

TESIS DOCTORAL

AÑO 2021



EL EMPRENDIMIENTO EN EL MARCO DEL
PROYECTO PROFESIONAL EN PERSONAS
CON DISCAPACIDAD

ALICIA ALVARADO BLANQUER

PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

DIRECTORA MAGDALENA SUÁREZ ORTEGA

CODIRECTORA MARIA FE SÁNCHEZ GARCÍA

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres, por ser el motor de mi vida y apoyarme y animarme a conseguir todo lo que quería en un camino guiado por la honestidad y los valores de la vida. También a las personas con discapacidad que he conocido, por sentar las bases de mis proyecciones profesionales y personales y por enseñarme a ser como soy en el mundo complejo en que vivimos.

AGRADECIMIENTOS

Gracias a todas las personas que han permitido que este trabajo llegue a su fin desde los inicios hasta la finalización:

En primer lugar, a todos mis amigos, conocidos y familiares por el tiempo que les he quitado de sus vidas para resolver las dificultades que ha requerido el trabajo y por permitirme dedicarme a aquello que quería en esos momentos. Espero recuperarlos después de la normalidad que genere la evolución de la pandemia.

De forma desinteresada, a las personas con discapacidad que han sido el eje motor de esta investigación con su participación. Mi trabajo con ellas a lo largo de la vida, me ha permitido hacer valer los principios de equidad e inclusión, así como impulsar el reconocimiento de sus condiciones, valores y derechos en el contexto educativo y social. No obstante, queda mucho camino por recorrer para fomentar la justicia social en proyectos profesionales que contemplen igualdad de condiciones respecto a las personas sin discapacidad.

A mis directoras, las doctoras Magdalena Suárez Ortega y María Fé Sánchez García, por dirigirme este trabajo, guiarme y apoyarme en todos los baches y vicisitudes que tiene un trabajo de estas características. Por su contribución académica y por la oportunidad de haber participado en un grupo de investigación vinculado al I+D “Diseño de la carrera y desarrollo del talento emprendedor” (Ref. EDU2013-45704-P, Coord. Dra. Magdalena Suárez Ortega, 2013-2016), en el que se halla inscrita esta tesis doctoral.

Al mismo tiempo, a todas las entidades y organismos generales y específicos de las personas con discapacidad, que han colaborado en la recogida de datos cualitativos y cuantitativos, a través de sus usuarios y técnicos/as de orientación.

Y finalmente, a la UNED, y concretamente al programa de doctorado en Educación, por permitirme seguir formándome, en una Universidad que me ha posibilitado trabajar y aprender al mismo tiempo. De esta manera ha trazado una parte muy relevante de mi proyecto formativo a través de los estudios de licenciatura, máster y finalizando con la realización del doctorado.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	14
PRIMERA PARTE: MARCO TEÓRICO.....	21
CAPÍTULO 1. DISCAPACIDAD Y MERCADO LABORAL: EL CONTEXTO	23
1. Aproximación conceptual en torno a la discapacidad	23
1.1. La discapacidad	23
1.2. La diversidad funcional.....	24
1.3. La dependencia	25
1.4. Posicionamiento ante la terminología en el estudio	27
2. Marco teórico-legal de la discapacidad	28
2.1. Marco internacional	28
2.2. Marco nacional: principios generales	30
2.3. Marco autonómico	31
3. La inserción laboral en las personas con discapacidad.....	32
3.1. Recorrido histórico de los modelos de intervención en la discapacidad	32
3.1.1. El modelo médico	33
3.1.2. El modelo de diversidad funcional.....	34
3.1.3. El modelo social.....	34
3.2. Modalidades de inserción laboral	35
3.2.1. Empleo ordinario.....	36
3.2.1.1. Empresa ordinaria	37
3.2.1.2. Administraciones públicas	37
3.2.1.3. Empleo con apoyo.....	38
3.2.2. Empleo protegido.....	39
3.2.3. Empleo autónomo	39
3.3. Situación ante el mercado laboral	40
3.3.1. La desigualdad en el mercado laboral	40
3.3.2. Barreras y obstáculos ante el empleo	46
RESUMEN.....	47
CAPÍTULO 2. ORIENTACIÓN PROFESIONAL AL EMPRENDIMIENTO.....	51
1. Orientación para el emprendimiento	51
1.1. Marco conceptual en torno al emprendimiento.....	51
1.2. Marco legislativo del emprendimiento	53
1.3. Tipos de emprendimiento: aproximación a la situación en España	56
1.4. Modelos de orientación para el emprendimiento.....	59
2. Organización de las entidades y servicios de orientación	60
2.1. Coordinación y descentralización de funciones y tareas entre servicios al emprendimiento	61
2.2. Las entidades en el asesoramiento al autoempleo y el emprendimiento	63
3. Necesidades que afectan al emprendedor/a	64
3.1. Necesidades de orientación al emprendimiento.....	64
3.2. Necesidades de asesoramiento técnico: el plan de negocio	64
3.3. Necesidades de formación de los emprendedores/as	66
3.3.1. La formación reglada en el emprendimiento y sus etapas	66
3.3.2. La formación continua en emprendimiento.....	68
3.4. Aproximación al perfil del emprendedor/a: las competencias	70

RESUMEN.....	71
CAPÍTULO 3. EL PROYECTO PROFESIONAL EN LOS EMPRENDEDORES/AS CON DISCAPACIDAD	75
1. La orientación profesional: teorías del desarrollo de la carrera	75
2. El proyecto profesional/vital	77
2.1. Definición y características del proyecto profesional	77
2.2. El proceso de construcción: fases y variables del proyecto profesional	78
3. El proyecto profesional emprendedor	79
3.1. Fases y dimensiones del proyecto emprendedor	79
3.2. Dimensiones relevantes en el proyecto emprendedor	82
3.3. Factores asociados al proyecto emprendedor	83
3.3.1. Factores personales del emprendimiento	83
3.3.2. Factores específicos del emprendimiento en la discapacidad	87
3.4. Barreras y obstáculos del proyecto emprendedor	89
3.4.1. Barreras y obstáculos del emprendimiento en general	89
3.4.2. Barreras y obstáculos específicos del emprendimiento en la discapacidad	89
4. Las competencias y su relación con el proyecto emprendedor	91
4.1. Las competencias de gestión de la carrera y el proyecto emprendedor	91
4.2. Las competencias emprendedoras y el proyecto emprendedor	92
5. El plan de negocio y su relación con el proyecto emprendedor	94
5.1. Características del negocio emprendedor	94
5.2. El emprendimiento social como proyecto	95
5.3. Las tics y el proyecto emprendedor	96
RESUMEN.....	97
SEGUNDA PARTE: MARCO METODOLÓGICO, RESULTADOS Y CONCLUSIONES	101
CAPÍTULO 4. DISEÑO METODOLÓGICO	103
1. Problema de investigación	103
2. Objetivos generales y específicos	105
3. Enfoque metodológico y fases de la investigación	106
4. Muestras de informantes	108
4.1. Selección de muestras	109
4.2. Descripción de la muestra E1	110
4.3. Descripción de las muestras E2 y E3.....	110
4.4. Descripción de muestra T1	112
5. Variables	113
6. Técnicas e instrumentos de recogida de datos	114
6.1. Ficha de registro	114
6.2. Cuestionario	114
6.3. Entrevistas semiestructuradas	116
6.4. Historias de vida	117
7. Análisis de datos.....	118
7.1. Análisis cuantitativos	119
7.2. Análisis cualitativos	119
7.3. Triangulación de datos	120
8. Síntesis del proceso metodológico	121
RESUMEN.....	123
CAPÍTULO 5. APROXIMACIÓN A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS CON DISCAPACIDAD	127
1. Situación de los emprendedores/as con discapacidad	127
1.1. Factores sociodemográficos asociados al emprendimiento	127
1.2. Datos sociodemográficos de los emprendedores/as (E1)	129
1.3. Medidas de fomento de empleo en las personas con discapacidad	131

1.4.	Análisis de la situación personal de los emprendedores/as con discapacidad (E2 y E3)	134
2.	Descripción de los sectores profesionales, tipos de negocios y características de las empresas	135
3.	El emprendimiento como opción de inserción laboral	138
3.1.	Reflexiones sobre el emprendimiento (E2)	139
3.1.1.	Mi propio emprendimiento: la consolidación de una carrera (E2)	139
3.1.2.	El tránsito al emprendimiento: análisis de la situación	141
3.1.3.	Valoración de la opción laboral del emprendimiento	143
3.1.3.1.	La perspectiva de la carrera consolidada (E2)	143
3.1.3.2.	La perspectiva de la carrera emprendedora en transición	146
3.2.	La perspectiva técnica del emprendimiento (T1)	150
3.2.1.	Validez y requisitos del emprendimiento	150
3.2.2.	Ventajas del emprendimiento	151
3.2.3.	Inconvenientes del emprendimiento	152
4.	Factores asociados al emprendimiento	153
4.1.	Condicionantes de la carrera emprendedora consolidada (E2)	153
4.1.1.	La discapacidad y la toma de decisión en la carrera consolidada	153
4.1.2.	El sexo y el emprendimiento en la carrera consolidada	154
4.1.3.	La edad y el emprendimiento en la carrera consolidada	155
4.1.4.	El grado de discapacidad y las capacidades en los emprendedores/as consolidados	156
4.1.5.	Semejanzas y diferencias entre emprendedores/as consolidados con y sin discapacidad	158
4.2.	Condicionantes de la carrera en transición (E2)	159
4.2.1.	La discapacidad y la toma de decisión en la carrera en transición	159
4.2.2.	El sexo y el emprendimiento en la carrera en transición	160
4.2.3.	La edad y el emprendimiento en la carrera en transición	161
4.2.4.	El grado de discapacidad y las capacidades en los emprendedores/as en transición	162
4.2.5.	Semejanzas y diferencias entre emprendedores/as en transición con y sin discapacidad	164
4.3.	Visión técnica de las condiciones del emprendimiento (T1)	166
4.3.1.	El sexo y el emprendimiento: la perspectiva técnica	166
4.3.2.	La edad y el emprendimiento: la perspectiva técnica	167
4.3.3.	Tipología y grado de discapacidad: la perspectiva técnica	169
4.3.4.	Semejanzas y diferencias entre emprendedores/as con y sin discapacidad: la perspectiva técnica	172
5.	Triangulación de la información	173
5.1.	Primera aproximación: triangulación de los datos sobre la situación y los sectores profesionales	173
5.2.	Segunda aproximación: triangulación de los datos sobre el emprendimiento como opción y los factores asociados	175
	RESUMEN	179
	CAPÍTULO 6. LAS COMPETENCIAS: EL CAMINO HACIA EL EMPRENDIMIENTO	183
1.	Las competencias emprendedoras	183
1.1.	Las competencias emprendedoras a través de los relatos de vida (E3)	183
1.1.1.	El papel de la autoeficacia y la proactividad	183
1.1.2.	La relación con los demás: potenciador de la autoeficacia	184
1.1.3.	El liderazgo participativo y la comunicación social	185
1.1.4.	La asertividad y el locus de control interno: el afrontamiento de las dificultades	186
1.2.	La autoreflexión sobre las competencias emprendedoras (E2)	186
1.3.	La visión técnica de las competencias emprendedoras (T1)	188
1.4.	Análisis cuantitativo de las competencias emprendedoras en relación con los factores sociodemográficos (E1)	189
2.	Las competencias de gestión de la carrera	200
2.1.	La adquisición de las competencias de gestión de la carrera (E3 y E2)	200

2.2.	La visión técnica de las competencias de gestión de la carrera (T1)	203
2.3.	Las competencias emprendedoras en el marco de las competencias de carrera	203
2.3.1.	Condiciones y facilitadores de las competencias emprendedoras (E3)	204
2.3.2.	Perspectivas en el desempeño de las competencias emprendedoras (E2).....	209
2.4.	Análisis cuantitativo de las competencias de gestión de la carrera en relación con los factores asociados y la trayectoria formativa/laboral (E1)	211
2.4.1.	Factores asociados a las competencias de gestión de la carrera	211
2.4.2.	La trayectoria laboral/formativa y las competencias de gestión de la carrera (E1).....	218
3.	Triangulación de la información.....	222
3.1.	Análisis daño: las competencias emprendedoras	222
3.2.	Análisis daño: las competencias de gestión de la carrera	224

CAPÍTULO 7. LA CONFIGURACIÓN DE LOS PROYECTOS DE LOS

EMPRENDEDORES/AS CON DISCAPACIDAD..... 233

1.	EL DESARROLLO DE LOS PROYECTOS EMPRENDEDORES	233
1.1.	Los relatos de vida (E3)	233
1.1.1.	Paloma, en busca de la independencia	233
1.1.2.	Manuel, emprendedores con discapacidad: Una vía abierta	241
1.1.3.	Benito, ser libre	250
1.1.4.	Juan, mi vida con los perros	257
2.	LA TRAYECTORIA Y LA TOMA DE DECISIONES	269
2.1.	Aspectos clave que invitan al emprendimiento (E3)	269
2.1.1.	Antecedentes profesionales y vitales del emprendimiento	269
2.1.2.	Hitos vitales en el emprendimiento	273
2.1.3.	Personas relevantes para el emprendimiento	277
2.3.	Factores asociados a la trayectoria y a la toma de decisiones (T1)	282
2.4.	Emprendedores/as ante el proyecto emprendedor: punto de partida (E1).....	283
3.	MOTIVACIONES Y EXPECTATIVAS	286
3.1.	El planteamiento del emprendimiento (E3).....	286
3.2.	Profundizando en las motivaciones hacia el emprendimiento (E2).....	288
3.3.	El emprendimiento: motivación o necesidad (T1)	289
3.4.	Factores asociados a la motivación por el emprendimiento (E1).....	291
4	Las barreras y obstáculos ante el emprendimiento	296
4.1.	Configuración de una carrera de barreras y obstáculos (E3).....	296
4.1.1.	Factores asociados a las barreras ante el emprendimiento	296
4.1.2.	Tipología de barreras y afrontamiento del emprendimiento	298
4.1.2.1.	Barreras propias de la discapacidad	299
4.1.2.2.	Barreras económicas	300
4.2.	Visión y perspectiva personal de las barreras y obstáculos (E2).....	303
4.2.1.	Barreras propias de la discapacidad	304
4.2.2.	Barreras propias del emprendimiento	305
4.3.	Condiciones técnicas y profesionales de las barreras y obstáculos (E2).....	308
4.4.	El apoyo familiar: la clave (E1)	310
5.	Conciliación y emprendimiento: un punto de encuentro	311
5.1.	La conciliación: adaptación a la tarea emprendedora (E3).....	311
5.2.	Visión crítica de la conciliación y el emprendimiento (E2).....	313
5.3.	Implicaciones de la conciliación en el emprendimiento (T1)	314
5.4.	La organización de la conciliación en el emprendimiento (E1)	315
6.	Necesidades de orientación, asesoramiento y formación de los emprendedores/as	317
6.1.	La perspectiva de los emprendedores/as (E2).....	317
6.1.1.	Asesoramiento y orientación: un tándem	318
6.1.2.	Necesidades de formación: barreras y estrategias	319
6.1.3.	Necesidades específicas hacia el colectivo	321
6.2.	La perspectiva de los/las profesionales de la orientación (T1).....	321
6.2.1.	Necesidades de orientación y asesoramiento	322

6.2.2.	Necesidades de formación	323
6.3.	Descripción cuantitativa de necesidades de orientación y formación en los emprendedores/as (E1)	326
6.3.1.	Necesidades de orientación de los emprendedores/as	326
6.3.2.	Necesidades de formación de los emprendedores/as	332
7.	Triangulación de la información	333
RESUMEN.....		341
CAPÍTULO 8. BUENAS PRÁCTICAS DE ORIENTACIÓN AL EMPRENDIMIENTO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD		348
1.	Perfiles y cualidades de los emprendedores/as	348
1.1.	Cualidades y nuevos perfiles de emprendedores/as (E3)	348
1.2.	Aportaciones de las tics a los perfiles de emprendedores/as (E2)	349
1.2.1.	Ventajas de las tics en el emprendimiento	349
1.2.2.	Inconvenientes de las tics en el emprendimiento	351
1.3.	Conocimiento de las tics: facilitadores y potenciadores (T1).....	352
1.4.	Descripción cuantitativa de los factores asociados a los perfiles de los emprendedores/as (E1)	353
1.4.1.	Contexto empresarial de los emprendedores/as	354
1.4.2.	Origen y tipología de discapacidad en los emprendedores/as	355
1.4.3.	Contexto familiar de los emprendedores/as	356
1.4.4.	La formación de los emprendedores/as	357
2.	Tipología de servicios de orientación a los emprendedores/as	358
2.1.	Enfoques y alcance de la orientación profesional al emprendimiento (T1)	358
2.1.1.	Modelos y acciones de orientación profesional al emprendimiento	358
2.1.2.	Formación y accesibilidad: un tándem en el emprendimiento	359
3.	Prácticas de orientación profesional en el emprendimiento	360
3.1.	Experiencias personales en orientación al emprendimiento (E2)	360
3.1.1.	Una orientación satisfactoria al emprendimiento	361
3.1.2.	Percepción en la evolución de los servicios y programas de orientación al emprendimiento ..	361
3.1.3.	La relevancia del asesoramiento en el emprendimiento	363
3.1.4.	Experiencias de orientación al emprendimiento en entidades y servicios	363
3.1.5.	Otras estrategias de orientación y asesoramiento en el emprendimiento	365
3.2.	Demandas y acciones de orientación profesional al emprendimiento (T1)	367
3.3.	Propuestas de mejora a la carrera emprendedora (E1).....	370
4.	Triangulación de la información: buenas prácticas	371
RESUMEN.....		375
CAPÍTULO 9. CONCLUSIONES, DISCUSIÓN, LIMITACIONES, DIFUSIÓN, PROSPECTIVA E IMPLICACIONES PARA EL ESTUDIO: PROPUESTAS DE BUENAS PRÁCTICAS		379
1.	CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN	379
1.1.	Conclusiones respecto a la situación de los emprendedores/as con discapacidad y los factores asociados a la opción del emprendimiento	379
1.2.	Conclusiones referentes al papel de las competencias emprendedoras y las competencias de gestión de la carrera en el proyecto emprendedor	382
1.3.	Conclusiones respecto a la configuración de los proyectos de los emprendedores/as con discapacidad y las dimensiones ancladas en el proceso	386
1.4.	Conclusiones referentes a las buenas prácticas de orientación profesional al emprendimiento en personas con discapacidad.....	390
2.	Limitaciones del estudio	393
3.	Difusión y prospectiva	394
4.	Implicaciones para la orientación profesional en las personas con discapacidad	395
REFERENCIAS.....		399
ANEXO 4.1.....		432
ANEXO 4.2.....		440

ANEXO 4.3.....	443
ANEXO 4.4.....	446
ANEXO 4.5.....	450

LISTA DE SÍMBOLOS, ABREVIATURAS Y SIGLAS

AACP	American Association for Counseling and Development
ABVD	Actividades Básicas de la Vida Diaria
BEPD	Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad
BOE	Boletín Oficial del Estado
CE	Constitución Española
CEAPAT	Centro de Referencia Estatal de ayudas técnicas y autonomía personal
CDPD	Convención derechos personas con discapacidad
CEDEFOP	Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional
CGCE	Cuestionario Gestión de la Carrera Emprendedora
CIDDM	Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías
CIF	Clasificación Internacional del funcionamiento de la Discapacidad y la Salud
CNCP	Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales
COCEMFE	Confederación Española de personas con discapacidad física y orgánica
EAPN	European Anti Poverty Network
EDAD	Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia
EES	Espacio Europeo Superior
EIE	Empresa e iniciativa emprendedora
ELGPN	European Lifelong Guidance Policy Network
EPA	Encuesta de Población Activa
FCT	Formación en Centros de Trabajo
FVI	Federación Vida Independiente
FVID	Foro de vida independiente y diversidad
GEM	Global Entrepreneurship Monitor
GVA	Generalitat Valenciana
IDA	International Disability Alliance
IEC	Iniciativa Emprendedora Creativa
IMD	Informe Mundial de la Discapacidad
IMSERSO	Instituto de Mayores y Servicios Sociales
INCUAL	Instituto Nacional de las Cualificaciones

INE Instituto Nacional de Estadística
INSERSO Instituto Nacional de Servicios Sociales
INSS Instituto Nacional de Seguridad Social
LEINN Liderazgo Emprendedor e Innovación
LOE Ley Orgánica de Educación
LOMCE *Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa*
MVI Movimiento de la Vida Independiente
NCDA National Career Development Association
OECD *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos*
OMS Organización Mundial de la Salud
ONCE Organización Nacional de ciegos
ONU Organización de las Naciones Unidas
OVI Oficinas de vida independiente
PAE Puntos de Atención al Emprendedor
RAE Real Academia de la lengua Española
RD Real Decreto
RSC Responsabilidad social corporativa
RSE Responsabilidad social Empresarial
SEPE Servicio Público de Empleo Estatal
TICS Tecnologías de Información y Comunicación
TSSS la Tesorería General de la Seguridad Social
UE Unión Europea
WCAG Web Content Accessibility Guidelines

LISTA DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1.1. Tasas de actividad, empleo y paro por grupos de edad en 2017

Tabla 1.2. Tasa de actividad por sexos en 2017

Tabla 1.3. Tasas de actividad y empleo por tipo de discapacidad en 2017

Tabla 1.4. Tasa de actividad y empleo y porcentajes de discapacidad en 2017

Tabla 1.5. Ocupación y nivel de estudios en las personas con discapacidad por sexos en 2017

Tabla 2.1. Marco legislativo nacional del emprendimiento y sus ámbitos

Tabla 2.2. Marco legislativo del emprendimiento en la Comunidad valenciana y sus ámbitos

Tabla 2.3. Descripción del emprendimiento por oportunidad según las razones: evolución histórica en España

Tabla 2.4. Trabajadores autónomos, personas físicas, en la seguridad social, según régimen, por situación profesional

Tabla 2.5. Trabajadores autónomos, personas físicas, en la seguridad social, según sexo, por edad

Tabla 2.6. Tipología de entidades: criterios

Tabla 2.7. La formación continua en el emprendimiento

Tabla 3.1. Fases del proyecto profesional

Tabla 3.2. El proyecto profesional emprendedor

Tabla 3.3. Evolución demográfica del emprendimiento en España

Tabla 3.4. La evolución de la edad en los emprendedores/as

Tabla 4.1. Fases y tareas desarrolladas en el proceso investigador

Tabla 4.2. Distribución de las muestras y técnicas de recogida de datos

Tabla 4.3. Descripción de la submuestra E1

Tabla 4.4. Tipología discapacidad y perfiles en las muestras E2 y E3

Tabla 4.5. Nivel de formación y género de las muestras E2 y E3

Tabla 4.6. Tipo de negocio y género en los perfiles en las muestras E2 y E3

Tabla 4.7. Descripción específica de las submuestras E2 y E3

Tabla 4.8. Descripción de la muestra T1

Tabla 4.9. Dimensiones, categorías y descriptores

Tabla 4.10. Fases del análisis de contenido: entrevistas semiestructuradas e historias de vida

Tabla 4.11. Síntesis del proceso metodológico

Tabla 5.1. Tasa de actividad, discapacidad y sexo, 2017

Tabla 5.2. Paro en diversos colectivos, evolución 2017/2018

Tabla 5.3. Actividad/inactividad en las personas con discapacidad, 2017

Tabla 5.4. Perfil emprendedores/as del estudio

Tabla 5.5. Ámbito procedencia emprendedores/as

- Tabla 5.6.** Distribución por sexos de emprendedores/as
- Tabla 5.7.** Distribución por edades de emprendedores/as
- Tabla 5.8.** Ocupados con discapacidad que cotizan a la Seguridad Social por, tipo de discapacidad asociado a la agrupación de deficiencias, reducciones/bonificaciones en las cotizaciones por discapacidad y personas con discapacidad, 2017
- Tabla 5.9.** Ocupados por año, situación profesional y personas sin y con discapacidad, 2017
- Tabla 5.10.** El trabajo autónomo: compatibilidad y bonificaciones
- Tabla 5.11.** Descripción de los clientes de las empresas. Resultados descriptivos(n=81)
- Tabla 5.12.** Uso de internet
- Tabla 5.13.** Sector de la actividad profesional
- Tabla 5.14.** Número de empleados en la empresa
- Tabla 5.15.** Fuentes de financiación de los recursos humanos. Resultados descriptivos(n=81)
- Tabla 5.16.** Grado de innovación de la empresa
- Tabla 5.17.** Ámbito de la empresa
- Tabla 5.18.** Tipos de financiación de las empresas. Resultados descriptivos(n=81)
- Tabla 5.19.** Análisis DAFO: Primera aproximación a la situación y a los sectores de los emprendedores/as con discapacidad
- Tabla 5.20.** Análisis interno: debilidades y fortalezas en la opción del emprendimiento y sus dimensiones
- Tabla 5.21.** Análisis externo: amenazas y oportunidades en la opción del emprendimiento y sus dimensiones
- Tabla 6.1.** Competencias emprendedoras: contraste de medias según perfil
- Tabla 6.2.** Competencias emprendedoras: contraste de medias según sexo
- Tabla 6.3.** Competencias emprendedoras: contraste de medias según formación
- Tabla 6.4.** Competencias de gestión de la carrera: contraste de medias según perfil
- Tabla 6.5.** Competencias de gestión de la carrera: contraste de medias según sexo
- Tabla 6.6.** Competencias de gestión de la carrera: contraste de medias según nivel de formación
- Tabla 6.7.** Experiencia sector profesional: Muestra E1 (ítem 31)
- Tabla 6.8.** Descriptivos: experiencia en el sector y competencias de gestión de la carrera
- Tabla 6.9.** Formación en el sector profesional: Muestra E1 (ítem 7)
- Tabla 6.10.** Descriptivos: formación en el sector y competencias gestión de la carrera
- Tabla 6.11.** Competencias de gestión de la carrera: el papel de la trayectoria formativa/laboral
- Tabla 6.12.** Análisis DAFO: las competencias emprendedoras
- Tabla 6.13.** Análisis DAFO: las competencias de gestión de la carrera I. Análisis interno. Debilidades y fortalezas
- Tabla 6.14.** Análisis DAFO: las competencias de gestión de la carrera II. Análisis externo. Amenazas y oportunidades
- Tabla 7.1.** Biograma de Paloma. En busca de la independencia

Tabla 7.2. Biograma de Manuel. Emprendedores con discapacidad: una vía abierta

Tabla 7.3. Biograma de Benito. Ser libre

Tabla 7.4. Biograma de Juan. Mi vida con los perros

Tabla 7.5. Trayectorias profesionales y de discapacidad/diversidad funcional

Tabla 7.6. Trayectorias formativas de los emprendedores/as: Muestra E3

Tabla 7.7. Antecedentes del emprendimiento

Tabla 7.8. Hitos vitales y significación en el proyecto emprendedor

Tabla 7.9. Personas relevantes: significación y vinculación: muestra E3

Tabla 7.10. Trayectorias profesionales y formativas: muestra E2

Tabla 7.11. Punto de partida del emprendimiento (ítem 28)

Tabla 7.12. Otras situaciones antes de emprender (ítem 28)

Tabla 7.13. Descriptivos: Escala satisfacción laboral y perfil

Tabla 7.14. Satisfacción con la trayectoria profesional: contraste de medias según perfil (ítem 33)

Tabla 7.15. Toma de decisiones en la trayectoria profesional (ítem 25)

Tabla 7.16. Proyección de vocaciones o metas profesionales (ítem 35)

Tabla 7.17. Razones de la proyección de vocaciones y metas (ítem 36)

Tabla 7.18. Descriptivos: Escala de motivación y vinculación de la formación con la actividad

Tabla 7.19. Motivos para emprender: contraste de medias según la vinculación con su formación

Tabla 7.20. Descriptivos: la motivación y los perfiles consolidado y en transición

Tabla 7.21. Motivos para emprender: contraste de medias según perfil

Tabla 7.22. Barreras, necesidades y estrategias de afrontamiento: muestra E3

Tabla 7.23. Barreras, necesidades y estrategias de afrontamiento: muestra E2

Tabla 7.24. Frecuencias y porcentajes de apoyos familiares al emprendimiento (ítem 37)

Tabla 7.25. Razones de apoyos familiares en los emprendedores/as (ítem 38)

Tabla 7.26. Actividades de tiempo libre en los emprendedores/as (ítem 20)

Tabla 7.27. Tiempo de cuidado a hijos y familiares dependientes (ítem 21)

Tabla 7.28. Tiempo de trabajo doméstico en horas (ítem 22)

Tabla 7.29. Descriptivos: La conciliación y el sexo

Tabla 7.30. Escala de conciliación: contraste de medias según sexo

Tabla 7.31. Descriptivos: necesidades de orientación y perfil de emprendedores/as

Tabla 7.32. Descriptivos: Necesidades de orientación entre los dos sexos

Tabla 7.33. Descriptivos: Necesidades de orientación entre distintos niveles de formación

Tabla 7.34. Necesidades de orientación: contraste de medias según perfil, sexo y nivel de formación

Tabla 7.35. Posibilidades de realizar la formación necesaria

Tabla 7.36. Descriptivos: Estrategias, acciones de formación y razones

Tabla 7.37. Debilidades en el proyecto profesional emprendedor

Tabla 7.38. Amenazas en el proyecto profesional emprendedor

- Tabla 7.39.** Fortalezas en el proyecto profesional emprendedor
- Tabla 7.40.** Oportunidades en el proyecto profesional emprendedor
- Tabla 8.1.** Contexto de la empresa
- Tabla 8.2.** Tiempo de inicio del proyecto emprendedor
- Tabla 8.3.** Origen de la discapacidad
- Tabla 8.4.** Tipología de la discapacidad de los emprendedores/as
- Tabla 8.5.** Porcentaje de discapacidad de los emprendedores/as
- Tabla 8.6.** Contexto familiar de los emprendedores/as
- Tabla 8.7.** Nivel de formación de los emprendedores/as
- Tabla 8.8.** Vinculación de la empresa con la actividad formativa de los emprendedores/as
- Tabla 8.9.** Necesidades de orientación percibidas. Resultados descriptivos (n=81)
- Tabla 8.10.** Otras propuestas de mejora de la orientación y el asesoramiento (ítem 42.7)
- Tabla 8.11.** Análisis DAFO: las buenas prácticas de orientación al emprendimiento en las personas con discapacidad I. Variables internas (fortalezas y debilidades)
- Tabla 8.12.** Análisis DAFO: las buenas prácticas de orientación al emprendimiento en las personas con discapacidad II. Variables externas (amenazas y oportunidades)
- Figura 1.** Paloma, en busca de la independencia
- Figura 2.** Manuel, Emprendedores con discapacidad: una vía abierta
- Figura 3.** Benito, ser libre
- Figura 4.** Juan, mi vida y los perros
- Figura 5.** Triangulación de la información
- Gráfico 1.1.** Evolución anual de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo
- Gráfico 3.1.** Evolución del índice TEA por género en el periodo 2005-2018

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Esta investigación se sitúa en el marco de la orientación profesional como pilar básico en el proceso de acompañamiento a la persona a la hora de configurar la carrera profesional de un individuo. Esta carrera se desarrolla, a través del conjunto de experiencias formativas, vitales y profesionales a lo largo de la vida, las cuales permiten configurar el conjunto de competencias de gestión de la carrera en la persona. De esta manera, la trayectoria vital/profesional de las personas con discapacidad, se sitúa como base de la configuración del proyecto profesional/vital, en el desarrollo del contexto personal y comunitario haciendo frente a las diferentes barreras y obstáculos que dificultan la integración laboral del colectivo.

