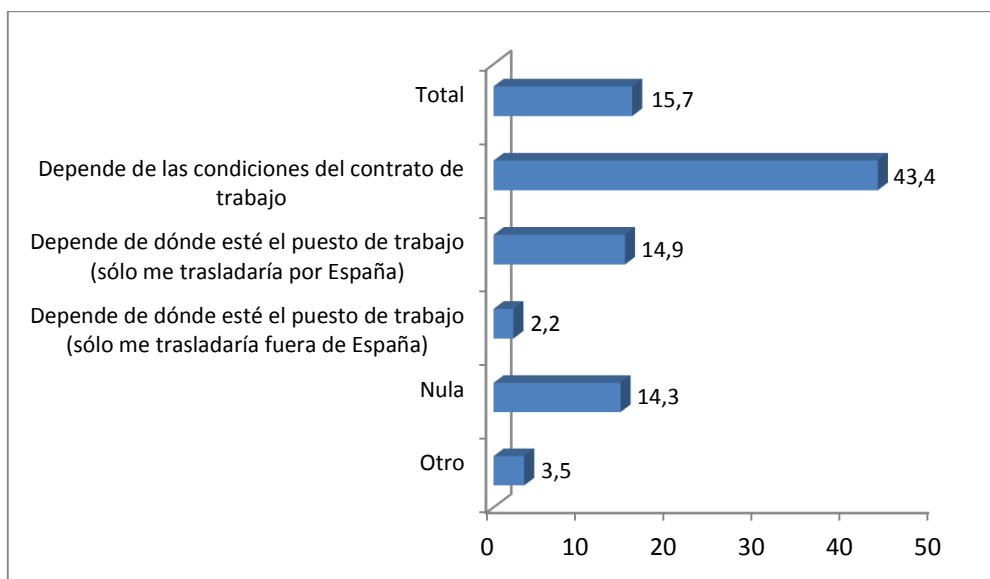


Nota. La escala de mecanismos de intermediación conocidos se medía de 0 (*No lo conozco*) a 4 (*Lo conozco y lo he utilizado varias veces*). La escala de intención de utilizar en el futuro mecanismos de intermediación se medía de 0 (*Nada*) a 4 (*Totalmente*).

Los mecanismos más utilizados fueron: envío de CV por correo electrónico (candidatura espontánea) y registro en las páginas web de las propias empresas; mientras que los que más se prevé utilizar en el futuro son: asociaciones, fundaciones e instituciones relacionadas con la discapacidad y portales de empleo.

Si surgiese una oportunidad laboral fuera de su lugar de residencia, la disponibilidad de movilidad geográfica sería:

Figura 26. Disponibilidad de movilidad geográfica (%)



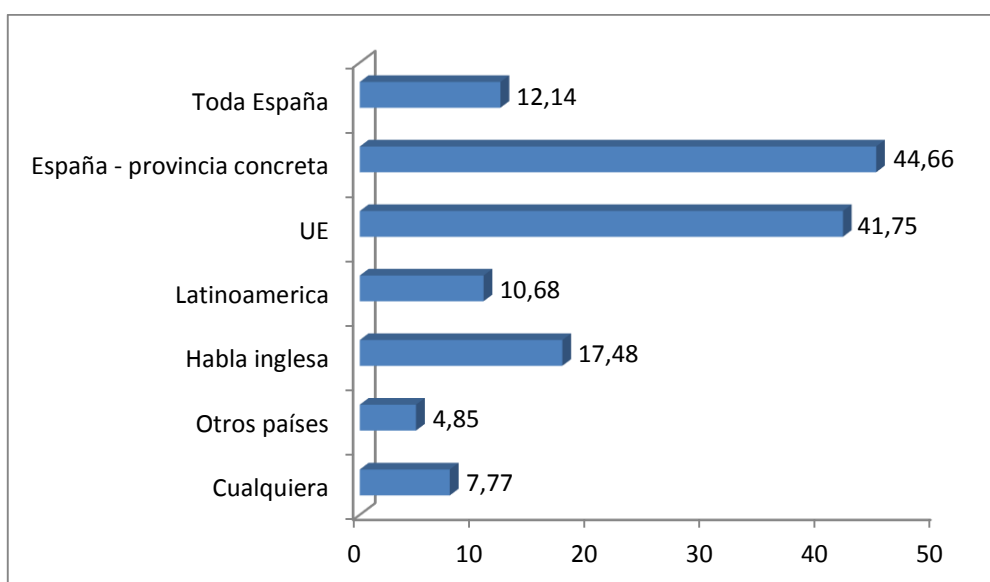
Nota. Se podía marcar más de una opción.

En la categoría “Otro” los estudiantes señalaron que: contaban con un empleo estable (no se planteaban por tanto la movilidad), contaban con pareja y/o hijos (limita la movilidad a la propia ciudad en la que se reside), su medicación / tratamiento les limitaba o precisaban de acompañante, o que dependería de aspectos como la estabilidad laboral del nuevo puesto y las condiciones, de la evolución de los problemas de salud, los apoyos familiares, la accesibilidad del puesto de trabajo y del entorno o la cercanía a su localidad de origen.

Ante la pregunta “¿Estás buscando trabajo fuera de España? Por favor indica el país o países en los que te gustaría trabajar. Si estás buscando trabajo en España pero fuera de tu provincia de residencia, indica también las provincias en las que te gustaría trabajar.”, un 5,7% de los estudiantes comentaron que no se lo planteaban porque contaban con un puesto estable o no estaban buscando trabajo en esos momentos, que les gustaría encontrar un trabajo “decente” donde residían, que habían tenido ofertas en el extranjero pero por problemas de salud tuvieron que rechazarlas, que posiblemente se desplazasen a trabajar en otra comunidad autónoma en breve o que en ese momento no, pero en el pasado sí; aunque para el 20,96% de la muestra sí era una opción en el momento de realizar el cuestionario o cuando finalizasen o llevasen más avanzados sus estudios. Una persona señaló que “Debido a mi discapacidad auditiva no me desenvuelvo bastante bien en los idiomas. Con lo cual, cerca de mi procedencia.”. También las limitaciones físicas fueron consideradas una barrera para buscar trabajo fuera de España. De las personas que sí buscaban trabajo con movilidad geográfica, un 7,77% se desplazarían a cualquier lugar o a cualquiera que cumpliera las condiciones adecuadas (“Si pudiese trabajar lo haría en cualquier lugar del mundo si las condiciones fuesen ventajosas.”), un 44,66% señaló una o varias provincias españolas en particular (destacando Madrid, Barcelona y Valencia como destinos más frecuentes) frente a un 12,14% que iría a cualquier provincia española. En cuanto al desplazamiento internacional, la proximidad con

otros países europeos hace que estos sean los candidatos más mencionados, ya sea en general la UE, países determinados (Inglaterra, Francia y Alemania fueron los preferidos, aunque se contemplaba un gran abanico de países) o incluso ciudades concretas (por ejemplo Londres o Dublín). El idioma, que puede ser una barrera, hace que muchos estudiantes se decanten por Latinoamérica (especialmente Argentina, Chile y México) o por países de habla inglesa (EE.UU., Australia, Nueva Zelanda y/o Canadá, junto a uno o más países europeos angloparlantes). Una minoría de estudiantes mencionó otras opciones, como Israel, Japón, Corea del Sur, Singapur, Asia en general, Marruecos, Argelia, Túnez, cualquier país francófono, Senegal, Sudáfrica o el Congo. Por último, una persona señaló que “actualmente estoy trabajando pero no me importaría irme al extranjero si la oportunidad mereciera la pena” y otra que aunque no buscaba en esos momento, de hacerlo sería preferentemente en un país de habla inglesa o francesa.

Figura 27. *Disponibilidad de movilidad geográfica por área de destino (%)*



Nota. N = 206. Algunas personas han marcado más de una opción.

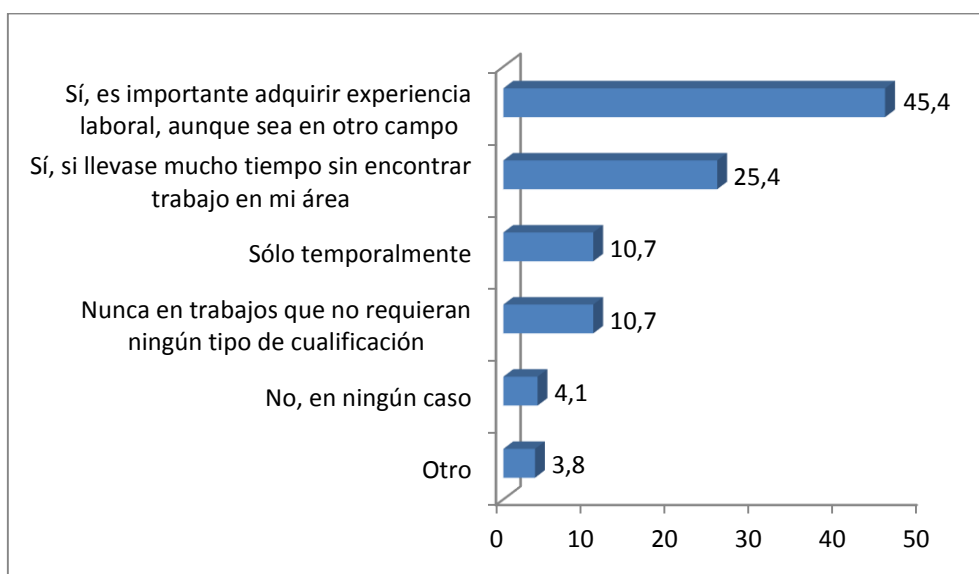
Los estudiantes opinaron que los aspectos que más influían en la contratación de un estudiante universitario o recién licenciado con discapacidad eran: la entrevista de selección, la experiencia previa y las competencias personales.

Figura 28. Aspectos que más influyen en la contratación



En cuanto a si trabajarían fuera de su campo formativo, los estudiantes consideraron que:

Figura 29. Trabajo fuera del campo formativo (%)



Nota. Se podía marcar más de una opción.

En la categoría “Otro”, varios estudiantes reseñaron que ya lo estaban haciendo o lo habían hecho en el pasado, que en esos momentos no o que se habían jubilado y no buscaban trabajo. Para otras personas dependería de aspectos como el salario, que sea un campo que atraiga y motive, que interese o amplíe la formación, inserción laboral, por falta de empleo en el propio campo, porque se cuenta con otro tipo de estudios también, que pudiesen trabajar o si fuera un trabajo adaptado que pudieran realizar o si el estado de salud permite seguir el ritmo, ya que “tal y como están las cosas hay que trabajar en lo que sea”, “la discapacidad ya impide tener opciones” o “sí, quiero demostrar que puedo con todo, como cualquier persona, aunque sea más lenta”. Un estudiante mencionó que desconocía los campos en los que podría trabajar relacionados con sus estudios.

