



Universidad
Carlos III de Madrid

Universidad Carlos III de Madrid



III Jornada sobre Empleo y Discapacidad
Acciones para un empleo cualificado

El universitario con discapacidad

D. Javier Rodríguez Rodríguez

Estudiante de Ing^a. Técnica de Telecomunicación: Telemática

Universidad Carlos III de Madrid



ALTA CUALIFICACIÓN, UN PROYECTO DE VIDA

Javier Rodríguez Rodríguez

Estudiante IT Telecomunicaciones. Universidad Carlos III de Madrid

- **¿Por qué una titulación universitaria?**

Voy a comenzar contándoos los motivos que me llevaron a estudiar una carrera universitaria.

Siempre he querido ser ingeniero de telecomunicaciones. Estaba en sexto de EGB cuando escuché el nombre, me gustó, y decidí que eso es lo que quería estudiar cuando fuese mayor.

Al cabo de unos cuantos años, entré en la universidad para estudiar la titulación que estoy cursando ahora. Comencé la carrera viendo, y al comienzo del primer curso perdí la vista.

Ahí comenzó un trabajo muy duro que me lleva a la situación actual.

IDEAS CLAVE

PUNTOS POSITIVOS

Apoyo del entorno: familia, amig@s, universidad...

Es muy importante que la gente que te rodea apoye tu decisión.

Es muy importante que la universidad te considere capaz.

PUNTOS NEGATIVOS

Número escaso de personas capaces de obtener una titulación universitaria.

Complejidad de la adaptación al puesto de estudio.

Bajas expectativas laborales.

¿ENTONCES POR QUÉ UNA CUALIFICACIÓN ALTA?

Decisión meditada.

Confianza en uno mismo.

Autosuperación ante dificultades.

Es lo que nos gusta y disfrutamos con ello.

DATOS DE INTERES

El porcentaje de personas con estudios universitarios finalizados es casi cuatro veces menor entre las personas con alguna discapacidad: 3,6% frente a 12,7% en la población general.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999. Resultados detallados. Madrid, 2002.

Entre los jóvenes de 15 a 19 años y de 20 a 24 años sin discapacidad un 70% y un 54%, respectivamente, han terminado los estudios secundarios y podrían, por tanto, acceder a la universidad. Entre las personas con discapacidad los porcentajes son sensiblemente menores (38% y 37%)

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999. Resultados detallados. Madrid, 2002.

Entre las personas de 25 a 29 años con discapacidad la tasa de titulados superiores es cinco veces menor a la que registran las personas de esa misma edad sin discapacidad; en el siguiente tramo de edad (30 a 34 años) la diferencia es de uno a tres.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999. Resultados detallados. Madrid, 2002.

Número total de estudiantes con discapacidad en el conjunto de universidades españolas 7.247 Porcentaje respecto al conjunto de estudiantes: 0,53 % (curso 2005-06)

Fuente: Cuestionarios a universidades y MEC (curso 2004-2005). «Universidad y Discapacidad. Guía de recursos» (curso 2005-2006).

- **Adaptación del puesto de estudio frente a la adaptación del puesto de trabajo.**

No voy a centrarme solamente en mi experiencia personal puesto que experiencias hay una por cada persona y el hecho de tener una discapacidad

no tiene por qué conducir necesariamente a que todos tengamos que tener las mismas vivencias.

Yo perdí la vista con 20 años, pero hay muchas personas que nacen con una discapacidad o que la tienen cuando son niños o adolescentes y el proceso de adaptación del puesto de estudio comienza desde una edad muy temprana.

Quizá sea importante que explique qué es una “adaptación del puesto de estudio”.

La adaptación del puesto de estudio es el conjunto de herramientas y medidas que se deben tomar para que un alumno o alumna con discapacidad acceda en igualdad de condiciones a los estudios que acceden el resto de sus compañeros sin discapacidad.

Como veréis, esta definición se puede ajustar perfectamente a lo que es una adaptación del puesto de trabajo.

Pues bien, cuando una persona tras la adaptación a los estudios correspondiente ha sido capaz de superar una educación secundaria, un bachiller, una selectividad es por algo. Obviamente porque ha habido una correcta adaptación pero también porque en esa persona existe una capacidad de superación que difícilmente pueda alcanzar alguien que no ha tenido que pasar por una situación así. Es lógico, es complicado por no decir imposible que una persona sepa de lo que es capaz si no se pone a prueba a sí misma. Y la época de estudios para una persona con discapacidad seguramente sea una de las etapas que mayor esfuerzo y trabajo le puedan exigir.

Con esto quiero poner en valor la diferencia que existe entre una adaptación del puesto de estudio y una adaptación del puesto de trabajo.

La diferencia principal es que si comparamos la dificultad entre una y otra, después de superar una educación secundaria, un bachiller, una carrera universitaria, la adaptación del puesto de trabajo no es más compleja que lo que ha sido la adaptación del puesto de estudio; es más, en ocasiones puede resultar incluso más sencilla.