El proceso de análisis de las opciones laborales en el grupo de personas con discapacidad contempla el emprendimiento y/o trabajo autónomo como una modalidad de integración en el mercado laboral frente a otras posibilidades, la cual está vinculada al planteamiento del proyecto profesional emprendedor. En este contexto se sitúa el problema de la investigación, y a través de ella se profundiza en los factores asociados a la toma de decisiones, haciendo hincapié en el análisis de factores sociodemográficos como el sexo, edad, perfil de los emprendedores/as, nivel de formación, así como en otros puntos de interés que han resultado de la descripción de los proyectos profesionales en el contexto de la carrera emprendedora, y que han determinado la toma de decisiones a la hora de inclinarse por el emprendimiento. Se plantea la investigación en el marco del análisis de la igualdad de oportunidades y el planteamiento de la justicia y la inclusión social, para un grupo que tiene dificultades y barreras en la accesibilidad al empleo, y se enfoca hacia la descripción del proyecto emprendedor/autónomo en los trabajadores con discapacidad.

Esta Tesis Doctoral se enmarca en el Proyecto “Diseño de carrera y talento emprendedor”, financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad, y coordinado por la Dra. Magdalena Suárez-Ortega, cuyo periodo de implantación fue 2014-2018 en la convocatoria del Plan Estatal de I + D + i 2013, Excelencia 2013-2016, con Referencia: EDU2013-45704-P. La tesis se organiza en dos partes fundamentales, una primera parte que integra el marco teórico y una segunda parte que recoge el marco metodológico, los resultados y las conclusiones. En el marco teórico, estructurado en tres capítulos, se sitúan los conceptos legales y teóricos que engloban la descripción del grupo de personas con discapacidad y los conceptos asociados a las opciones laborales y la inserción laboral. También se describe el papel de la orientación profesional a la hora de configurar el proyecto profesional emprendedor, partiendo de las necesidades de orientación, asesoramiento y formación que genera la opción del emprendimiento. La segunda parte se inicia con la descripción del marco metodológico, continúa con los resultados de las cuatro dimensiones que centran los objetivos de la tesis, y finaliza con las conclusiones y discusión del estudio.

La investigación se centra en cuatro objetivos fundamentales, los cuales permiten desplegar el estudio, a través de objetivos específicos. El primer objetivo se centra en “describir y caracterizar la situación de los trabajadores autónomos con discapacidad/diversidad funcional en España teniendo en cuenta el género,

los sectores profesionales, actividad, grado y tipología de discapacidad, así como el mapa de las acciones y servicios de orientación que utilizan”. El segundo objetivo se dirige a “describir y evaluar las competencias de gestión de la carrera vinculadas a las competencias emprendedoras que tienen los empresarios/trabajadores autónomos con discapacidad/diversidad funcional en transición y consolidados”. El tercer objetivo está centrado en “comprender los aspectos motivacionales, condicionantes y el contexto en que se desarrollan los proyectos emprendedores en las personas con discapacidad/diversidad funcional”. Finalmente, el cuarto objetivo pretende “describir las prácticas de apoyo a este colectivo que realizan las Entidades y Servicios de Orientación, proponiendo el marco de principios, recomendaciones y bases de los proyectos profesionales emprendedores para las personas con discapacidad/diversidad funcional”.

El capítulo primero nos sitúa el contexto de la discapacidad en el mercado laboral, a través de los conceptos de discapacidad, diversidad funcional y dependencia, para finalizar posicionándose ante los términos en el estudio. La revisión terminológica permite una aproximación a los conceptos fundamentales para situarnos ante la investigación, atendiendo a las implicaciones de los conceptos en los ámbitos social, educativo, sanitario y empleo, en un contexto que se garantiza el respeto a los derechos fundamentales del colectivo en el marco internacional, nacional y autonómico, a través de los principios generales de integración, inclusión, participación, accesibilidad, autonomía e independencia. Para ello se realiza un análisis de los distintos modelos de intervención en las personas con discapacidad, el modelo médico, el modelo social y finalmente el modelo de la diversidad funcional. El recorrido a través de los modelos permite conocer la evolución de los planteamientos médicos y remediales hacia el modelo social, el cual coexiste con el modelo de la diversidad funcional, y reivindica la accesibilidad y participación de las personas con discapacidad en todos los entornos sociales.

En este contexto se sitúa la investigación en el marco de las condiciones de inserción al mercado laboral, a través de las diferentes modalidades de inserción, estableciendo el marco legal de las medidas de fomento de empleo, así como las dimensiones y aspectos que intervienen en el proceso. De esta manera, se ubica la descripción de las condiciones de desigualdad ante el mercado laboral. Se finaliza con una aproximación a la situación de desigualdad ante el mercado laboral, justificada por datos estadísticos. También se apuntan directrices técnicas y legales de las barreras y obstáculos ante el empleo del colectivo, así como otros factores asociados susceptibles de su análisis, con objeto de mejorar la inclusión laboral del colectivo.

El segundo capítulo permite situarnos en el contexto de la orientación al emprendimiento en España realizando una revisión del marco teórico y legal, a través del cual se posibilita una aproximación a los aspectos y cuestiones relevantes del proceso de orientación. Se inicia el estudio con una aproximación al concepto de emprendimiento y sus términos afines, para finalizar con el posicionamiento de la investigadora ante el término, enfatizando el carácter contextual del mismo. Complementando el estudio teórico, se realiza una revisión de las directrices europeas y la normativa nacional y autonómica, que permite situarnos en: el

marco jurídico del trabajador autónomo, las líneas de intervención en las personas con discapacidad, la regulación del emprendimiento en todos los contextos, el fomento de las medidas de formación profesional, la economía sostenible y social, la regulación de cooperativas y cámaras de comercio, y el fomento de ayudas e incentivos al emprendedor/a. Esta normativa tiene su aplicación en las distintas formas del emprendimiento, las cuales se clasifican atendiendo a diferentes puntos de vista, y permiten la orientación a través de diferentes modelos, aunque la revisión bibliométrica apunta la escasez de estudios en el marco del proyecto profesional/vital.

Se definen los conceptos de “Entidades y Servicios de Orientación”, de acuerdo con la normativa vigente, y se describen los Servicios de orientación profesional en el marco del Sistema Público de Empleo Estatal, órgano al que le corresponde el Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento. En este contexto se describen las acciones de orientación al emprendimiento en el marco de las necesidades de los emprendedores/as, las cuales están justificadas desde el papel que ejercen las competencias de gestión de la carrera y las competencias emprendedoras en un contexto de orientación a lo largo de la vida. Se indaga en las necesidades de orientación, de asesoramiento en el plan de negocio y de formación, así como en el perfil del emprendedor.

El tercer capítulo de esta primera parte se centra en el proyecto profesional de los emprendedores/as con discapacidad, enfoque que se ha tomado como punto de partida en este estudio, y parte de las teorías de desarrollo de la carrera para llegar al proyecto profesional/vital, y más concretamente al proyecto profesional emprendedor. Se describe el proyecto profesional, así como las fases, las dimensiones, los factores asociados y las barreras del proyecto emprendedor. Todos ellos están vinculados a la planificación, intencionalidad, motivación de la carrera emprendedora y a los procesos de cambio que determinan la autoconstrucción del proyecto a lo largo de la trayectoria vital. Se definen y describen las características de las competencias de gestión de la carrera y las competencias emprendedoras y se profundiza a través de ellas, en las ventajas e inconvenientes del proyecto emprendedor, y el papel de la conciliación familiar y los apoyos familiares a lo largo de la trayectoria vital/profesional. Todas ellas inciden en las estrategias de afrontamiento de las dificultades, barreras y la resiliencia de los emprendedores/as con discapacidad. Se finaliza el capítulo con el estudio del emprendimiento social, el papel de las TICs, la creación de *start-up*, y el uso de estrategias de colaboración y cooperación dentro de la creación de negocios, haciendo hincapié en la innovación y la creatividad a la hora de iniciar negocios.

La segunda parte del estudio incluye el diseño metodológico (capítulo 4) y los resultados de la investigación, a través de cuatro capítulos que se corresponden con los objetivos del estudio (capítulo 5, 6, 7 y 8). Finaliza con las conclusiones, discusión, prospectiva e implicaciones prácticas (capítulo 9).

El diseño metodológico planteado en esta tesis asume el propio diseño del Proyecto I+D en el que se inscribe, así como su proceso metodológico y las técnicas e instrumentos de investigación. Concretamente, en el marco metodológico (capítulo 4) se explican los objetivos generales y específicos de la investigación

y la finalidad del estudio, la cual se sitúa en el estudio profundo de los factores, condiciones y circunstancias que giran en torno a los emprendedores/as con discapacidad. Se investiga la opción del emprendimiento en las personas con discapacidad, a través de un estudio mixto con técnicas de recogida de datos cuantitativas y cualitativas. Las diferentes técnicas y la muestra variada de los participantes permiten aportar distintas perspectivas sobre el estudio; y la triangulación de los resultados aporta una visión más integral sobre el problema de investigación, a través del recorrido que se ha realizado en las diferentes fases y las fuentes de datos que se han utilizado. En la parte cualitativa se han elaborado protocolos de entrevistas y en la cuantitativa se ha aplicado un cuestionario, construidos y validados, respectivamente, en el proceso de investigación del Proyecto I+D en el que se enmarca este estudio. La recogida de datos se ha realizado respetando la confidencialidad de los datos y como soporte a la investigación se ha utilizado el SPSS y el MAXqda 12.

Los resultados del primer objetivo de la investigación (capítulo 5) describen la situación de los trabajadores autónomos con discapacidad con la evidencia de indicadores sociodemográficos, la descripción de sus negocios y características, el análisis de la opción del emprendimiento desde una postura reflexiva, y los factores y condicionantes asociados al emprendimiento. Se muestran perspectivas emprendedora y técnica, estableciendo diferencias entre los dos perfiles del estudio, emprendedores/as consolidados y en transición, y entre emprendedores/as con y sin discapacidad, ambas contribuyen a delimitar semejanzas y diferencias entre los dos grupos. Finalmente, se realiza una triangulación de los datos, a través del análisis DAFO, a dos niveles, por una parte, los sectores profesionales y la situación de los emprendedores/as, y por otra parte el análisis de la opción del emprendimiento y los factores asociados. El primer nivel de análisis describe los indicadores sociales y las medidas de fomento de empleo en el grupo, evidenciando la situación del emprendimiento como la modalidad con menores índices de inserción en el grupo, y los mayores porcentajes de paro e inactividad entre las mujeres respecto a los hombres. La descripción de los sectores profesionales revela datos sobre el emplazamiento, ámbitos, sectores, el grado de innovación, y apunta aspectos ligados a la financiación y la planificación de las empresas y/o negocios. El análisis de la perspectiva del emprendimiento enfatiza la importancia en la experiencia y conocimiento profesional del negocio y/o sector a la hora de constituir un negocio, y la oportunidad y el empoderamiento que genera el emprendimiento en las personas con discapacidad.

Respecto al segundo objetivo de la investigación (capítulo 6), los resultados se organizan en la descripción y análisis de las competencias emprendedoras y competencias de gestión de la carrera, a través de las muestras cualitativas y cuantitativas del estudio. Las primeras permiten mostrar las percepciones de los discursos de los técnicos/as y de los emprendedores/as, y subrayan el papel de la autoeficacia, la proactividad, el liderazgo participativo, la autorreflexión, la asertividad y el locus de control, en el caso de las competencias emprendedoras. En relación con las competencias de carrera, se profundiza en el proceso de adquisición, y el ejercicio de las competencias del negocio como condiciones facilitadoras para el desempeño de mismo. Por otro lado, se han realizado estudios descriptivos e inferenciales sobre el perfil,

el nivel de formación y el sexo en el contexto de las competencias, y en el caso de las competencias de gestión de la carrera se añaden estudios inferenciales vinculados a la experiencia y a la formación en el sector. Se finaliza el capítulo con la triangulación de la información a través del análisis DAFO.

Los resultados vinculados al tercer objetivo de la investigación se exponen en el capítulo séptimo y sus contenidos responden a la construcción del proyecto emprendedor. En el entorno del proyecto se analiza la trayectoria, la toma de decisiones, las motivaciones y expectativas, las barreras y obstáculos, la conciliación y las necesidades orientación, asesoramiento y formación. Se inicia el capítulo con los análisis de los relatos de vida que sintetizan las historias de vida de los emprendedores/as, los cuales se complementan con los biogramas y las descripciones de los proyectos. El análisis continúa con el estudio profundo del resto de dimensiones que integran el proyecto a través de las distintas muestras que han participado en el estudio. En la muestra cuantitativa, se realizan estudios descriptivos e inferenciales. Finalmente, se triangulan todos los datos, con el análisis DAFO. La mayor longitud del capítulo se debe a la integración global de todas las dimensiones que configuran la construcción del p proyecto profesional emprendedor.

El último capítulo de la parte práctica integra los análisis de las dimensiones sobre los perfiles y cualidades de los emprendedores/as, la tipología de servicios de orientación al emprendedor y las prácticas de orientación profesional al emprendimiento. El estudio cualitativo profundo sobre los perfiles y cualidades de los emprendedores se presenta anclado en las características personales que favorecen el emprendimiento, entre las que destacan el liderazgo, la flexibilidad ante los cambios, la constancia, la resiliencia, la personalidad abierta y flexible y la actitud constructiva hacia las críticas. Se describe el papel de las TICS en la innovación de los negocios emprendedores, así como los factores asociados al contexto familiar/empresarial, el origen de la tipología de la discapacidad, y la formación de los emprendedores/as. Se continúa con el estudio profundo de los enfoques y el alcance de la orientación profesional al emprendimiento, los modelos y acciones de orientación, y el papel de la formación y la accesibilidad a la hora de iniciar un negocio. Entre estos enfoques se destaca entre otras, la necesidad de seguimiento y acompañamiento en las distintas fases del negocio, y se apuntan propuestas de mejora dirigidas a optimizar las prácticas de orientación y facilitar los aprendizajes y la accesibilidad al emprendimiento como el aprovechamiento de las *networking*. La evidencia señala el uso variado entre distintas tipologías de Entidades de Orientación, así como propuestas de mejora, como la necesidad de descentralización y coordinación de Entidades y Servicios para operativizar y optimizar las acciones de orientación, asesoramiento y formación entre los emprendedores/as. Se finaliza el capítulo con la triangulación de los datos cuantitativos y cualitativos, recogidos en las diferentes técnicas, y se muestran con los resultados del análisis DAFO.

Finaliza el estudio con el capítulo 9, que aporta las conclusiones y discusión sobre el proyecto profesional emprendedor en las personas con discapacidad, haciendo hincapié en las ventajas y barreras que aporta el emprendimiento como estrategia de inserción laboral en el colectivo. Se justifica la validez del enfoque

del proyecto profesional emprendedor, desde el análisis de las dimensiones que participan en el mismo, y se aportan estrategias y propuestas de mejora en el marco de la orientación profesional, la formación y el fomento de políticas de inserción laboral, que facilitarían la inclusión laboral del grupo. Los planteamientos de las propuestas se sitúan en el marco de una orientación integral en el entorno social, profesional/formativo y personal, que permitirían la eficacia del conjunto de acciones que se realicen, a través de las diferentes Entidades y Servicios de Orientación.

PRIMERA PARTE: MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO 1. DISCAPACIDAD Y MERCADO LABORAL: EL CONTEXTO

1. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL EN TORNO A LA DISCAPACIDAD
 - 1.1. LA DISCAPACIDAD
 - 1.2. LA DIVERSIDAD FUNCIONAL
 - 1.3. LA DEPENDENCIA
 - 1.4. POSICIONAMIENTO ANTE LA TERMINOLOGÍA EN EL ESTUDIO
2. MARCO TEÓRICO-LEGAL DE LA DISCAPACIDAD
 - 2.1. MARCO INTERNACIONAL
 - 2.2. MARCO NACIONAL: PRINCIPIOS GENERALES
 - 2.3. MARCO AUTONÓMICO
3. LA INSERCIÓN LABORAL EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
 - 3.1. RECORRIDO HISTÓRICO DE LOS MODELOS DE INTERVENCIÓN EN LA DISCAPACIDAD
 - 3.1.1. MODELO MÉDICO
 - 3.1.2. MODELO DE DIVERSIDAD FUNCIONAL
 - 3.1.3. MODELO SOCIAL
 - 3.2. MODALIDADES DE INSERCIÓN
 - 3.2.1. EMPLEO ORDINARIO
 - 3.2.1.1. *EMPRESA ORDINARIA*
 - 3.2.1.2. *ADMINISTRACIONES PÚBLICAS*
 - 3.2.1.3. *EMPLEO CON APOYO*
 - 3.2.2. EMPLEO PROTEGIDO
 - 3.2.3. EMPLEO AUTÓNOMO
 - 3.3. SITUACIÓN ACTUAL ANTE EL MERCADO LABORAL
 - 3.3.1. LA DESIGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL
 - 3.3.2. BARRERAS Y OBSTÁCULOS ANTE EL EMPLEO

RESUMEN

CAPÍTULO 1. DISCAPACIDAD Y MERCADO LABORAL: EL CONTEXTO

1. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL EN TORNO A LA DISCAPACIDAD

Iniciamos el estudio con una aproximación al concepto de discapacidad, y a los términos afines desde el marco teórico, finalizando con el posicionamiento de los conceptos discapacidad, diversidad funcional y dependencia, en el tratamiento de los datos que se ha llevado a cabo en esta investigación.

1.1. LA DISCAPACIDAD

Las primeras definiciones del concepto las encontramos en la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) (OMS, 1980). Destaca en sus aportaciones, la introducción de los términos deficiencia, discapacidad y minusvalía. Siguiendo las acepciones que otorga esta clasificación podemos definir como *deficiencia*, “a las anomalías de la estructura corporal y de la apariencia y a la función de un órgano o sistema, cualquiera que sea su causa; en principio, las deficiencias representan trastornos a nivel de órgano”. (OMS, 1980, p. 38). El término discapacidad hace referencia según OMS, (1980) “reflejan las consecuencias de la deficiencia desde el punto de vista del rendimiento funcional y de la actividad del individuo; las discapacidades representan, por tanto, trastornos al nivel de la persona” (p. 38). Por último, la *minusvalía* hace referencia a “las desventajas que experimenta el individuo como consecuencia de las deficiencias y discapacidades; así pues, las minusvalías reflejan una interacción y adaptación del individuo al entorno”. (OMS, 1980, p. 39).

La revisión del modelo de la CIDDM (OMS, 1980) parte de la crítica a un modelo unidimensional, centrado en las deficiencias desde una perspectiva individual, en la que se prestaba poca atención a los aspectos sociales y contextuales, y en el nuevo enfoque de la salud que proponía la Organización Mundial de la Salud (OMS) (Jiménez Buñuales, Paulino González y Martín Moreno, 2002). En este marco surge la Clasificación Internacional del funcionamiento de la Discapacidad y la Salud, conocida como CIF, de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001), la cual se caracteriza por tener dos componentes: parte 1, Funcionamiento y discapacidad, y parte 2, Factores contextuales (Jiménez Buñuales et al., 2002; OMS, 2001). Algunos estudios realizan una revisión teórica sobre el alcance de las definiciones de estas terminologías en el sistema español y su proceso de desarrollo a todos los ámbitos y sectores (Egea García y Sarabia Sánchez, 2001).

El concepto de discapacidad que señala la CIF (OMS, 2001) se presenta como “un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores

ambientales y personales)". OMS, 2011, p. 231). La clasificación tiene entre sus objetivos establecer un marco científico para la comprensión de la salud, a través de un lenguaje común que permita la comparación de datos entre las distintas disciplinas y estudios, así como establecer un sistema de codificación en el ámbito sanitario (OMS, 2001). El instrumento tiene aplicabilidad a diferentes contextos y ámbitos, y constituye una herramienta estadística, de investigación, clínica, política y social, y educativa (OMS, 2001). Se caracteriza por integrar el modelo médico y social, para abordar la discapacidad desde el enfoque biopsicosocial (OMS, 2011). La principal variación de esta clasificación respecto a CIDDM (OMS, 1980) es la eliminación del término "minusvalía", el cual es sustituido por el término *restricciones en la participación* que hace referencia a: "los problemas que puede experimentar un individuo para implicarse en situaciones vitales. La presencia de una restricción en la participación viene determinada por la comparación de la participación de esa persona con la participación esperable de una persona sin discapacidad en esa cultura o sociedad" (OMS, 2001, p. 240). Otra aportación al concepto es la sustitución del término *discapacidad*, por el de *limitaciones en la actividad* que se definen como: "las dificultades que un individuo puede tener para realizar actividades". Una "limitación en la actividad" abarca desde una desviación leve hasta una grave en términos de cantidad o calidad, en la realización de la actividad, comparándola con la manera, extensión o intensidad en que se espera que la realizaría una persona sin esa condición de salud (OMS, 2001, p. 231).

Esta clasificación se caracteriza por establecer las directrices que definen la discapacidad en términos médicos y científicos a nivel mundial, así como la unificación del marco conceptual para describir el concepto (Herrera Castanedo, Vázquez-Barquero y Gaité Pindado, 2008). Las categorías científicas establecidas en esta clasificación son discutidas por otros modelos que intentan imponer análisis basados en los modelos de la psicología humanista (Rasmussen, 2016). La aportación del término *limitación en la actividad*, que incorpora la CIF, establece las bases para el concepto de *dependencia* y su desarrollo en el estado español (Albarrán Lozano y Alonso González, 2006; Ley 39/2006), así como para la realización de estudios más profundos como la Encuesta sobre discapacidades, autonomía personal y situaciones de dependencia (EDAD) (INE, 2010).

1.2. LA DIVERSIDAD FUNCIONAL

La acepción de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (BOE 2008; ONU, 2006), sienta las bases del concepto de diversidad funcional. En los últimos años, en algunos contextos se ha impuesto el concepto de diversidad funcional en paralelo al de discapacidad. Estos hechos tienen su origen en los años 60 y 70, y en la aparición de los movimientos del Foro de la Vida independiente (Arenas Conejo y Pié Balaguer, 2014). La filosofía de este movimiento sustenta el surgimiento del modelo social de atención a la discapacidad (Gómez Bernal, 2016). El enfoque de la diversidad funcional presenta discrepancias frente al de la discapacidad, atendiendo a dos aspectos: la intervención con el colectivo y la definición del concepto por su similitud con el de "deficiencia" (Canimas Brugué, 2015; OMS, 1980). Según

Rodríguez Díaz y Verdugo Ferreira, (2010), la acepción diversidad funcional no ha conseguido superar algunos presupuestos asociados al enfoque médico de la noción de discapacidad acuñado por la CIF (OMS, 2001). No obstante, algunas instituciones, asociaciones y organismos públicos, como el caso de la Administración de la Comunidad Valenciana, así como los miembros activistas del Foro de la Vida independiente han adoptado este término en el marco de la Filosofía que lo sustenta y se ha extendido a través de entidades como las *Oficinas de la Vida Independiente* (Federación Vida Independiente, 2019, Octubre 28; GVA, 2019).

Las bases que sustentan la definición del concepto se sitúan en el enfoque de Amartya Sen sobre las capacidades (Toboso Martín y Arnau Ripollés, 2008). Estudios basados en estos planteamientos señalan la relevancia del uso de las nuevas tecnologías para hacer frente a las barreras de las personas con discapacidad, y al mismo tiempo subrayan la importancia de la igualdad de oportunidades en la accesibilidad, a través de entornos inclusivos y accesibles para todos, que eliminen barreras y que sitúen a todas las personas en las mismas condiciones (Toboso Martín, 2011). Estos planteamientos, fundamentan el concepto de diversidad funcional, basándose en la reevaluación del modelo médico y social, y en la reinterpretación de la discapacidad desde las acepciones de la *Convención de los derechos de las personas con discapacidad* (Toboso Martín, 2018).

1.3. LA DEPENDENCIA

El marco legal del concepto de dependencia se recoge en España, en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. En este marco legal se define la dependencia como:

El estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal. (Ley 39/2006, art 2.2.)

En la misma norma se definen los conceptos básicos que guían las actuaciones y directrices realizando una aproximación a los mismos en los términos de: autonomía, actividades básicas de la vida diaria, necesidades de apoyo, cuidados profesionales y no profesionales, asistencia personal, y el tercer sector (Ley 39/2006, art 2). Especial relevancia dentro del concepto de dependencia tienen los términos de Actividades Básicas de la Vida Diaria (ABVD) y autonomía, los cuales se definen respectivamente como:

La capacidad de controlar, afrontar y tomar, por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria (Ley 39/2006, art. 2.1).

Las tareas más elementales de la persona, que le permiten desenvolverse con un mínimo de autonomía e independencia, tales como: el cuidado personal, las actividades domésticas básicas, la movilidad esencial, reconocer personas y objetos, orientarse, entender y ejecutar órdenes o tareas sencillas (Ley 39/2006, art. 2.3).

Ambos términos sientan las bases para determinar la valoración y reconocimiento de los grados de dependencia (Ley 39/2006), y establecer las necesidades de apoyo y los recursos personales. Este reconocimiento permite garantizar los principios generales que establecen los poderes públicos en los términos de: carácter público de la prestación, universalidad, accesibilidad, participación, colaboración e inclusión (Ley 39/2006 art. 3), así como los derechos y obligaciones de las personas en situación de dependencia (Ley 39/2006 art. 4). El carácter público de las prestaciones de dependencia implica la concesión de ayudas económicas y/o prestación de servicios, a través de recursos personales o específicos, dirigidas a todas las personas en situación de dependencia. Este principio fundamenta los derechos del grupo con carácter universal, respetando la accesibilidad de todas las personas a su entorno, a través de formas de participación y colaboración entre entidades y servicios, y la garantía de la autonomía personal y la inclusión social y laboral.

El concepto de discapacidad está muy unido al de dependencia, y siguiendo los criterios de la Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y la salud (OMS, 2001), han surgido estudios científicos que analizan la situación de dependencia en las personas con discapacidad. Estos estudios confirman la existencia de grupos de personas dependientes a partir de los resultados de la Encuesta sobre Discapacidades, deficiencias y estados de salud (Albarrán Lozano y Alonso González, 2006; INE, 2000). En ellos, se describen perfiles diversos de las personas en situación de dependencia, los cuales están vinculados a las Actividades Básicas de la Vida Diaria (ABVD), a la edad, al género y al grado de severidad de la discapacidad. Siguiendo en la misma línea de profundización en el concepto de dependencia, se sitúa el estudio denominado *Calidad y Dependencia. Grados de dependencia y necesidad de servicios* (IMSERSO, 2007b), en el cual se toman como referencia las ABVD, a través del análisis de los servicios de: teleasistencia, ayuda a domicilio, centros de día y centros residenciales; estableciendo tres grados de dependencia atendiendo a limitaciones funcionales en cada una de las áreas y clasificando la dependencia en grados: moderada, severa y gran dependencia. Además de las ABVD, las dificultades para comunicarse y relacionarse con los demás dificultan la inserción laboral, y generan situaciones de inactividad y paro en el grupo de personas con discapacidad, en los que el nivel de estudios es un factor correlaciona con la situación de inactividad del grupo (Albarrán Lozano y Alonso González, 2010).

