



Universidad
Carlos III de Madrid

Universidad Carlos III de Madrid



III Jornada sobre Empleo y Discapacidad
Acciones para un empleo cualificado

Los agentes de intermediación

D. Ramón Capdevila Pagès
Director. Fundación Universia





FUNDACION UNIVERSIA RAMÓN CAPDEVILLA

La incorporación al mercado de trabajo ya no contempla únicamente la posesión de un título académico, que garantiza una formación general y unos conocimientos específicos de carácter profesional.

En este momento el número de titulados es suficientemente elevado como para que los empleadores puedan requerir otro tipo de habilidades, son las llamadas competencias transversales, es decir aquellas habilidades que ayudan a desarrollar mejor la actividad profesional y que no forman parte de los conocimientos específicos de ésta.

El objetivo de los programas de inclusión reside en la incorporación de las personas con discapacidad al mercado de trabajo ordinario, no se persigue la creación de nichos específicos destinados a un determinado tipo de personas. La exigencia por tanto ha de ser única e idéntica para todos los candidatos, en consecuencia es importante analizar cuales son esas competencias transversales y advertir que, en muchos casos, la discapacidad no es un obstáculo para adquirir dichas competencias y, en los casos que existe alguna interferencia, es posible superarla potenciando otras competencias complementarias.

Desde el punto de vista del mercado de trabajo en España, sin pretender pronosticar como será éste a la salida de la crisis actual, indudablemente deberá incorporar determinados aspectos que deberán ser tenidos en cuenta.

- El primero será el tránsito a la obtención de productos y servicios de alto valor añadido, lo que implicará la necesidad de personas cualificadas en el sistema productivo,
- El sistema productivo no podrá basarse en grandes series sino que deberá ser incorporar sistemas flexibles que permitan series menores más personalizadas.
- La implantación de las nuevas tecnologías será un hecho incluso en los aspectos más cotidianos.

Con toda probabilidad estas circunstancias, junto con la cada vez mayor exigencia de conciliar la actividad laboral con la vida personal, llevarán a una modificación del modelo productivo y a la implantación generalizada de nuevas formas de trabajo.

Desde el punto de vista del entorno universitario,

- Se habrá realizado el proceso de convergencia europea que pretende adecuar nuestro sistema universitario al Espacio Europeo de Educación Superior. Este proceso del que se ha resaltado, como elemento característico, el hecho de conllevar la reforma de nuestro actual mapa de títulos. Tiene una mayor profundidad en cuanto a los métodos y contenidos, que tal como describe el Grupo de Trabajo de EEES de la CRUE pretende “El equilibrio entre la formación académica básica (el aprender a aprender), las destrezas transversales, los conocimientos y habilidades específicos de una disciplina y

la competencia profesional.” Es decir se asume que la formación (destrezas transversales) es una parte de la formación que debe impartir la Universidad. Complementando, a través de los títulos de postgrado, las enseñanzas más específicas, con una mayor profundización intelectual orientada a la investigación o a la formación profesional avanzada y culminando en el título de Doctor, que seguirá siendo el máximo grado académico y se obtendrá tras cursar un programa de doctorado y realizar una tesis doctoral.

Ante estas perspectivas del entorno laboral y universitario parece que el reto que se nos plantea es triple:

- Por un lado, nuestras empresas necesitan contar con profesionales “flexibles”, capaces de trabajar en entornos dinámicos en constante proceso de cambio.
- Por otro, parece que el tejido empresarial español necesita reformular sus procesos internos con el objetivo de mejorar su productividad y competitividad, sin soslayar su cada vez más elevado compromiso con la acción social sostenible y, en concreto con las personas con discapacidad que pueden responder de forma idónea en las nuevas formas de trabajo y que sólo requieren la adecuación de canales para insertarse laboralmente a través de diseños organizativos flexibles.
- Finalmente necesitamos mejorar la formación de nuestros titulados en las denominadas “competencias profesionales”. Es decir, todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes que sirven para desempeñar mejor un trabajo (lo que antes hemos nombrado como destrezas transversales) y que contribuyen a contar con profesionales multidisciplinares y “flexibles”