- **Capacidad de superación, disciplina y trabajo personal.**

Me voy a referir mucho a lo que supone estudiar una carrera universitaria ya que estas jornadas afrontan esta situación, que una persona con discapacidad pueda acceder a un puesto de trabajo acorde a la preparación que ha adquirido en la universidad.

No es mi intención haceros creer o ver que una persona con discapacidad es tan válida o más que cualquier otra persona y voy a intentar centrarme en los aspectos o cualidades que creo que pueden interesar a una empresa.

Como acabo de comentar, si una persona con discapacidad acaba una carrera universitaria es por algo. Es fruto de mucho trabajo y de mucho esfuerzo.

Además, en la universidad no hay periodo de adaptación ni de aprendizaje que valga, todo debe ser en tiempo real. Las adaptaciones tienen que existir, y sobre todo, el alumno o alumna tiene que ser capaz de adaptarse a cada situación y de aprender las particularidades que necesita cada asignatura en un periodo de tiempo que se comparte con el aprendizaje propio de la materia de la asignatura.

Es obvio, el calendario lectivo es el que es, el comienzo de curso tiene una fecha y los exámenes también tienen su fecha. Por tanto, mientras la materia

avanza y avanzan tus compañeros, tú tienes que avanzar al mismo ritmo que ellos y además adaptarte como ya he dicho a las adaptaciones, valga la redundancia, que requiere cada asignatura.

Es por tanto, tan importante o más, la capacidad de adaptación que un alumno o alumna con discapacidad tiene como la propia adaptación en sí de la asignatura.

Si trasladamos esto al mundo laboral, podemos decir que efectivamente, la adaptación del puesto de trabajo tiene que existir y ser correcta, pero que frente a eso, la capacidad de adaptación de una persona con discapacidad ante nuevas situaciones o nuevos requisitos no solamente producidos por la discapacidad en sí, sino por las propias condiciones laborales es muy grande porque sencillamente se ha tenido que desarrollar para superar otras muchas situaciones previas a comenzar a trabajar.

De aquí se pueden deducir algunos otros aspectos que pueden resultar importantes para desenvolverse en un puesto de trabajo.

Junto con la capacidad de adaptación tiene que haber una disciplina lo suficientemente rigurosa como para permitir que se pueda seguir las asignaturas al mismo ritmo que el resto de compañeros.

No tiene ningún sentido que intente convencerlos de que una persona con discapacidad puede llegar a realizar el mismo trabajo que cualquier otra persona con el mismo esfuerzo o incluso con menos, porque no es cierto. Las personas con discapacidad nos tenemos que esforzar y mucho y es gracias a esto por lo que en muchas ocasiones no solamente igualamos el trabajo de cualquier persona, sino que también lo superamos.

Esto se traduce en tener unos hábitos de trabajo efectivos que produzcan buenos resultados, y una buena muestra de estos resultados es haber acabado una carrera universitaria.

Nadie cuenta con esta disciplina o con estos hábitos de forma innata, o al menos yo no, sino que se van desarrollando y se van depurando con el tiempo. Como os estaréis haciendo una idea, o eso espero, un punto muy importante en esta disciplina es la constancia.

Esta constancia puede ser por ejemplo el ir a clase todos los días o faltar lo menos posible, estudiar todos los días, etc.

Las personas con discapacidad nos ponemos enfermas como todo el mundo pero no más, y esta es una de las cosas que nos permiten alcanzar el mismo nivel o superar el de los demás, al igual que una gran empresa, si quiere mantener su posición o mejorarla con respecto a otras empresas tiene que ser más productiva, y eso no se consigue teniendo la empresa cerrada la mitad de los días.

IDEAS CLAVE

SIGNIFICADO DE QUE UNA PERSONA DISCAPACITADA TENGA UN TÍTULO UNIVERSITARIO.

Trabajo duro.

Interesante para un puesto de trabajo:

Necesaria capacidad de adaptación en tiempo real.

Disciplina.

Hábitos de trabajo efectivos.

Constancia.

¿DISCAPACIDAD O ENFERMEDAD?

Discapacidad no implica enfermedad.

¿Está más enferma una persona sorda con un resfriado que una persona con un resfriado que no es sorda?

Constancia implica poco absentismo laboral.

DIFERENCIA ENTRE ADAPTACION “DEL” PUESTO DE TRABAJO Y ADAPTACIÓN “AL” PUESTO DE TRABAJO

Adaptación “del” Puesto de Trabajo: conjunto de medidas y herramientas necesarias para que un empleado con discapacidad pueda desempeñar las funciones para las que ha sido contratado.

Adaptación “al” Puesto de Trabajo: capacidad del empleado con discapacidad para adaptarse a las características y requisitos propias del empleo así como sus continuas modificaciones.

La adaptación “del” puesto de trabajo no es más compleja que la adaptación “del” puesto de estudio.

La adaptación “al” puesto de trabajo por parte del empleado con discapacidad es muy elevada.

- **Ventaja competitiva. Situación Laboral de la mujer y las personas con discapacidad.**

Todos estos aspectos que os acabo de comentar habitualmente no se tienen en cuenta, por eso os los explico hoy aquí. Y no se tienen en cuenta

normalmente porque no se llega a comprender que hay unas dificultades y que por supuesto son superadas.