Ante esta panorámica, y en consonancia con el contexto de esta investigación, nos encontramos con un mapa de tipologías de clasificación que exigen un análisis de la realidad, desde los conceptos de discapacidad y dependencia, para definir el contexto global de la situación del grupo. La Encuesta sobre Discapacidad Autonomía y Situaciones de Dependencia (EDAD) permite profundizar en las actividades y la participación de las personas con discapacidad en el ámbito educativo, laboral, y económico, así como en las ABVD (INE, 2008). El marco de esta investigación ofrece una perspectiva amplia de las características del grupo y sus condiciones, y sitúa los derechos a través de la descripción de las limitaciones y necesidades que otorga la deficiencia (INE, 2010).

1.4. POSICIONAMIENTO ANTE LA TERMINOLOGÍA EN EL ESTUDIO

Esta descripción conceptual fundamenta y explicita la postura que se ha tomado ante la investigación de los dos términos, discapacidad y diversidad funcional. Por una parte, el enfoque cualitativo de la investigación se ha supeditado a las muestras del estudio, desde el respeto a las posturas de los participantes. Algunos de estos pertenecían a sectores que se posicionan claramente ante uno u otro término. Por ello, en las técnicas de recogida de datos cualitativos a los informantes, se han formulado las cuestiones atendiendo al término de diversidad funcional y/o discapacidad en función de la terminología que adoptaba cada informante. En las entrevistas cualitativas a técnicos/as de servicios de orientación también se han formulado las cuestiones desde los dos términos, ya que se desconocía la preferencia de los técnicos frente a uno u otro concepto. Por otra parte, en la muestra cuantitativa se ha adoptado el término genérico discapacidad, desde la formulación que se ha utilizado para el resto de la muestra que ha participado en el *Proyecto Diseño de la carrera y gestión del talento emprendedor* (I+D plan estatal 2013/2016-excelencia, coordinado por la Dra. Magdalena Suárez Ortega. Plan Estatal I+D 2013-2016. Referencia: EDU2013-45704-P. Financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad. Periodo de ejecución 2014-2018. Web <http://transitions.careers/>), el cual se ha desarrollado en paralelo a esta tesis doctoral.

El posicionamiento de la investigadora ante el estudio se ha realizado desde el término genérico de discapacidad, basándose en las clasificaciones del concepto que se han explicitado en el apartado anterior, y en la evolución del propio término en el marco contextual español (Egea García y Sarabia Sánchez, 2001). También desde la análisis de la Web of Science (2019) sobre los dos términos, el término “disability” arroja 270.136 entradas, frente a las 48.525 entradas del término “functional diversity”, no siendo todas estas búsquedas asociadas al término de diversidad funcional. Siguiendo con los análisis bibliométricos a través de la bases de datos ERIC, encontramos el término “disabilities” asociado otros términos más específicos como: *Adventitious impairments, attention déficit disorders, behavior disorders, communications disorders, Congenital Impairments, Developmental Disabilities, Diseases, Hearing Impairments, Inclusión o Injuries* entre otros. El término diversidad funcional no encuentra términos específicos o relacionados con el concepto de discapacidad. Por ello, se adopta el término discapacidad para referirse al colectivo y analizar

la literatura científica. No obstante, se han tenido en cuenta estudios científicos sobre el término diversidad funcional, todos ellos realizados en el contexto español, y ubicados en el paradigma del modelo del foro de la vida independiente (Foro de vida independiente y diversidad, 2019) (FVID). También en el enfoque de las Administraciones públicas, como la valenciana, se ha impuesto el concepto de diversidad funcional, a través de los órganos y sistemas de clasificación, por lo que se ha adoptado este enfoque en las técnicas de recogida de datos, ya que la mayor parte de la muestra se ha recogido en este contexto (GVA, 2019).

A lo largo de este estudio se utilizan los términos de discapacidad intelectual, física, mental y sensorial (en sus dos modalidades visual y auditiva) para referirse a los grupos que se han analizado, tomando como referencia la literatura científica que se ha analizado y los indicadores de análisis que aparecen en los estudios cuantitativos sobre el grupo. Cabe señalar que el uso de estos términos se aborda desde un enfoque científico. En la actualidad la discapacidad y/o diversidad funcional va más allá del uso de estas nomenclaturas y requiere del análisis profundo de la realidad y condiciones del colectivo, así como de su funcionalidad en el contexto, desde los principios y enfoques de esta investigación.

Finalmente, el concepto de dependencia se ha tomado como base para definir las barreras y obstáculos de las personas con discapacidad, los factores asociados a su condición, así como las implicaciones de los derechos en el colectivo, a la hora de determinar recursos de apoyo y patrones de funcionamiento en el contexto personal y laboral.

2. MARCO TEÓRICO-LEGAL DE LA DISCAPACIDAD

El marco teórico legal general de las personas con discapacidad ubica las referencias legislativas en tres vertientes: la internacional, la nacional y finalmente la autonómica. Esta última se sitúa en la Comunidad Valenciana, ya que la mayor parte de la muestra se ha recogido en este contexto y se trata de un ámbito donde las competencias de Educación, Sanidad y Servicios sociales están descentralizadas. El desarrollo de la normativa específica, referente al trabajo y las medidas de fomento de empleo se desarrolla en el epígrafe 3.2 al especificar cada una de las modalidades de inserción en el mercado laboral.

2.1. MARCO INTERNACIONAL

La publicación de la Convención Internacional de los derechos de la discapacidad (ONU, 2006), la cual esta ratificada por el sistema jurídico español (BOE, 2008), establece el marco de referencia de los derechos de las personas con discapacidad a nivel mundial. Los principios generales que señala la Convención son: “el respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas; la no discriminación; la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas; la igualdad de oportunidades; la accesibilidad; la igualdad entre el hombre y la mujer; y el respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con

discapacidad y de su derecho a preservar su identidad” (art. 3. ONU, 2006). Este ordenamiento jurídico señala el compromiso de los estados a garantizar y promover los derechos de: igualdad y no discriminación; mujeres con discapacidad; niños y niñas con discapacidad; toma de conciencia; accesibilidad; derecho a la vida; situaciones de riesgo y emergencias humanitarias; igual reconocimiento de personas ante la ley; acceso a la justicia; libertad y seguridad de la persona; protección contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes; protección contra la explotación, la violencia y el abuso; protección de la integridad personal; libertad de desplazamiento y nacionalidad; derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad; movilidad personal; libertad de expresión y de opinión y acceso a la información; respeto a la privacidad; respeto del hogar y de la familia; educación; salud; habilitación y rehabilitación; trabajo y empleo; nivel de vida adecuado y protección social; participación en la vida política y pública; y participación en la vida cultural, las actividades recreativas, y el esparcimiento (ONU, 2006, arts. 5-30).

El derecho al trabajo y al empleo se recoge en los anteriores preceptos y garantiza la igualdad de condiciones, así como la oportunidad de un trabajo libre en un contexto laboral inclusivo y accesible para las personas con discapacidad. La garantía de este derecho obliga a los estados miembros a promover y arbitrar las medidas y acciones en las personas con discapacidad. Estas se consiguen con la promoción de sus derechos básicos y laborales, y la adopción de estrategias que faciliten la accesibilidad y la oportunidad de empleo, a través de las políticas de fomento de empleo ajustadas a sus necesidades (ONU, 2006).

La Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin Barreras, a través de las directrices del Comité Económico y Social de la Unión Europea, señala como ámbitos de acción: “la accesibilidad, participación, igualdad, empleo, educación y formación, protección social, sanidad y acción exterior”. (European Comisión, 2010, p. 4). Establece como estrategias y planteamientos de las políticas públicas: “la sensibilización”, “el apoyo financiero”, “las estadísticas de recopilación y seguimiento de datos y mecanismos de coordinación”, y “la información y seguimiento” (European Comision, 2010, pp. 10-12). Posteriormente, *el Dictamen del Comité Económico y Social sobre las mujeres con discapacidad*, realiza observaciones sobre el colectivo enfatizando la situación inferior de estas respecto a los hombres, en lo referente al trabajo y empleo. Se subraya la necesidad de promover de la equidad entre hombres y mujeres, así como fomentar la conciliación familiar, en un contexto que garantice las condiciones de seguridad y salud en el trabajo (Comisión Europea, 2018a). Todo ello, en el marco de un desarrollo sostenible e integrador que fomente la creación de empleo y priorice la lucha contra la pobreza, en un marco del aprendizaje a lo largo de la vida en todos los sectores (Comisión Europea, 2010).

El marco internacional de atención a la discapacidad se encuentra avalado por el “Proyecto de acción mundial de la OMS sobre discapacidad 2014-2021: Mejor salud para todas las personas con discapacidad” (OMS, 2014). En este se señalan como objetivos: “eliminar obstáculos y mejorar el acceso a los servicios

y programas de salud; reforzar y extender los servicios de rehabilitación, habilitación, tecnología auxiliar, asistencia y apoyo, así como la rehabilitación de ámbito comunitario; y mejorar la obtención de datos pertinentes e internacionalmente comparables sobre discapacidad y potenciar la investigación sobre la discapacidad y los servicios conexos". (OMS, 2014, p. 6). Además de los objetivos se establecen las directrices a seguir por los estados miembros, para hacer valer los derechos de las personas con discapacidad a nivel mundial.

En este contexto se constata la existencia de un modelo social de la atención a la discapacidad, que fundamenta la necesidad de hacer valer un conjunto de derechos en la sociedad actual a través de las políticas públicas para facilitar la inclusión del colectivo (Victoria Maldonado, 2013), y al mismo tiempo supone la instauración del modelo social de atención a la discapacidad (Levitt, 2017; Oliver, 2013) en el marco de movimientos sociales y políticos (Beckett y Campbell, 2015).

2.2. MARCO NACIONAL: PRINCIPIOS GENERALES

El ordenamiento jurídico español sitúa el principio general de igualdad en la Constitución Española de 1978, en todos los ámbitos y sectores, incluido el de las personas con discapacidad (art. 14, CE, 1978). El marco legislativo nacional se asienta en la normativa vigente en materia de atención al grupo, la cual se regula fundamentalmente, a través de dos disposiciones: el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

La primera disposición unifica, a través de un texto refundido, tres normativas anteriores, las cuales establecen por primera vez los principios rectores de las políticas de intervención con el colectivo: la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos; la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad; y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. El RD 1/2013 define el concepto de discapacidad como "una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás" (art. 2, RDL 1/2013). La garantía de la accesibilidad a la información se reconoce en el Real Decreto 1112/2018, sobre accesibilidad de los sitios web y las aplicaciones para móviles en el sector público.

También se reseñan como principios generales en el ámbito de atención a las personas con discapacidad: "el respeto de la dignidad inherente; la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas; la vida independiente; la no discriminación; el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición

humana; la igualdad de oportunidades; la igualdad entre mujeres y hombres; la normalización; la accesibilidad universal; diseño universal o diseño para todas las personas; la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; el diálogo civil; el respeto al desarrollo de la personalidad de las personas con discapacidad, y, en especial, de las niñas y los niños con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad; y la transversalidad de las políticas en materia de discapacidad” (art 3, RDL 1/2013).

La incorporación del término *inclusión* en el título de esta disposición señala la relevancia de este concepto, el cual aparece en otras normas legales del ámbito educativo, como la ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación, y la ley orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. En ambos preceptos se establece como principio general de intervención vinculado al principio de equidad. El documento *A guide for ensuring inclusion and equity in education* define el término *inclusión* como “Un proceso que ayuda a superar las barreras que limitan la presencia, la participación y el logro de los alumnos”. (UNESCO, 2017, p. 7). En la actualidad, en el sistema educativo español, la incorporación del principio de inclusión se propone desde estos planteamientos, los cuales se sustentan en las directrices del *Índex for inclusión* (Booth y Ainscow, 2011).

La segunda disposición regula las condiciones que garantizan la igualdad, en el derecho a la autonomía y a la dependencia (art 1, Ley 39/2006) en los términos descritos en el apartado 1.3 de este capítulo. Profundizando en el concepto de autonomía y dependencia encontramos la protección a través de las pensiones no contributivas, establecidas para las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 65% y mayores de 18 años (Orden PRE/3113/2009, de 13 de noviembre; Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo; Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas con discapacidad). Como complemento a estas ayudas se sitúan los subsidios de movilidad y compensación por gastos de transporte para las persona con discapacidad (Real Decreto 1341/2018, de 29 de octubre). Ambas normativas contribuyen a garantizar los principios generales y los derechos que establece la Ley 39/2006 de autonomía y dependencia, tal y como se ha señalado en el epígrafe 1.3 de este capítulo.

2.3. MARCO AUTONÓMICO

La descentralización de las normas básicas del Estado se constata en la Constitución española de 1978 con “sometimiento a la ley y al derecho” (art 103, CE 1978). Siguiendo este precepto, la legislación autonómica desarrollará las normas atendiendo a este principio básico.

En este ámbito territorial, tomando como referencia la Comunidad Valenciana por haberse recogido gran parte de la muestra, encontramos la Ley 11/2003 de 10 de abril del Estatuto básico de las personas con discapacidad, que ha sido modificada por la Ley 9/2018, de 24 de abril de la Generalitat Valenciana establece los principios básicos y el marco legal de las actuaciones a realizar. Esta última norma adapta las directrices establecidas por normas anteriores en el ámbito estatal y autonómico y en la Convención

derechos personas con discapacidad CDPD (ONU, 2006). Algunas de las modificaciones son: la sustitución del término integración por el de inclusión, la sustitución del término minusvalía por el de discapacidad, y la incorporación del término diversidad funcional, el cual ha cobrado mucho uso en el sistema público valenciano (Ley 9/2018). En el ámbito laboral recoge: la garantía del trabajo elegido, la igualdad de trato, las políticas de inserción e inclusión, la fórmula de ocupación protegida, así como la atención especial a: la orientación, la intermediación y el apoyo a la formación profesional y el autoempleo (art. 16., Ley 9/2018).

3. LA INSERCIÓN LABORAL EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La evolución de la inserción laboral en las personas con discapacidad se presenta desde tres vertientes: las directrices de los modelos teóricos que han encauzado la intervención con el colectivo (Anastasiou y Kauffman, 2013; Owens, 2015; Pérez Dalmeda y Chhabra, 2019; Victoria Maldonado, 2013), las distintas modalidades de inserción en el mercado laboral (SEPE, 2019c), y finalmente se ofrece un panorama de la situación actual del colectivo ante el mercado laboral, analizando la desigualdad, las barreras y los obstáculos ante el empleo (Maroto y Pettinicchio, 2014).

3.1. RECORRIDO HISTÓRICO DE LOS MODELOS DE INTERVENCIÓN EN LA DISCAPACIDAD

En España, la integración de las personas con discapacidad arranca del análisis de los modelos que han guiado los ejes y líneas de intervención en con el colectivo los últimos 50 años. Estos modelos se han basado en las políticas públicas hacia el colectivo, las cuales partieron de las políticas de la creación del INSERSO en 1976, los principios rectores de las Constitución Española de 1978, la descentralización de las políticas hacia el colectivo en las distintas comunidades autónomas, y el desarrollo de los movimientos asociativos surgidos en los años 60, 70 y 80 (Jiménez Lara y Huete García, 2010). En los años 70 y 80 emergió en EEUU, Canadá y UK, la proliferación de los *Disability studies* (Toboso Martín, 2018), los cuales han supuesto el estudio de la evolución de los distintos paradigmas y modelos de intervención en la sociedad respecto a las personas con discapacidad, y sus planteamientos se han trasladado a todos los niveles y ámbitos de desarrollo (Albanesi, 2017).

De esta manera, en la actualidad, el desarrollo de los modelos históricos sitúa la intervención con el colectivo en el desarrollo de enfoques basados en la calidad de vida y la inserción en el mercado laboral, así como en la garantía del principio de la equidad, garantizando la igualdad de condiciones en todos los ámbitos. La evolución de estos modelos de intervención, desde el siglo XX, arranca de los planteamientos más remediales y rehabilitadores basados en el modelo médico, y se desarrolla hacia el modelo social de la diversidad funcional, desde el cual surge el modelo de la vida independiente en los años 60 (Velarde Lizama, 2012). El análisis de estos modelos se sitúa en tres vertientes: el modelo médico, el modelo social, y el reciente modelo de diversidad funcional. En la actualidad, en algunos contextos institucionales, como en el caso de la Comunidad Valenciana, coexisten el modelo de diversidad funcional y el modelo social.

3.1.1. EL MODELO MÉDICO

El modelo médico ha estado vigente durante décadas, sobretudo la primera mitad del siglo XX (Velarde Lizama, 2012), y se impuso desde los servicios de rehabilitación y atención a las personas con discapacidad. El enfoque de la intervención se basa en las definiciones de los términos discapacidad, deficiencia y minusvalía que señala la CIDDM (OMS, 1980). En España, el desarrollo de este modelo ha estado marcado por las directrices que estableció la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. En esta ley se concebía la *rehabilitación* como “el proceso dirigido a que los minusválidos adquieran su máximo nivel de desarrollo personal y su integración en la vida social, fundamentalmente a través de la obtención de un empleo adecuado” (art. 18.1). Los procesos que integraban la rehabilitación comprendían: “la rehabilitación médico-funcional, el tratamiento y orientación psicológica, la educación general y especial y la recuperación profesional” (art. 18.2). Este marco legal sitúa los orígenes del principio de integración laboral de las personas con discapacidad en España, y ha supuesto el trazado de las políticas de actuación con el colectivo, en el sector educativo, sanidad, servicios sociales y empleo.

Los primeros ejes de la intervención giraron en torno a la salud y a la educación de la persona, posibilitando programas de rehabilitación dirigidos a paliar las necesidades más básicas del colectivo desde un enfoque médico y rehabilitador. El modelo médico se impuso en el ámbito educativo, a través de la identificación y valoración de las necesidades educativas especiales. Supuso la implantación de los principios de *integración* y *normalización*, con la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (art. 36). Desde esta perspectiva, en los años 90, el diagnóstico marca el eje de la intervención educativa y determina el pronóstico de la intervención, el cual estaba dirigido a prevenir, curar y corregir los aspectos que inciden en la propia discapacidad.

Siguiendo con el modelo médico, el Real Decreto 1723/1981, de 24 de julio señaló al Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO) como órgano encargado de reconocimiento de la condición de discapacidad. Posteriormente, el Real Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre, estableció el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. A partir de esta norma, se desarrolló la implantación de los *Centros Base* y los *Equipos de Valoración* en las distintas comunidades autónomas, los cuales han ido incorporando a profesionales de diferentes cualificaciones, pero el punto de partida ha sido el modelo médico-rehabilitador (IMSERSO, 2007a).

De esta manera, los primeros ejes de la intervención giraron en torno a la salud y a la educación de la persona posibilitando programas de rehabilitación dirigidos a paliar las necesidades más básicas del colectivo desde un enfoque médico y rehabilitador, a través de medidas terapéuticas, compensatorias e individuales a la hora de planificar la respuesta y la intervención desde todos los ámbitos. Este modelo considera que el individuo es el que se adapta a la sociedad, siendo el centro de la intervención y obviando los factores contextuales y sociales. Las bases que sustentan este modelo se sitúan en las limitaciones

funcionales y la causa, la cual puede ser sobrevenida o por enfermedad, y parte de las definiciones de los conceptos de discapacidad, deficiencia y minusvalía (Capítulo 1, epígrafe 1.1.).

3.1.2. EL MODELO DE DIVERSIDAD FUNCIONAL

Según Velarde Lizama (2012), las bases del modelo de diversidad funcional se sitúan en las barreras del contexto, las cuales dificultan la accesibilidad a la educación, trabajo, y cultura desde los medios ordinarios. Apunta por tanto a un origen social de la discapacidad, la cual produce desventajas en el colectivo, imposibilitando la participación en la sociedad por medios ordinarios. El modelo nació en EEUU en los años 60 y se difundió a través de los modelos activistas, especialmente en Reino Unido. La promoción de su ideología se realizó desde las reivindicaciones del propio colectivo (Pérez Dalmeda y Chhabra, 2019), a través del *Movimiento de la Vida Independiente* (MVI) (Foro Vida independiente, 2019 (FVID)). La Convención de los derechos de las personas con discapacidad (CDPD) (ONU, 2006) sienta las bases para establecer los principios de la intervención y los planteamientos y enfoques. Se caracteriza por promover la protección y la igualdad a través de la integración, el desarrollo personal, la comprensión del colectivo y la aceptación social de sus necesidades y derechos.

Este paradigma se está desarrollando constantemente en nuestra sociedad unido a los movimientos sociales que luchan por la justicia social y los principios éticos de intervención con el colectivo (Arenas Conejo y Pié Balaguer, 2014; Moscoso Pérez, 2017). En este contexto, Verdugo Ferreira (2010) presenta una visión del modelo de la discapacidad que integra ambos modelos: el médico y el social, considera que ambos han evolucionado hacia el modelo de la diversidad funcional. Desde su perspectiva, subraya la relevancia de las deficiencias fisiológicas dentro de los contextos sociales, así como la existencia de capacidades en el colectivo, las cuales no han sido visibles desde el modelo de opresión que ha predominado en las décadas anteriores.

Profundizando en el modelo de la diversidad funcional, cabe señalar la importancia de las condiciones sociales que rodean a la grupo, las cuales requieren de la implantación de políticas dirigidas a realizar una aproximación entre la justicia social y los derechos de las personas con discapacidad (Tamayo Rozas, Besoain Saldaña y Rebolledo Sanhueza, 2018).

3.1.3. EL MODELO SOCIAL

El tránsito del modelo médico rehabilitador al modelo social surge desde los planteamientos de la CIF (OMS, 2001), la cual sienta las directrices del modelo biopsicosocial. Las principales aportaciones fueron: la organización de las estrategias, las estadísticas de los tratamientos, y la medición, evaluación y registro de resultados. Se caracteriza por clasificar la salud, el funcionamiento y los estadios y grados de la discapacidad (Epígrafe 1.1, Capítulo 1). Desde este enfoque se promueve una evaluación basada en el contexto, la cual promueve la integración de las personas con discapacidad en la sociedad.

Las bases de este modelo se sitúan en: la segregación y los prejuicios sociales del grupo, las cuales generan dificultades de participación y desigualdad social, promoviendo un enfoque social del problema, y en los derechos reconocidos en las Convención de derechos de las personas con discapacidad (ONU, 2006; Palacios Rizzo, 2008). Las principales aportaciones son la promoción de la accesibilidad y la participación para incrementar la autonomía y la independencia de la personas con discapacidad. Según Toboso Martín (2018), supone una “construcción social” (p. 785), y la superación de la deficiencia y la discapacidad, desde los principios de accesibilidad y participación, como ejes centrales del acercamiento hacia el colectivo siguiendo las directrices que establece el Proyecto de acción mundial sobre discapacidad 2014-2021: Mejor salud para todas las personas (OMS, 2014).

El estudio de Anastasiou y Kauffman (2013) analiza y justifica los argumentos del modelo social situándolos en la diferenciación entre deficiencia y discapacidad, la primera hace referencia a limitaciones funcionales, y la segunda a limitaciones de oportunidades que tienen su origen en el contexto social. También señala el estudio, el carácter de exclusión del grupo provocado por la marginación que ha sufrido a lo largo de la historia, en parte por la influencia de los modelos médicos, y la necesidad de promover cambios en la sociedad.

El enfoque del modelo se sitúa en la concepción de las capacidades de Amantye Sen y Marta Nussbaum (Crespo, 2007), el cual ha sido analizado profundamente en el contexto del colectivo por otros autores (Levitt, 2017; Oliver, 1986; Oliver, 2013). El modelo ha recibido críticas, y estudios como el de Sisti (2015) sugieren la necesidad de modelos híbridos que sitúan las teorías naturalistas basadas en el modelo médico, junto a las activistas basadas en la fundamentación de derechos hacia el grupo. Otros estudios más profundos subrayan el papel que ejerce el contexto social en la toma de decisión de las personas con discapacidad, y la importancia de ejercer la autodeterminación desde la autonomía y libertad (Ho, 2008).

El recorrido de estos modelos teóricos permite visualizar los principios rectores de la intervención con el colectivo: integración, normalización, accesibilidad, participación, autonomía, independencia, y finalmente la inclusión, a través de la historia y los acontecimientos más relevantes que han marcado el desarrollo y implantación de los modelos (Santórsola, Acosta, Giuliano, Antón y Arroyo, 2013). En la actualidad el principio general de la inclusión sienta las bases de la intervención con el colectivo y recoge los planteamientos teóricos y la evolución de los modelos anteriores (Oliver y Barnes, 2010).

3.2. MODALIDADES DE INSERCIÓN LABORAL

La inserción en el mercado laboral en las personas con discapacidad se encuentra mediada por múltiples factores que inciden en las preferencias laborales del colectivo, y al mismo tiempo presenta valores más bajos respecto a la población sin discapacidad (Aguilar Conde y Yusta Sainz, 2017). Existen estudios científicos que señalan mayores dificultades del grupo, menor satisfacción laboral y niveles salariales más bajos, y estas circunstancias instan a los poderes públicos a afrontar las barreras para facilitar la integración

laboral del grupo (Schur, Han, Kim, Ameri, Blanck y Kruse, 2017). Algunas de estas modalidades de integración la constituyen los trabajadores por cuenta ajena, los cuales se regulan por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones del grupo exigen planes de actuación a realizar desde los servicios de orientación para hacer frente a: necesidades, limitaciones y requerimientos de apoyos y recursos en la situación particular del colectivo. Las políticas públicas y las entidades y servicios de orientación constituyen el eje básico para encauzar el diseño de estos itinerarios y acciones de orientación y asesoramiento. Las estrategias y acciones se adecuan a las necesidades, intereses, proyecciones y características de los demandantes de empleo. Atendiendo a estas dimensiones y a las particularidades del colectivo se realiza una clasificación de las diferentes modalidades de inserción laboral (SEPE, 2019c), las cuales requieren de itinerarios personalizados de inserción laboral dentro del proyecto profesional de cada persona (Sánchez García, 2009) y orientación en el contexto del proyecto profesional (Sánchez García y Suárez Ortega, 2018).

Según el Real Decreto Legislativo 1/2013 del Texto refundido de la ley general de las personas con discapacidad y su inclusión social, existen tres modalidades básicas de integración laboral: el empleo ordinario (en empresas ordinarias, administraciones públicas y servicios de empleo con apoyo), el empleo protegido (enclaves laborales y centros especiales de empleo), y el empleo autónomo (art. 37.2). Estas modalidades de integración se reconocen desde los principios de autonomía en la toma de decisiones (art. 6), el derecho al trabajo (art. 36), y el derecho a la orientación, registros y colocación (art. 38). No obstante, la variabilidad de las condiciones del grupo, implica dificultades a la hora de ejercer sus derechos y ha determinado que sean un grupo de exclusión social, atendiendo a la tipología de su discapacidad y grado, circunstancias personales, factores contextuales, nivel de formación y género (INE, 2017c; SEPE, 2019c). Ante esta situación, y haciendo valer los derechos sociales del colectivo, y según lo dispuesto en el Servicio Público de Empleo Estatal, (SEPE) (2019c), se plantean distintas opciones desde las políticas públicas para favorecer la integración laboral.

3.2.1. EMPLEO ORDINARIO

El trabajo en la empresa ordinaria, en las personas con discapacidad se realiza desde distintas circunstancias: inserción en la empresa, empleo protegido y empleo en las administraciones públicas. Estas formas de integración en el mercado laboral están asociadas a dimensiones, factores y circunstancias personales y contextuales, y al mismo tiempo a las condiciones de la situación de discapacidad. El enfoque de las capacidades (Toboso Martín, 2018) sienta las bases del diseño de los itinerarios personalizados de inserción en cada caso, y de la determinación de la modalidad de inserción para cada persona. También el nivel de formación es un aspecto clave a considerar junto a las capacidades (INE, 2017d).

El desempeño de puestos de trabajo en las empresas ordinarias requiere de estudios previos, que en España son realizados por *El Centro de Referencia Estatal de ayudas técnicas y autonomía personal* (CEAPAT). Este organismo dispone de protocolos específicos que analizan las condiciones de accesibilidad, adaptación, valorando los productos de apoyo, desde una perspectiva individualizada ajustada a las condiciones de cada puesto de trabajo (CEAPAT, 2009). El estudio del IMSERSO (2008) analiza las buenas prácticas de instituciones y organismos para la adaptación de los puestos de trabajo en las personas con discapacidad en las distintas modalidades de inserción de la empresa ordinaria.

3.2.1.1. EMPRESA ORDINARIA

En la empresa ordinaria, tanto pública como privada, existe un reconocimiento de la obligatoriedad de la contratación en un porcentaje no inferior al 2%, para las empresas con un número que supere a 50 trabajadores, salvo que existan convenios colectivos y se apliquen medidas alternativas (art. 42. RDL 1/2013; RD 364/2005). En esta modalidad existen medidas de fomento del empleo para el colectivo a través de subvenciones y bonificaciones de las cuotas de la seguridad social (Ley 43/2006; RD 1451/1983; RD 170/2004). Estas medidas arrancan de las disposiciones recogidas en la Ley 13/1982 de integración social del minusválido, siendo la primera norma jurídica en el España que reconoce los derechos al trabajo en las personas con discapacidad.

Otros incentivos y bonificaciones a las personas con discapacidad en la empresa ordinaria se encuentran recogidos en: las distintas modalidades de contratos formativos y de aprendizaje (art. 11., RD 1/1995), las bases de la formación profesional dual (art. 6., RD 1529/2012), y en los contratos de interinidad para sustituir a un trabajador con incapacidad transitoria por otro desempleado con discapacidad (disposición adicional 9ª Ley 45/2002).