Por último, los estudiantes consideraron que se puede mejorar la empleabilidad mediante diferentes recursos, destacando el aprendizaje y dominio de idiomas, el aprendizaje de herramientas informáticas y el desarrollo de nuevas competencias o mejora de las que ya se tienen.

Tabla 30. Recursos para mejorar la empleabilidad

Grado de acuerdo (0 = Nada / 4 = Totalmente)	Media	Desviación típica	% Totalmente / Bastante
1. Aprendizaje y dominio de idiomas	3.42	0.78	88.9
2. Aprendizaje de herramientas informáticas	3.35	0.79	86.9
3. Desarrollo de nuevas competencias o mejora de las que tengo	3.32	0.79	86.6
4. Cursos de especialización (habilidades)	3.30	0.80	87.2
5. Cursos de especialización (conocimientos)	3.27	0.82	84.9
6. Aumentando mi red de contactos	2.90	1.07	69.1
7. Trabajando en diferentes proyectos	2.76	1.02	64.9
8. Trabajando en diferentes empresas	2.48	1.10	52.0
9. Optando por el autoempleo o creando mi propia empresa	2.47	1.24	53.6
10. Marchándome al extranjero	2.11	1.31	41.2

6.2.2.2. Análisis correlacional

Tras realizar el análisis descriptivo de los datos recogidos, en este apartado se profundiza en una serie de variables relacionadas con la satisfacción con los estudios (*burnout* y *engagement* académico) y con la vida, y en aspectos específicos de la empleabilidad, la autoeficacia en la búsqueda de empleo y la resiliencia¹¹ en los estudios. El objetivo era identificar aquellos aspectos que mejoran la empleabilidad de los estudiantes y egresados universitarios con discapacidad.

¹¹ La resiliencia hace referencia a la capacidad de afrontar las situaciones adversas o los fracasos y recuperarse de tal modo que la persona sale fortalecida.

Los estudiantes puntuaron bajo en *burnout* académico, bajo agotamiento y cinismo y alta autoeficacia, mientras que puntuaron alto en *engagement* (vigor, dedicación y absorción en los estudios), resiliencia y satisfacción con la vida. La percepción de empleabilidad y autoeficacia para la búsqueda de empleo también presentaron valores moderados-altos, especialmente la autoeficacia.

Tabla 31. Estadísticos descriptivos y fiabilidad de las escalas

Variable	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Fiabilidad
BO_Agotamiento	.00	6.00	1.61	1.55	.88
BO_Cinismo	.00	6.00	1.39	1.62	.84
BO_Autoeficacia	.00	6.00	4.08	1.67	.83
<i>Burnout</i>	.00	6.00	1.69	1.25	.85
ENG_Vigor	.00	6.00	4.04	1.58	.86
ENG_Dedicacion	.00	6.00	4.78	1.53	.90
ENG_Absorcion	.00	6.00	4.23	1.54	.85
<i>Engagement</i>	.00	6.00	4.31	1.46	.95
Resiliencia	.00	5.00	3.30	1.08	.81
Satisfacción Vida	.00	4.00	2.33	0.93	.87
Empleabilidad	.00	4.00	2.69	0.63	.83
Autoeficacia	.40	4.00	3.02	0.74	.79

Centrándonos en la empleabilidad, tanto la edad como las variables de estudio presentaron una correlación significativa con la percepción de empleabilidad de los estudiantes. El *burnout* académico o agotamiento emocional con los estudios fue la única variable que se relacionó negativamente con esta percepción de empleabilidad, mientras que el resto de variables, *engagement* académico, resiliencia, satisfacción con la vida y autoeficacia para la búsqueda de empleo, así como la edad, presentaron una relación positiva. Es decir, cuanto más “quemados” (*burnout*) se sentían los estudiantes, peores perspectivas laborales percibían en su futuro. Todo lo contrario sucedía con el *engagement* o estado positivo de realización relacionado con los estudios, que se asoció a una mayor empleabilidad. La satisfacción con la vida en general y la capacidad percibida de recuperarse de los contratiempos o afrontar el estrés en la universidad influyen muy positivamente en las perspectivas de empleo que se prevén. Destacar que la autoeficacia (para preparar un CV, realizar una entrevista, etc.) fue la variable más relevante en este caso, lo cual ofrece a universidades y otros organismos un espacio de mejora para trabajar mediante formación y talleres en potenciar esta autoeficacia percibida que redunde en mayores opciones de empleabilidad para estudiantes y titulados.

Tabla 32. Correlaciones de las variables estudiadas con la empleabilidad

Variable	Empleabilidad
1 Edad	.14***
2 Sexo	-.02
3 <i>Burnout</i>	-.17***
4 <i>Engagement</i>	.20***
5 Resiliencia	.25***
6 Satisfacción Vida	.36***
7 Autoeficacia	.59***

Nota. *** $p < .000$.

El análisis de las diferencias en empleabilidad percibida según los estudios que se están cursando (por rama de conocimiento: Arte y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias, Ciencias de la Salud e Ingeniería y Arquitectura, a las que se han añadido dos nuevas categorías: Curso de Acceso e Idiomas), no arrojó diferencias significativas ($F(672) = 2,017$, $p = .051$). Por lo tanto, **la percepción de empleabilidad de los universitarios con discapacidad no parece que dependa de la rama de conocimiento de los estudios que están cursando**, sino de variables más personales como su percepción de autoeficacia, su satisfacción con la vida, su involucración en los estudios (*engagement*) y su capacidad de resiliencia.

Por el contrario, sí existen diferencias significativas en función de los estudios para las variables *engagement* ($F(692) = 4,218$, $p < .000$) y autoeficacia ($F(674) = 2,455$, $p = .017$). Sin embargo, las diferencias en autoeficacia, variable que más influye en la empleabilidad, solo se encuentran entre Ciencias y Ciencias de la Salud, por lo que dada la escasa representación de la muestra de Ciencias (3.4%), estos resultados deben interpretarse con cautela.

Asimismo, se encuentran **diferencias significativas según el tipo de discapacidad** física, psíquica, visual, auditiva o sin especificar (nótese que los estudiantes podían indicar más de un tipo), en relación a la **empleabilidad percibida**. Como puede observarse en la Tabla 33, los estudiantes con discapacidad física son los que puntuaron más alto en empleabilidad, autoeficacia para la búsqueda de empleo y resiliencia en los estudios. Por el contrario, los estudiantes con discapacidad psíquica mostraron los mayores niveles de *burnout* y los menores niveles de resiliencia, satisfacción con la vida, empleabilidad y autoeficacia. Por su parte, los estudiantes con discapacidad auditiva y visual presentaron las mayores puntuaciones en satisfacción con la vida.

Tabla 33. Diferencias significativas en las variables de estudio según el tipo de discapacidad

Variable de estudio	D. Física (437)		Otros tipos		Prueba t igualdad de medias
	Media	DT	Media	DT	
Resiliencia	3.37	1.04	3.20	1.12	-2.00*
Empleabilidad	2.76	0.60	2.59	0.66	-3.44**
Autoeficacia	3.09	0.69	2.93	0.81	-2.67**

Variable de estudio	D. Psíquica (167)		Otros tipos		Prueba t igualdad de medias
	Media	DT	Media	DT	
<i>Burnout</i>	1.87	1.38	1.63	1.20	-2.05*
Resiliencia	3.07	1.14	3.37	1.05	3.14**
Satisfacción con la vida	2.15	0.93	2.38	0.93	2.79**
Empleabilidad	2.55	0.72	2.74	0.59	2.96**
Autoeficacia	2.87	0.83	3.07	0.71	2.64**

Variable de estudio	D. Auditiva (93)		Otros tipos		Prueba t igualdad de medias
	Media	DT	Media	DT	
Satisfacción con la vida	2.54	1.01	2.30	0.92	-2.30*

Variable de estudio	D. Visual (94)		Otros tipos		Prueba t igualdad de medias
	Media	DT	Media	DT	
Satisfacción con la vida	2.51	0.90	2.30	0.94	-2.00*

NOTA. * $p < .05$; ** $p < .01$.

7. CONCLUSIONES

De los distintos análisis realizados en este estudio se concluye que tener una titulación universitaria es un elemento facilitador para encontrar un empleo, aunque no es suficiente. Para muchas ofertas de empleo contar con una determinada titulación es un requisito imprescindible, pero el mercado laboral también demanda una serie de competencias técnicas (asociadas a la titulación, sector y puesto de trabajo) así como un conjunto de competencias transversales (que variarán en importancia según el puesto o la organización, pero que los estudiantes deberían adquirir o mejorar en algún grado a lo largo de los años que estudian en la universidad).

En este estudio se han presentado las titulaciones con mejores perspectivas de empleabilidad atendiendo a informes y estadísticos elaborados por entidades públicas y privadas, se ha incorporado información específica sobre empleo y discapacidad, y se ha consultado a distintos colectivos (servicios de atención a universitarios con discapacidad y servicios de orientación y empleo de universidades, estudiantes y egresados, empresas y fundaciones en el ámbito de la discapacidad) sobre su percepción en torno a diferentes aspectos relacionados con la empleabilidad, haciendo especial énfasis en aquellas competencias transversales que los estudiantes deberían potenciar, además de tener una titulación universitaria, para mejorar su empleabilidad actual y futura.

7.1. Recursos para la mejora de la empleabilidad

De la aplicación del cuestionario utilizado para recabar información pertinente acerca de las medidas ejecutadas por las universidades en el ámbito del empleo y/o de las prácticas profesionales dirigidas a los estudiantes y egresados con discapacidad, podemos extraer algunas conclusiones interesantes que se describen a continuación.

La mayoría de las universidades no tienen estructuras específicas en materia de empleo y prácticas para la atención de las demandas de los estudiantes y titulados con discapacidad. Solamente el 24.1% de las universidades entrevistadas refirieron disponer de una estructura específica para la promoción de la inclusión laboral de los titulados con discapacidad, cifra que desciende todavía más si atendemos a la gestión de las prácticas curriculares (13.8%). En el caso de la gestión de las prácticas extracurriculares se mantienen cifras similares, situándose en un 25.9% de las universidades encuestadas. Es cierto que los estudiantes con discapacidad pueden acudir a los servicios generales existentes en las universidades por lo que la no existencia de estructuras específicas no sería sinónimo, en este caso, de desatención. Incluso podríamos concluir que, desde la perspectiva del concepto de inclusión, parece más adecuado que los estudiantes y titulados con discapacidad debieran ser atendidos por estructuras generalistas. No obstante, no es posible definirse por un modelo u otro ya que no existen datos cuantitativos comparables respecto al éxito de ambos en términos de ofertas de empleo y/o prácticas extracurriculares en las que se haya seleccionado a personas con discapacidad. En principio parece que las universidades optan por el modelo que pueden asumir desde la perspectiva presupuestaria.