Por ejemplo, hace años no era tan común como lo es hoy en día ver mujeres estudiando carreras universitarias. Cuando una mujer conseguía obtener un título universitario, la probabilidad de optar a un trabajo cualificado y conforme a su preparación era mucho menor que la de cualquier hombre y si lo conseguía, era con sueldos sensiblemente inferiores que el de sus compañeros hombres. Bueno, hace años y hoy en día también sucede esto, aunque menos por supuesto, pero aún sucede.

Detrás del título de una mujer había un duro trabajo y una cantidad de dificultades superadas que no solamente no eran valoradas sino que en el caso de ser conscientes de ellas, a muchas empresas les resultaba un Handicap. Cuando se lanzaron a contratar mujeres y estas mujeres comenzaron a optar a puestos de responsabilidad, mucha gente pensó:, “oye, nos tenemos que poner las pilas no sea que nos quite el puesto de trabajo una mujer”. De esta manera, las mujeres con su afán por superarse a sí mismas y superar a los hombres introdujeron un nivel de competitividad y producción en las empresas que antes no había.

Las personas con discapacidad, al igual que las mujeres, por el simple hecho de demostrar que somos capaces, que podemos hacer el mismo trabajo o mejor que cualquier otra persona, introducimos un nivel de productividad y de competencia muy importante. Podemos ofrecer una ventaja competitiva respecto a otros trabajadores.

Además, el tener que demostrar tus habilidades y conocimientos, es un terreno en el que te acabas desarrollando muy bien porque es ni más ni menos lo

que has estado haciendo durante muchos años, incluso lo que harás durante toda la vida.

IDEAS CLAVE

Dificultad de la mujer para acceder a un puesto de trabajo cualificado = dificultad persona discapacitada para acceder a un puesto de trabajo cualificado.

Dificultades superadas por la mujer = dificultades superadas por una persona discapacitada.

Autosuperación y superación a los hombres = autosuperación y superación a personas sin discapacidad.

Ganas de demostrar= ganas de demostrar.

Ventaja competitiva frente a otros trabajadores.

- **Responsabilidad de las empresas.**

Esto puede ser muy interesante para una empresa. No me engaño, una empresa busca productividad y beneficios, y hoy en día, cada vez hay más

mujeres que se incorporan al mercado laboral porque han tenido que demostrar y con creces que son tan válidas o más que cualquier hombre. Es evidente que para llegar a eso antes alguien tiene que haber dado una oportunidad a alguien, pero esa persona no seguiría adelante si no aprovecha la oportunidad que le han dado.

Con respecto a las personas con discapacidad pasa lo mismo, nadie tiene que contratar motivado por conciencia o por lástima, el mundo y los mercados no es que se muevan por conciencia que digamos, sino que tienen que ver una oportunidad de mejorar sus empresas en muchos ámbitos, no sólo en el ámbito de la productividad que aporta por sí sola esa persona.

Y está claro que esto no sucede hoy en día; por eso tenemos una ley que obliga a las empresas de más de 100 trabajadores a que un 2% de su plantilla esté formada por personas con discapacidad. Y por supuesto, si se cumple, en la mayoría de los casos, no hay oferta de puestos cualificados.

Evidentemente alguien con una buena preparación cuenta con más probabilidad de obtener un puesto de trabajo como limpiador, pero hombre, nadie estudia una carrera universitaria para acabar desempeñando trabajos que requieren de poca o ninguna cualificación.

DATOS DE INTERÉS

Las tasas de actividad y paro entre las personas con discapacidad muestran valores claramente más negativos que para el conjunto de la población. Así, si para la población general la tasa de actividad relativa era, en el 2002, de un 70,0%, para la personas con discapacidad la cifra se reducía a menos la mitad,

33,7%. A su vez, el porcentaje de desempleados sobre activos era, entre las personas con discapacidad, de un 15,3%, mientras que en el conjunto de la población el valor era inferior en más de 4 puntos (11%). La tasa de paro entre las personas con discapacidad sólo era superada por la de las personas analfabetas, que en el 2002 registraban un porcentaje de desempleados por encima del 20%.

Fuente EPA del segundo trimestre de 2002

En el conjunto de población la tasa de ocupación de las personas con estudios universitarios es un 2,8% mayor que la del resto de la población y la tasa de actividad un 26% mayor. Entre las personas con discapacidad, la tasa de actividad es un 68% mayor y la de ocupación un 6,7% mayor.

Fuente EPA del segundo trimestre de 2002

- **Entonces, ¿por qué contratar a una persona con discapacidad?**

Evidentemente, yo tengo pensado trabajar este verano o ya en septiembre, y lo que me gustaría es encontrar un trabajo en el que tenga que utilizar todo lo que he aprendido en la universidad.

Entonces ¿por qué contratar a una persona con discapacidad?

La verdad es que espero que con lo que os he dicho hoy tengáis al menos un poco más claro que merece la pena, ya no contratar a una persona con discapacidad, sino de dar oportunidades a personas que tienen mucho que demostrar.