3.2.1.2. ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Las convocatorias de acceso al empleo público en las Administraciones Públicas que se realizan en España, tanto a nivel nacional como autonómico y/o local, reservan un porcentaje de puestos a cubrir para el colectivo de personas con discapacidad. Las directrices para regular el empleo en las personas con discapacidad se establecen en la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, y Ley 30/1984 de la Función Pública. La actualización más reciente se concreta en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se establece la obligatoriedad de reservar un cupo no inferior al 7% de las convocatorias a personas con discapacidad (art. 59). Las condiciones de acceso al empleo público requieren del respeto de las condiciones de accesibilidad desde la propia condición de discapacidad (art. 53). De esta manera, las convocatorias de la administración pública se realizan teniendo en cuenta estos dos aspectos.

3.2.1.3. EMPLEO CON APOYO

Dentro de la empresa ordinaria, el empleo con apoyo es una medida de inserción laboral para las personas con discapacidad, y se encuentra recogido en el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. En esta norma se define de esta manera:

Se entiende por empleo con apoyo el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes. (art.2, Real Decreto 870/2007)

El RDL 1/2013 recoge esta misma definición en el artículo 41 de esta normativa. Entre las principales acciones que se señalan se sitúan: la orientación, asesoramiento y acompañamiento; el acercamiento y ayuda al trabajador; el apoyo en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias; el adiestramiento; el seguimiento y la evaluación del proceso; y el asesoramiento e información a la empresa (art.2, Real Decreto 870/2007).

Algunos estudios científicos ponen de manifiesto la eficacia de las estrategias del empleo con apoyo de los compañeros de trabajo en la empresa ordinaria (Becerra Traver, Lucero Fustes y Montanero Fernández, 2017). Estas experiencias requieren del entrenamiento de los preparadores laborales en competencias y habilidades a la hora de llevarlos a cabo (Mercado García, Roldán y Rivera, 2017). La evidencia científica señala la práctica de esta medida de fomento de empleo entre las personas con discapacidad intelectual, y los beneficios que genera con el apoyo supervisado, individualizado para optimizar la capacitación de los trabajadores (Meacham, Cavanagh, Shaw y Bartram, 2017).

Esta modalidad de inserción laboral se ha puesto en práctica principalmente en el grupo de personas con discapacidad intelectual (McInally, 2008; Melling, Beyer y Kylsby, 2011; Meacham et al., 2017). En este contexto se apunta como estrategia la necesidad de fomentar enfoques basados en fortalezas y educación entre los empleadores (Rashid, Hodgetts y Nicholas, 2017). Las estrategias de colaboración entre los servicios de salud mental y los empleadores optimizan la eficacia de los resultados en esta modalidad de inserción (Holwerda, Fokkens, Engbers y Brouwer, 2016). En esta modalidad la figura del intermediador laboral es esencial para el mantenimiento de los lugares de trabajo (Izuzquiza Gasset y Rodríguez Herrero, 2016).

3.2.2. EMPLEO PROTEGIDO

Entre las modalidades de empleo protegido se distinguen los enclaves laborales y los centros especiales de empleo. Ambos están reconocidos en el Real Decreto legislativo de 29 de noviembre de 2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, como modalidades de empleo protegido a través de las cuales se fomenta el empleo en el grupo (art. 37). Los primeros están regulados por el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, y constituyen un tránsito entre los Centros especiales de empleo y la empresa ordinaria y suponen una aproximación al empleo ordinario, facilitando el conocimiento de las empresas hacia el colectivo (art.2, Real Decreto 290/2004).

Los Centros Especiales de empleo realizan actividades productivas de bienes y servicios, incorporando un porcentaje de al menos el 70% de la plantilla entre los trabajadores, e incorporan unidades de apoyo para la dar soporte al ajuste personal y social de los trabajadores (art. 43, Texto refundido Real decreto 1/2013). Pueden estar constituidos por organismos públicos o privados (art.45, Texto refundido Real decreto 1/2013) y reciben compensaciones económicas por parte de la administración (art.44, Texto Refundido Real decreto 1/2013). Los Centros Especiales de Empleo están regulados por el Real decreto 2273/1985, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros especiales de empleo. Las unidades de apoyo están reguladas por el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los centros especiales de empleo.

Estudios científicos sobre esta modalidad de integración en España indican su validez para la integración de personas que encuentran más dificultades en la inserción laboral, también señalan que están mayoritariamente constituidos por sociedades limitadas, tanto públicas como privadas y la mayor concentración se sitúa en Andalucía (Gelashvili, Camacho Miñano, y Segovia Vargas, 2016).

3.2.3. EMPLEO AUTÓNOMO

Una tercera estrategia de inserción en el mercado laboral para las personas con discapacidad es el trabajo autónomo. En España, la regulación del trabajo autónomo, se establece en la Ley 20/2007 del Estatuto del trabajo autónomo. Respecto al colectivo de personas con discapacidad se establecen directrices y normas a seguir en la Ley 14/2013 de apoyos a los emprendedores y su internacionalización (art. 30). Estas medidas estaban ya establecidas a través de la Orden TAS/1622/2007, por la que concedían subvenciones a los programas de promoción del empleo autónomo. Las últimas modificaciones, respecto a los incentivos y bonificaciones en las personas con discapacidad, se han establecido con la con la Ley 6/2017 de Reformas urgentes del empleo autónomo (art. 32). Estudios científicos analizan las políticas públicas del emprendimiento en las personas con discapacidad y el alcance de estas a través de las medidas de fomento de empleo, y aportan propuestas técnicas y organizativas entre las entidades y servicios de orientación,

públicos y privados, enfatizando la relevancia de las entidades específicas en las personas con discapacidad (Roldán Martínez, 2017).

La Unión Europea subraya la necesidad de promover el emprendimiento en el sector femenino, a través de los fondos de microfinanciación (Comisión Europea, 2018a), y se sitúa como una de las estrategias para la inserción laboral del colectivo que fomenta la igualdad y equidad entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Esta alternativa supone una vía de desarrollo del proyecto profesional/vital vital (Boutinet, 1994; Boutinet, 1999; Guichard, 2016; Sánchez García y Suárez Ortega, 2018), el cual viene limitado por diversos factores. El estudio de los emprendedores/as con discapacidad requiere del análisis de los factores que median su inserción en el mercado laboral, asociados a sus propias condiciones. También precisa del análisis de las competencias de gestión de la carrera, los aspectos básicos para desarrollar el emprendimiento autónomo, así como la formación necesaria para desarrollar el emprendimiento dentro de su proyecto profesional/vital. Este estudio está sujeto a la línea de investigación iniciada en el proyecto “Diseño de la carrera y gestión del talento emprendedor” (I+D plan estatal 2013/2016-excelencia, coordinado por la Dra. Magdalena Suárez Ortega. Plan Estatal I+D 2013-2016. Referencia: EDU2013-45704-P. Financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad. Periodo de ejecución 2014-2018. Web <http://transitions.careers/>).

Los resultados de los estudios recogidos en el Policy Brief on Entrepreneurship for People with Disabilities señalan como dificultades a la hora de inclinarse por el emprendimiento: la falta de confianza en sus aspiraciones; la percepción de arriesgado de su negocio; las dificultades de financiación de sus proyectos, la discriminación que pueden sufrir por el consumidor; el incremento de sus costes para recibir ayuda de aquellas actividades que no pueden realizar por sí solos; y la recomendación de algunos orientadores de no optar por el autoempleo (OECD; 2014).

3.3. SITUACIÓN ANTE EL MERCADO LABORAL

A continuación se presenta la situación de las personas con discapacidad ante el mercado laboral, y se justifican los datos que evidencian la desigualdad y las barreras y obstáculos ante el empleo frente a las personas sin discapacidad. Se justifica la descripción de la situación con datos sociodemográficos y de estudios científicos.

3.3.1. LA DESIGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL

La Estrategia Europea 2020 establece las directrices y prioridades de los países miembros para articular las políticas y hacer frente a los riesgos de pobreza, promoviendo un crecimiento inteligente, integrador y sostenible (European Commission, 2010). El Informe Mundial de la Discapacidad (IMD) señala la prevalencia de un porcentaje del 15% entre la población mundial, así como un incremento de este sector marcado por el envejecimiento de la población (OMS, 2011). El mismo estudio indica las tipologías con mayor exclusión

a las personas con discapacidad o deficiencia intelectual y salud mental. Los obstáculos de las personas con discapacidad que señala el IMD son: políticas y normas insuficientes; actitudes negativas; prestación insuficiente de recursos; problemas con la prestación de servicios; financiación insuficiente; falta de accesibilidad; falta de consulta y participación; y falta de datos rigurosos (OMS, 2011). Algunas de las propuestas que realiza para abordar las dificultades ante el empleo son: la adaptación de los puestos de trabajo y sus condiciones; la mejora de las percepciones sobre el grupo entre los empleadores; el fomento de los beneficios fiscales entre las empresas; y la inclusión de supervisiones adaptadas a las necesidades de cada persona (OMS, 2011). Estos datos señalan la relevancia de las personas con discapacidad a nivel mundial y al mismo tiempo ponen de manifiesto la necesidad de arbitrar políticas que garanticen la igualdad de oportunidades para hacer valer derechos reconocidos en la CDPD (ONU, 2006), los cuales se ratifican en el estado español (BOE, 2008). Existen organismos como, el *International Disability Alliance* (IDA), vinculados a la Organización de las Naciones Unidas y a otras organizaciones no gubernamentales, que promueven la aplicación de los derechos de las personas con discapacidad a nivel mundial a través de programas y proyectos desde el respeto de los derechos y principios reconocidos a nivel internacional (IDA, s.f).

Según datos del informe, *El estado de la pobreza. Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España 2008-2018. 9º Informe* (European Anti Poverty Network, 2019) (EAPN), “en el año 2018, el 31,1 %, es decir, prácticamente una de cada tres personas con discapacidad, está en riesgo de pobreza y/o exclusión, cifra que es un 28 % (7 puntos porcentuales) más elevada que la que soportan las personas sin discapacidad” (EAPN, 2019, p. 15). Al mismo tiempo señala el mismo informe, que la existencia de trabajo no protege de la pobreza, sino que requiere de la consideración de otros factores como el incremento de la población ocupada a tiempo parcial, y la reducción de valor del trabajo, así como del tiempo de duración de los contratos (EAPN. 2019).

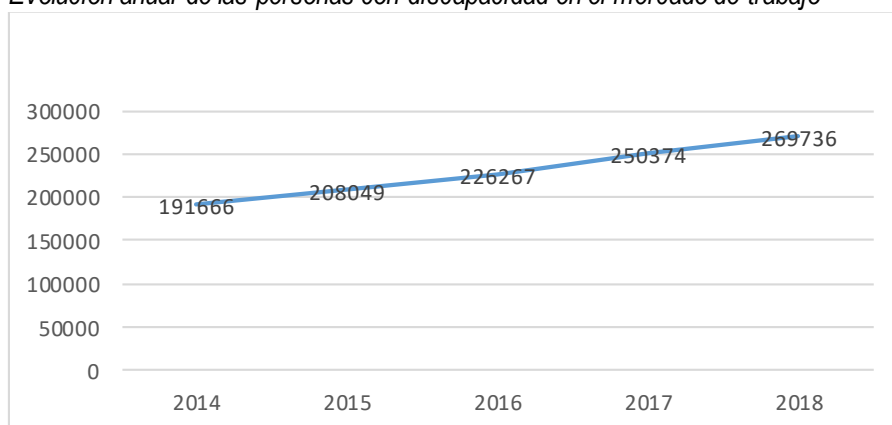
El *Documento de reflexión. Para una Europa sostenible de aquí a 2030* establece la necesidad de crear puestos de trabajo de calidad para las personas con discapacidad, anclado en la desigualdad del grupo. Al mismo tiempo señala la necesidad de enfrentarse a la desigualdad desde la consideración de un grado de inclusión socioeconómica insuficiente (Unión Europea, 2019). En este contexto, existen en España instrumentos como La Bolsa Social (s.f) que se constituyen como plataformas de financiación participativa y han financiado empresas dirigidas a facilitar la accesibilidad, la información, la vida social y el espacio público de las personas con discapacidad (Unión Europea, 2019). Estas experiencias sustentan las políticas de los poderes públicos siguiendo las directrices del *Documento de reflexión. Hacia una Europa sostenible en 2030* (Comisión Europea, 2019) para garantizar la inclusión del colectivo, la calidad de empleo y las condiciones de trabajo, así como las medidas fiscales que tengan en cuenta los grupos más vulnerables dentro del mercado de trabajo.

Los datos de la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral señalan un incremento en la afiliación a la seguridad social desde 2014-2018 (SEPE, 2019b). Estos resultados se presentan en el

Gráfico 1.1:

Gráfico 1.1.

Evolución anual de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo



Fuente: Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con discapacidad Estatal. Datos 2018 (SEPE, 2019b, p.27)

La descripción de la situación de los trabajadores con discapacidad se presenta a través de los indicadores publicados en el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2017a). Los datos constatan la desigualdad del colectivo de personas con discapacidad en el acceso al mercado laboral, mediada por el grado de discapacidad el cual otorga limitaciones del colectivo a la hora de realizar determinadas actividades. En la **Tabla 1.1** se presentan los resultados referentes a la situación de actividad, empleo y paro en la población con discapacidad y sin discapacidad por edades.

Tabla 1.1.

Tasas de actividad, empleo y paro por grupos de edad en 2017

	Tasa: Total	Tasa: Personas sin discapacidad	Tasa: Personas con discapacidad
Actividad	75,1	77,7	35,0
Empleo	62,1	64,4	25,9
Paro	17,3	17,1	26,2
De 16 a 24 años			
Actividad	36,9	37,1	25,4
Empleo	22,7	22,9	11,1
Paro	38,6	38,3	56,2
De 25 a 44 años			
Actividad	88,6	90,0	50,6
Empleo	74,1	75,5	35,7
Paro	16,4	16,1	29,6
De 45 a 64 años			
Actividad	73,4	78,3	30,3
Empleo	62,3	66,6	23,5
Paro	15,2	14,9	22,5

Notas

1) Son las personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013

2) Los resultados de celdas cuyo valor sea inferior a 5,0 (5.000 personas u hogares) deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Los resultados señalaron porcentajes inferiores de actividad y empleo en las personas con discapacidad para todos los grupos de edad, respecto a las personas sin discapacidad. Al mismo tiempo, los porcentajes de paro son superiores en las personas con discapacidad. Se observa en el periodo comprendido entre los 25 y 44 años los mayores porcentajes de actividad y empleo y menores en paro en el grupo de personas con discapacidad.

En la **Tabla 1.2** se presenta la relación entre la tasa de actividad y empleo por sexos:

Tabla 1.2
Tasa de actividad por sexos en 2017

	Tasa: Total	Tasa: Personas sin discapacidad	Tasa: Personas con discapacidad
Ambos sexos			
Actividad	75,1	77,7	35,0
Empleo	62,1	64,4	25,9
Paro	17,3	17,1	26,2
Hombres			
Actividad	80,2	83,7	35,1
Empleo	67,6	70,8	26,0
Paro	15,8	15,4	25,8
Mujeres			
Actividad	69,9	71,8	35,0
Empleo	56,5	58,2	25,6
Paro	19,1	18,9	26,7

Notas:

- 1) Son las personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013
- 2) Los resultados de celdas cuyo valor sea inferior a 5,0 (5.000 personas u hogares) deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Los datos visualizan porcentajes de actividad y empleo superiores en los hombres frente a las mujeres. No obstante, las diferencias que se muestran son poco significativas en los tres indicadores entre los dos sexos. El estudio de Lindsay, Cagliostro, Albarico, Mortaji y Srikanthan (2019) evidencia la desigualdad entre ambos sexos basándose en las tasas de empleo, los salarios inferiores, las expectativas familiares y la falta de confianza entre las mujeres. Al mismo tiempo sugiere la necesidad de enfoques de orientación adaptados al género en las distintas transiciones al empleo, motivado por la escasez de estudios cualitativos frente a los cuantitativos, vinculados a la toma de decisiones y a la participación de las mujeres en el mercado laboral y sus dificultades.

En la **Tabla 1.3** se presentan las tasas de actividad y empleo y tipo de discapacidad. Los resultados señalan que los mayores porcentajes de actividad y empleo corresponden a la discapacidad sensorial, 51,2% de actividad y 42,3% de empleo; y en mayor nivel a la discapacidad auditiva frente a la visual. Las tasas menores corresponden a la discapacidad física originada por el sistema neuromuscular, con unos valores del 31,8% de actividad y 24,5% de empleo.

Tabla 1.3*Tasas de actividad y empleo por tipo de discapacidad en 2017*

	Actividad	Empleo
Total	35,2	25,9
Física y otras: Total	41,3	31,7
Física y otras: Sistema osteoarticular	45,2	35,4
Física y otras: Sistema neuromuscular	31,8	24,5
Física y otras: Sistemas cardiovascular, inmunológico y respiratorio	35,4	24,7
Física y otras: Sistemas digestivo, metabólico y endocrino	47,3	36,0
Física y otras: Otros	44,4	33,8
Intelectual: Total	31,2	19,5
Mental: Total	31,1	18,0
Sensorial: Total	51,2	42,3
Sensorial: Sistema visual	44,7	39,0
Sensorial: Sistema auditivo	58,1	45,8
No consta	17,7	14,0

Notas:

1) Son las personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013.

2) Los resultados de celdas cuyo valor sea inferior a 5,0 (5.000 personas u hogares) deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo

3) 'No consta': está formado por los pensionistas que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente y que no están registrados en la Base Estatal de Personas con Discapacidad.

4) El grupo de deficiencia 'Otros' incluye a las personas con discapacidad expresiva, indeterminada, desconocida y, desde 2011, también a las personas registradas en la Tesorería General de la Seguridad Social como afiliadas para las cuales no se dispone del tipo de discapacidad. Los datos de 2011, por tanto, no son comparables estadísticamente con los de años previos.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Los resultados señalan que los mayores porcentajes de actividad y empleo corresponden a la discapacidad sensorial, 51,2% de actividad y 42,3% de empleo; y en mayor nivel a la discapacidad auditiva frente a la visual. Las tasas menores corresponden a la discapacidad física originada por el sistema neuromuscular, con unos valores del 31,8% de actividad y 24,5% de empleo.

En la **Tabla 1.4** se presenta la tasa de actividad y empleo en función del porcentaje de discapacidad.

Tabla 1.4*Tasa de actividad y empleo y porcentajes de discapacidad en 2017*

	Actividad	Empleo
Total	35,0	25,9
De 33% a 44%	57,7	43,9
De 45% a 64%	40,8	27,4
De 65% a 74%	21,0	13,4
75% y más	11,4	9,9
No consta	17,7	14,0

Notas:

1) Son las personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013

2) Los resultados de celdas cuyo valor sea inferior a 5,0 (5.000 personas u hogares) deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo.

3) 'No consta': está formado por los pensionistas que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente y que no están registrados en la Base Estatal de Personas con Discapacidad

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Se observa una disminución de ambos indicadores, actividad y empleo, a medida que aumenta el porcentaje de discapacidad. Ante esta situación se constata la relación positiva entre las dificultades de inserción en el mercado laboral y el porcentaje de discapacidad.

En la **Tabla 1.5** se presenta la relación entre la ocupación y el nivel de estudios en las personas con discapacidad, distribuidas por sexos y su comparativa con las personas sin discapacidad:

Tabla 1.5

Ocupación y nivel de estudios en las personas con discapacidad por sexos en 2017

	Total	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Porcentaje vertical: Total	Porcentaje vertical: Personas sin discapacidad	Porcentaje vertical: Personas con discapacidad
Ambos sexos						
Total	18.648,5	18.167,6	481,0	100,0	100,0	100,0
Analfabetos	39,7	36,3	3,4	0,2	0,2	0,7
Primaria	1.082,5	1.029,5	53,0	5,8	5,7	11,0
Secundaria y programas formación e inserción laboral	9.590,3	9.307,1	283,2	51,4	51,2	58,9
Superiores	7.936,1	7.794,6	141,5	42,6	42,9	29,4
Hombres						
Total	10.162,0	9.883,8	278,1	100,0	100,0	100,0
Analfabetos	26,1	.	.	0,3	.	.
Primaria	681,4	.	.	6,7	.	.
Secundaria y programas Formación e inserción laboral	5.616,7	5.447,3	169,4	55,3	55,1	60,9
Superiores	3.837,8	3.765,8	72,0	37,8	38,1	25,9
Mujeres						
Total	8.486,6	8.283,7	202,9	100,0	100,0	100,0
Analfabetos	13,5	.	.	0,2	.	.
Primaria	401,1	.	.	4,7	.	.
Secundaria y programas formación e inserción laboral	3.973,6	3.859,9	113,8	46,8	46,6	56,1
Superiores	4.098,3	4.028,8	69,5	48,3	48,6	34,2

Notas: 1) Son las personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013; 2) Los resultados de celdas cuyo valor sea inferior a 5,0 (5.000 personas u hogares) deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo; 3) Los resultados " corresponden a secreto estadístico".

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Los datos señalan mayores porcentajes de ocupación en las personas con discapacidad y sin discapacidad en ambos sexos, en el grupo de personas con estudios de secundaria y programas de formación e inserción laboral. Los menores porcentajes de ocupación corresponden en ambos grupos a las personas analfabetas y con estudios primarios. Se observa menor ocupación en las mujeres respecto a los hombres en ambos grupos. La comparativa entre ambos grupos señala mayores porcentajes de ocupación en las personas con discapacidad en ambos sexos en los grupos de personas con estudios de primaria y secundaria y programas de formación e inserción laboral en ambos sexos, en hombres y en mujeres, respecto a las personas sin discapacidad. Estos resultados deberían analizarse desde estudios más profundos que

permitieran constatar los factores que han posibilitado la inserción en el mercado laboral y su relación con las medidas de fomento de empleo.

3.3.2. BARRERAS Y OBSTÁCULOS ANTE EL EMPLEO

En el Informe Mundial sobre la discapacidad se establecen como obstáculos en las personas con discapacidad: “la política y normas insuficientes”; “las actitudes negativas que limitan las posibilidades de empleo e inclusión en las escuelas convencionales”; “la prestación insuficiente de servicios”, así como “las problemáticas en la prestación de los mismos”; “la financiación insuficiente”; y “la falta de accesibilidad, consulta, participación, datos y pruebas” (OMS, 2011, pp. 9-11).

La necesidad de incrementar la conciencia hacia la contratación de estos trabajadores, y eliminar la estigmatizaciones hacia el grupo se señala en el estudio de Vornholt, Uitdewilligen y Nijhuis (2013). Otras investigaciones también manifiestan la percepción de la discriminación entre iguales, a pesar que las personas con discapacidad conocen sus derechos, ya que estos observan desconfianza por parte de sus compañeros de trabajo (Ribas Leal, Domingues de Mattos y Teresinha Fontana, 2013). Estos datos sustentan la necesidad de programas que fomenten la sensibilización, información y concienciación hacia el colectivo, con objeto fomentar la igualdad de condiciones ante el empleo, garantizando los derechos de las personas con discapacidad (ONU, 2006).

La comparativa de la satisfacción laboral entre las personas con y sin discapacidad indica menor satisfacción laboral en Europa en el grupo de personas con discapacidad ocasionada por las limitaciones derivadas de su condición (Pagan Rodríguez, 2011). También se considera que la satisfacción laboral está ligada a todas las esferas de la vida como el ocio y la familia (Pagan Rodríguez, 2012), y que existe una necesidad de incrementar estos valores desde las políticas públicas en el colectivo (Pagán Rodríguez, 2014).

Se constata la existencia de barreras y obstáculos en la accesibilidad al empleo como: la edad, el tipo de discapacidad, el porcentaje de discapacidad y el nivel de formación (Maroto y Pettinicchio, 2014). También se da la circunstancia de que ocupan trabajos con menor nivel de cualificación y experimentan más desventajas en la calidad de vida (Kavanagh, Aitken, Emerson, Sahabandu, Milner, Bentley, Lamontagne, Pirkis y Studdert, 2016).

El tipo de discapacidad es un aspecto relevante a tener en cuenta desde los servicios de orientación y asesoramiento, ya que contribuye a delimitar las barreras específicas de cada grupo. Estudios científicos, sobre las prácticas de empleo con apoyo, señalan la mejora de las intervenciones de orientación y asesoramiento cuando existe un conocimiento profundo de las barreras. Concretamente en el grupo de personas con discapacidad mental y de desarrollo es relevante la falta de habilidades sociales y requeriría intervenir sobre esta barrera desde las prácticas de orientación (Noel, Oulvey, Drake y Bond, 2017).

Los estudios en el grupo de personas con discapacidad mental señalan como dimensiones para afrontar las barreras ante el empleo: el incremento de la autoestima, la reducción de las barreras sociales y la adaptación de los empleos, así como la necesidad de sensibilizar a la sociedad para evitar la discriminación y las actitudes negativas hacia el grupo (Ebuenyi, Syurina, Bunders y Regeer, 2018). En estudios centrados en personas con discapacidad física se manifiesta la necesidad de divulgar e informar sobre la discapacidad y sus condiciones, estas acciones facilitarían la adaptación de los puestos de trabajo (Roessler, Rumrill y Timblin, 2017).

Otras investigaciones de corte cualitativo señalan que la percepción de las barreras está condicionada por el género, el historial laboral previo y los antecedentes educativos de los trabajadores, también indican el papel que ejerce el apoyo social a la hora de afrontar las barreras (Fabian, Beveridge y Ethridge, 2009). El estudio de Tur Porcar, Mas Tur y Belso Martínez (2017) especifica las barreras al emprendimiento en el sexo femenino ligadas a las dificultades de conseguir financiación, las cuales se intensifican por las propias condiciones del contexto personal.

El marco de esta situación se complementa en estudios más profundos que subrayan la necesidad de ampliar la formación de las personas con discapacidad, con objeto de aumentar la contratación, romper barreras e incrementar la igualdad de oportunidades ante el empleo (Baker, Linden, LaForce, Rutledge y Goughonour, 2018). Las investigaciones sobre las barreras del grupo sugieren la necesidad de desarrollar la autoconfianza, las habilidades de comunicación y el uso de las redes sociales; al mismo tiempo subrayan la necesidad de eliminar el modelo del proteccionismo promovido por la familia, fomentando la independencia y las capacidades del colectivo (Lindsay, McDougall, Menna-Dack, Sanford y Adams, 2015). La presencia de discriminación en el trabajo se manifiesta en estudios cualitativos, los cuales sugieren la necesidad de adaptar los contextos de trabajo (Shier, Graham y Jones, 2009). El estudio de Nevala, Pehkonen, Koskela, Ruusuvoori y Anttila (2015) señala como estrategias de afrontamiento a las barreras de empleo: el apoyo del contexto, la capacitación, la organización del trabajo y la flexibilidad de los horarios.

RESUMEN

Se presenta una aproximación conceptual de la discapacidad, diversidad funcional y dependencia a través de la literatura científica y las clasificaciones y nomenclaturas más relevantes que han sentado las bases de estos términos. Las definiciones de los distintos conceptos se sitúan en el marco legal internacional, nacional y autonómico para comprender la evolución de la terminología y las distintas implicaciones en los ámbitos de la intervención: social, educativo, sanitario y empleo, a través del desarrollo legal y la garantía de los derechos fundamentales al colectivo.

Al mismo tiempo se sientan las bases para establecer los diferentes modelos de intervención que han encauzado la intervención con el colectivo a través de los principios generales de normalización, integración, accesibilidad, participación, autonomía, independencia e inclusión, contenidos tanto en el

marco normativo como en la literatura científica. Estos principios se han encauzado a través del desarrollo de los modelos médico, social y finalmente el reciente modelo de diversidad funcional, el cual está anclado en el desarrollo de los movimientos sociales del colectivo a nivel mundial, y en la necesidad de reconocer e instaurar los derechos sociales del grupo reconocidos en la Convención de los derechos sobre discapacidad de la Organización Mundial de la Salud de 2006 (OMS). En primer lugar, el modelo médico, centrado en los planteamientos remediales y rehabilitadores centrados en la persona, se sitúa en el marco científico de la Clasificación internacional de deficiencias y discapacidades de 1980, cuyo desarrollo implicó en España la aparición de las primeras estructuras de atención a las personas con discapacidad a través de los Centros base y los Equipos de valoración, todos ellos basados en un modelo de diagnóstico. En segundo lugar, el modelo social, centrado en la evaluación del contexto, el cual se presenta como una superación del anterior, anclado en la definición de la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud: CIF (OMS, 2001). Desde este modelo se incluyen y se enfocan las intervenciones desde las capacidades de las personas y las nuevas concepciones de la discapacidad. Finalmente, el modelo de la diversidad funcional, pretende ser una superación del anterior reivindicando las condiciones sociales que rodean al grupo y promoviendo la universalidad de las acciones. Se caracteriza por situar las deficiencias fisiológicas dentro de los contextos sociales de accesibilidad y participación. Se constata la coexistencia de los modelos de diversidad funcional y el modelo social en algunos contextos.