La mayoría de las universidades no dan apoyo específico al emprendimiento para estudiantes y/o egresados con discapacidad. Solamente un testimonial 11.1% de las universidades entrevistadas declaró poseer una estructura similar o destinar recursos a fomentar la actividad emprendedora. Sin embargo, la mayoría de las universidades (77.8%) sí que ofrecen este tipo de asesoramiento para el global de la comunidad universitaria, al que, obviamente, pueden acogerse los estudiantes y titulados con discapacidad. Cabe aquí también la reflexión, continuando con las expuestas en párrafos anteriores, acerca de la repercusión económica que la diversificación de servicios tendría para las universidades. Partiendo de que un modelo que contemple la existencia de servicios específicos en materia de empleo y prácticas aportaría especialización, ¿es menos sostenible que fórmulas que rentabilicen estructuras comunes? En cualquier caso, para poder responder a esta cuestión deberíamos conocer el grado de especialización, si lo hubiera, de los técnicos de los servicios generalistas en materia de discapacidad. Además, no hemos logrado disponer de datos suficientes como para poder extraer conclusiones más determinantes.

El 44.4% de las universidades manifiesta que tiene un programa o desarrolla acciones de orientación laboral para estudiantes con discapacidad. Constatamos, por tanto, como hay un gran diferenciación entre el ámbito de la gestión de las ofertas de empleo y/o prácticas y acciones de apoyo o asesoramiento. En este sentido parece concluyente el hecho de que la gestión administrativa de las prácticas profesionales suela estar centralizada en otros servicios ajenos a los que se ocupan de la atención de los estudiantes con discapacidad.

En la bolsa de empleo de las universidades se contempla la variable discapacidad. Resulta muy satisfactorio que un 78.3% de las universidades que ha participado en este estudio contemplan de una u otra forma la variable discapacidad en las ofertas de empleo y prácticas que se gestionan.

En lo que se refiere a las adaptaciones para facilitar las prácticas profesionales de los estudiantes con discapacidad, no podemos dejar de comentar la introducción de las **prácticas virtuales** como elemento facilitador que se está extendiendo no solo entre las universidades no presenciales. Este modelo, en el que fue pionera la UNED, a través de su Proyecto de Prácticas Profesionales para Estudiantes con Discapacidad (ver en el apartado 5.3 Buenas prácticas dirigidas a las personas con discapacidad en materia de empleo), está demostrando la idoneidad para la población de estudiantes universitarios con discapacidad dado que elimina barreras físicas y geográficas y universaliza la tipología de prácticas extracurriculares.

7.2. Buenas prácticas identificadas

Del análisis de las buenas prácticas identificadas, recogidas en el apartado 5.3 del presente estudio, así como del intercambio de experiencias propiciado en los encuentros establecidos con los técnicos de atención a la discapacidad de las universidades escogidas, podemos extraer reflexiones interesantes.

En un primer acercamiento a las distintas experiencias seleccionadas, detectamos cómo en un importante número de ellas es determinante la **participación de entidades externas a la propia universidad como fuente de financiación y sostenibilidad**. La misma dificultad que

hemos detectado para que los servicios de atención a la discapacidad asuman competencias en materia de empleo se podría hacer extensiva a la capacidad que tienen las universidades de proponer acciones novedosas sin la participación económica de patrocinadores externos.

El abanico de propuestas es amplio y recoge casi todos los aspectos que intervienen en la mejora de la empleabilidad. Esto nos lleva a considerar que el esfuerzo que se está haciendo por parte de las universidades y entidades por realizar propuestas innovadoras es elogiado. Las líneas estratégicas parecen, por tanto, las correctas.

7.3. Carencias detectadas

En España, la tasa de desempleo juvenil (54.9%) se sitúa entre las más altas de Europa (Eurostat, 2015). Específicamente para los jóvenes con discapacidad, el estudio realizado por Capgemini - Fundación Adecco (2014) destaca el bajo porcentaje de nuevos contratos para jóvenes menores de 25 años con discapacidad respecto al total de contratados, solo un 10,4%. Si en el total de la población el 24.1% de las personas cuentan con estudios universitarios o equivalentes, en la población con discapacidad este porcentaje se reduce al 10.5% (INE, 2009). No obstante, existe una correlación entre el nivel de estudios de las personas con discapacidad y el nivel de empleo (Real Patronato sobre Discapacidad, 2007). **Diferentes estudios ponen de manifiesto que a mayor nivel de estudios menor es la tasa de desempleo**, por lo que tener una titulación universitaria podría considerarse un factor favorecedor para la empleabilidad. Por lo tanto, es un dato positivo que en los últimos años se haya incrementado el número de estudiantes universitarios con discapacidad con un total estimado de 21.577 estudiantes (Fundación Universia, 2015), aunque se observe un ligero descenso en el año 2015.

A continuación, se describen algunas de las carencias que se han detectado en este estudio en relación con la inclusión laboral de los universitarios con discapacidad.

7.3.1. Falta de orientación antes de entrar en la universidad

Cuando se comparan las titulaciones elegidas preferentemente por los estudiantes con discapacidad con el total de estudiantes universitarios, se detectan algunas diferencias que pueden menoscabar su inclusión laboral: **los estudiantes con discapacidad se matriculan en menor proporción en la rama de Ingeniería y Arquitectura, mientras que se matriculan en mayor proporción en la rama de Artes y Humanidades**. Las expectativas laborales para los estudiantes de Artes y Humanidades son considerablemente más bajas que para algunas ingenierías, como Informática o Industrial, con altas tasas de empleo.

Asimismo, en el cuestionario cuantitativo se indagaba en el motivo de elección de estudios, siendo los principales motivos de carácter intrínseco como ampliar conocimientos (89.3%) y elección vocacional (81.3%). La motivación extrínseca relacionada con ampliar perspectivas laborales (61.2%) y las salidas profesionales (42.3%) resulta menos importante para los estudiantes universitarios con discapacidad.

En el extremo opuesto se sitúa la orientación en la universidad (9.9%) o en el centro de bachillerato hacia esos estudios (8.6%). De hecho, **un 62.5% de los estudiantes indica que no**

recibió orientación previa por parte de la universidad sobre la titulación y sus salidas profesionales, y un 10.6% que esta orientación fue escasa. En este sentido, se detecta como carencia una orientación académica adecuada a los estudiantes antes de empezar sus estudios.

Es complejo orientar a un estudiante preuniversitario si debe optar por una elección de carrera vocacional o elegir una titulación que favorezca su inclusión profesional. Especialmente, teniendo en cuenta el carácter cambiante del mercado laboral resulta probable que muchas de las profesiones más demandadas dentro de unos años sean nuevas profesiones, como ha ocurrido con el caso de la figura de *community manager* o desarrollo de aplicaciones móviles. Si bien la formación de los grados tiene un carácter más general, podemos encontrar un mayor dinamismo en los estudio de posgrado. La capacidad de adaptación y el aprendizaje permanente han de ser, por tanto, competencias fundamentales en los estudiantes actuales. Por el contrario, parece que existe una percepción compartida en cuanto a que los estudios relacionados con informática y la rama administrativa ofrecen menores barreras para las personas con discapacidad, ya que están más vinculados con trabajos de oficina para lo que no se necesitan habilidades sociales, comunicativas o físicas concretas (Fundación ONCE y Red2Red Consultores, 2009). De hecho, en la actualidad un importante porcentaje de personas con discapacidad ocupan puestos de tipo administrativo.

Por otra parte, consideramos importante mejorar la orientación académica a los estudiantes con discapacidad por parte de diferentes agentes: orientadores de bachillerato, servicios de orientación de las universidades y de las entidades relacionadas con la discapacidad, etc. Especialmente, cuando no se tiene una vocación profesional clara o se tienen dudas sobre las salidas laborales posteriores, la información antes de matricularse en la universidad es clave. Más aún, a la hora de elegir las asignaturas de bachillerato los estudiantes deberían poder contar con esta información: titulaciones más demandadas, asignaturas de estas titulaciones y especialidades, universidades en las que se pueden estudiar, coste en función de la universidad y recursos que se ponen a disposición de los estudiantes con discapacidad¹², salidas profesionales, tasas de afiliación a la seguridad social, porcentaje de autónomos, tipo de trabajo y jornada laboral, grupo de cotización al que pertenecen (universitario, medio y bajo-manual), bases de cotización, etc. El asesoramiento individualizado en función de las características e intereses de cada estudiante puede contribuir a una mejor incorporación posterior a la universidad y al futuro mercado laboral. Igualmente, las charlas en las que estudiantes y egresados con discapacidad, empresas que contratan personas con discapacidad, etc., comenten su experiencia pueden ser relevantes para que los futuros estudiantes universitarios puedan tomar decisiones más informadas acerca de su carrera profesional.

¹² La Guía Universitaria para Estudiantes con Discapacidad (<http://guiauniversitaria.fundaciononce.es/>), elaborada por Fundación ONCE, es una web donde se puede encontrar información sobre los recursos disponibles en las universidades tanto públicas como privadas del territorio español para favorecer la inclusión de los/las universitarios/as con discapacidad. Esta web ofrece información sobre la accesibilidad de los diferentes centros de las universidades, los productos de apoyo y adaptaciones que se proporcionan en las actividades de aprendizaje y evaluación, así como otros programas de actuación emprendidos por las universidades.

7.3.2. Falta de información en las empresas

Si bien el 78.13% de las empresas encuestadas afirma conocer la legislación sobre empresas y discapacidad así como las ventajas fiscales y administrativas asociadas a la incorporación de empleados titulados con discapacidad, desconocen en muchos casos dónde reclutar a trabajadores / estudiantes con discapacidad o cómo realizar los procesos de selección. Las universidades tienen un importante papel en esta tarea de información y sensibilización ya que orientaron y/o apoyaron a las empresas en el proceso de gestión de las prácticas de estudiantes con discapacidad en un 71.43% de los casos, aunque solo en un 21.05% de los contratos vinculados a ofertas de empleo.

Por otra parte, en las entrevistas a los servicios de atención de las universidades se puso de manifiesto que únicamente el 41.38% realizaba un asesoramiento a las empresas para facilitar la incorporación. No obstante, el 82.76% contacta con empresas para facilitar la incorporación de estudiantes con discapacidad en prácticas y un 62.07% para facilitar la incorporación de egresados con discapacidad.