En primer lugar voy a referirme a este último apartado. Se han realizado diferentes estudios, para estudiar las competencias transversales. La primera de las conclusiones, en todos los casos ha sido que de los 13 elementos clave que se valoran en los procesos de selección de las empresas, las competencias se sitúan en el primer nivel de importancia en opinión de todos los agentes implicados, frente a otros factores como un expediente brillante, una segunda carrera o master e incluso la experiencia profesional anterior. La segunda conclusión ha sido que han permitido llegar a un compromiso en cuanto a lo que se entiende como competencias profesionales o habilidades transversales. Tal como se observa en la transparencia.

Entre las competencias mas importantes que se han valorado en este estudio, los profesores universitarios, y los responsables de selección de las empresas, consideran que el nivel de desarrollo de todas las competencias en los titulados es muy inferior a la importancia que se les otorga. Exceptuando, como pueden observar, el caso de informática que es con diferencia la competencia más desarrollada.

Donde se observan las desviaciones más acusadas entre importancia y desarrollo son en las competencias relativas a expresión oral y escrita, segunda lengua, adaptabilidad, análisis y síntesis, creatividad e innovación y liderazgo. Por su parte las empresas valoran especialmente el compromiso y la motivación de los candidatos.

En cuanto a quién tiene la responsabilidad en la formación en las diferentes competencias existe un razonable acuerdo en que:

- Las competencias lingüísticas (segundo idioma y expresión oral y escrita) y la informática deben desarrollarse en el ámbito educativo anterior a la universidad
- El papel de la familia, la sociedad, las asociaciones o la iniciativa del propio individuo debe servir para el desarrollo de las competencias más cercanas a las actitudes: capacidad de relacionarse con otros, motivación y orientación a la calidad.
- Las competencias más cognitivas se adquieren en la universidad: análisis y síntesis, creatividad e innovación, gestión de la información, organización y planificación y autonomía y toma de decisiones.
- La empresa juega un papel importante en la formación de la capacidad de trabajar bajo presión, negociación y liderazgo.

Vamos a añadir algunos datos de la situación actual en cuanto a las personas con discapacidad, son datos obtenidos de la encuesta realizada por el INE y del estudio que han realizado la Universidad de Cádiz y la Fundación Mapfre

Hay un total de 3.847.900 personas con discapacidad de los que un 38,3 % se encuentra en edad laboral

Puede advertirse que el 58,3% de las personas con discapacidad demandantes de empleo presentan discapacidad física. El siguiente grupo que presenta mayor

inscripción en el servicio público de empleo es el de discapacidad psíquica con un 17,8%.

Si se estudia la oferta de empleo por sectores, es en el sector de la construcción donde se reconoce, en mayor proporción, tener puestos de trabajo que pueden ser realizados por personas con discapacidad. Mientras que, en el otro extremo, es el sector de la industria el que manifiesta tener un mayor número de actividades que no pueden ser realizadas por personas con discapacidad.

Si nos preguntamos la razón por la que no se han contratado personas con discapacidad, Un 86,7% de las empresas manifestaron no tener contratadas a personas discapacitadas alegando no haber recibido ningún currículum solicitando trabajar en su empresa, o haber convocado examen u oposiciones en las que no se presentaron personas con discapacidad aún realizando la correspondiente reserva de plazas.

Con respecto a la formación, el 65,5% de las personas con discapacidad contratadas poseen estudios mientras que el 27,6% no ha completado ningún tipo de formación académica.

Por lo que se refiere al tipo de estudios realizados. El 28,2% ha realizado bachillerato o equivalente, un 21,5% estudios primarios. Destacamos un 17,8% de las personas discapacitadas que durante la realización de este estudio se encontraban trabajando en las empresas encuestadas, las cuales habían cursado estudios universitarios.