Se realiza una descripción de las distintas modalidades de inserción laboral en España a través del marco legislativo que ha determinado las medidas de fomento de empleo con el colectivo: empleo ordinario (empresas ordinarias, administraciones públicas y empleo con apoyo); empleo protegido (enclaves laborales y centros especiales de empleo); y finalmente empleo autónomo, modalidad en la cual se sitúa el marco de este estudio. Se reseñan las dimensiones y aspectos que han condicionado estas modalidades a través de la literatura científica y el marco legal.

El contexto del estudio se sitúa en la descripción de la desigualdad ante el mercado laboral a través de los informes y datos de organismos nacionales e internacionales como la Organización Mundial de la Salud, la Red Europea de Lucha contra la pobreza y la exclusión social y los datos del Instituto Nacional de Estadística. Todos los indicadores fundamentan la situación de desventaja social del colectivo de personas con discapacidad frente a las personas sin esta condición.

Finalmente, se realiza una aproximación a las barreras y obstáculos ante el empleo del grupo, las cuales ponen de manifiesto: la prestación insuficiente de servicios, la financiación insuficiente y la falta de accesibilidad. Estas se intensifican por la percepción de discriminación entre el colectivo dentro del contexto laboral, así como la menor satisfacción ante el trabajo. Otras dimensiones de estas barreras son la edad, el tipo y grado de discapacidad, y el nivel de formación. Se apuntan algunas estrategias para afrontar estas barreras como las necesidades de: divulgar e informar sobre la discapacidad, incrementar la autoestima entre el colectivo, incrementar la contratación, mejorar el apoyo social, adaptar los puestos de trabajo y fortalecer el colectivo femenino.

CAPÍTULO 2. ORIENTACIÓN PROFESIONAL AL EMPRENDIMIENTO

1. ORIENTACIÓN PARA EL EMPRENDIMIENTO
 - 1.1. MARCO CONCEPTUAL EN TORNO AL EMPRENDIMIENTO
 - 1.2. MARCO LEGISLATIVO DEL EMPRENDIMIENTO
 - 1.3. TIPOS DE EMPRENDIMIENTO: APROXIMACIÓN A LA SITUACIÓN EN ESPAÑA
 - 1.4. MODELOS DE ORIENTACIÓN PARA EL EMPRENDIMIENTO
 2. ORGANIZACIÓN DE LAS ENTIDADES Y SERVICIOS DE ORIENTACIÓN
 - 2.1. COORDINACIÓN Y DESCENTRALIZACIÓN DE FUNCIONES Y TAREAS ENTRE SERVICIOS AL EMPRENDIMIENTO
 - 2.2. LAS ENTIDADES EN EL ASESORAMIENTO AL AUTOEMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO
 3. NECESIDADES QUE AFECTAN AL EMPRENDEDOR/A
 - 3.1. NECESIDADES DE ORIENTACIÓN PARA LA CARRERA
 - 3.2. NECESIDADES DE ASESORAMIENTO TÉCNICO: EL PLAN DE NEGOCIO
 - 3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS EMPRENDEDORES/AS
 - 3.3.1. LA FORMACIÓN REGLADA EN EL EMPRENDIMIENTO Y SUS ETAPAS
 - 3.3.2. LA FORMACIÓN CONTÍNUA AL EMPRENDIMIENTO
 - 3.4. APROXIMACIÓN AL PERFIL DEL EMPRENDEDOR/A: LAS COMPETENCIAS
- RESUMEN**

CAPÍTULO 2. ORIENTACIÓN PROFESIONAL AL EMPRENDIMIENTO

1. ORIENTACIÓN PARA EL EMPRENDIMIENTO

La orientación para el emprendimiento se estudia desde el marco conceptual y legislativo, atendiendo a las distintas tipologías de emprendimiento y a los modelos de orientación que se aplican en los procesos de orientación y asesoramiento. Se delimita el marco teórico legislativo de la intervención, así como apuntes de las propuestas y estrategias de políticas y modelos de orientación profesional.

1.1. MARCO CONCEPTUAL EN TORNO AL EMPRENDIMIENTO

El término emprendimiento se recoge en la Real Academia de la lengua Española (RAE) (2019) como “acción y efecto de emprender”, y a su vez “emprender” se define como “acometer y comenzar una obra, un negocio, un empeño, especialmente si encierran dificultad o peligro”. En paralelo al término se utilizan otras acepciones como “*empendurismo, emprededurismo, emprededuría y empredizaje*”, los cuales no están recogidos en este diccionario, y los tres primeros son traducciones de las palabras inglesas “*entrepreneurship*” y “*entrepreneur*”. No obstante, en la literatura científica se utilizan estos términos para referirse al concepto de emprendimiento (Damián Simón, López Azamar, Garza Vargas y Peralta Santiago, 2014; Oliver Germes, Galiana Llinares, Calatayud y Piacentini-Genovart, 2016; Torres Hidalgo, 2016; Uribe Toril y de Pablo Valenciano, 2011).

El término *emprendimiento* está asociado a variables personales y del propio ecosistema emprendedor, las cuales se involucran en la dinámica y el tejido empresarial y productivo (Uribe Macías, 2017). Otros términos afines o vinculados al mismo son: empresa, empresario, innovación y creatividad. El estudio de Reynoso Castillo (2014) analiza la transformación del concepto de empresa, y sugiere la incorporación de aspectos del derecho mercantil, fiscal y laboral, así como la participación del estado para delimitar las obligaciones de las personas que la integran. En el mismo contexto se estudia la aproximación de los términos emprendedor y empresario, la cual ha sido discutida en la literatura científica, y algunos estudios científicos señalan que no se consideran como sinónimos (Lozano Chaguay y Espinoza García, 2016).

La tradición histórica vincula el emprendimiento a la creación de empresas, y puede considerarse como “el conjunto de competencias que se desarrollan en un contexto determinado y que contribuyen a la generación de cosas nuevas” (Uribe Macías, 2017, p. 220). Desde este planteamiento se definen las competencias emprendedoras como:

Un conjunto de competencias, que parte de la actitud de la persona, para captar oportunidades de su entorno, lo cual requiere un pensamiento sistémico, convertirlas en ideas innovadoras con base en su

creatividad y generar proyectos productivos en diferentes campos, para beneficio propio y de su entorno (Uribe Macías y Reinoso Lastra, 2013, p. 14).

Otro término afín al concepto de emprendimiento es el término innovación, y el análisis del uso de ambos términos indica su vinculación a aspectos económicos, y su presencia en los discursos de las políticas públicas. A pesar de ello, el primero se asocia al contexto y rol laboral, y el segundo al desarrollo productivo (Moya Muñoz y Molina Jara, 2017).

En España, de acuerdo con los datos del *Informe Global Entrepreneurship Monitor (GEM)* (2019), se señala la operatividad del emprendimiento por necesidad en el contexto informal, atendiendo a la región donde se constituye, al nivel de edad de los emprendedores, menores de 42 años, y a los niveles de la economía informal (Lafuente Ibáñez, López Domínguez y Poza Lara, 2018). Un estudio más profundo sobre el emprendimiento sitúa al liderazgo dentro de este, así como una aproximación entre las competencias de ambos conceptos relacionadas con el éxito del proyecto emprendedor, las cuales se desarrollan con los procesos de formación (Uribe Macías, 2017).

Siguiendo la perspectiva de Rodríguez Ramírez (2009), otros autores, elaboran cuatro planteamientos para entender el emprendimiento, basados en diferentes enfoques: comportamental, centrado en la relevancia de la personalidad en el comportamiento emprendedor; psicológico, basado en el desarrollo de las necesidades de logro, el locus de control interno y la necesidad de realización personal; económico, situado en el énfasis hacia las oportunidades, y de procesos, el cual supone la interacción entre los procesos internos y externos de la persona a la hora de realizar actividades y acciones vinculadas al emprendimiento (Rodríguez Díaz y Urbiola Solís, 2019). Este planteamiento configura el emprendimiento desde un enfoque ecléctico y holístico del fenómeno, que permite realizar aproximaciones al concepto desde diferentes perspectivas (Rodríguez Ramírez, 2009).

Los recientes estudios sobre el emprendimiento realizan una aproximación entre este término y el concepto de *Iniciativa Emprendedora Creativa (IEC)*, la cual se define como “el resultado de un proceso emprendedor caracterizado por la innovación, el interés creativo y la capacidad de creación de capital intelectual” (GEM, 2020, p. 135). Los estudios profundos sobre el término emprendimiento apuntan definiciones diferentes mediadas por el contexto, diferentes enfoques y el énfasis que se hace de determinados aspectos (Hoppe, 2016b, p. 100). Una de estas acepciones señala: “El emprendimiento es un proceso dinámico y social donde los individuos, solos o en cooperación, identifican oportunidades y hacen algo con ellas para remodelar ideas en actividades prácticas o específicas en contextos sociales, culturales o económicos” (Berglund y Holmgren, 2013, p. 18).

En este estudio nos posicionamos ante el término, desde la definición del emprendimiento como: una iniciativa basada en la innovación y creación de productos que permiten la autorrealización de un proyecto personal y profesional, anclado en intereses y motivos personales, el cual genera beneficios económicos a

la persona y crecimiento en la sociedad, sin obviar todas las formas que conlleva, en el ejercicio como autónomo o empresario.

1.2. MARCO LEGISLATIVO DEL EMPRENDIMIENTO

El marco legislativo europeo sobre el emprendimiento se ubica en las directrices de la Comisión Europea, a raíz de la crisis económica de los últimos años, y han supuesto en España la incorporación de nuevos perfiles de emprendedores/as (Torres Marín, González Rodrigo y Bordonado Bermejo, 2019). De esta manera, la Comunicación de *la Comisión Europea 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, fundamenta las políticas de intervención, en el desarrollo de la innovación y la sociedad digital, y en el marco de la educación, formación y aprendizaje a lo largo de la vida (Comisión Europea 2010).

Respecto al emprendimiento social, la Comunicación *de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las Regiones. Iniciativa en favor del emprendimiento social*, señala como estrategias: construir un ecosistema para promover las empresas sociales en el centro de la economía y la innovación sociales; desde la cual se establecen las medidas para mejorar el acceso a la financiación, la visibilidad del emprendimiento social y el entorno jurídico (Comisión Europea, 2011). Posteriormente, se concreta en el *Plan de acción sobre el emprendimiento 2020. Relanzar el espíritu emprendedor sobre Europa*, la necesidad de abrir enfoques y nuevas perspectivas adaptadas a los colectivos con dificultades como los inmigrantes, mujeres, jóvenes y personas con discapacidad (Comisión Europea, 2013). Se establecen las directrices en tres áreas de intervención: “educar y formar en materia de emprendimiento para promover el crecimiento y la creación de empresas; reforzar las condiciones marco para los emprendedores, eliminando las actuales barreras estructurales y prestándoles apoyo en las fases cruciales del ciclo vital de la empresa; y dinamizar la cultura del emprendimiento en Europa: crear una nueva generación de emprendedores “(Comisión Europea, 2013, p. 6).

Los objetivos de las políticas del plan se sustentan en las prioridades de conseguir un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, que posibilite el desarrollo de la formación para mejorar las cualificaciones y la formación a lo largo de la vida (Comisión Europea, 2010; CEDEFOP, 2010; CEDEFOP, 2006; ELGPN, 2015; ELGPN, 2011), adecuando éstas a la demanda de necesidades del mercado laboral, a través de acciones integradas que incluyan la orientación, el asesoramiento y la formación.

En España, el marco legal del emprendimiento y sus distintas modalidades, se establece principalmente en diferentes normas básicas, las cuales sitúan las bases del ordenamiento jurídico y su desarrollo. En la **Tabla 2.1** se presenta un esbozo del marco normativo y los aspectos que regulan estas normas:

Tabla 2.1**Marco legislativo nacional del emprendimiento y sus ámbitos**

Norma	Aspectos de la temática
Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo	Marco jurídico del trabajador autónomo
Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.	Líneas, derechos y directrices de los trabajadores autónomos
Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.	Medidas de fomento del emprendimiento
Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.	Regulación del emprendimiento en todos los ámbitos y contextos
Ley Orgánica 4/2011, de 11 de marzo, complementaria de la Ley de Economía Sostenible, por la que se modifican las Leyes Orgánicas 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.	Fomento de la formación profesional en el marco de las unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
Orden ESS/1299/2013, de 1 de julio, por la que se regula el procedimiento de concesión del sello "Entidad adherida a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016".	Impulso medidas emprendimiento joven
Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.	Desarrollo de la economía sostenible
Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.	Modificaciones en temas de autoempleo, trabajo autónomo y economía social
Ley 5/2011, de 4 de marzo, de Economía Social	Marco jurídico de entidades de economía social
Resolución de 15 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de diciembre de 2017, por el que se aprueba la Estrategia Española de Economía Social 2017-2020.	Promoción de la economía social

Fuente: Elaboración propia

El concepto de emprendedor que establece la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización señala: "Se consideran emprendedores aquellas personas, independientemente de su condición de persona física o jurídica, que desarrollen una actividad económica empresarial o profesional, en los términos establecidos en esta Ley" (art. 3).

La regulación de la figura del trabajador autónomo, desde el enfoque del autoempleo, se indica en los preceptos que establece la Ley 20/2007 del fomento del trabajo autónomo. En esta norma se define a los trabajadores autónomos como "a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial" (art. 1.1). También la norma acoge las medidas de fomento del empleo autónomo en el marco de una cultura emprendedora (art. 27);

la garantía de la formación y el asesoramiento técnico (art. 28); el apoyo financiero a los emprendedores (art. 29); y los incentivos y medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo (capítulo II, Título V).

En España, el Acuerdo por el que se aprueba la Estrategia Española de la Economía Social 2017-2020, establece los ejes de la política nacional en esta materia, los cuales se basan en: el apoyo al empleo y al emprendimiento; el impulso a la consolidación de las empresas de economía social y su crecimiento; la generación de mecanismos innovadores de participación; el impulso de la economía digital; el fomento de la participación institucional; el desarrollo de esta en el marco de la Agenda Internacional; el incremento de la visibilidad de las entidades que desarrollan economía social, así como su difusión; el fomento la igualdad de género y de la inclusión social en la economía social; el impulso de responsabilidad social en el marco de las entidades de la economía social; y la participación de la Economía Social en el diseño e implantación de la Agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Resolución de 15 de marzo de 2018, pp. 31279-31280). Entre las medidas de actuación se sitúa el fomento del emprendimiento social en el colectivo de personas con discapacidad, a través de incentivos al fomento del trabajo autónomo, así como el seguimiento a través de indicadores (Resolución de 15 de marzo de 2018, pp. 31307- 31311).

Por otro lado, en el estado español se fomentan e incentivan las medidas para los trabajadores con discapacidad que quieran convertirse en trabajadores autónomos. De esta manera, la Ley 20/2007, garantiza la igualdad en los derechos profesionales de los trabajadores autónomos, y la no discriminación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 del Texto Refundido del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, “la acción protectora hacia el grupo, a través de las prestaciones en materia de reeducación y rehabilitación” (art. 26); “las medidas de fomento de empleo hacia el colectivo” (art. 27); y los “beneficios en la cotización a la seguridad social” (art. 32).

En la misma línea de fomento de empleo en las personas con discapacidad, el marco legislativo español establece con la Ley 31/2015, de 9 de septiembre por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento del trabajo autónomo y de la Economía Social, las bonificaciones en las cuotas empresariales de la seguridad social, y en las empresas y cooperativas de inserción en los supuestos contratos de trabajo referidos a personas en riesgo de exclusión social, a través de bonificaciones y reducciones en las cuotas a la seguridad social, como medidas de fomento de empleo (art. 9).

En el ámbito de las distintas comunidades autónomas existe normativa jurídica que regula el emprendimiento y la creación de empresas, atendiendo al principio de descentralización recogido en la Constitución Española de 1978 (CE, 1978). En el caso de la Comunidad Valenciana encontramos un ejemplo de la normativa que recoge el marco contextual del emprendimiento y sus temáticas, tal y como se referencia en la **Tabla 2.2:**

Tabla 2.2**Marco legislativo del emprendimiento en la Comunidad valenciana y sus ámbitos**

Norma	Aspectos de la temática
Ley 2/2012, de 14 de junio, de Medidas Urgentes de Apoyo a la Iniciativa Empresarial y los Emprendedores, Microempresas y Pequeñas y Medianas Empresas	Incentivos de apoyo al tejido productivo y a la puesta en marcha de actividades
Orden 2/2017, de 1 de febrero, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas destinadas a la promoción de la economía sostenible	Fomento economía sostenible
Ley 1/2017, de 1 de febrero, de la Generalitat, por la que se crea la Agencia Valenciana de la Innovación	Organismos de soporte al emprendimiento
Decreto legislativo 2/2015, de 15 de mayo, del Consell, por el que aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana	Regulación jurídica de las cooperativas
Ley 3/2015, de 2 de abril, de la Generalitat, de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de la Comunidad Valenciana	Regulación jurídica de las Cámaras de Comercio
Ley 2/2015, de 2 de abril, de la Generalitat, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Comunidad Valenciana.	Participación ciudadana
Ley 4/2014, de 11 de julio, de modificación de la Ley 8/2003, de 24 de marzo, de la Generalitat, de Cooperativas de las Comunidad Valenciana	Ordenamiento cooperativas
Orden 15/2017, de 20 de julio, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras y se establece el procedimiento de concesión de las ayudas del Programa de fomento del trabajo autónomo en la Comunidad Valenciana.	Ayudas fomento trabajo autónomo
Orden 2/2019, de 14 de enero de 2019, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se modifica parcialmente la Orden 15/2017, de 20 de julio, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras y se establece el procedimiento de concesión de las ayudas del Programa de fomento del trabajo autónomo en la Comunidad Valenciana.	Ayudas fomento trabajo autónomo
Orden 11/2019, de 2 de diciembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se establecen las bases reguladoras de determinadas ayudas para el fomento de las empresas cooperativas, las sociedades laborales y las empresas de inserción, en la Comunidad Valenciana	Ayudas a cooperativas, sociedades laborales y empresas de inserción

Fuente: Elaboración propia

1.3. TIPOS DE EMPRENDIMIENTO: APROXIMACIÓN A LA SITUACIÓN EN ESPAÑA

El emprendimiento y sus tipologías permiten distintas clasificaciones, y según Uribe Macías y Reinoso Lastra (2013), se puede clasificar por ámbitos, atendiendo a: los sectores de producción, en artístico, cultural, social, deportivo; el tipo de población, juvenil, rural y universitario; la etapa de formación en

temprana, naciente, sostenible, nuevo emprendimiento, creciente, y dinámico o innovador; y al propósito, en necesidad oportunidad, innovador y alto impacto.

Por otro lado, Almodóvar González (2018) señala que se puede clasificar el emprendimiento desde el punto de vista de la motivación por emprender en: emprendimiento por necesidad y el emprendimiento por oportunidad. El estudio de Acs (2006) describe al primero, como la conducta guiada por el emprendedor cuando no encuentra otra opción mejor para insertarse en el mercado laboral, y los datos señalan mayor porcentaje de abandono entre estos emprendedores. El segundo se basa, en la percepción de una oportunidad de negocio en un contexto no explotado dentro del mercado. Las diferencias entre ambas tipologías estriban en el crecimiento económico, el cual se produce sólo en el emprendimiento por oportunidad. El mismo estudio sugiere la adopción de los índices de los dos tipos de emprendimiento, como indicadores de crecimiento económico, así como la idea de ejercer de guía para las políticas de los programas de desarrollo del emprendimiento. En la misma línea se sitúa el estudio de Liñán Alcalde, Fernández Serrano, y Romero Luna (2013), en el cual se subrayan los vínculos entre el desarrollo económico, el emprendimiento y los valores culturales.

Por otro lado, el *Informe GEM España 2018-2019* (Global entrepreneurship monitor, GEM, 2019) establece el panorama de la situación del emprendimiento en España, a través de las distintas formas de emprendimiento y su desarrollo. Al mismo tiempo realiza una aproximación a la motivación por emprender, la cual se sitúa principalmente en la oportunidad en un porcentaje del 70.7%, frente a la necesidad en el 22.6% y otros motivos el 6.7% (GEM, 2019). El mismo informe, dentro de la tipología de emprendimiento asociado a la oportunidad, analiza la evolución entre los años 2005 y 2018. El estudio señala como primer motivo, la búsqueda de la independencia, seguida del incremento de ingresos y finalmente del mantenimiento de los mismos. Además, se percibe la pérdida de valor del motivo vinculado a la búsqueda de la independencia entre los años 2008 y 2014. En la **Tabla 2.3** se presentan los resultados:

Tabla 2.3

Descripción del emprendimiento por oportunidad según las razones: evolución histórica en España

	Otros casos	Mantener ingresos	Aumentar ingresos	Mayor independencia
2005	0.0%	11.1%	34.5%	54.4%
2006	1.3%	12.9%	32.6%	53.2%
2007	6.2%	8.1%	34.1%	57.1%
2008	0.3%	10.8%	42.3%	46.6%
2009	4.8%	14.3%	33.6%	47.3%
2010	5.2%	16.5%	35.0%	43.3%
2011	8.6%	19.4%	33.3%	38.7%
2012	10.5%	19.0%	32.5%	33.2%
2013	8.5%	16.2%	33.2%	42.1%
2014	8.4%	16.6%	35.9%	39.2%
2015	3.3%	9.1%	32.6%	55.1%
2016	3.4%	8.8%	45.0%	42.8%
2017	8.1%	9.7%	25.2%	57.1%
2018	6.1%	10.7%	32.4%	50.8%

Fuente: Informe GEM España 2018-2019, 2019, p. 72

Otro criterio de clasificación del emprendimiento es el número de empleados, atendiendo a la normativa vigente y a los datos de emprendimiento en España. De esta manera, las distintas formas de emprendimiento que existen se pueden aglutinar en tres vertientes: emprendimiento autónomo, con o sin empleados, empresarios, los cuales adoptan diferentes formas a la hora de constituirse como emprendedores y se aglutinan en sociedades limitadas, emprendimiento cooperativo, empresas propiamente dichas.

En este contexto, cabe tener en cuenta otros aspectos del trabajo autónomo además del número de empleados, como la situación de pluriactividad de los trabajadores y las edades de estos. En este sentido, el estudio sobre *Trabajadores autónomos, personas físicas, en alta en la seguridad social*, de 30/09/2019 (SEPE, 2019a) indica los datos del Instituto Nacional de Empleo (INE), referente al empleo autónomo en España, y la distribución por situación profesional y edades, correspondientes al tercer trimestre de 2019. Los datos señalan mayores frecuencias de trabajadores autónomos sin asalariados frente a los autónomos con asalariados, así como frecuencias superiores para los trabajadores autónomos sin pluriactividad. Respecto a los datos sociodemográficos, los mayores niveles se sitúan en los varones con una franja de edad entre los 40 y los 54 años. Los datos se presentan en las **Tablas 2.4 y 2.5**:

Tabla 2.4

Trabajadores autónomos, personas físicas, en la seguridad social, según régimen, por situación profesional

	TOTAL	RETA	MAR
Autónomos Personas Físicas	1.978.541	1.967.886	10.655
Nº Autónomos sin asalariados	1.539.708	1.531.328	8.380
Nº Autónomos con asalariados	438.833	436.558	2.275
Nº Autónomos con 1 trabajador	224.722	223.330	1.392
Nº Autónomos con 2 trabajadores	92.575	92.100	475
Nº Autónomos con 3 trabajadores	46.770	46.587	183
Nº Autónomos con 4 trabajadores	26.257	26.175	82
Nº Autónomos con 5 y más trabajadores	48.509	48.366	143
Número de asalariados	911.740	907.707	4.033
Nº Autónomos sin pluriactividad	1.844.557	1.844.399	10.158
Nº Autónomos con pluriactividad	123.984	123.487	497

Fuente: Fichero de afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social, en Secretaría de Estado de Empleo (2019a)

Notas:

RETA (alta en régimen especial autónomos, es el régimen especial para autónomos)

MAR ()

Tabla 2.5

Trabajadores autónomos, personas físicas, en la seguridad social, según sexo, por edad

	Total	Varones	Mujeres
Total	1.978.541	1.279.233	699.308
MENOR DE 25 AÑOS	35.694	23.599	12.095
DE 25 A 39 AÑOS	486.248	295.633	190.615
DE 40 A 54 AÑOS	903.256	591.131	312.125
DE 55 AÑOS O MAS	553.343	368.870	184.473

Fuente: Fichero de afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social, en Secretaría de Estado de Empleo (2019a)

Los resultados del emprendimiento en España señalan porcentajes mayores en los hombres frente a las mujeres. En la línea de buscar la aproximación entre ambos sexos, se sitúan estudios que indican diferencias entre las mujeres y los hombres, basadas en las actitudes, la autoeficacia, las cuales resultan significativas a la hora de concretar acciones de orientación entre ambos grupos y desarrollar programas formativos enfocados a la población emprendedora (Da Fonseca Oliveira, Soares, Moriano y Laguía, 2015).

En último lugar, cabe mencionar el emprendimiento social, el cual se ha adoptado en los últimos años tanto a nivel de trabajadores autónomos, como en la forma de empresas de trabajo cooperativo, las cuales describen acciones de Responsabilidad social corporativa (RSC) o Responsabilidad social Empresarial (RSE), y se regulan mediante la normativa señalada en las formas de emprendimiento derivadas del emprendimiento corporativo.

1.4. MODELOS DE ORIENTACIÓN PARA EL EMPRENDIMIENTO

Los modelos de orientación para el emprendimiento utilizan distintos enfoques, los cuales implican programas y estrategias de intervención diferentes. La investigación de Palomares Montero, Chisvert-Tarrazon y Suárez Ortega (2019) apunta la escasez de estudios sobre orientación al emprendimiento que profundicen en aspectos anclados al desarrollo del proyecto vital, y señala que la mayor parte de la investigación empírica sobre la temática se centra en el proyecto empresarial. Al mismo tiempo, subraya la necesidad de optimizar los modelos de orientación y formación profesional de carácter integral, dirigidos a incrementar la motivación por emprender desde planteamientos integrales y holísticos. Partiendo de este supuesto, se apuntan algunos enfoques y/o modelos susceptibles de aplicarse en la orientación profesional al emprendimiento, y se señalan los aspectos más relevantes en el desarrollo de la carrera emprendedora:

- El enfoque del diseño de vida de Di Fabio (2016) permite el asesoramiento con esta metodología basándose en los beneficios que otorga el autoconocimiento a la hora de incrementar la conciencia sobre la carrera y la trayectoria vital. La perspectiva se sitúa en el modelo de construcción de la carrera de Savickas (2005), a través de la diseño de vida, y permite una aproximación hacia el emprendimiento, mediante la entrevista de construcción de la carrera. En este modelo, la autorreflexión sobre el ciclo vital, las oportunidades/necesidades y las planificaciones que requiere la carrera emprendedora, permiten tomar decisiones y enfocar el proyecto emprendedor. Al mismo tiempo, permiten la delimitación de las motivaciones intrínsecas y extrínsecas, las cuales posibilitan una aproximación más ajustada a las necesidades de autorrealización personal desde un enfoque integral (Antonioli, Nicolli, Ramaciotti y Rizzo, 2016).

- El enfoque de la orientación profesional centrado en el proyecto empresarial se caracteriza por el corte empresarial y está centrado en aspectos financieros, aunque no rehúye otros como la innovación, la creatividad y el mercado de trabajo.

- El enfoque basado en la formación financiera y empresarial, el cual parte de los intereses de los emprendedores/as en la formación. El proceso de toma de decisión de emprender despierta interés en las necesidades de formación de los emprendedores/as dirigidas al ámbito empresarial (Palomares Montero et al., 2019). Estas necesidades requieren del diseño de itinerarios de orientación que incluyan programas formativos dirigidos a complementar estos aspectos (Climent-Rodríguez y Navarro-Abal, 2016). En este enfoque, el soporte que ofrece la formación continua es relevante para implementar los itinerarios, a través de las distintas entidades, servicios y contextos de aprendizaje.
- Modelo centrado en la persona, través de itinerarios de personalizados de empleo, atendiendo al perfil profesional, necesidades y expectativas de la persona, establecido en los Servicios Públicos de Empleo Estatales (BOE, 2019). Este modelo, de acuerdo con las exigencias de los nuevos planteamientos de la orientación profesional, requiere de un análisis del autoconocimiento y del diseño de planes de acción ajustados a las necesidades de las personas (Climent Rodríguez y Navarro Abal, 2016).
- Enfoques basados en los modelos de negocios y la orientación empresarial sitúan la orientación de los emprendedores/as en la orientación al cliente, al mercado y al marketing en el marco de un proceso continuo de la gestión de la calidad del emprendimiento, a través de la gestión empresarial (García-Gasulla Sotelo, Carrión García y Grau Gadea, 2015).
- El enfoque de la orientación al emprendimiento a las pequeñas y medianas empresas, basado en la innovación y las capacidades dinámicas, analiza profundamente el papel de las estrategias de mercado, así como el aprendizaje organizacional, en el papel de la orientación emprendedora; y justifican su eficacia en la competitividad ante el mercado, y en la transformación de productos (Valdez Juárez, Ramos Escobar y Borboa Álvarez, 2019).

2. ORGANIZACIÓN DE LAS ENTIDADES Y SERVICIOS DE ORIENTACIÓN

La organización de las entidades y servicios de orientación en España se regula a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, la cual se establece en el Real Decreto 7/2015 de 16 de enero. Esta norma define los conceptos de servicio y entidades colaboradoras:

Servicio: conjunto coordinado de actividades realizado por los Servicios Públicos de Empleo, que debe prestarse de forma continua y sostenida en el tiempo, y que busca atender derechos o necesidades de sus usuarios con objeto de mejorar su empleabilidad, facilitar el acceso al empleo, y promover la cobertura de las necesidades del sistema productivo (art. 3.a).