Un mayor contacto entre las universidades, asociaciones y fundaciones especializadas en discapacidad y las empresas podría favorecer esta inclusión laboral de los estudiantes ya desde el periodo de prácticas. En este sentido, una mayor participación en foros de empleo y otros eventos puede mejorar la información tanto de las empresas como de los propios estudiantes (solo un 34.5% de la muestra de estudiantes que cumplimentaron el cuestionario online manifestó conocer dentro de su universidad el servicio de orientación e inserción laboral de su universidad, y solo el 26.9% había contactado alguna vez con este servicio).

7.3.3. ¿Se debe realizar una gestión específica en materia de empleabilidad de los estudiantes con discapacidad?

Se trata de una pregunta controvertida, con posiciones a favor (adecuada gestión de la diversidad) y en contra (dificulta su inclusión). Como se ha señalado en el apartado 7.1., un 75.9% de las universidades entrevistadas no cuenta con un servicio específico de inserción laboral para egresados con discapacidad, aunque cualquier egresado con o sin discapacidad puede acceder a los servicios de orientación para el empleo que se gestionan. Tampoco existe un servicio específico de gestión de prácticas extracurriculares para estudiantes con discapacidad en el 74.1% de los casos. Cuando los servicios de atención reciben ofertas específicas para personas con discapacidad, en ciertos casos se remite por correo a los estudiantes que pudieran estar interesados, aunque no siempre se realiza un seguimiento posterior de si finalmente se llega a una entrevista o se realiza la incorporación. De hecho, para el 21.7% de las universidades entrevistadas la bolsa de empleo / prácticas que gestionan no contempla la variable discapacidad. Esto se traduce en que no se dispone de datos sobre la inserción de estudiantes y egresados con discapacidad, y por tanto no puede valorarse si es necesario dedicar más recursos en este sentido.

Por otra parte, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han probado ser un instrumento de inclusión de los estudiantes con discapacidad en la universidad (Rivero, 2014).

Según este trabajo publicado por la Cátedra Telefónica – UNED de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad, las TIC son relevantes en diferentes ámbitos, entre ellos, las políticas de inserción laboral desde la universidad. Del análisis de las páginas web de las universidades se ha constatado que los portales de ofertas de trabajo, en general, no son totalmente accesibles. Esto puede constituir una barrera adicional para los estudiantes y egresados con discapacidad.

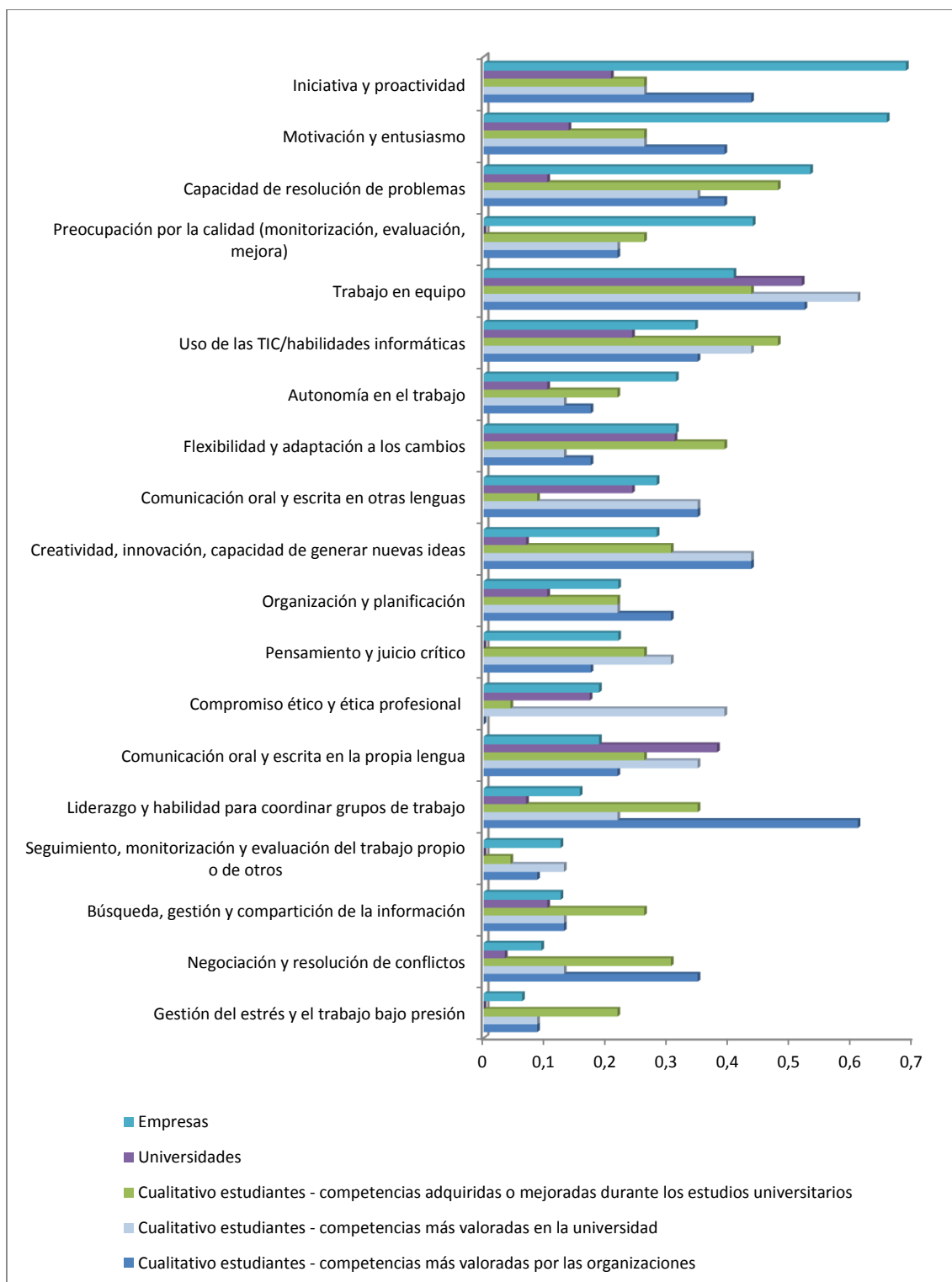
Es importante que los servicios de las universidades de atención a la discapacidad y orientación e información para el empleo colaboren de manera estrecha, especialmente cuando el servicio de atención no tiene funciones de orientación laboral.

7.3.4. Divergencia entre las competencias que adquieren los estudiantes en la universidad, las que creen que se valoran para la inserción profesional y las que valoran las empresas

Tanto de la revisión de fuentes secundarias como de las entrevistas realizadas a los servicios de las universidades y a estudiantes y egresados con discapacidad se puede concluir que no solo la titulación universitaria y los conocimientos y competencias técnicas son relevantes para la empleabilidad sino que también es necesario tener en cuenta una serie de competencias de carácter transversal como la capacidad de trabajo en equipo, la comunicación, etc.

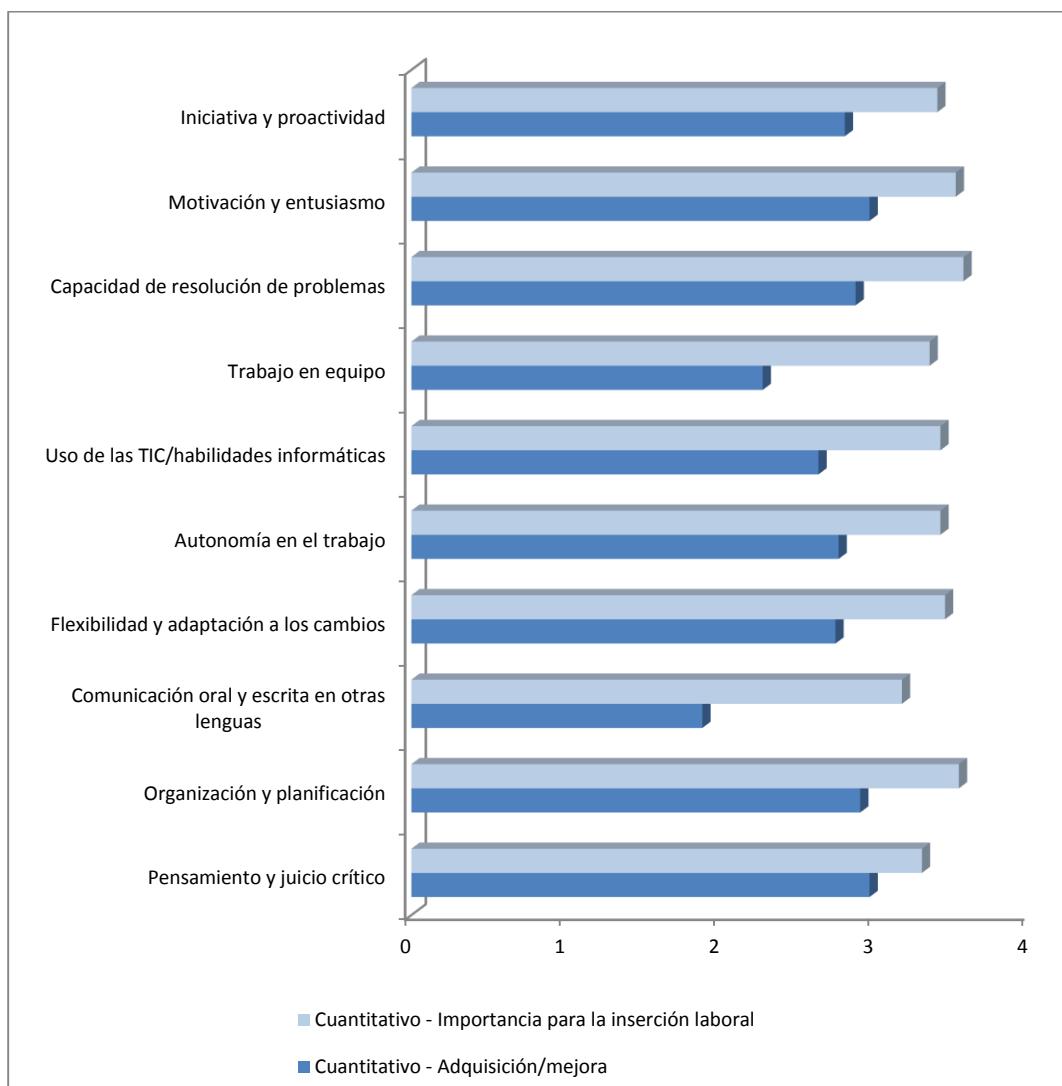
De los estudios realizados para el presente proyecto cabe mencionar que se detectan diferencias entre la percepción de las competencias transversales que deben tener los recién titulados según la muestra de empresas encuestadas y los servicios de las universidades entrevistados, así como con la percepción que tienen los propios estudiantes de las competencias que están adquiriendo / mejorando durante sus estudios, las que creen que se valoran en la universidad y las que creen que se valoran en las empresas. Dado el reducido tamaño de las muestras para estos tres primeros estudios, y con el objetivo de poder realizar una primera comparación, se ha dividido el número de veces que se ha señalado cada competencia entre el tamaño de la muestra para cada estudio (32 empresas, 29 servicios de atención y 26 estudiantes con discapacidad entrevistados). De esta comparación, que teniendo en cuenta el reducido número de respuestas tiene un carácter exploratorio, se puede observar que **las empresas lo que más valoran es la iniciativa y proactividad, motivación y entusiasmo y capacidad de resolución de problemas**. Por su parte, los servicios de atención ponen el énfasis en el trabajo en equipo y en la capacidad de comunicación. Los estudiantes consideran que en sus estudios sobre todo están mejorando su capacidad de resolución de problemas, el uso de las TIC / habilidades informáticas y el trabajo en equipo. Creen que la universidad valora especialmente el trabajo en equipo y el uso de las TIC / habilidades informáticas, así como la creatividad, innovación y capacidad de generar nuevas ideas, el compromiso ético y la ética profesional. Por el contrario, no perciben que el compromiso ético y la ética profesional sea un aspecto relevante para las organizaciones, aunque las empresas lo valoran por encima de otras competencias como el liderazgo, que sin embargo es lo que los estudiantes creen que es más importante de cara a la inserción laboral. Por lo tanto, se percibe cierto desajuste entre las competencias que los estudiantes creen que deben desarrollar para mejorar su empleabilidad y lo que realmente estarían demandando las empresas (véase Figura 30).