Respecto de los contratos realizados a personas con discapacidad vemos que un 5,2% se han realizado a titulados universitarios de primer o segundo ciclo.

Por otra parte las personas demandantes de trabajo con discapacidad, sólo menos de un 6% son titulados universitarios.

Respecto de estas últimas cifras, es importante notar que la existencia de personas con discapacidad con formación universitaria es muy reducida, dado que los estudiantes con discapacidad están infra representados en el colectivo universitario si lo comparamos con los que debería haber por las leyes de los grandes números, razón por la cuál el colectivo de titulados universitarios con discapacidad es reducido.

En este contexto, durante los últimos años, se han producido avances significativos en la universidad para alcanzar la plena inclusión, aunque las actuaciones han sido desiguales entre las diferentes universidades y, en aquellas que se ha empezado a trabajar, se ha iniciado la actividad atendiendo las urgencias más inmediatas. Ello ha llevado a la necesidad de afrontar los problemas de acceso, asistencia, adaptación de los agentes implicados en la inclusión, motivación, sensibilización, etc.

En el mundo empresarial también se ha advertido una reacción positiva que ha llevado a algunas grandes empresas a realizar acciones concretas para la incorporación de personas con discapacidad. Aunque con menor intensidad se han

desarrollado también acciones de inclusión que persiguen el empleo cualificado de los estudiantes con discapacidad.

En todos los campos que se han descrito podemos advertir el papel que pueden desempeñar las entidades que denominaremos de intermediación. Acciones que promuevan el acceso a la enseñanza superior, no sólo mediante la adjudicación de becas y ayudas, sino también mediante la información y difusión de las posibilidades que las propias universidades ofrecen a los estudiantes.

Es importante también el desarrollo de programas de prácticas profesionales que posibiliten el acercamiento entre los posibles candidatos y las empresas; para que unos y otras puedan identificar, a través de la convivencia temporal, aquellos aspectos en los que puede realizarse una integración y que son difíciles de evidenciar en un CV y son escasamente identificables en una entrevista.

Es frecuente que ante la presencia de un candidato con discapacidad evidente, el entrevistador le cuestione sobre como desarrollará aquellas actividades directamente afectadas por dicha discapacidad, cuando parecería más adecuado preguntar sobre sus posibilidades y sobre las habilidades de que dispone -que es lo que generalmente se hace cuando no existe discapacidad evidente - para que sea la propia entrevista la que ponga de manifiesto la potencialidad del candidato. De ahí que, sin restar importancia a la adecuada estructura y contenido de un CV, se deba valorar mucho más la importancia que puede tener la realización de entrevistas personales que permitan identificar las competencias y habilidades del candidato.

Como datos adicionales, que evidencia la existencia de un camino a recorrer por parte de las entidades de intermediación y asociaciones de apoyo a las personas con discapacidad, puede indicarse que entre las empresas:

Un 68,1 % consideran que es necesario un portal sobre la discapacidad

Un 54,9 % Desean poder contratar personas con discapacidad en prácticas.

Un 54,7% Desean recibir información de manera periódica.

Un 41,6% Desean recibir más apoyo para captar candidatos aptos.

Un 35,7% desean conocer experiencias exitosas.

Un 34,3% Desean visitas a las propias empresas por parte de profesionales.

Un 30,5% Desean intercambiar experiencias con otras empresas

Un 15,6% Desean acudir a foros sobre el tema

Como conclusiones podríamos establecer que:

- **La formación facilita el acceso al empleo**
- **Hace falta realizar estudios específicos que sobre el grado de formación en competencias de los estudiantes con discapacidad.**
- **Es necesario incrementar la continuidad en los estudios.**
- **Es conveniente implementar programas de prácticas profesionales.**
- **Es necesario explorar nuevas formas de integración laboral que, en muchos casos favorecerán la igualdad de oportunidades entre candidatos.**