Entidades colaboradoras: personas físicas o jurídicas, privadas o públicas, que colaboran con los Servicios Públicos de Empleo en la prestación de los servicios, tales como agencias de colocación, centros y entidades de formación, corporaciones locales, agentes sociales, organizaciones sin ánimo de lucro y otras entidades colaboradoras (art. 3.h).

También clasifica los servicios incluidos en la *Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo* en: Servicio de orientación profesional, Servicio de colocación y de asesoramiento a empresas, servicio de formación y cualificación para el empleo y servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento (art. 7). La misma norma describe al Servicio de orientación profesional, como “un servicio integral” que comprenderá las actividades de: diagnóstico individualizado y elaboración del perfil; diseños de itinerarios personalizados para el empleo; acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario y el cumplimiento del compromiso de actividad; Información y asesoramiento adicional; y apoyo a la gestión de la movilidad laboral (art. 8). Cabe señalar que la prestación se puede realizar por entidades propias o colaboradoras, públicas y/o privadas (art. 6).

2.1. COORDINACIÓN Y DESCENTRALIZACIÓN DE FUNCIONES Y TAREAS ENTRE SERVICIOS AL EMPRENDIMIENTO

La organización de las entidades y servicios de orientación profesional se estructura en entidades públicas y privadas. Las primeras dependen de la Administración pública, y atendiendo a las directrices que establece la Constitución Española de 1978, en los principios de “eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación” (art. 103); son prestadas por la Administración General y/o las Administraciones autonómicas, de acuerdo con las competencias asumidas que señalan sus Estatutos de autonomía (art. 149). Siguiendo este precepto, en el caso de la Comunidad Valenciana, según lo dispuesto en su Estatuto de Autonomía aprobado por la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, se otorga competencia en “trabajo y empleo” (art. 10.3), así como “a las instituciones de de las instituciones públicas de la Comunidad Valenciana, en materias económicas, sociolaborales y de empleo” (art. 42), y se señala la competencia exclusiva en materia de “Gestión de las funciones del servicio público de empleo estatal en el ámbito de trabajo, ocupación y formación” (art. 49.3.8). De esta manera, se han transferido distintas competencias a los organismos autónomos de esta comunidad a través de normativas referentes a: programas de apoyo al empleo; cooperativas y sociedades laborales; Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene; Servicios de Empleo; Regulación del Empleo; Trabajo y relaciones laborales.

En el ámbito nacional se sitúa el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y regulado por el Real Decreto 1383/2008, de 1 de agosto. Este organismo establece el organigrama (art. 3) y las competencias de este, entre las cuales se señalan respecto a las políticas de orientación, promoción, formación, y seguimiento del empleo: “Elaborar y elevar al Ministerio de Trabajo e Inmigración las propuestas normativas de ámbito estatal en materia de empleo, formación para el empleo y protección por desempleo que procedan”; “Impulsar el desarrollo del Sistema Nacional de Empleo en colaboración con los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas prestando especial atención a la coordinación entre las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo”; “Colaborar con las comunidades autónomas y los interlocutores sociales en la elaboración del Programa

Anual de Trabajo del Sistema Nacional de Empleo y los Planes de ejecución de la Estrategia Europea de Empleo, garantizando su evaluación y seguimiento conjunto”; “Mantener las bases de datos que garanticen el registro público de ofertas, demandas y contratos, mantener el observatorio de las ocupaciones y elaborar estadísticas en materia de empleo y desempleo con fines estatales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13.g) de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Instituto Nacional de Estadística por la Ley 12/1989, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública”; “Gestionar los programas de empleo y formación profesional para el empleo, que le correspondan normativamente, y estén consignados en su presupuesto de gastos”; y “Llevar a cabo investigaciones, estudios y análisis sobre la situación del mercado de trabajo y los instrumentos para mejorarlo, en colaboración con las respectivas comunidades autónomas” (art. 2).

La *Guía laboral del ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social 2019*, señala entre los contenidos del Sistema Nacional del empleo: los servicios de orientación profesional; la información y asesoramiento adicional sobre la situación del mercado del trabajo y las políticas de empleo; el apoyo para la gestión de la movilidad laboral, el servicio de formación y cualificación para el empleo; y el servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento (BOE, 2019). En la misma guía se define como objetivos del servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento:

“Apoyar y promover iniciativas emprendedoras y generadoras de empleo y autoempleo, vinculándolas a los usuarios que mejor se ajusten a ellas en función de su perfil y competencias, con especial atención al trabajo autónomo, a la economía social y a la dinamización del desarrollo económico local” (p. 25). El enfoque de las actividades se dirige hacia: el asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento; el fomento de la economía social y del emprendimiento colectivo; el asesoramiento sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo; y el asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación (BOE, 2019).

La clasificación de las entidades y servicios de orientación generales se pueden realizar atendiendo a diferentes criterios, y de esta manera se superponen en las distintas tipologías y prestación de los servicios. En la **Tabla 2.6** se establece un panorama de los criterios de clasificación y tipología de entidades y servicios:

Tabla 2.6.

Tipología de entidades: criterios

Criterios de clasificación	Tipología de entidades
Administración Pública	Estatales, autonómicas y locales
Población que atiende	Entidades Generales, Entidades específicas (destinadas a sectores específicos: universitarios, personas con discapacidad, mujeres,...)
Organismo dependiente	Públicas y privadas: agencias de colocación y puntos de atención al emprendedor

Fuente: Elaboración propia

Desde el punto de vista de la dependencia orgánica de la administración y/o la ubicación, las entidades se pueden clasificar en estatales, autonómicas y locales, teniendo en cuenta la descentralización y transferencia de las competencias en las comunidades autónomas (Ley Orgánica 5/1982). Otro criterio de clasificación es la población que atienden las entidades, hecho que implica la especialización de estas en determinados colectivos y/o sectores específicos, dando lugar a entidades y organizaciones con enfoques propios del colectivo al que se dirigen, tal es caso de las entidades de personas con discapacidad, con distintos tipos de discapacidades, trabajadores autónomos, de mujeres...La titularidad pública o privada constituye otro criterio de clasificación, e implica la existencia de organismos con distinta titularidad entre los Puntos de Atención al Emprendedor (PAE) y las agencias de colocación. Estas últimas se regulan en Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre y se definen como:

...entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que, en coordinación y, en su caso, colaboración con el servicio público de empleo correspondiente, realicen actividades de intermediación laboral que tengan como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades (art. 2).

2.2. LAS ENTIDADES EN EL ASESORAMIENTO AL AUTOEMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO

En el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, que regula la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, se define el objetivo del *Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento*, el cual está dirigido a “apoyar y promover iniciativas emprendedoras y generadoras de empleo y autoempleo, vinculándolas a los usuarios que mejor se ajusten a ellas en función de su perfil y competencias, con especial atención al trabajo autónomo, a la economía social y a la dinamización del desarrollo económico local” (art. 11.1). Para la realización de estas actividades se reconoce en el mismo precepto la coordinación necesaria con las redes de oficinas públicas y privadas encargadas de promover el autoempleo y el emprendimiento, en particular los Puntos de Atención al Emprendedor previstos en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, para prestar asesoramiento y acompañamiento a los nuevos autónomos y emprendedores, incluidos los del ámbito de la Economía Social. Las actividades que comprende este servicio son: asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento; fomento de la economía social y del emprendimiento colectivo; asesoramiento sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo; y asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación.

La condición del grupo exige planes de actuación a realizar desde los servicios de orientación para hacer frente a las necesidades, limitaciones y requerimientos de apoyos y recursos de la situación particular del colectivo. Por ello, es necesario encauzar itinerarios personalizados de inserción profesional, que den respuesta al emprendimiento como salida y opción, dentro del desarrollo del proyecto profesional/vital

(Padilla Carmona, 2010-2013), sentados sobre las bases de la formación como medio de inserción en el mercado laboral a través de la toma de decisiones (Santana-Vega, Medina-Sánchez y Feliciano-García, 2019). De esta manera, el ámbito de intervención en el que se desarrollan los trabajadores autónomos con discapacidad, requiere del análisis de los factores que median su inserción en el mercado laboral, y del análisis de las competencias de carrera y la formación, como aspectos básicos para desarrollar el emprendimiento autónomo como parte de su proyecto profesional/vital.

3. NECESIDADES QUE AFECTAN AL EMPRENDEDOR/A

La carrera del emprendedor/a requiere de acciones en orientación profesional, las cuales deben ser asumidas por las distintas instituciones, entidades y servicios a lo largo de los procesos de orientación que se realizan en cada una de las fases del ciclo vital. Estas tareas se fundamentan en los derechos de orientación, asesoramiento y formación recogidos en el marco europeo y nacional, en el contexto de aprendizaje a lo largo de la vida (ELGPN, 2011; ELGPN, 2015).

3.1. NECESIDADES DE ORIENTACIÓN AL EMPRENDIMIENTO

Las necesidades de orientación al emprendimiento se justifican en el marco de las competencias de gestión de la carrera y de las competencias emprendedoras (capítulo 3, epígrafe 4.1. Las competencias de gestión de la carrera y el proyecto emprendedor; 4.2, las competencias emprendedoras y el proyecto emprendedor), a través de las acciones de orientación profesional que se desarrollan en los distintos procesos de transición a lo largo de la vida (Sánchez García, 2017). En estos procesos se configuran los aspectos vitales que permiten la proyección de metas y aspiraciones personales, y desarrollan las motivaciones intrínsecas y extrínsecas de la persona para poder desarrollar el proyecto profesional (Sánchez García, 2018).

El acompañamiento a los distintos procesos de transición mediante estrategias que incluyan la información y la orientación, y permitan tomar decisiones ancladas en el desarrollo de la carrera profesional, requiere de autonomía y madurez personal (Sánchez García, 2017). Desde esta perspectiva se pueden analizar las diferentes opciones y posibilidades que genera el emprendimiento desde la situación particular de cada persona, y la toma de decisiones se facilita con el acompañamiento que genera la orientación profesional.

3.2. NECESIDADES DE ASESORAMIENTO TÉCNICO: EL PLAN DE NEGOCIO

Los servicios de asesoramiento técnico para el autoempleo, así como la orientación a los planes de negocio se fundamentan en la normativa contenida en el Real Decreto 7/2015 de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. Atendiendo a esta norma jurídica, los servicios de asesoramiento al autoempleo tienen por objeto “apoyar y promover iniciativas emprendedoras y generadoras de empleo y autoempleo, vinculándolas a los usuarios que mejor se ajusten a ellas en función

de su perfil y competencias, con especial atención al trabajo autónomo, a la economía social y a la dinamización del desarrollo económico local” (art. 11.1). En el mismo precepto se señala que la prestación de estas iniciativas se realizará a través de la coordinación entre las oficinas públicas y privadas encargadas de promover el emprendimiento, con especial atención de los Puntos de Atención al Emprendedor (PAE) previstos en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización (art. 11.1.). Estas estructuras están constituidos por oficinas públicas privadas, así como puntos visuales de información y tramitación telemática de solicitudes. Entre otras tareas se encargan de facilitar la creación de nuevas empresas, el inicio de su actividad y la prestación de servicios de información, tramitación de documentación, asesoramiento, formación y apoyo a la financiación empresarial (art. 13.1., Ley 14/2013).

Las actividades que comprende el asesoramiento técnico según el Real Decreto 7/2015 de 16 de enero son: “a) Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento: Comprenderá las actuaciones de información y apoyo cualificado a los usuarios interesados en promover su propio autoempleo o en emprender una actividad productiva que conlleve creación de empleo, y especialmente las iniciativas de seguimiento y apoyo a los emprendedores que hayan optado por la capitalización de la prestación por desempleo mediante fórmulas de asistencia técnica y formación. b) Fomento de la economía social y del emprendimiento colectivo: Comprenderá las actuaciones de difusión, promoción y apoyo a la constitución de cooperativas, sociedades laborales y otras entidades de economía social, así como de formación y asistencia técnica para su constitución y puesta en marcha. c) Asesoramiento sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo: Comprenderá la información cualificada y el apoyo a la tramitación de las ayudas vigentes al emprendimiento, el autoempleo y la economía social. d) Asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación: Comprenderá la información cualificada y el apoyo a la tramitación de los incentivos y medios de fomento de la contratación de las que puedan beneficiarse los emprendedores, en particular los usuarios autónomos y las entidades de la Economía Social” (art. 11.2).

La configuración del proyecto emprendedor requiere de un proceso de acompañamiento en todas y cada uno de las fases del negocio, y la puesta en marcha de competencias de gestión de la carrera, competencias emprendedoras y competencias específicas del negocio. Siguiendo el estudio de Martínez-García, Padilla-Carmona y Suárez-Ortega (2019), las necesidades de asesoramiento técnico a los emprendedores, vinculadas al propio negocio y dirigidas a incrementar el éxito profesional, serían: optimizar el factor diferenciador de los productos que se ofrecen; realizar un ajuste y planificación del propio proyecto; optimizar las relaciones con los clientes; invertir tiempo y esfuerzo; realizar una buena planificación comercial; y generar redes de apoyo y alianzas en la gestión del mismo. Estas necesidades requieren de asesoramiento, ajustes y seguimiento en cada una de las fases del negocio, las cuales se inician en la toma de decisión del emprendimiento y/o punto de partida, continúan en el proceso de implantación, y finalizan en la consolidación y mantenimiento del negocio.

La optimización de los productos que se ofrecen y el análisis de aspectos como la innovación y la creatividad de los mismos (Ley 1/2017, de 1 de febrero, de la Generalitat, por la que se crea la Agencia Valenciana de la Innovación), exigen un análisis previo que permita visualizar su alcance en el mercado. La respuesta del mercado a los productos, dentro del contexto de implantación del negocio, es un factor a tener en cuenta en el proceso de planificación. Los resultados de los análisis determinan la puesta en marcha y los ajustes necesarios en el negocio. Al mismo tiempo las relaciones con los clientes requieren de la implantación de estrategias como el *networking* (Leite, Moraes, y Salazar, 2016) y las habilidades de comunicación con los clientes, así como una adaptación de itinerarios por parte del emprendedor/a. Estas estrategias mejoran el alcance del producto, las relaciones comerciales, y los ajustes de redes de apoyo familiares y/o colaborativas, y permiten definir el coste y analizar la viabilidad del propio negocio.

Además de estas dimensiones, otros aspectos a incluir en el asesoramiento al plan de negocio son: las valoraciones de las formas jurídicas de las empresas, los ajustes económicos, el análisis de las ganancias, pérdidas, costes, así como la rentabilidad del negocio; el grado de innovación, la apertura al mercado; y los requisitos de implantación del negocio.

3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS EMPRENDEDORES/AS

Las necesidades de formación a la hora de emprender se constatan en las bases teóricas y legales del emprendimiento y su puesta en marcha. Se describe a continuación el marco de la formación al emprendimiento en España, y se justifican sus necesidades y requerimientos teniendo en cuenta la modalidad de formación que se realice y la etapa de la trayectoria profesional/vital.

3.3.1. LA FORMACIÓN REGLADA EN EL EMPRENDIMIENTO Y SUS ETAPAS

En España, la formación reglada al emprendimiento se establece a través de la organización del sistema educativo en las distintas etapas, y se regula por la Ley Orgánica de Educación (LOE), de 2006, y la Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE), de 2013 que modifica a la anterior. Ambas normas definen su estructura, la cual se organiza en “etapas, ciclos, grados, cursos y niveles de enseñanza” (art. 3.1. LOE, 2006). Las enseñanzas que se ofrecen son: “Educación infantil, Educación primaria, Educación secundaria obligatoria, Bachillerato, Formación profesional, Enseñanzas de idiomas, Enseñanzas artísticas, Enseñanzas deportivas, Educación de personas adultas y Enseñanza universitaria” (art.3.2. LOE, 2006). En este contexto se sitúa el reconocimiento de la educación al emprendimiento en el sistema educativo español, mediante la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, a través de la cual se establece la obligatoriedad de la incorporación de objetivos, contenidos y criterios de evaluación, dirigidos al desarrollo del espíritu emprendedor y la adquisición de competencias en los currículos de primaria, secundaria, bachillerato y formación profesional (art. 4). La misma norma señala la promoción del emprendimiento en las enseñanzas universitarias (art. 5), así como

la obligatoriedad de formación permanente del profesorado en competencias y habilidades emprendedoras (art. 6). Por otro lado, cabe señalar la regulación de la formación en emprendimiento, a través de la descripción de las competencias clave, concretamente del “sentido de la iniciativa y el espíritu emprendedor”, tanto en las directrices de la Unión Europea (2007), como en su regulación en el sistema educativo español, a través de la Orden ECD/65/2015, de 21 de enero. El marco de referencia para la educación permanente en Europa establece el compromiso de trabajar las competencias clave, y entre ellas está el “sentido de la iniciativa y el espíritu de la empresa”. Se define como *“la habilidad de la persona para transformar las ideas en actos. Está relacionado con la creatividad, la innovación y la asunción de riesgos, así como con la habilidad para planificar y gestionar proyectos con el fin de alcanzar objetivos”* (UE, 2007, p. 13).

Esta situación está generando enfoques formativos distintos dentro del sistema educativo, concretamente en los estudios obligatorios de la Etapa Primaria y Secundaria, respecto a la implantación del emprendimiento. Por una parte, se está instaurando la formación a través de asignaturas específicas, tal es el caso de la asignatura “iniciación a la actividad emprendedora y empresarial” en Educación secundaria. Por otra parte, se está optando por la transversalidad de la formación, a través de la infusión curricular, al igual que la experiencia de algunos programas universitarios (Rosario, Fuentes, Beuchat y Ramaciotti, 2016). Ambas estrategias permiten el tratamiento de la temática del emprendimiento desde diferentes metodologías, y al mismo tiempo pretenden el desarrollo de las competencias de “iniciativa empresarial y espíritu emprendedor” a través de la formación reglada, no obstante existen disparidad de criterios entre la inclusión como asignatura específica y el tratamiento desde la transversalidad (Núñez Ladeveze y Núñez Canal, 2016).

También en el ámbito de la formación reglada, la Formación profesional, constituye un contexto para la formación de futuros emprendedores, a través de las distintas familias profesionales y la organización del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP). Este instrumento permite la ordenación de las cualificaciones profesionales que son susceptibles de ser reconocidas y acreditadas, y es el referente para el reconocimiento de las unidades de competencia profesional en los distintos niveles atendiendo a los conocimientos, autonomía, iniciativa y responsabilidad que se requieren para el desempeño de un puesto de trabajo. La estructura de la formación profesional en España en los ciclos medio y superior permite, a través de la implantación de distintos módulos profesionales como: el Proyecto (P), Empresa e iniciativa emprendedora (EIE) y la formación en centros de trabajo (FCT); el desarrollo de la cultura emprendedora, en un contexto que genera el marco de colaboración entre las empresas y los centros formativos para su inserción en el mercado de trabajo.

En otras etapas educativas como los estudios de grado en España, los cuales están adaptados al Espacio Europeo Superior (EES), existen muchas titulaciones que imparten materias de emprendimiento en sus programaciones, y cada vez más proliferan los másteres propios y oficiales específicos sobre la materia. También existen algunos grados específicos de Emprendimiento, como el grado en “liderazgo emprendedor

e innovación” (LEINN), que se imparte en la Universidad de Mondragón, en el que también participa Florida Universitaria. Respecto a los programas de Doctorado también han proliferado en los últimos años los programas de cooperación entre universidades y empresas como el programa “*start upv*” de la Universidad Politécnica de Valencia. Todo ello, se fundamenta en la enseñanza de habilidades para el emprendimiento desde los currículos académicos de la universidad a través de la mejora de las competencias para la carrera (Espíritu Olmos, González Sánchez y Alcaraz Vera, 2012; Lourenço, Taylor y Taylor, 2013; Rae y Woodier Harris, 2012), y en la importancia de la enseñanza de la competencia para el emprendimiento como parte integrante del resto de competencias de la carrera (Jain, 2011; Marina Torres, 2010; Raposo y Do Paço, 2011).

Por otro lado, en el ámbito de la investigación se están expandiendo estudios científicos en el ámbito del I+D, como el estudio en el que se inserta esta investigación “Diseño de la carrera y gestión del talento emprendedor”, (I+D plan estatal 2013/2016-excelencia, coordinado por la Dra. Magdalena Suárez Ortega. Plan Estatal I+D 2013-2016. Referencia: EDU2013-45704-P. Financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad. Periodo de ejecución 2014-2018. Web <http://transitions.careers/>) que se sitúan en el análisis de las necesidades de formación del emprendimiento. También, en el contexto del emprendimiento en el sector de la discapacidad, destaca en España la Catedra Konecta de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, como promotora de la formación y la investigación en el emprendimiento en este grupo. No obstante, la literatura científica señala que los programas de formación requieren de la capacitación y el entrenamiento de los formadores (Hytti y O’Gorman, 2004). Algunos de estos enfoques de formación promueven programas que aúnan pensamientos críticos junto a la experiencia (Kakouris, 2015).

3.3.2. LA FORMACIÓN CONTÍNUA EN EMPRENDIMIENTO

En paralelo a la formación reglada, se ubica la formación continua, la cual se inserta también en el paradigma del aprendizaje permanente a la largo de la vida (ELGPN, 2015; ELGPN, 2011; Kakouris, 2015), y en el desarrollo de la carrera profesional (Sánchez García y Suárez Ortega, 2018), como parte del desarrollo personal y vocacional. La descripción de la situación de España señala que se desarrolla en el contexto de distintas entidades y sectores y adopta distintas formas. La primera clasificación señala que el Sistema de Formación para el Empleo, dependiente del SEPE, se presta principalmente a través del Estado y de las comunidades autónomas. En el caso de la Comunidad Valenciana las competencias del Estado fueron trasladadas a través del Real Decreto 1371/1992, de 13 de noviembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la gestión de la Formación Profesional Ocupacional a la Generalidad Valenciana. Ambas dependencias permiten recoger los principios, estrategias y acciones a desarrollar por el servicio, así como la organización de las distintas ofertas formativa.

La ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, realiza la descripción del mismo como:

...el conjunto de iniciativas, programas e instrumentos que tienen como finalidad impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que contribuya al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y a su promoción en el trabajo que responda a las necesidades del mercado laboral y esté orientada a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial...(disposición final cuarta).

En la **Tabla 2.7** se expone un esquema de las formas y sectores donde se desarrolla, así como la descripción de las mismas:

Tabla 2.7

La formación continua en el emprendimiento

Tipos de formación	Descripción
Formación programada por las empresas para sus trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> ● Programas de formación para los trabajadores desde las mismas empresas
Formación programa trabajadores ocupados	<ul style="list-style-type: none"> ● Programas de formación sectoriales. ● Programas de formación transversales. ● Programas de cualificación y reconocimiento profesional.
Oferta formativa para trabajadores desempleados:	<ul style="list-style-type: none"> ● Programas dirigidos a cubrir las necesidades detectadas por los Servicios Públicos de Empleo. ● Programas específicos de formación. ● Programas formativos con compromisos de contratación.
Otras iniciativas de formación profesional para el empleo:	<ul style="list-style-type: none"> ● Permisos individuales de formación. ● Formación en alternancia con el empleo. ● Formación de iniciativa privada para la obtención de certificados de profesionalidad. ● Formación de las personas en situación de privación de libertad. ● Formación de los militares de tropa y marinería.

Fuente: <http://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/que-es-sistema-formacion-profesional-empleo.html>

El servicio de formación y cualificación para el empleo se regula en el ámbito de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo (Real Decreto 7/2015, art. 10). Entre sus finalidades se señala la promoción de la formación, cualificación profesional, recualificación y actualización de las competencias profesionales, para facilitar la transición al empleo, a través del ajuste de la oferta formativa y las necesidades del mercado de trabajo (art. 10.1). Entre sus actividades se señalan la Formación profesional para el empleo acorde a las necesidades de los usuarios; el control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación; la evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral; Mantenimiento y actualización de la cuenta de formación; Inscripción, acreditación y selección de centros y entidades de formación profesional para el empleo; y la gestión de los instrumentos europeos para favorecer la movilidad en la formación y cualificación profesional (art. 10.2).

Las conclusiones del estudio de Martínez-García et al. (2019) indican la relevancia de formarse en competencias emprendedoras, así como en aspectos ligados al liderazgo. El estudio profundiza en

aspectos clave relacionados con el éxito de los emprendedores que atienden a la capacidad de formación y actualización continua y a la formación en aspectos relativos a la contabilidad analítica y financiera y actualización de mercado y clientes. También el estudio de Palomares Montero et al. (2019, p. 146) subraya el interés de los emprendedores en formarse sobre aspectos relativos al sector o área de su emprendimiento y a temas financieros.

Otro aspecto que cabe subrayar es el carácter holístico de la formación en competencias de carrera para desarrollar la gestión del talento emprendedor (Oganisjana y Matlay, 2012), y así construir su proyecto profesional (Sánchez García y Suárez Ortega, 2018). Por otra parte, en las personas con discapacidad es necesario tener en cuenta factores como el tipo de discapacidad, el grado de afectación de la misma y el nivel de formación. Teniendo en cuenta estos factores, existen evidencias experimentales de enseñanza de habilidades para gestión de su propio negocio, en personas con discapacidad en el desarrollo (Dotson, Richman, Abby, Thompson y Plotner, 2013). Esta evidencia constituye un ejemplo de los retos que requiere el afrontamiento de itinerarios personalizados de inserción en este tipo de discapacidad, y al mismo tiempo una superación del modelo de empleo con apoyo que ha predominado en la enseñanza de competencias para el grupo de discapacidad en el desarrollo.

3.4. APROXIMACIÓN AL PERFIL DEL EMPRENDEDOR/A: LAS COMPETENCIAS

La formación en habilidades de emprendimiento permite la aproximación al perfil del emprendedor y a las competencias emprendedoras. El estudio de Uribe Macías (2017) describe el modelo del emprendimiento vinculado a factores: personales, de vocación emprendedora, potenciadores, generadores, y determinantes. Entre los factores personales que se aproximan al perfil del emprendedor/a se sitúan determinadas características ligadas a la persona y su relación con el contexto, entre las que se encuentran la creatividad, la iniciativa, la autoconfianza, y la necesidad de logro (Uribe Macías, 2017). Respecto a los determinantes que invitan al emprendimiento encontramos el liderazgo, y de acuerdo con los resultados del estudio de Sánchez García y Suárez Ortega (2017), se justifica la presencia de esta dimensión en las competencias emprendedoras. La presencia del liderazgo permite el uso de estrategias y habilidades dirigidas a conseguir los objetivos personales (Uribe Macías, 2017), que se proyectan en la carrera emprendedora.

Existen otras características ligadas al espíritu emprendedor que se vinculan a las competencias emprendedoras como: la fuerza vital, el deseo de superación y éxito, las habilidades creadoras e innovadoras, la capacidad de toma de decisiones, las actitudes hacia el éxito, la iniciativa y el liderazgo (Lozano Chaguay y Espinoza García, 2016). El análisis de factores ligados al perfil del emprendedor, que recoge el estudio de Uribe Macías (2017) son: el papel de la motivación, el espíritu emprendedor y la percepción de la oportunidad de negocio.

El abordaje del perfil del emprendedor/a en estudios científicos, desde la perspectiva del género señala la relevancia de la autoeficacia tanto en los varones como en las mujeres, sin embargo la literatura científica refleja la significatividad de las familias empresarias y las actitudes en las mujeres (Da Fonseca Oliveira et al., 2015).

En los últimos años, unido al impacto de la crisis económica, se ha producido un incremento del número de autónomos, como medida de inserción en el mercado laboral. Esta situación ha generado la aparición de nuevos perfiles, anclados en la incorporación de la mujer, emprendedores de otras nacionalidades, en el marco de políticas de fomento de emprendimiento. No obstante, los emprendedores/as se encuentran con dificultades de carácter financiero que requieren la protección social del sector (Torres Marín et al., 2019).

RESUMEN

A lo largo del capítulo se revisa el contexto y el marco teórico y legislativo de la orientación profesional al emprendimiento en España, para realizar una primera aproximación a los ámbitos y cuestiones a tener en cuenta en el proceso de orientación. La revisión teórica implica la aproximación a la orientación para el emprendimiento, la organización de las entidades y servicios de orientación al emprendimiento en España, y las acciones de orientación profesional, ancladas en las necesidades de los emprendedores/as.

El capítulo se inicia con la revisión teórica del concepto de emprendimiento para realizar un primer acercamiento a las dimensiones que han resultado relevantes para la conformación del concepto. La revisión concreta aspectos sobre el término y los conceptos más próximos o afines, así como aquellos que se vinculan al mismo. Se introduce el concepto de la *Iniciativa Emprendedora Creativa*, revisado por el reciente *Informe Global de Entrepreneurship Monitor (2020)*. Se concluye el carácter contextual del término emprendimiento, y se da una definición genérica del mismo, que permite expresar una introducción al posicionamiento de la investigadora sobre el término en el estudio que se ha llevado a cabo.