Figura 30. Comparación competencias más demandadas para recién titulados por las empresas, competencias más importantes para la inclusión laboral según las universidades y percepción (estudio cualitativo) de las competencias adquiridas / mejoradas por los estudiantes, las que creen que se valoran en la universidad y en las empresas.



En el estudio cuantitativo con la muestra de 983 estudiantes, se pone también de manifiesto una discrepancia entre las competencias que creen estar adquiriendo / mejorando en sus estudios y su importancia para la inserción laboral. **Los aspectos que los estudiantes consideran más deficitarios son la comunicación oral y escrita en otras lenguas, y el trabajo en equipo**, mientras que los más importantes son la capacidad de resolución de problemas, organización y planificación, y motivación y entusiasmo. Sin embargo, aquellas personas que han indicado que ya han realizado prácticas o han trabajado han señalado justamente la capacidad de resolución de problemas como la competencia en la que detectaban más carencias cuando empezaron.

Figura 31. *Comparación competencias adquiridas / mejoradas por los estudiantes e importancia atribuida para la inclusión laboral*



7.3.5. Factores que facilitan / dificultan la inclusión laboral

A lo largo de este informe se han mencionado diversos factores que facilitan y dificultan la inclusión laboral. En la siguiente tabla se han agrupado los principales factores mencionados por los distintos agentes.

Tabla 34. Clasificación de factores que facilitan / dificultan la inclusión laboral

Agente	Facilitador	Obstáculo
Empresas	Incentivos económicos, ventajas fiscales, beneficios, ayudas Información y sensibilización (por parte de universidades y otros agentes) Cumplimiento legislación y cuotas Formación de los reclutadores Experiencia previa con estudiantes / trabajadores con discapacidad (o ejemplos de otras empresas)	Falta de información y desconocimiento capacidades Falta de conocimiento de los apoyos y recursos existentes Prejuicios Accesibilidad
Propios estudiantes	Habilidades y competencias transversales Cualificación y formación específica Formación complementaria (especialmente en idiomas y área TIC) Reciclaje continuo Haber realizado prácticas en empresa Haber cursado programas de movilidad internacional / nacional	Pensiones y prestaciones: desconocimiento de la compatibilidad con la realización de prácticas, remuneración inferior a las mismas, miedo a tener que renunciar y luego ser despedidos Falta de experiencia previa Falta de habilidades sociales y competencias transversales Tipo y grado de discapacidad Falta de formación en idiomas y/o habilidades tecnológicas Sobrepotección familiar
Universidades	Programas de inclusión laboral de las universidades (sensibilización y contacto con empresas, orientación a estudiantes)	Incompatibilidad de horarios para trabajar / hacer prácticas y estudiar
Otros factores	Mediación de los Servicios de Empleo y/o Fundaciones que trabajan a favor de la inserción laboral de determinados colectivos Portales de empleo y programas específicos para personas con discapacidad	Crisis económica Adecuación entre las capacidades de la persona y el puesto de trabajo Barreras arquitectónicas o la combinación de transporte y horarios

Para los recién titulados la falta de experiencia laboral puede ser un importante obstáculo. Por tanto, ya desde los estudios deben intentar mejorar este aspecto con prácticas en empresa, actividades de voluntariado, participación en asociaciones universitarias, culturales, relacionadas con el medio ambiente u otras, o experiencia laboral si es posible en el ámbito de estudio o en aquel en el que se desea desarrollar la carrera profesional. Además de mejorar las competencias que ya se tienen, desarrollar nuevas competencias y adquirir conocimientos teóricos y prácticos, este tipo de actividades demuestran proactividad y preparan para las futuras entrevistas de trabajo. Asimismo, se debe buscar información para mejorar el conocimiento del mercado de trabajo y hacer uso de las diferentes entidades mediadoras de empleo y no limitarse a una sola. Por ejemplo, los servicios de la propia universidad o de otras universidades para conocer las empresas que están contratando personal cualificado con discapacidad, asociaciones de discapacidad, Servicio Público de Empleo Estatal, foros de empleo, prensa, portales de empleo, redes sociales, red de contactos tanto con compañeros como familiares y amigos, o dirigirse directamente a las empresas a través de su web / correo electrónico.

No obstante, en el estudio cualitativo con estudiantes y egresados se han puesto de manifiesto ciertas contradicciones. Si bien se considera que la realización de prácticas o la movilidad nacional e internacional son importantes para la futura empleabilidad, o que los mecanismos de intermediación laboral son variados, esto contrasta con el bajo porcentaje de estudiantes que realizan o quieren realizar prácticas o solicitan becas Erasmus, por ejemplo, así como el desconocimiento de los servicios de empleo y prácticas de sus propias universidades. Los egresados en general tampoco creen que las prácticas les ayudaran a encontrar el primer empleo. Por último, señalar que para un egresado se deberían impartir:

- Charlas en la universidad de estudiantes que ya han terminado y están trabajando (con y sin discapacidad).
- Charlas de empresas en la universidad.

Un alumno de máster sí indicó que el servicio de orientación y empleo organizó una sesión, pero esto no parece ser una práctica habitual en las universidades en las que estudian o han estudiado las personas entrevistadas para esta investigación.

Las universidades deberían también hacer un esfuerzo de sensibilización e información en las empresas con el fin de facilitar la incorporación de estudiantes y egresados con discapacidad tanto en prácticas como en puesto de trabajo. Algunos ejemplos positivos en esta línea son los dos encuentros organizados por la Fundación Universia y UNIDIS en Madrid (18 de noviembre de 2014) y Barcelona (10 de diciembre de 2014) para presentar el proyecto Prácticas Profesionales Virtuales para Estudiantes con Discapacidad que ambas entidades desarrollaron junto con Fundación ONCE, a través de FSC-Inserta, durante el año 2014. Varias universidades promueven también jornadas sobre empleo y discapacidad o participan en foros de empleo en contacto con empresas. La situación de crisis económica actual y las dificultades específicas que manifiestan los estudiantes con discapacidad parecen requerir en algunos casos asesoramiento en la adaptación de puestos si es necesario o en la formación a entrevistadores. Otra línea que se debería fortalecer es la orientada a programas o talleres para estudiantes de

preparación de CV o entrevistas, o mejora de competencias, tal y como se ha señalado en el apartado 5.3 Buenas prácticas dirigidas a las personas con discapacidad en materia de empleo.

7.3.6. Idiomas y movilidad internacional

El aprendizaje de idiomas y la movilidad internacional se perfilan como aspectos importantes para mejorar la empleabilidad. A pesar de que en general hay consenso en que los programas de movilidad internacional (Erasmus y otros) pueden tener una influencia positiva tanto en el CV como en su propia autonomía y desarrollo personal, los estudiantes consideran que sus dificultades por tener discapacidad son altas. Los egresados que disfrutaron de alguno de estos programas consideran que fue una experiencia enriquecedora que además creen que las empresas valoran. De las entrevistas a universidades también se desprende este carácter positivo.

No obstante, esto contrasta con el bajo número de estudiantes con discapacidad que cada año se van a una universidad extranjera con una beca Erasmus según se destaca en el informe “La movilidad transnacional de los estudiantes universitarios con discapacidad: Estudio de situación y retos de futuro” (Fundación ONCE, 2015). De acuerdo a este informe, varias de las universidades encuestadas indican que sus estudiantes con discapacidad no han demandado hasta la fecha información sobre este tipo de programas de movilidad. Asimismo, se apunta que los principales problemas a los que se enfrentan los/as estudiantes con discapacidad cuando se plantean participar en un programa de movilidad son: costear sus necesidades debido a la falta de ayudas económicas (especialmente dirigidas a sufragar el coste de asistentes personales); falta de accesibilidad; necesidad de atención médica; sobreprotección de las familias; dificultades con el idioma; falta de coordinación entre los servicios de las universidades de origen y destino para transmitir y acordar los apoyos necesarios; desconocimiento de instituciones extranjeras que pueden atender sus necesidades adecuadamente, así como el miedo a que la universidad de destino no les preste los apoyos y recursos necesarios.

Dicho informe también señala una serie de vías para fomentar la participación del alumnado con discapacidad en los programas de movilidad internacional: aumentar las ayudas económicas; más información y difusión de los servicios y ayudas existentes; difundir la experiencia de otros alumnos con discapacidad que hayan participado en programas de movilidad internacional, así como información de universidades inclusivas; organizar jornadas específicas sobre universidad y movilidad; establecer un protocolo a nivel europeo (por ejemplo en el programa Erasmus), en el que quede claro qué universidad es la encargada de prestar los diferentes servicios a los estudiantes con discapacidad (universidad de origen o de destino); mayor coordinación de todos los agentes implicados en la movilidad de un estudiante con discapacidad (tutores académicos, oficinas de relaciones internacionales, servicios de atención a estudiantes con discapacidad de las universidades de origen y destino); formar a los servicios de movilidad internacional acerca de las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad; y, crear una red de servicios de atención a estudiantes con discapacidad de las universidades europeas para conocer los servicios que presta cada una de ellas e informar con rigor al estudiante.