Seguidamente se realiza la revisión del marco legislativo nacional y autonómico, con el ejemplo de la Comunidad Valenciana, para situar la investigación en el ámbito jurídico del emprendimiento y el trabajo autónomo. La descripción de las normas jurídicas permite dar a conocer el traslado de las directrices Europeas al Estado español a nivel nacional, y posteriormente a las Comunidades autónomas. Entre los aspectos que recoge la normativa estatal se sitúa: el marco jurídico del trabajador autónomo, las líneas de intervención con el colectivo, la regulación del emprendimiento a todos los contextos, el fomento de las medidas de formación profesional, el impulso del emprendimiento joven, el desarrollo de la economía sostenible y la implantación de la economía social. Por otra parte, la normativa de la comunidad valenciana recoge aspectos vinculados a: inventivos del tejido productivo, fomento de la economía sostenible, organismos de soporte al emprendimiento, regulación jurídica de las cooperativas y la cámara de comercio, y ayudas a cooperativas, sociedades laborales y empresas de inserción.

A continuación se describen las tipologías del emprendimiento, las cuales permiten diferentes clasificaciones atendiendo a distintos puntos de vista: por ámbitos, haciendo hincapié en los sectores de producción, la etapa de formación y el propósito; según el número de empleados y/o la condición de pluriactividad, las sociedades limitadas o el emprendimiento cooperativo; y según la motivación, en emprendimiento por necesidad u oportunidad, estos últimos se utilizan como indicadores de crecimiento económico. En último lugar, cabe mencionar el emprendimiento social, el cual se ha incentivado en los últimos años desde las acciones de Responsabilidad social corporativa (RSC).

La revisión del estudio bibliométrico de Palomares Montero et al. (2019) sobre los modelos de orientación al emprendimiento indica la escasez de estudios que profundicen en el desarrollo del proyecto vital, así como la necesidad de modelos integrales que mejoren la motivación de los emprendedores. Se apuntan otros enfoques de orientación susceptibles de aplicarse en el emprendimiento como: el enfoque del diseño de vida, el enfoque basado en la formación financiera y empresarial, el modelo centrado en la persona, el enfoque basado en los modelos de negocios, y el enfoque de orientación a las pequeñas y medianas empresas basado en la innovación.

En relación a las entidades y servicios de orientación se describen los conceptos servicios y entidades de acuerdo a lo dispuesto en el Real Decreto 7/2015 de 16 de enero, mediante el cual se regula la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. En la misma norma se describe el Servicio de Orientación Profesional y las acciones que desarrollan, las cuales se desarrollan por la administración general y/o las administraciones autonómicas, según lo dispuesto en los principios de eficacia, jerarquía, desconcentración y coordinación. Estas acciones y servicios se prestan y coordinan por el Sistema Público de Empleo Estatal, órgano al que le corresponde también el *Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento*, y que realiza estrategias de fomento y apoyo de esta modalidad de empleo, teniendo en cuenta las competencias y otorgando especial papel al trabajo autónomo y la economía social. Para la prestación de este servicio intervienen los *Puntos de atención al emprendedor*, regulados por la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, los cuales realizan actividades de: asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento; fomento de la economía social y del emprendimiento colectivo; asesoramiento sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo; y asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación.

Finalmente se describen las acciones de orientación en el marco de las necesidades de los emprendedores en orientación, asesoramiento y formación. Las primeras se sitúan en el contexto de las dimensiones del proyecto profesional, y las competencias de gestión de la carrera y emprendedoras, a través de los distintos procesos de transición profesional/vital. Estos aspectos requieren el acompañamiento en las distintas fases del negocio emprendedor mediante el asesoramiento del plan de negocio, atendiendo a la situación particular de cada persona, y los puntos de apoyo al emprendimiento constituyen un recurso para ello., a través de actividades de asesoramiento técnico. Cabe señalar que estas acciones permiten realizar ajustes y mejoras en el proyecto emprendedor, así como optimizar el proceso de implantación, seguimiento y

consolidación del proyecto, sin obviar las estrategias de fomento, difusión y promoción de la economía social, y el asesoramiento sobre ayudas, incentivos e información sobre los procesos de gestión y tramitación. En el contexto del asesoramiento técnico, resulta relevante el análisis del producto en el mercado laboral, así como el estudio de aspectos como la innovación, la creatividad y el diseño de estrategias de difusión y relación con los clientes.

El último escalón de necesidades se sitúa en las necesidades de formación de los emprendedores/as, las cuales están contempladas en la normativa jurídica de Educación a lo largo de las diferentes etapas del sistema educativo español a través de los currículos. De esta manera, se fundamenta el compromiso para trabajar la competencia del “sentido de la iniciativa y el espíritu de la empresa” en todos los niveles educativos y etapas, incluyendo los programas educativos universitarios y la formación profesional, a través de la inclusión de materias y asignaturas y/o módulos específicos. En un contexto análogo se regula la formación no reglada que contempla distintos tipos de programas formativos como los que se realizan en las mismas empresas, en sectores profesionales, y los programas de cualificación y reconocimiento profesional, que desarrollan las iniciativas públicas o privadas entre otros. Esta formación se realiza a través de los programas de formación continua y contribuye a impulsar y desarrollar la formación en las personas empleadas y ocupadas, mejorando su empleabilidad y la promoción del empleo. La evidencia científica señala la necesidad de formación en competencias emprendedoras y liderazgo, así como la necesidad de los emprendedores/as en formarse en aspectos referentes al sector o área de emprendimiento y a temas financieros. Al mismo tiempo se enfatiza en el carácter holístico de la formación de las competencias de carrera. En el caso de las personas con discapacidad, la literatura científica subraya la necesidad de tener en cuenta el tipo de discapacidad y el grado de afectación a la hora de planificar las actividades formativas, proporcionando los recursos de apoyo y accesibilidad que corresponden.

CAPÍTULO 3. EL PROYECTO PROFESIONAL EN LOS EMPRENDEDORES/AS CON DISCAPACIDAD

1. LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL: TEORÍAS DEL DESARROLLO DE LA CARRERA
 2. EL PROYECTO PROFESIONAL/VITAL
 - 2.1. DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL PROYECTO PROFESIONAL
 - 2.2. EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN: FASES Y VARIABLES DEL PROYECTO PROFESIONAL
 3. EL PROYECTO PROFESIONAL EMPRENDEDOR
 - 3.1. FASES Y DIMENSIONES DEL PROYECTO EMPRENDEDOR
 - 3.2. DIMENSIONES RELEVANTES DEL PROYECTO EMPRENDEDOR
 - 3.3. FACTORES ASOCIADOS AL PROYECTO EMPRENDEDOR
 - 3.3.1. FACTORES PERSONALES DEL EMPRENDIMIENTO
 - 3.3.2. FACTORES ESPECÍFICOS DEL EMPRENDIMIENTO EN LA DISCAPACIDAD
 - 3.4. BARRERAS Y OBSTÁCULOS DEL PROYECTO EMPRENDEDOR
 - 3.4.1. BARRERAS Y OBSTÁCULOS DEL EMPRENDIMIENTO EN GENERAL
 - 3.4.2. BARRERAS Y OBSTÁCULOS ESPECÍFICOS DEL EMPRENDIMIENTO EN LA DISCAPACIDAD
 4. LAS COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON EL EMPRENDIMIENTO
 - 4.1. LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE LA CARRERA Y EL PROYECTO EMPRENDEDOR
 - 4.2. LAS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS Y EL PROYECTO EMPRENDEDOR
 5. EL PLAN DE NEGOCIO Y SU RELACIÓN CON EL PROYECTO EMPRENDEDOR
 - 5.1. CARACTERÍSTICAS DEL NEGOCIO EMPRENDEDOR
 - 5.2. EL EMPRENDIMIENTO SOCIAL COMO PROYECTO
 - 5.3. LAS TICS Y EL PROYECTO EMPRENDEDOR
- RESUMEN

CAPÍTULO 3. EL PROYECTO PROFESIONAL EN LOS EMPRENDEDORES/AS CON DISCAPACIDAD

1. LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL: TEORÍAS DEL DESARROLLO DE LA CARRERA

La evolución histórica de la orientación profesional está guiada por diferentes etapas, las cuales han sido clasificadas de distinta manera por diversos autores. Según Álvarez González y Sánchez García, (2017, p. 26), la última etapa, desde 1970 hasta el año 2000, se denomina “profesionalización de la orientación” y ha dado lugar al “movimiento de educación para la carrera”, el cual surgió en Estados Unidos y se desarrolló en Europa. En esta etapa está se producen acontecimientos y hechos a nivel internacional como: “el surgimiento del *Modelo de Activación del Desarrollo Vocacional y Personal (ADVP)*”; “el movimiento de Educación Psicológica”; “la prestación de la acción orientadora a grupos específicos”; “la aparición de dos asociaciones importantes”, “la American Association for Counseling and Development en 1983 (AACCP)” y “la National Career Development Association en 1986 (NCDA)”; “el surgimiento de la autororientación”; y las nuevas ubicaciones de los servicios de orientación en instituciones de enseñanza como “los *Careers Services* de Reino Unido” y “los departamentos de Orientación en Secundaria en España”, así como en los y en los “contextos laborales y comunitarios” fuera del sistema educativo (Álvarez González y Sánchez García, 2017, pp. 26-29).

A partir del siglo XXI se observan desde las políticas públicas europeas, planteamientos que subrayan la inclusión de la orientación como un proceso continuo, dirigido a todas las personas y sectores (CEDEFOP, 2006; CEDEFOP, 2010), las cuales han sido incorporadas a los distintos países de la Unión Europea. Todo ello, desde el marco de una formación permanente que incrementa la empleabilidad, a través del fomento de la economía, la innovación, la educación, y el aprendizaje a lo largo de la vida en la sociedad digital (Comisión Europea, 2010; ELGPN, 2011; ELGPN, 2015; Ministerio de Economía y Empresa, 2013).

Los enfoques integrales de la orientación constituyen el marco teórico de referencia desde el cual se abordan los interrogantes de esta investigación, apoyándose en los planteamientos de la teoría de D. E. Super (Barclay y Stoltz, 2016; Barclay, Stoltz y Chung, 2011; Sterner, 2012; Super, Savickas y Super, 1996) establecidos para llevar a cabo un sistema de orientación a lo largo de la vida, siguiendo los principios que se han establecido en los organismos internacionales. El análisis de estos enfoques se recoge en estudios como el de Watts y Borbély-Pecze (2011), desde el cual se subraya la necesidad de adoptar sistemas de trabajo en equipo, basados en la cooperación de las estructuras y servicios públicos y privados, para dar respuesta a las directrices de las políticas europeas (CEDEFOP, 2006) en el marco de competencias clave a lo largo de la vida (Comisión Europea, 2018b). Este paradigma implica que las carreras personales se desarrollen en dos ámbitos: la propia identidad de la persona y la formación gradual que va adquiriendo en

todo el proceso y le permite desarrollar distintos roles en la sociedad, y planificar su futuro (Hoekstra, 2011). En el caso de las personas con discapacidad, el afrontamiento de las distintas transiciones en el desarrollo de su carrera sitúa a los usuarios en el contexto de la intervención integral de la orientación profesional (Lorenz, 2011).

El modelo de intervención que sirve de base a este estudio se ubica en el marco de una orientación integral, holística y contextual, la cual arranca de un enfoque de la orientación profesional sistémico, y parte de los planteamientos de Super (Barclay et al., 2011; Savickas y Lent, 1994; Super, Savickas y Super, 1996). Al mismo tiempo, enlaza con el modelo social cognitivo de la carrera (Lent, Brown y Hackett, 1994; Lent y Brown, 2006). Este modelo sitúa las bases del desarrollo de itinerarios personalizados de inserción laboral, de acuerdo con los intereses y preferencias de los usuarios (Bassot, 2012). Al mismo tiempo busca un marco de colaboración entre empresas, instituciones, y entidades de orientación y formación, que aseguren la adquisición de “las competencias de gestión de la carrera” (Sánchez García, 2017, pp. 117-119), las cuales se desarrollan a lo largo de la vida, en el que juega un papel relevante el proceso de formación en las “Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICS)” (CEDEFOP, 2010, pp.10-11).

Este modelo parte de los enfoques de teorías de la carrera en la orientación profesional, a través de distintos modelos, los cuales han realizado “aportaciones en el ámbito teórico y tecnológico” (Álvarez González y Sánchez García, 2017, pp. 41-53). Entre estos destacan como más relevantes y vinculados al enfoque de esta investigación: el modelo socio-fenomenológico de Super, por sus aportaciones a los conceptos de madurez vocacional y el autoconcepto (Sternier, 2012); el enfoque del aprendizaje social para la toma de decisiones de Krumboltz (1979), centrado en la dimensión social desde los principios del aprendizaje instrumental y vicario a lo largo de la vida; y el enfoque socio-cognitivo de Savickas y Lent (1994), basado en las teorías de la autoeficacia, que destaca por la aportación de las competencias cognitivas (Lent y Brown, 2006).

Finalmente, encontramos el modelo del constructivismo social de Guichard (2016) y Savickas (2005). Por una parte, la perspectiva de Guichard (2016) destaca por las aportaciones a la hora de construir la orientación profesional a través de lenguaje y la propia identidad del orientado, en la relación de interacción social que se construye entre ambos. Por otra parte, la visión de Savickas (2005) sobre las teorías de la carrera integra los enfoques diferenciales, de desarrollo y dinámicos. Otorga un papel relevante a la construcción de la carrera profesional, a través de la auto orientación profesional y la reflexión sobre las experiencias laborales y formativas. El autor explica como las personas construyen y desarrollan su carrera con las narrativas de sus discursos otorgando sentido a la trayectoria profesional/vital y a sus propias aspiraciones, centrándose y seleccionando las experiencias que han sido relevantes, a través de la autorreflexión (p. 43). Este modelo sitúa el enfoque de este estudio y las metodologías que se han llevado a cabo, y emerge como un paradigma de intervención a través de la construcción de los discursos narrativos (Savickas, 2012).

2. EL PROYECTO PROFESIONAL/VITAL

Se realiza una aproximación al concepto del proyecto profesional/vital, las dimensiones asociadas al mismo, así como la descripción de las fases y variables vinculadas al proceso, a través de autores que han resultado significativos en la elaboración y consolidación del concepto.

2.1. DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL PROYECTO PROFESIONAL

El concepto del proyecto profesional arranca de las teorías de Savickas y Lent (1994), y se define según Sánchez García (2004) como:

Construcción personal e intencional configurada por la auto-representación vital y profesional, que se basa en una planificación de futuro, sistemática, abierta, flexible y progresiva, y se dirige la autorrealización y al desarrollo de la carrera profesional y vital a lo largo de la vida (p. 349).

Las principales dimensiones que enlazan con esta definición son recogidas por Sánchez García (2018), a través de las características que han señalado distintos autores sobre el concepto: la intencionalidad y consciencia, la perspectiva anticipatoria y temporal, la autorrealización, la expresión de libertad, búsqueda de sentido personal; la complejidad y estructuración; la acción para el cambio; la construcción activa a lo largo de todo el ciclo vital; la flexibilidad, la adaptación crítica y autocrítica; la apertura e interacción; y el aprendizaje para la autogestión de la carrera.

Estas características implican el carácter anticipatorio del mismo a los cambios y etapas profesionales y personales, y determinan que pueda iniciarse en cualquier etapa de la vida, especialmente en las etapas de transiciones (Sánchez García, 2018). De esta forma, en cada una de las etapas de la vida adopta distintas formas, las cuales están mediadas por los factores, condiciones y situaciones del transcurso del ciclo vital y varían desde la etapa adolescente, edad adulta hasta la jubilación (Sánchez García, 2018). Estas etapas se caracterizan por cambios vitales, asociados al ciclo vital/personal y requieren de ajustes y planificaciones en el tiempo, las cuales implican la adopción de distintos roles y la necesidad de adaptarse y reinterpretar las nuevas situaciones (Sánchez García, 2017). Sin obviar, los propios cambios del ciclo vital, las principales transiciones en la carrera profesional se pueden agrupar en las transiciones académicas y formativas y las transiciones profesionales (Sánchez García, 2017).

En la noción del proyecto profesional, cabe incluir el concepto de *adaptabilidad profesional* acuñado por Savickas (1997; 2005), a la hora de construir la carrera profesional y adaptarse a los cambios y transiciones de la carrera. Los aspectos más relevantes de esta noción son la capacidad de auto orientarse, así como la capacidad de adquirir autocontrol personal sobre la propia carrera, mostrando curiosidad, explorando escenarios para determinar la intenciones del propio proyecto profesional (Guichard, 2016). Profundizando en el concepto de *adaptabilidad profesional* encontramos la escala de Savickas y Porfeli (2012), desde la cual se evalúa la preocupación, el control, la curiosidad y la confianza como aspectos clave a la hora de

afrontar las transiciones laborales y los procesos de cambio. Los resultados de la validación de esta escala señalan la relevancia de estas dimensiones en la construcción y configuración del mismo.

2.2. EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN: FASES Y VARIABLES DEL PROYECTO PROFESIONAL

El enfoque de autorreflexión de Guichard (2005), basado en el modelo del construccionismo social, y el enfoque de Savickas (2005) sientan las bases de la construcción del proyecto profesional. Ambos tienen en común el construccionismo social, pero difieren en la forma de abordar los significados. Otros estudios, como el de Pouyaud, Bangali, Cohen-Scali Robinet y Guichard, (2016), se sitúan en el mismo enfoque, y señalan la eficacia de la autoexploración y la reflexión a través de la propia confrontación de motivaciones y expectativas para enfocar el desarrollo de la carrera profesional siguiendo los enfoques de Savickas y Lent (1994). También, las teorías de la autoeficacia, basadas en la teoría de la conducta planificada de Ajzen (1991), justifican la realización del proyecto profesional desde los anteriores enfoques.

El proceso de construcción del proyecto profesional requiere distintas fases, no obstante dependiendo de las técnicas de autoexploración que se utilicen y del contexto, podemos realizar una aproximación diferente a las fases del proyecto. Siguiendo el modelo que proponen Sánchez García y Suárez Ortega (2018) podemos estructurar el proyecto profesional en cinco fases, tal como se señala en la **Tabla 3.1**:

Tabla 3.1.

Fases del proyecto profesional

Fase 0. Preparación y decisión de realizar el proyecto profesional
Fase 1. Delimitar metas/objetivos profesionales y vitales
Fase 2. Conocer el entorno y autoconocerse
A. Explorar los entornos asociados a las metas
B. Explorar las propias cualidades personales-profesionales
Fase 3. Tomar decisiones
Fase 4. Planificar estratégicamente subproyectos e itinerarios
Fase 5. Ev aluar y gestionar el proyecto vital-profesional

Fuente: M. F. Sánchez García y M. Suárez Ortega (2018, p. 97), *El programa construyendo mi carrera profesional*

Existen experiencias en este modelo de orientación a la hora de desarrollar la intervención desde este enfoque. Una herramienta es la *Career Counseling Innovate Outcomes*, utilizada por Di Fabio (2016), mediante el cual a través de cuestiones en las que se reflexiona sobre los cambios, recursos, objetivos, necesidades y obstáculos se construye el proyecto profesional, y se aglutinan las principales dimensiones que lo recogen. El estudio de Rodríguez Moreno (2011) señala la eficacia de enseñar a construir y elaborar el proyecto profesional desde este modelo, y justifica la viabilidad de esta herramienta en el contexto de la carrera profesional.

Atendiendo a los hallazgos de estudios científicos, algunas variables del proceso de construcción del proyecto profesional son: la autorreflexión, la reflexibilidad, la mejora del sentido de uno mismo, la emancipación y la transformación (Maree, 2015). Los estudios sobre las prácticas de orientación profesional sugieren la adopción de una perspectiva holística centrada en el individuo y en la valoración de su contexto

desde el respeto de los valores de la justicia social, procurando el bienestar de la persona para afrontar nuevos retos y transformaciones (Pouyaud y Cohen-Scal, 2016).

Experiencias en estudiantes universitarios señalan la disminución de la ansiedad, la indecisión y la incertidumbre tras recibir sesiones enfocadas a la construcción de la carrera (Obi Osorochi, 2015). Encontramos ejemplos en la literatura científica estudios centrados en los objetivos de la orientación profesional desde el enfoque de las teorías de la carrera, centrándose en: el incremento de la autoconciencia y el conocimiento de las oportunidades, la toma de decisión, la búsqueda de empleo, la mejora de equilibrio entre trabajo y familia, así como la de las relaciones de trabajo (Verbruggen, Dries y Van Laer, 2016). Estas dimensiones se vinculan con las dimensiones y el proceso de construcción del proyecto profesional (Sánchez García, 2018).

3. EL PROYECTO PROFESIONAL EMPRENDEDOR

A continuación se presenta un paralelismo del proyecto profesional y el proyecto emprendedor, a través de las dimensiones/variables asociadas al proceso de emprendimiento, las cuales intervienen en el proceso de construcción como: la toma de decisiones, la delimitación de la transición laboral y las barreras y obstáculos del proyecto emprendedor. Se toman como referencia los estudios de distintos autores que han profundizado en el concepto y su desarrollo.

3.1. FASES Y DIMENSIONES DEL PROYECTO EMPRENDEDOR

El planteamiento del proyecto emprendedor tiene sus orígenes en la teoría de la conducta planificada de Ajzen (1991), e implica la existencia de creencias a la hora de planificar comportamientos y proyectos emprendedores. Los resultados del estudio de Da Fonseca Oliveira (2016) sustentan la relevancia de la teoría de la autoeficacia planificada de Ajzen (1991) en la formación de las intenciones y actitudes emprendedoras, y analizan el comportamiento de las variables psicosociales asociadas a esta. Otros estudios en la misma línea de investigación profundizan en el papel de los antecedentes psicosociales en la intención emprendedora, y en el análisis de la percepción del riesgo y los estereotipos de género, y apuntan implicaciones prácticas para el planteamiento de líneas futuras de formación desde este enfoque (Laguía González, 2019). Profundizando en el mismo enfoque, encontramos estudios científicos que evidencian la combinación de factores como la motivación, la autoeficacia empresarial y la percepción de riesgos en la toma de decisiones de los emprendedores (Stroe, Parida y Wincent, 2018).

El análisis del proyecto emprendedor y de sus dimensiones se puede realizar desde las fases del mismo, a través de las cuales se integran las distintas variables y dimensiones del proyecto. Tomando como referencia las "fases del proyecto profesional" que señalan Sánchez García y Suárez Ortega (2018, p. 97) se delimitan las dimensiones que se establecen en el proyecto profesional emprendedor y los distintos factores asociados al mismo.

El proyecto se inicia con la *Decisión del proyecto*, y en esta fase intervienen las motivaciones intrínsecas y extrínsecas de los emprendedores/as (Fayolle, Liñan y Moriano, 2014), las cuales se configuran a través de la construcción de su identidad personal. En esta construcción influyen las experiencias vitales, profesionales, transiciones y afrontamiento de barreras y obstáculos a lo largo de la trayectoria profesional, formativa y vital. El planteamiento del proyecto implica un grado de madurez en la persona y la profundización en la motivación por emprender (Mahto y McDowell, 2018). En esta etapa se producen los primeros análisis y autorreflexiones del emprendedor y se analiza el punto de partida ante el emprendimiento y la situación previa a emprender. Los últimos informes sobre el comportamiento del emprendimiento en España señalan resultados distintos de éxito profesional, vinculados a las situaciones previas (GEM, 2019), y en los últimos años se ha producido un incremento de la intención de emprender, provocada por la pérdida de empleo a partir de los 45 años (Moulton y Scott, 2016). Por ello, la orientación profesional se enfoca en algunas prácticas desde itinerarios personalizados (Climent Rodríguez y Navarro Abal, 2016) que tengan en cuenta factores como la necesidad, la experiencia previa en el sector, el origen de la idea de negocio, las potencialidades de la persona y la expulsión del mercado laboral.

En la primera fase, el emprendedor delimita los objetivos y metas económicas, personales y del negocio. Se plantea como una autorrealización en la que se delimitan los objetivos, herramientas, y procesos de gestión para la puesta en marcha del negocio: ¿qué conseguiré, que necesitaré?, ¿cómo lo gestionaré?, en definitiva se pretende valorar la factibilidad del negocio y/o proyecto y su puesta en marcha (Mateu Céspedes, 2015).

La segunda fase implica la autoexploración de dos ámbitos el personal y el contextual. El primero se realiza a través del autoanálisis de las competencias de carrera, competencias emprendedoras y cualidades personales (Guichard, 2016; Pouyaud y Cohen-Scal, 2016; Pouyaud et al., 2016). Las dimensiones que comprende esta fase son: la trayectoria personal/vital de la construcción de la identidad personal a través de la madurez, experiencias vitales y profesionales, etapas de la vida, transiciones, afrontamiento de barreras y obstáculos, capacidad de gestión de motivaciones intrínsecas y extrínsecas, y valores personales y del contexto. El ámbito contextual implica el análisis del contexto personal y familiar, del producto y su mercado y la gestión de clientes. Estos análisis contribuyen a realizar anticipaciones sobre la viabilidad, necesidades y éxitos profesionales.

La toma de decisiones es el eje que sitúa la tercera fase del proyecto emprendedor e implica el análisis de las necesidades y recursos personales y económicos del emprendedor/a. Se realizan tareas de reajuste de los objetivos y metas, que garanticen la mayor viabilidad del proyecto y la consecuente toma de decisiones. Los requisitos de los emprendedores/as en esta fase implicarían un entrenamiento en técnicas de autoanálisis para objetivar y clarificar el proceso de toma de decisiones.

La cuarta fase es la planificación estratégica del proyecto emprendedor. Requiere de un planteamiento de la viabilidad clara, definida y objetiva, a través de subproyectos para la puesta en marcha del mismo. Entre

las estrategias a incluir se encuentran: marketing y difusión del proyecto (Nikolic, Gradojevic, Dakovic, Mladenovic y Stankovic, 2017); contactos con clientes (Wang, Wu, Yuan, Xiong y Liu, 2017); Networking (Leite et al., 2016); gestión financiera; descentralización de tareas y actividades; y operatividad del proyecto emprendedor.

El proyecto finaliza con la fase quinta sobre evaluación y gestión del proyecto emprendedor, a través de las dimensiones, indicadores y criterios de evaluación que se han establecido. Algunos aspectos a evaluar son: el cronograma; uso de recursos materiales económicos y personales; ajustes y modificaciones; implicaciones en la vida personal y profesional del proyecto, los cuales requieren un seguimiento del plan de negocio; y la puesta en marcha y su ejecución (Mateu Céspedes, 2015). En la **Tabla 3.2** encontramos un esquema de las distintas fases del proyecto emprendedor y las dimensiones asociadas a cada una de ellas:

Tabla 3.2.

El proyecto profesional emprendedor

Fases	Dimensiones asociadas
Fase 0. Preparación y decisión de realizar el proyecto profesional	Punto de partida de las decisiones del proyecto emprendedor: necesidad, pérdida de empleo, trabajo por cuenta ajena, Fundamentación de la intención emprendedora y las necesidades del proyecto emprendedor Motivación intrínseca y extrínseca: proyección personal/profesional/, vocación, metas, factores asociados al proyecto emprendedor
Fase 1. Delimitar metas/objetivos profesionales y vitales	Autorealización personal desde el proyecto emprendedor Objetivos y metas delimitados por los recursos personales, contextuales y económicos Viabilidad del proyecto Proyección y alcance del proyecto
Fase 2. Conocer el entorno y autoconocerse	Exploración del contexto y/o entorno: mercado laboral del producto, competencia del producto, alcance del producto.
A. Explorar los entornos asociados a las metas	Exploración de las propias cualidades: habilidades sociales, competencias emprendedoras, competencias de gestión de la carrera profesional, conocimiento de TICS, gestión de tiempos y tareas, valores.
B. Explorar las propias cualidades personales-profesionales	
Fase 3. Tomar decisiones	Necesidades de orientación: trámites y gestiones asociadas al proyecto
A. Identificar necesidades	Necesidades de asesoramiento: gestión del negocio, planificación, temporización, colaboración en el negocio, asociacionismo, viabilidad del negocio, recursos personales y tecnológicos, financiación
B. Ajustar-redefinir metas/objetivos	Necesidades de formación: itinerarios formativos en competencias emprendedoras, competencias de gestión de la carrera y competencias del negocio Planificación ajustada a las necesidades y estrategias de puesta en marcha, implantación y evaluación
Fase 4. Planificar estratégicamente itinerarios y subproyectos	Definición de subproyectos, temporización, cronograma de actividades del proyecto de negocio: tareas de gestión, evaluación de la implementación, estrategias de difusión y marketing.
Fase 5. Evaluar y gestionar el proyecto vital-profesional	Viabilidad del proyecto, rentabilidad, uso de recursos materiales, personales y económicos, aspectos susceptibles de cambios y reajustes, implicaciones para la práctica

Fuente: Elaboración propia adaptado de Sánchez García y Suárez Ortega, 2018, p. 97. *El programa construyendo mi carrera profesional*

3.2. DIMENSIONES RELEVANTES EN EL PROYECTO EMPRENDEDOR

La construcción del proyecto emprendedor gira en torno a variables o dimensiones que determinan la ejecución y el desarrollo del propio proyecto profesional/vital (Sánchez García y Suárez Ortega, 2018; Sánchez García 2004) y presentan cierto paralelismo con este. Algunas de estas variables son la conciliación familiar, el tiempo libre, la realización profesional, la trayectoria profesional y las motivaciones y expectativas hacia el negocio.