Por otra parte, un reciente estudio de la Comisión Europea (2014) profundiza en los efectos de la movilidad en las competencias y empleabilidad de los estudiantes y la internacionalización de las instituciones de educación superior y destaca la influencia no solo en la carrera profesional, apuntando que la tasa de desempleo es menor para los estudiantes que han aprovechado este tipo de programas, sino que también influye en la vida social, la futura movilidad laboral, mejora de competencias transversales, etc. Asimismo, según dicho estudio, si el 37% de los empleadores consideraban que la experiencia en el extranjero era importante para la empleabilidad en 2006, en 2013 este porcentaje se duplicó al 64%.

7.3.7. Conocimiento del mercado de trabajo y mecanismos de intermediación laboral

Los estudiantes en general se muestran bien informados y aunque no hayan buscado empleo con anterioridad conocen diversos mecanismos: entidades relacionadas con la discapacidad (fundaciones, asociaciones, etc.), servicios públicos (de diferentes niveles: estatal, regional y local), agencias de empleo temporal, búsqueda de empresas, portales de internet y redes sociales profesionales, servicios de empleo de las universidades o relacionados con el empleo universitario, y red de conocidos. Sin embargo, algunos estudiantes no han sido capaces de nombrar mecanismos o no sabrían cómo buscar fuera de los servicios de su universidad.

Parece, por tanto, necesario que desde los servicios de empleo o de atención a la discapacidad de las universidades se organicen talleres u otro tipo de actividades en las que los estudiantes puedan aprender también a redactar un CV y una carta de presentación, a enfrentarse a una entrevista o una dinámica de grupo, etc. Estas habilidades contribuirían a mejorar la autoeficacia para la búsqueda de empleo que, como se concluye del estudio cuantitativo con el cuestionario online a estudiantes, es la variable que tiene una correlación más alta con la empleabilidad percibida. No obstante, para todos los estudiantes en general puede considerarse de utilidad este tipo de formación o talleres, por ejemplo sobre redes sociales para la búsqueda de empleo (Adecco, 2014).

7.3.8. Dificultad de acceder a datos y estadísticas homogéneas sobre discapacidad en las universidades

La falta de disponibilidad de estadísticas armonizadas en cuanto a número, características y estudios de los estudiantes con discapacidad de las universidades, dificulta la comparación de datos entre universidades y la obtención de una imagen global de la discapacidad en la universidad. En este sentido, ya en el informe “Las políticas sobre la discapacidad en el sistema universitario español” (MECD, 2011) se indicaba que uno de los programas impulsados por la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) y la RUNAE para la mejora de la atención a la discapacidad era la “elaboración de un Censo Nacional de Estudiantes Universitarios con Discapacidad, en colaboración con el Observatorio Estatal sobre Discapacidad, dependiente del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, donde se recoja el número total de estudiantes con discapacidad, los estudios que cursan, el tipo de discapacidad que tienen y el género, con el fin de conocer las titulaciones que más cursan y las

que menos; saber si el género influye en el acceso de estudiantes con discapacidad a la educación superior; relacionar el número de estudiantes con discapacidad con la existencia de servicios de atención a este grupo en la Universidad; conocer el tanto por ciento de personas con discapacidad que acceden a la educación superior y terminan los estudios obteniendo una titulación; y por último, conocer los posibles desajustes con respecto al resto de estudiantes en el acceso a los estudios universitarios y a qué rama de conocimiento.” (MECD, 2011, p. 47). Este proyecto se ha plasmado en el “Perfil de los estudiantes universitarios con discapacidad” (OED, 2013) que suponen un importante avance en este sentido pero que únicamente recoge información de 35 universidades de las 81 que imparten docencia en España (MECD, 2015) y donde se pone de manifiesto la imposibilidad de contar con muchos de estos datos.

Otro indicador del que es difícil disponer datos es el referido a las tasas de abandono de estudiantes con discapacidad, los motivos que les llevan a ello, y si esto implica un cambio a otra titulación universitaria, a estudios de Formación Profesional, otro tipo de estudios, a la inserción laboral u otras situaciones.

Lo mismo ocurre en cuanto a la información relacionada con el empleo, donde igualmente se ha detectado una falta de registro y seguimiento de las ofertas de empleo y prácticas destinadas a estudiantes con discapacidad o cubiertas por estudiantes con discapacidad. La falta de información podría influir en menor número de recursos para la orientación laboral a este colectivo.

8. PROPUESTA DE MEDIDAS, RECURSOS Y ACCIONES

A partir de los resultados de los diferentes estudios y análisis realizados así como la identificación de buenas prácticas y de carencias, a continuación se recoge una serie de medidas y propuestas con el objetivo de mejorar la empleabilidad de los estudiantes y titulados universitarios con discapacidad:

Empresas

- Sería deseable una mayor comunicación entre empresas y universidades dado que se ha detectado una falta de conocimiento por parte de las empresas sobre dónde reclutar estudiantes / egresados con discapacidad, adaptaciones que deben realizar, etc.
- Si bien las empresas parecen publicar ofertas para egresados con discapacidad, el número de prácticas para estudiantes es menor. No obstante, las prácticas benefician tanto a los estudiantes, que adquieren de este modo un primer contacto con el mundo laboral y pueden aplicar sus conocimientos y competencias, como a las empresas, que pueden así incorporar y formar personas con discapacidad cualificadas.
- La formación de los reclutadores es determinante para abordar los procesos de selección. Al igual que cualquier otro candidato, cada candidato con discapacidad es diferente: unas personas necesitarán adaptaciones al puesto pero otras no, unas personas contarán con mayor cualificación que otras, o habrán adquirido competencias más relevantes para la empresa en cuestión.

Universidades

- Los servicios de orientación y empleo de las universidades son muchas veces desconocidos por los estudiantes (solo el 34.5% de la muestra de estudiantes que cumplimentaron el cuestionario online manifestó conocer dentro de su universidad el servicio de orientación e inserción laboral de su universidad, frente al 60.9% de los encuestados que indicó conocer el servicio de atención a estudiantes con discapacidad). La organización de charlas y eventos sobre empleo puede dar mayor visibilidad a estos servicios.
- Cuando el servicio de atención a la discapacidad no tiene competencias en materia de empleo, se debe potenciar la comunicación con el servicio de empleo y plantear acciones conjuntas que mejoren la orientación laboral de los estudiantes.
- La falta de disponibilidad de estadísticas armonizadas en cuanto a número, características y estudios de los estudiantes con discapacidad de las universidades, dificulta la comparación de datos entre universidades y la obtención de una imagen global de la discapacidad en la universidad.
- Se ha detectado una falta de registro y seguimiento de las ofertas de empleo y prácticas destinadas a egresados y estudiantes con discapacidad o cubiertas por estudiantes con discapacidad. La falta de información podría influir en menor número de recursos para la orientación laboral a este colectivo.

- El apoyo al emprendimiento específico para personas con discapacidad es escaso, aunque las universidades están haciendo un importante esfuerzo para promover el emprendimiento en toda la comunidad universitaria, no solo estudiantes y egresados sino también PAS y profesorado.
- La realización de prácticas extracurriculares durante los estudios es un factor que favorece la futura empleabilidad, por lo que desde las universidades se debería intentar poder flexibilizar estas prácticas, tanto en el periodo de realización como mediante facilidades en caso de necesitarse productos de apoyo o introduciendo prácticas virtuales (ya sea algunos días a la semana, una vez que el estudiante ya ha adquirido una formación presencialmente o durante todas las prácticas).
- Las universidades deben velar por que las prácticas extracurriculares que gestionan sean formativas, para lo que se requiere interacción tanto con las empresas y otras organizaciones que las convocan como una adecuada tutorización para los estudiantes.
- Se deben potenciar las acciones formativas por las que los estudiantes universitarios con discapacidad puedan tener acceso a adquirir y entrenar competencias transversales para el empleo.
- La implantación de programas de *mentoring* se demuestra como una importante herramienta, facilitadora, a través de la que se podría reforzar el acceso de los estudiantes con discapacidad a los recursos existentes y/o como vía para la recogida de propuestas novedosas.

Entidades relacionadas con discapacidad

- Las fundaciones, asociaciones y otras entidades implicadas deben hacer un mayor esfuerzo en la orientación académica y laboral de los más jóvenes.
- Las fundaciones, asociaciones y otras entidades son identificadas como un facilitador para la empleabilidad de colectivos específicos por sus programas de empleo más adaptados a las distintas necesidades, por lo que deberían seguir trabajando en esta línea. En este sentido sería relevante que se mantengan los apoyos para la ejecución de las acciones de mentorización y adquisición de competencias transversales detectadas como necesarias.
- Asimismo, están bien posicionadas para participar en acciones de sensibilización e información a empresas y a destacar ejemplos de buenas prácticas.
- Varias entidades financian programas en distintas universidades. Algunos son específicos de una universidad, pero otros permiten replicar y extender buenas prácticas a varias universidades y beneficiar a un mayor número de estudiantes. Esta dotación de recursos externa, ya sea económica, proporcionando productos de apoyo o mediante el asesoramiento, es en muchos casos determinante para que se puedan abordar iniciativas y programas que de otro modo no serían posibles.

Estudiantes

- La empleabilidad de un estudiante depende, ante todo, del propio estudiante y qué decisiones va tomando para mejorar la misma. La elección de la titulación universitaria va a determinar en gran medida su futuro laboral, pero también aquellas actividades extracurriculares en las que se embarque, su capacidad de aprendizaje permanente y de continuar formándose cuando finalice sus estudios, y el desarrollo de las competencias transversales que logre.
- A pesar de que muchos estudiantes consideran que la realización de prácticas durante los estudios facilita la inclusión laboral, algunos encuentran dificultades para compaginarlas con los estudios, no se informan sobre este tipo de prácticas extracurriculares o no localizan dónde realizarlas. Como posibles alternativas, se plantea que los estudiantes puedan realizar prácticas, por ejemplo, en los meses de verano cuando no tienen clase, o que tengan opción a realizar prácticas virtuales (algunos días a la semana, durante parte del periodo de prácticas o completamente). Si bien empresas y universidad tienen un importante papel para favorecer la creación de este tipo de prácticas y su difusión, también los estudiantes deben ser proactivos en su búsqueda.
- La movilidad (internacional y/o nacional) se percibe como un facilitador para la inclusión laboral, ya sea durante los estudios (como por ejemplo el programa Erasmus) o a la finalización de los mismos para la realización de prácticas o con un contrato de trabajo.

Tabla 35. Resumen de las propuestas de mejora

Agente	Aspectos de mejora
Empresas	· Potenciar la comunicación con los servicios de empleo y prácticas de las universidades. · Incrementar el número de ofertas de prácticas para la incorporación de estudiantes con discapacidad. · Formar al personal de reclutamiento para abordar adecuadamente los procesos de selección con personas con discapacidad.
Universidades	· Potenciar la comunicación con empresas e instituciones para la inclusión laboral de sus estudiantes y egresados, en ofertas de empleo y/o prácticas. · Dar mayor visibilidad de sus servicios de orientación al empleo (organización de charlas y talleres, etc.). · Cuando el servicio de atención a la discapacidad no tiene competencias en materia de empleo, se debe potenciar la comunicación con el servicio de empleo y plantear acciones conjuntas. · Registrar y analizar la información relacionada con la discapacidad (número de estudiantes, titulaciones, etc.). · Realizar un registro y seguimiento de las ofertas de empleo y prácticas destinadas a egresados y estudiantes con discapacidad o cubiertas por estudiantes con discapacidad. · Potenciar las acciones de formación para la adquisición de competencias transversales para el empleo así como programas de <i>mentoring</i> que permitan ofrecer seguimientos y orientación personalizados. · Potenciar el apoyo al emprendimiento específico para personas con discapacidad.
Entidades relacionadas con discapacidad (fundaciones, asociaciones y otras entidades)	· Hacer un mayor esfuerzo en la orientación académica y laboral de los más jóvenes. · Continuar y potenciar sus programas de empleo más adaptados a las distintas necesidades de colectivos específicos. · Participar en acciones de sensibilización e información a empresas y destacar ejemplos de buenas prácticas. · Continuar y potenciar el apoyo a programas en distintas universidades, ya sea con recursos económicos, proporcionando productos de apoyo o mediante el asesoramiento.
Estudiantes	· Informarse adecuadamente para la elección de la titulación universitaria y la universidad (salidas profesionales, tasas de empleo, etc.). · Adquirir o mejorar competencias transversales. Para ello, pueden embarcarse en actividades extraacadémicas. · Apostar por la formación y el reciclaje continuo a lo largo de toda su vida profesional. · Realizar prácticas extracurriculares. · Aprovechar las opciones de movilidad (internacional y/o nacional).

9. REFERENCIAS

Accenture y Universia (2007). *Las competencias profesionales en los titulados. Contraste Universidad - Empresa*.

Recuperado de: <http://www.universia.net/nosotros/files/con1.pdf>

Adecco (2014). *V Informe Adecco Professional sobre carreras con más salidas profesionales*.

Recuperado de: http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/575.pdf

Adecco (2014). *Búsqueda de empleo y reputación digital en la era 3.0*.

Recuperado de: http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/606.pdf

Atienza, F. L., Pons, D., Balaguer, I. y García-Merita, M. (2000). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en adolescentes. *Psicothema*, 12(2), 314-319.

Recuperado de: <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=296>

Azanza, G., Domínguez, Á. J., Moriano, J. A. y Molero, F. J. (2014). Capital psicológico positivo: validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de psicología*, 30(1), 294-301.

Recuperado de: <http://revistas.um.es/analesps/article/view/153631>

Capgemini - Fundación Adecco (2014). *El perfil del trabajador con discapacidad 2014*.

Recuperado de: http://www.fundacionadecco.es/_data/SalaPrensa/Estudios/pdf/556.pdf

CERMI (2014). *Estudio sobre la generación de empleo para personas con discapacidad a partir de la computación en la nube*.

Recuperado de: http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/339/ESTUDIO_EMPLEO_NUBE.pdf

CERMI y MECD (2007). *Guía de recursos para alumnado con discapacidad*.

Recuperado de: <http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Paginas/Inicio.aspx?TSMEIdPub=15>

Consejo de Ministros (12 de septiembre de 2014). *Plan de acción 2014-2016 de la estrategia española de discapacidad*.

Recuperado de: http://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/documents/2014/refc20140912e_7.pdf

Comisión Europea (2014). *EU Skills Panorama 2014: Analytical highlight focus on "Employability and skills of higher education graduates"*.

Recuperado de: <http://euskillspanorama.cedefop.europa.eu/AnalyticalHighlights/>

Comisión Europea (2014). *The Erasmus impact study: Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions*.

Recuperado de: http://ec.europa.eu/education/library/study/2014/erasmus-impact_en.pdf

CRUE (2012). *La universidad española en cifras 2012*.

Recuperado de la página web de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas: <http://www.crue.org/Publicaciones/Paginas/UEC.aspx?Mobile=0>

CRUE (2015). *La universidad española en cifras 2013-2014*.

Recuperado de la página web de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas:

<http://www.crue.org/Publicaciones/Paginas/UEC.aspx?Mobile=0>

Diener, E., Emmons, R., Larsen, R.J. y Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75. doi: [10.1207/s15327752jpa4901_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)

Eurostat (2015). *Unemployment statistics*.

Recuperado de: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics#Recent_developments_in_unemployment_at_a_European_and_Member_State_level)

[explained/index.php/Unemployment_statistics#Recent_developments_in_unemployment_at_a_European_and_Member_State_level](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics#Recent_developments_in_unemployment_at_a_European_and_Member_State_level)

Serrano, L. y Soler, A. (2015). *La formación y el empleo de los jóvenes españoles: Trayectoria reciente y escenarios futuros*. Madrid: Fundación BBVA; Valencia: IVIE.

Recuperado de: http://www.fbbva.es/TLFU/dat/Informe_Mercado_trabajo_jovenes.pdf

FSC Inserta (2013). *Memoria 2012*.

Recuperado de:

<https://www.portaento.es/portaento/documentacion/Paginas/memorias.aspx>

Fundación ONCE (2015). *La movilidad transnacional de los estudiantes universitarios con discapacidad: Estudio de situación y retos de futuro*.

Recuperado de:

http://www.fundaciononce.es/sites/default/files/estudio_de_movilidadesitoweb.pdf

Fundación ONCE y Red2Red Consultores (2009). *Discapacidad, estudios superiores y mercado de trabajo. Barreras de acceso y repercusión en la inserción laboral*.

Recuperado de:

http://www.fundaciononce.es/sites/default/files/Discapacidad_estudios_superiores.pdf

Fundación Tecnologías de la Información (FTI, 2012). *PAFET VII: Perfiles profesionales más demandados en el ámbito de los Contenidos Digitales en España 2012 – 2017*.

Recuperado de: http://www.fti.es/sites/default/files/pafet_vii_perfiles_profesionales_cd_fti-rooter_1.pdf

Fundación Universia (2012, 2013, 2014 y 2015). *Guía atención a la discapacidad en la universidad*.

Recuperado de: <http://www.fundacionuniversia.net/programas/informacion/guias/guias.html>

Fundación Universia, CERMI y PwC (2011). *Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad*.

Recuperado de: <http://www.fundacionuniversia.net/fichero?id=2110>

Fundación Universia, CERMI y PwC (2014). *II Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad*.

Recuperado de: <http://www.fundacionuniversia.net/fichero?id=2471>

Fundación Universia, Universidad Iberoamericana de México y Fundación Telefónica (2013). *Informe de competencias profesionales en preuniversitarios y universitarios de Iberoamérica (Resumen ejecutivo)*.

Recuperado de: <http://www.universia.net/wp-content/uploads/EstudioCompetencias13.pdf>

Fundación Universia y Universitat Ramon Llull (2010). *Integración laboral de los universitarios españoles con discapacidad: Detección de fortalezas y debilidades en el momento del acceso al mercado laboral español. Percepción de los universitarios y percepción de las empresas*. Recuperado de: <http://www.url.edu/sites/default/files/InformeUNIVERSIA.pdf>

Hernández-Fernaund, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-de la Rosa, C. I. y Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142.
[doi: http://dx.doi.org/10.5093/tr2011v27n2a5](http://dx.doi.org/10.5093/tr2011v27n2a5)

INE (2009). *Panorámica de la discapacidad en España: Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2008*. Recuperado de la página web del Instituto Nacional de Estadística: <http://www.ine.es/revistas/cifraine/1009.pdf>

INE (2013). *El empleo de las personas con discapacidad: Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad (año 2012)*. Recuperado de la página web del Instituto Nacional de Estadística: <http://www.ine.es/prensa/np821.pdf>

INE (2014). *El empleo de las personas con discapacidad: Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad (año 2013)*. Recuperado de la página web del Instituto Nacional de Estadística: <http://www.ine.es/prensa/np883.pdf>

INE (2015). *Encuesta de Población Activa (EPA). Variables de submuestra Año 2014*. Recuperado de: <http://www.ine.es/prensa/np907.pdf>

Infoempleo-Adecco (2014). *Informe Infoempleo Adecco, Oferta y demanda de empleo en España 2013*. Nota de prensa: http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/577.pdf e Infografía: http://blog.infoempleo.com/wp-content/uploads/2014/06/Infografia_Informe_Infoempleo_Adecco_2013.pdf

InfoJobs y ESADE (2013). *Informe InfoJobs ESADE 2012. Estado del mercado laboral en España. Principales conclusiones*. Recuperado de: <https://nosotros.infojobs.net/sites/default/files/conclusiones-informe-infojobs-esade-2012.pdf>

InfoJobs y ESADE (2014). *Informe InfoJobs ESADE 2013. Estado del mercado laboral en España. Principales conclusiones*. Recuperado de: http://itemsweb.esade.edu/wi/Prensa/Res_InfojobsESADE2013.pdf

InfoJobs Freelance (2014). *Informe Infojobs Freelance: Radiografía del mercado freelance en España*.

Recuperado de: http://tueligesinfojobs.net/Informe_InfoJobs_Freelance_2014.pdf

LinkedIn (2013). *The 25 hottest skills that got people hired in 2013*.

Recuperado de: <http://blog.linkedin.com/2013/12/18/the-25-hottest-skills-that-got-people-hired-in-2013/>

Martínez Martínez, I. M., Pinto Marques, A., Salanova, M. y Lopes da Silva, A. (2002). Burnout en estudiantes universitarios de España y Portugal. Un estudio transcultural. *Ansiedad y Estrés*, 8 (1), 13-23.

Recuperado de:

<http://www.wont.uji.es/publicaciones/articulos/articulos-listado/item/burnout-en-estudiantes-universitarios-de-espana-y-portugal-un-estudio-transcultural>

Martínez Martínez, I. M. y Salanova Soria, M. (2003). Niveles de burnout y engagement en estudiantes universitarios: relación con el desempeño y desarrollo profesional. *Revista de Educación*, 330, 361-384. doi: 10.4438/1988-592X-0034-8082-RE

Recuperado de:

https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f_codigo_agc=11213_19

MECD (2011). *Las políticas sobre la discapacidad en el sistema universitario español*.

Recuperado de la página web del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte:

<https://sede.educacion.gob.es/publiventa/detalle.action?cod=14911>

MECD (2013). *Datos básicos del sistema universitario español: Curso 2013-2014*.

Recuperado de la página web del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte:

http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/datos-cifras/DATOS_CIFRAS_13_14.pdf

MECD (2015). *Datos básicos del sistema universitario español: Curso 2014-2015*.

Recuperado de la página web del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte:

<http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/datos-cifras/Datos-y-Cifras-del-SUE-Curso-2014-2015.pdf>

MECD y Conferencia de Consejos Sociales (2014). *Inserción laboral de los egresados universitarios. La perspectiva de la afiliación a la Seguridad Social*.

Recuperado de la página web del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte:

<http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/dms/mecd/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/informes/Insercion-laboral-egresados-universitarios.pdf>

Observatorio de las ocupaciones (2012). *Los perfiles de la oferta de empleo 2012*.

Recuperado de la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Servicio Público de Empleo Estatal:

<http://www.sepe.es/indicePerfiles/indicePerfiles.do?idioma=es>

Observatorio de las ocupaciones (2013). *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad estatal, datos 2012*.

Recuperado de la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Servicio Público de Empleo Estatal:

<http://www.sepe.es/indiceObservatorio/buscar.do?indice=1&tipo=2&periodo=anual&ambito=Nacional&tema=03&idioma=es>

Observatorio de las ocupaciones (2013). *Los perfiles de la oferta de empleo 2013*.

Recuperado de la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Servicio Público de Empleo Estatal: <http://www.sepe.es/indicePerfiles/indicePerfiles.do?idioma=es>

Observatorio de las ocupaciones (2014). *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad estatal, datos 2013*.

Recuperado de la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Servicio Público de Empleo Estatal:

<http://www.sepe.es/indiceObservatorio/buscar.do?indice=1&tipo=2&periodo=anual&ambito=Nacional&tema=03&idioma=es>

Observatorio de las ocupaciones (2014). *Los perfiles de la oferta de empleo 2014*.

Recuperado de la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Servicio Público de Empleo Estatal: <http://www.sepe.es/indicePerfiles/indicePerfiles.do?idioma=es>

Observatorio Estatal de la Discapacidad (2013). *Perfil de los estudiantes universitarios con discapacidad: Curso 2011 - 2012*.

Recuperado de: <http://observatoriodeladiscapacidad.info/documentos/documentos-oed/10-inclusion-educativa/9-perfil-de-los-estudiantes-universitarios-con-discapacidad.html>

ODISMET (2014). *Informe cero - La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral*.

Recuperado de: <http://www.odismet.es/es/informes/>

Peralta A., Fundación Desenvolupament Comunitari (2007). *Libro blanco sobre universidad y discapacidad*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

Recuperado de: <http://www.cedd.net/es/buscar/Record/149220>

Rivero, D. (2014). *Las TIC como instrumento de inclusión de los estudiantes con discapacidad en la universidad española*. Serie: Cuadernos de investigación, nº2.

Recuperado de la Cátedra Telefónica - UNED Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad: <http://responsabilidad-corporativa.es/rsc/item/500-las-tic-como-instrumento-de-inclusion-de-los-estudiantes-con-discapacidad-en-la-universidad-espanola>

Salanova Soria, M., Martínez Martínez, I. M., Bresó Esteve, E., Llorens Gumbau, S. y Grau Gumbau, R. (2005). Bienestar psicológico en estudiantes universitarios, facilitadores y obstaculizadores del desempeño académico. *Anales de Psicología*, 21(1), 170-180.

Recuperado de: <http://revistas.um.es/analesps/article/view/27261>

Molina, C. y Gonzalez-Badía, J. (2006). *Universidad y discapacidad. Guía de recursos*. Serie: Telefónica accesible. Madrid: Cinca, Telefónica, CERMI.

Universia, Accenture y Fundación Telefónica (2008). *Las competencias profesionales de los estudiantes preuniversitarios (Resumen ejecutivo)*.

Recuperado de: <http://www.universia.net/nosotros/files/con2.pdf>

Van Grieken, R. (7 de junio de 2014). *Adaptación de la universidad a las exigencias del siglo XXI*, En COIE UNED, *Sin Distancia (entrevista)*.

Recuperado de: <https://canal.uned.es/mmobj/index/id/20333>

Anexo 1. ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sectores de actividad.....	40
Figura 2. Previsión de incorporación de titulados / estudiantes universitarios con discapacidad	41
Figura 3. Competencias más demandadas para recién titulados / estudiantes universitarios..	42
Figura 4. Obstáculos a la incorporación de titulados / estudiantes con discapacidad.....	43
Figura 5. Facilitadores para la incorporación de titulados / estudiantes con discapacidad.....	43
Figura 6. Evolución del número de estudiantes universitarios con discapacidad	45
Figura 7. Servicio de inserción laboral para egresados con discapacidad.....	49
Figura 8. Servicio de gestión de prácticas curriculares para estudiantes con discapacidad	49
Figura 9. Servicio de gestión de prácticas extracurriculares para estudiantes con discapacidad	50
Figura 10. Servicio de apoyo al emprendimiento para estudiantes / egresados con discapacidad	50
Figura 11. Programa de orientación laboral específica para estudiantes con discapacidad	51
Figura 12. Bolsa de empleo y / o prácticas.....	51
Figura 13. Adaptaciones para facilitar las prácticas de los estudiantes con discapacidad	52
Figura 14. Comparación competencias adquiridas / mejoradas en los estudios universitarios y aquellas que se valoran en la universidad y las organizaciones.....	70
Figura 15. Porcentaje de estudiantes matriculados por curso (%)	80
Figura 16. Tipo de estudios (%)	80
Figura 17. Captura de pantalla de algunas preguntas del cuestionario online.....	81
Figura 18. Orientación previa recibida por parte de la universidad sobre la titulación y sus salidas profesionales (%).....	87
Figura 19. Competencias transversales: adquisición / mejora durante los estudios vs. importancia para la inserción laboral (% Totalmente / Bastante).....	88
Figura 20. Motivos para contactar con el servicio de atención a estudiantes con discapacidad de la universidad (%).....	89
Figura 21. Motivos para contactar con el servicio de orientación e inserción laboral de la universidad (%)	90
Figura 22. Motivos por los que no se ha conseguido ese puesto (%)	91
Figura 23. Obstáculos para la inserción profesional	95

Figura 24. Facilitadores para la inserción profesional.....	96
Figura 25. Mecanismos de intermediación laboral y otras vías para encontrar empleo.....	97
Figura 26. Disponibilidad de movilidad geográfica (%)	98
Figura 27. Disponibilidad de movilidad geográfica por área de destino (%).....	99
Figura 28. Aspectos que más influyen en la contratación	100
Figura 29. Trabajo fuera del campo formativo (%)	100
Figura 30. Comparación competencias más demandadas para recién titulados por las empresas, competencias más importantes para la inclusión laboral según las universidades y percepción (estudio cualitativo) de las competencias adquiridas / mejoradas por los estudiantes, las que creen que se valoran en la universidad y en las empresas.....	111
Figura 31. Comparación competencias adquiridas / mejoradas por los estudiantes e importancia atribuida para la inclusión laboral	112

Anexo 2. ÍNDICE DE TABLAS

Tabla i. Resumen de los estudios realizados	6
Tabla ii. Obstáculos y facilitadores para la inclusión laboral	9
Tabla iii. Resumen de las propuestas de mejora.....	13
Tabla 1. Fases del estudio: Fase 1 – Recogida de Información	17
Tabla 2. Fases del estudio: Fase 2 – Análisis y Evaluación	18
Tabla 3. Fases del estudio: Fase 3 – Propuestas de Intervención	18
Tabla 4. Fases del estudio: Fase 4 – Publicación de Resultados.....	19
Tabla 5. Fases del estudio: Fase 5 - Difusión del Estudio	19
Tabla 6. Fuentes secundarias consultadas	20
Tabla 7. Tasas de actividad personas con discapacidad.....	23
Tabla 8. Actividad / inactividad laboral personas con discapacidad por sexo	23
Tabla 9. Tasas de actividad en función del nivel de estudios.....	24
Tabla 10. Perfiles profesionales con considerable potencial de empleo y excelentes perspectivas.....	32
Tabla 11. Listado de universidades entrevistadas.....	46
Tabla 12. Acciones encaminadas a mejorar la inserción de estudiantes y egresados con discapacidad	48
Tabla 13. Número de estudiantes por rama de conocimiento	53
Tabla 14. Número de estudiantes por rama de conocimiento y sexo	54
Tabla 15. Diez titulaciones más cursadas por estudiantes universitarios con discapacidad	54
Tabla 16. Muestra del estudio cualitativo	65
Tabla 17. Listado de las 30 competencias inicialmente identificadas.....	66
Tabla 18. Principales competencias adquiridas o mejoradas durante los estudios universitarios.....	67
Tabla 19. Percepción de las competencias más valoradas en la universidad	68
Tabla 20. Percepción de las competencias más valoradas por las organizaciones.....	69
Tabla 21. Motivo elección de estudios.....	86
Tabla 22. Motivo elección de universidad.....	86
Tabla 23. Valoración competencias transversales: adquisición / mejora en la universidad e importancia para la inserción laboral	87
Tabla 24. Utilidad servicios universidad	90

Tabla 25. Importancia de los conocimientos teóricos y prácticos y competencias en las prácticas y mejora de las expectativas de empleo futuro	91
Tabla 26. Valoración competencias transversales en las prácticas: adquisición / mejora y carencias detectadas	92
Tabla 27. Importancia de los conocimientos teóricos y prácticos y competencias en el trabajo	93
Tabla 28. Valoración competencias transversales en el trabajo: adquisición / mejora y carencias detectadas	93
Tabla 29. Intención laboral	94
Tabla 30. Recursos para mejorar la empleabilidad	101
Tabla 31. Estadísticos descriptivos y fiabilidad de las escalas	102
Tabla 32. Correlaciones de las variables estudiadas con la empleabilidad	103
Tabla 33. Diferencias significativas en las variables de estudio según el tipo de discapacidad	104
Tabla 34. Clasificación de factores que facilitan / dificultan la inclusión laboral	113
Tabla 35. Resumen de las propuestas de mejora	121