En primer lugar, la conciliación de la vida personal/laboral forma parte del proyecto emprendedor y está vinculada a otras dimensiones como el sexo, la familia y el número de hijos, ya que la tarea emprendedora exige muchas horas de conexión con el propio proyecto (Hilbrecht y Lero, 2014). Los horarios laborales de los emprendedores/as facilitan la flexibilidad horaria frente a los trabajadores por cuenta ajena. Al mismo tiempo, presentan inconvenientes, ya que requieren muchas tareas complementarias asociadas al ejercicio del rol de emprendedor. Estos hechos justifican la necesidad de profundizar en los procesos de auto orientación a la hora de tomar decisiones, en los que intervienen dimensiones como: la propia vida laboral/personal, los apoyos personales y/o familiares que requieren los emprendedores, la inversión económica en el negocio, y el tiempo libre. La situación del emprendedor/a exige cambios en la vida personal y laboral a la hora de conciliar tiempos y espacios laborales entre familia, amigos y trabajo (Sánchez García, 2004) e implica adaptaciones al contexto del emprendedor (Savickas y Porfeli, 2012).

La realización profesional se sitúa dentro de la carrera profesional del emprendedor e implica la planificación de metas y objetivos (Ajzen, 1991). El conjunto de experiencias laborales, formativas y de la propia vida canalizan la realización y construcción del proyecto emprendedor (Guichard, 2016). También el análisis del mercado laboral y de los nichos vacíos ofrece oportunidades para desarrollar la carrera emprendedora como parte del desarrollo personal. De esta manera, la idea de negocio, la cual ha nacido de la carrera del emprendedor/a y su relación con el contexto, se constituye como el centro de interés sobre el que gira todo el proyecto (Guichard, 2016). La percepción de las oportunidades de emprender está vinculada a la formación de los emprendedores/as, y cabe señalar que estudios científicos señalan mayores valores en los estudiantes con programas de formación en emprendimiento (Kucel, Róbert, Buil y Masferrer, 2016).

A la hora de analizar la trayectoria profesional del emprendedor es necesario delimitar las características de la transición al emprendimiento y ubicarlo en la etapa profesional de la persona. En este contexto, cobra importancia el tipo de transición que esté realizando el propio buscador de empleo: transición al primer empleo, transición del desempleo al empleo, transición de una etapa inactiva al empleo y transición a una etapa de formación continua, la cual está anclada a la formación que requiere el emprendedor (Sánchez García, 2017, pp. 103-108). Estos procesos se engloban en un conjunto de dimensiones que requieren ser abordadas desde la orientación profesional e implican, como señala Sánchez García (2017), reorientaciones laborales y/o profesionales dirigidas a plantear reajustes y estrategias para gestionar la carrera profesional del emprendedor/a. Estas dimensiones sostienen que en el planteamiento del proyecto

emprendedor, las distintas etapas y transiciones de al empleo y el punto de partida son el eje de la búsqueda de la empleabilidad y los procesos de toma de decisiones (Suárez Ortega, Sánchez García y Fariña Sánchez, 2018).

Otros aspectos relevantes del proyecto emprendedor son las motivaciones y expectativas, las cuales juegan un papel relevante en la intención emprendedora (Antonioli et al., 2016), y están asociadas al contexto personal, laboral y a la propia carrera emprendedora (Jayawarna, Rouse y Kitching, 2013). Podemos distinguir dos tipos de motivaciones: las intrínsecas y las extrínsecas. Existen estudios científicos que sitúan las motivaciones intrínsecas como factor asociado al éxito del emprendedor, así como el papel relevante de las motivaciones extrínsecas (Antonioli et al., 2016). Otros estudios subrayan el papel que ejerce la autorreflexión sobre uno mismo a la hora de desarrollar la motivación por emprender, desarrollando personas más abiertas a esta modalidad de inserción (Mahto y McDowell, 2018).

En el estudio de Zikic y Ezzedeen (2015), las entrevistas que se realizan en el proceso de orientación profesional al emprendimiento, se centran en examinar tres aspectos de su carrera, motivaciones para convertirse en emprendedor, formas de aprender, y desarrollo su capital humano y social. Otros estudios analizan el papel de la transición de tiempo parcial a tiempo completo, y el estudio de los aspectos financieros y los ajustes que requieren (Block y Landgraf, 2016). No obstante, en el proceso de orientación profesional la gestión de la información y el uso de las TICS constituyen un recurso y una estrategia a realizar (Fernández Rey, 2017).

3.3. FACTORES ASOCIADOS AL PROYECTO EMPRENDEDOR

El proyecto emprendedor está vinculado a factores personales, y en el caso de las personas con discapacidad, a otros más específicos afines a las condiciones que genera la situación de discapacidad, como el grado y la tipología de esta. Todos ellos contribuyen a configurar el proyecto emprendedor de manera holística e integrada, atendiendo a los planteamientos del enfoque de construcción de la carrera de Savickas (2005) y Guichard (2005).

3.3.1. FACTORES PERSONALES DEL EMPRENDIMIENTO

Entre los factores personales asociados al emprendimiento cabe señalar la edad y el sexo. La edad por su vinculación a la carrera profesional y a los procesos de transición formativa/laboral y vital que surgen en el propio proyecto (Sánchez García, 2017). En este sentido, cobra valor a la hora de determinar la toma de decisiones y el enfoque del proyecto emprendedor, y se vincula directamente a los procesos de autorreflexión que realiza la persona (Guichard, 2016), los cuales se encuentran ligados a la propia madurez (Mahto y McDowell, 2018). También el sexo, se vincula con factores asociados a la conciliación de la familiar dentro de la carrera emprendedora. La tradición histórica indica la tendencia del sexo femenino a inclinarse por trabajos que impliquen horarios familiares conciliadores. En esta situación interviene el proyecto

empresario, ya que los resultados sociodemográficos indican mayor tendencia de los hombres frente a las mujeres a la hora de inclinarse por el emprendimiento, tal y como se señala en estudios científicos (López Fernández, Romero Fernández y Díaz Carrión, 2012).

En España, los datos sociodemográficos referentes a la distribución por sexo y actividades emprendedoras, presentan ligeras variaciones entre los años 2017 y 2018, las cuales indican un ligero aumento de la actividad emprendedora. Los resultados se presentan en el estudio descriptivo del Informe del *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) (GEM, 2019), a través de los indicadores del *Total Entrepreneurial Activity* en la **Tabla 3.3**:

Tabla 3.3
Evolución demográfica del emprendimiento en España

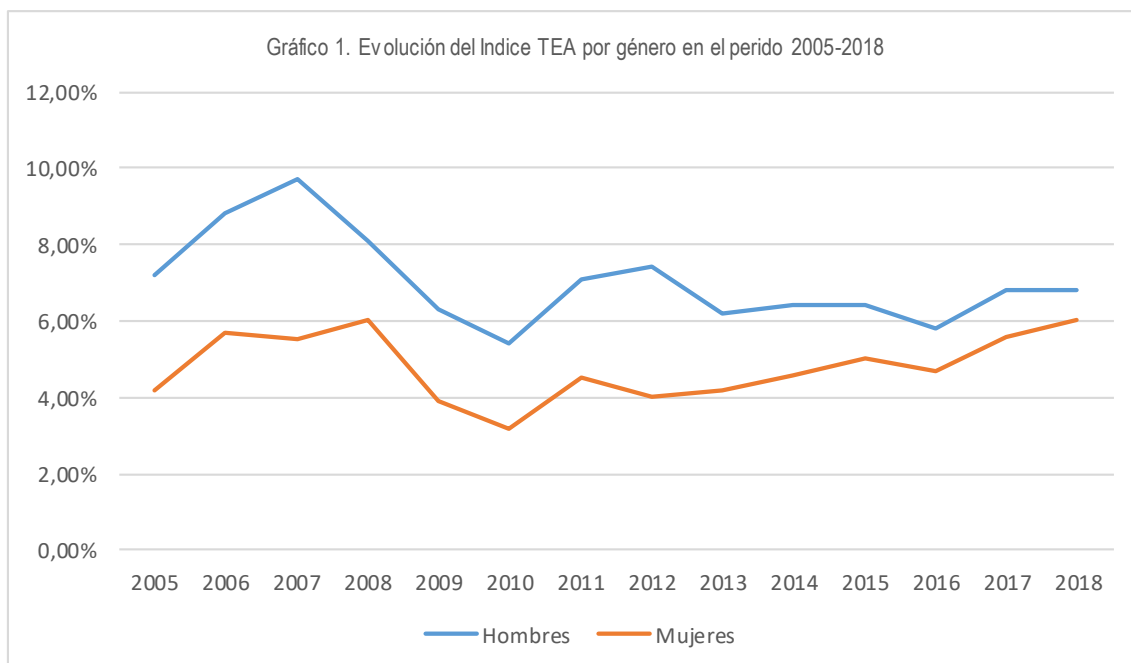
TEA, porcentaje de la población española de 18-64 años involucrada en iniciativas emprendedoras en los últimos 3,5 años	2017	2018	Variación %
TEA Total	6,2%	6,4%	3,2%
TEA Femenina (sobre total de población femenina de 18 a 64 años)	5,6%	6,0%	7,8%
TEA Masculina (sobre total de población masculina de 18 a 64 años)	6,8%	6,8%	0,0%
Distribución de TEA tomado como 100%	2017	2018	Variación %
TEA por necesidad (iniciativas creadas por falta de alternativas de empleo)	28,3%	22,5%	-20,3%
TEA por oportunidad (iniciativas que aprovechan un negocio detectado)	68,5%	70,8%	3,2%
TEA por otro motivo (iniciativas creadas por otros motivos)	3,2%	6,7%	109,8%
TEA del sector extractivo o primario	3,5%	4,4%	27,4%
TEA del sector transformador	17,3%	19,8%	14,3%
TEA del sector de servicios a empresas	27,0%	34,1%	26,2%
TEA del sector orientado al consumo	52,2%	41,7%	-20,1%
TEA sin empleados	59,2%	51,1%	-13,7%
TEA de 1 a 5 empleados	34,6%	40,0%	15,6%
TEA de 6 a 19 empleados	3,5%	6,6%	86,5%
TEA de 20 y más empleados	2,7%	2,3%	-14,0%
TEA iniciativas completamente innovadoras en producto o servicio	13,4%	12,5%	-7,4%
TEA iniciativas sin competencia en su principal mercado	10,5%	11,1%	5,8%
TEA iniciativas que utilizan tecnologías de menos de un año en el mercado	11,9%	10,0%	-15,5%
TEA iniciativas cuyo sector es de base tecnológica media o alta	9,1%	9,8%	7,8%
TEA iniciativas que exportan en algún grado	24,9%	30,7%	23,6%
TEA iniciativas con notable expectativa de expansión a corto plazo	0,2%	0,2%	0,0%

Fuente: Informe GEM, p. 33., (2019)

Nota: TEA (Total Entrepreneurial Activity)

Los datos indican un incremento del emprendimiento en las mujeres en el año 2018 respecto al 2017, mientras los hombres se mantienen en valores estables. Otras diferencias entre los años 2017 y 2018 son: disminución de emprendimiento por necesidad y aumento del emprendimiento por oportunidad y por otros motivos. Respecto a los sectores se observa un incremento en el primario, transformador y de servicios a empresas. También se han producido variaciones entre los dos años respecto al incremento de las empresas entre 1 y 5 empleados, y entre 6 y 19 empleados.

Los estudios sobre el comportamiento del emprendimiento analizan la vinculación del sexo a la conducta emprendedora (GEM, 2019), y señalan mayores porcentajes de los hombres frente a las mujeres, aunque en los dos últimos años se percibe una aproximación entre los dos sexos. El **gráfico 3.1** muestra la evolución entre los dos sexos desde 2005 hasta 2018.



Fuente: Informe GEM, p. 76, (2019)

Nota: TEA (Total Entrepreneurial Activity)

Los datos del estudio indican una aproximación entre los valores para los hombres y las mujeres entre los años 2016 y 2018, no obstante, los porcentajes siguen siendo superiores en los hombres.

La distribución por edades de los emprendedores/as, según datos del *Informe GEM (2019)*, presenta ligeras variaciones entre los años 2006 y 2018. En la **Tabla 3.4** observamos los datos:

Tabla 3.4

La evolución de la edad en los emprendedores/as

ANOS	TEA 55-64	TEA 45-54	TEA 35-44	TEA 25-34	TEA 18-24
2005	3,9%	4,6%	7,1%	6,6%	4,8%
2006	3,5%	6,4%	8,6%	10,5%	4,5%
2007	4,3%	6,4%	8,1%	11,8%	5,0%
2008	4,8%	6,0%	8,1%	9,4%	5,0%
2009	1,7%	4,0%	5,8%	8,5%	3,0%
2010	1,4%	3,2%	5,8%	6,2%	2,8%
2011	2,3%	4,7%	7,6%	6,9%	4,4%
2012	2,9%	5,5%	6,6%	7,9%	3,4%
2013	1,9%	5,5%	7,1%	6,1%	3,3%
2014	3,1%	6,1%	6,4%	6,3%	3,8%
2015	2,2%	5,0%	8,4%	7,1%	3,4%
2016	3,2%	4,7%	6,1%	7,8%	2,6%
2017	3,0%	5,9%	7,8%	8,3%	4,9%
2018	4,7%	7,2%	7,4%	7,5%	3,3%

Fuente: Informe GEM, p. 33., (2019)

Nota: TEA (Total Entrepreneurial Activity)

Los resultados señalan que el mayor porcentaje de emprendedores/as se sitúa en las franjas entre: 35-44 años y entre 25-34 años; y los porcentajes más bajos de emprendimiento en la franja entre 55 y 64 años, a lo largo de todos los años. Se observa un incremento de emprendedores/as en la franja entre 55 y 64 en el año 2018, hecho que puede deberse a la pérdida de empleo acontecida por la crisis económica u otra situación relacionada con la trayectoria profesional/vital (Romero Martínez y Milone, 2016). Cabría analizar más profundamente la vinculación entre las franjas de edades 35-44, y 25-34 y su relación con el emprendimiento, así como las transiciones desde la finalización de estudios o desde otros empleos, para situar la relación entre ambas variables. Los estudios sobre el proyecto profesional señalan la relevancia de la edad, vinculada a la madurez a la hora de iniciar un proyecto emprendedor (Padilla Carmona, 2010-2013). Por otra parte, existen estudios científicos que señalan que el incremento de edad, aunque exista mayor capacitación, está asociada a la menor intención emprendedora (Hatak, Harms y Fink, 2015). No obstante, la situación del desempleo en edades avanzadas, incitan a tomar la iniciativa del emprendimiento para insertarse en el mercado laboral (Biehk, Gurley-Calvez y Hill, 2014), condicionados por la situación y las circunstancias de necesidad que genera el desempleo a edades avanzadas (Moulton y Scott, 2016).

La configuración del proyecto profesional emprendedor está mediada por un conjunto de dimensiones y factores asociados al mismo, y la relevancia de los antecedentes familiares está presente en la toma de decisiones, el inicio del proyecto emprendedor y la idea de negocio. Estudios científicos señalan la relación en el proceso de transferencia de conocimientos al emprendimiento desde el contexto familiar (Barroso Martínez, Bañegil Palacios y Sanguino Galván, 2013), y hacen hincapié en la relevancia de los antecedentes familiares a la hora de tomar la decisión de emprender (Laspita, Breugst, Heblich y Patzelt, 2012; Simoes, Crespo y Moreira, 2014). Por otro lado, la relevancia de los apoyos familiares en el negocio emprendedor se considera un factor facilitador del mismo, a través de apoyos sociales, financieros y materiales (Edelman, Manolova, Shirokova y Tsukanova, 2016). Los riesgos que generan los proyectos emprendedores requieren de apoyos familiares que faciliten la puesta en marcha y el acompañamiento para hacer frente a las dificultades que surjan a lo largo de todo el proceso.

Por otra parte, las trayectorias formativas, personales y profesionales están ancladas en hitos vitales que suceden a lo largo de la trayectoria vital (Sánchez García, 2017) y a las propias experiencias. En estas trayectorias convergen personas relevantes en la vida de los emprendedores/as, que marcan la carrera profesional de estos y son referentes a la hora de tomar las decisiones. Las personas y los hitos vitales ofrecen experiencias a lo largo de la vida, que invitan a la autorreflexión sobre las posibilidades de realizar un proyecto emprendedor (Guichard, 2016; Maree, 2015; Savickas, 2005), y a su vez median en la toma de decisiones de la carrera emprendedora. También surgen enfoques formativos y experiencias profesionales, que despiertan intereses e inquietudes entre los emprendedores y posibilitan el punto de arranque del emprendimiento (Kucel et al., 2016).

En el punto de partida juega un papel relevante la motivación a la hora de emprender, la cual se asocia a los factores vinculados a la propia persona y al espíritu emprendedor (Obschonka, Hakkarainen, Lonka y

Salmela-Aro, 2017). Algunos estudios científicos justifican el impacto del locus de control en la intención y motivación por emprender (Asante y Affum-Osei, 2019). Todos estos factores intervienen en la conformación de las motivaciones. Las actitudes hacia el emprendimiento se facilitan a través de programas de acompañamiento y/o mentorización (St-Jean y Mathieu, 2015), los cuales se justifican desde las teorías de la autoeficacia (Ajzen, 1991).

La formación de los emprendedores determina la percepción de oportunidades del emprender (Simoes et al., 2014) y abre el camino a la hora de delimitar los objetivos del proyecto emprendedor. En este contexto intervienen las competencias en el negocio emprendedor, las cuales se adquieren a lo largo de la carrera, a través de experiencias formativas y laborales (Comisión Europea, 2018b; ELGPN, 2011, ELPGN, 2015; Sánchez García, 2017). Requieren de dos tipos de habilidades: las del propio negocio y las asociadas a la tarea emprendedora. En las primeras intervienen la experiencia previa y los antecedentes del negocio, así como el conocimiento del sector del negocio, y a su vez están vinculadas a las competencias de carrera (Chen y Thompson, 2016). Entre las habilidades del propio negocio podemos señalar como propias el marketing (Nikolic, et al., 2017). Ambas son relevantes en la decisión, de emprender, no obstante la formación en el sector también se puede adquirir.

3.3.2. FACTORES ESPECÍFICOS DEL EMPRENDIMIENTO EN LA DISCAPACIDAD

La promoción y el fomento del emprendimiento en las personas con discapacidad está reconocido en organismos internacionales e integra parte de las políticas públicas del colectivo (OECD, 2014). Los factores específicos del emprendimiento en las personas con discapacidad parten de la propia condición del grupo, la cual está regulada por el Real Decreto 1732/1981 sobre el reconocimiento, declaración y calificación de las condiciones de subnormal y minusválido; y el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. En estas normas se reconocen los porcentajes y las calificaciones del grado de discapacidad, y su valoración determinará los procesos de inserción laboral, así como las modalidades de integración, a través de las distintas medidas de fomento de empleo derivadas del reconocimiento de la condición de discapacidad (Capítulo 1, epígrafe 3.2).

Según los estudios de Roldán Martínez (2017) y Jones y Latreille (2011), el emprendimiento supone un medio para favorecer la inclusión social a través del ejercicio de una profesión. También la relevancia del emprendimiento permite resolver estigmas sobre el grupo y visualizar la capacitación del colectivo, a través de estas prácticas inclusivas (Martín y Honig, 2019). Desde esta perspectiva, es necesario analizar los factores asociados al emprendimiento en las personas con discapacidad y delimitar los factores que intervienen en el proceso. Esta estrategia permite optimizar las prácticas de orientación y asesoramiento, ajustadas a las necesidades del colectivo y promover la accesibilidad al empleo a través de esta modalidad de inserción laboral.

El primer punto de partida son las capacidades de las personas, las cuales están mediadas por un conjunto de competencias de carrera, las cuales cada individuo ha ido adquiriendo a lo largo de su trayectoria vital/formativa/profesional (Sánchez García, 2017). Las políticas públicas señalan la necesidad de dar a conocer el potencial de las personas con discapacidad para promover el emprendimiento (OECD, 2019). No obstante, las propias capacidades están mediadas por los modelos familiares de atención a la discapacidad, en los cuales resulta relevante el enfoque de la autonomía y la independencia en las personas con discapacidad (Ho, 2008) y el análisis del contexto para comprender las barreras ante el empleo del grupo (Lindsay et al., 2015). En el modelo familiar es necesario analizar las redes de colaboración y/o apoyo que requieren en algunos casos la provisión de los sistemas y recursos de apoyo que faciliten la accesibilidad al empleo y al contexto laboral, tal como señala el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Ley 1/2013) y la ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (Ley 39/2006). También el análisis de las prácticas y la puesta en marcha de la normativa de accesibilidad a los recursos tecnológicos, WCAG 2.0, requiere de ajustes que faciliten la accesibilidad universal a todos los contextos (Chacón-Medina, Chacón-López, López-Justicia y Fernández-Jiménez, 2013), así como las mejoras y cambios que se generan en la era digital (Fernández-Díaz, Jambrino Maldonado y Iglesias Sánchez, 2019).

Según estudios científicos existen características entre los emprendedores/as con discapacidad, algunas innatas y otras no, como la autoestima, el locus de control interno, la capacidad de adaptación y el optimismo, además de la iniciativa, empresarial, la empatía o el liderazgo (Avilés Hernández y Pérez Pérez, 2019), las cuales se analizan en el planteamiento del proyecto profesional. Un aspecto que requiere especial análisis es el diseño de itinerarios laborales de inserción laboral adaptados a las condiciones del emprendedor con discapacidad y el planteamiento de un proyecto adaptado a sus intereses y necesidades (Climent Rodríguez y Navarro Abal, 2016). Otros aspectos a valorar son las ventajas e inconvenientes del emprendimiento frente a otras opciones de inserción laboral en la persona con discapacidad, como el trabajo por cuenta ajena. En algunas ocasiones, la falta de oportunidades en el trabajo determina en ocasiones la inclinación por esta modalidad (Dhar y Farzana, 2017). También es necesario tener en cuenta las redes de apoyo y colaboración que tiene la persona a su alcance: socios colaboradores, familia y otras posibilidades.

Centrándonos en los aspectos financieros de las personas con discapacidad, es necesario analizar, el plan de viabilidad económico ajustado a las necesidades de la personas. En este plan son relevantes: la situación económica de la persona, la compatibilidad de las pensiones y bonificaciones, las fuentes de financiación, la subvenciones de entidades y/o otras fuentes para iniciar el emprendimiento. El caso específico del grupo requiere el análisis de las fuentes de financiación del emprendimiento para las tareas complementarias y el análisis de la compatibilidad de pensiones, así como las posibles bonificaciones y subvenciones específicas del colectivo. El estudio de Esteban Lloret, Portillo Navarro y Rubio Bañón (2019) indica mayores obstáculos financieros en los emprendedores con discapacidad y considera que son

aspectos clave: el sector económico, el acceso a la financiación, la forma jurídica de la empresa y las necesidades de aspectos fiscales específicos en el grupo.

3.4. BARRERAS Y OBSTÁCULOS DEL PROYECTO EMPRENDEDOR

El proyecto emprendedor lleva asociados barreras y obstáculos que derivan del propio proceso, en todas sus fases, desde los inicios hasta la consolidación; siendo necesario diseñar estrategias para el mantenimiento de la actividad. En el caso de las personas con discapacidad, la situación es más compleja por las propias condiciones del grupo y requiere de un análisis más exhaustivo.

3.4.1. BARRERAS Y OBSTÁCULOS DEL EMPRENDIMIENTO EN GENERAL

El emprendimiento se configura como un proceso continuo en el que surgen barreras y obstáculos que requieren de estrategias para resolver las dificultades en las distintas etapas del proyecto. La experiencia de los emprendedores/as contribuye al afrontamiento de estas barreras mejorando la gestión y la eficacia del proyecto emprendedor, desde la gestión de las competencias emprendedoras (Jones y Casulli, 2014). Las competencias emprendedoras y las competencias de gestión de la carrera ejercen un papel relevante en el contexto del emprendimiento (Comisión Europea, 2018b; ELGPN, 2011; ELGPN, 2015; Sánchez García, 2017). Estudios científicos señalan la capacidad de resiliencia a la hora de afrontar dificultades y obstáculos de la vida, entre los puntos fuertes del emprendimiento (Pérez-López, González-López y Rodríguez-Ariza, 2016).

Los inicios de un negocio requieren para los emprendedores/as, inversiones económicas y planificaciones del plan de empresa. La planificación del modelo de negocio/empresa es el eje del diseño del proyecto emprendedor desde la funcionalidad del proyecto vital (Rodríguez Moreno, 2011) y precisa de un análisis de las inversiones y la rentabilidad en las distintas etapas del negocio, las cuales estarán marcadas por la eficacia o el valor del producto y su implantación en el mercado laboral. En este marco, las planificaciones ajustadas del plan de empresa contribuyen a garantizar la viabilidad del negocio.

Por otro lado, el estudio de Tur Porcar, MasTur y Belso Martínez (2017), señala mayores barreras ante el emprendimiento en las mujeres respecto a los hombres y indica que estas están ligadas a aspectos económicos y a obligaciones familiares. Estos datos requieren el encuadramiento en el marco de la dimensión de conciliación familiar, en el proceso de construcción del proyecto (Sánchez García, 2018).

3.4.2. BARRERAS Y OBSTÁCULOS ESPECÍFICOS DEL EMPRENDIMIENTO EN LA DISCAPACIDAD

El empleo en las personas con discapacidad presenta barreras y obstáculos que se evidencian en la literatura científica (Lindsay, 2013). Los enfoques integrales y holísticos analizan la comprensión de las barreras ante el empleo del grupo (Lindsay et al, 2015). Otros estudios más profundos se centran en los

procesos de transición ante el empleo en las personas con discapacidad (Lindsay et al., 2019). La necesidad de visualizar las barreras sociales y ambientales se fundamenta en estudios que analizan las barreras y dificultades del colectivo frente al empleo, las cuales implican la instauración de prácticas que incrementen la concienciación sobre el grupo, haciendo hincapié en las capacidades de las personas (Lindsay et al., 2015).

El estudio *The Missing Entrepreneurs 2019. Policies for inclusive entrepreneurship* (OECD, 2019) subraya la evidencia de la adopción de estrategias de emprendimiento en Europa dirigidas a los grupos con riesgo de exclusión, así como la inclusión de objetivos específicos con estos grupos. En el caso de las personas con discapacidad considera que el emprendimiento puede ser una alternativa válida para el grupo, ya que permite salvar los obstáculos de movilidad y accesibilidad que el colectivo tiene en otras modalidades de inserción.

Las políticas europeas sustentan un enfoque inclusivo para el fomento del emprendimiento dirigido a grupos con especiales dificultades en la inserción laboral, entre las que se encuentran las personas con discapacidad, (OECD, 2019, p. 38). Una de las dificultades que experimenta el colectivo es la posibilidad de experimentar pérdidas de beneficios públicos al incrementar los ingresos económicos (OECD, 2019). Otros estudios anteriores subrayan las políticas europeas del emprendimiento en las personas con discapacidad (OECD, 2014).

En las personas con discapacidad es necesario tener en cuenta factores como el tipo de discapacidad, el grado de afectación de la misma y el nivel de formación. Teniendo en cuenta estos factores, existen evidencias experimentales de enseñanza de habilidades para gestión de su propio negocio, en personas con discapacidad en el desarrollo (Dotson et al., 2013). Constituye este ejemplo, un reto a la hora de enfocar el itinerario personalizado de inserción en este tipo de discapacidad y al mismo tiempo una superación del modelo de empleo con apoyo que ha predominado en la enseñanza de competencias para el grupo de discapacidad en el desarrollo.

Estudios relativos al emprendimiento en personas con discapacidad y su comparativa frente al grupo de personas sin discapacidad señalan mayores dificultades de los primeros, ubicadas en el ámbito personal y psicológico y en el espacio socio cultural y legislativo. También señalan la baja relevancia de los aspectos de accesibilidad como barrera frente al emprendimiento, en el contexto de las personas con discapacidad (Olaz Capitán y García Ortiz, 2019). Estudios cualitativos más profundos señalan que se enfrentan a barreras más relevantes en el proceso de creación y consolidación de las *start up* (Renko, Harris y Caldwell, 2016). No obstante, se constata la existencia de competencias para el emprendimiento en las personas con discapacidad y la existencia de espíritu de superación para afrontar las barreras sociales y laborales que implica el emprendimiento (Roldán, Martínez, 2017).

4. LAS COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON EL PROYECTO EMPRENDEDOR

El concepto de competencia arranca de la definición de McClelland (1973) sobre el término y tomando la clasificación de Bunk (1994, pp. 10-11), estas clasifican en “competencias técnicas, metodológicas, sociales y participativas”. En este epígrafe se describen las competencias de gestión de la carrera y las competencias emprendedoras, así como su relación con el proyecto emprendedor. El proceso de evaluación de las competencias de gestión de la carrera y de las competencias emprendedoras contribuye a la delimitación de los factores asociados a la gestión de la carrera emprendedora y al planteamiento del proyecto emprendedor. El estudio sobre el proceso de validación (Sánchez García y Suárez Ortega, 2017) sobre el Cuestionario de gestión de la carrera emprendedora (Sánchez García, Suárez-Ortega y Alvarado-Blanquer, (en prensa); 2016; Sánchez García, Suárez-Ortega y Alvarado-Blanquer, 2017 en prensa), permite aglutinar en factores las distintas competencias, y contribuye a describir grupos específicos y perfiles de emprendedores/as.

4.1. LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE LA CARRERA Y EL PROYECTO EMPRENDEDOR

La literatura científica establece distintas clasificaciones de las competencias de gestión de la carrera, las cuales están ligadas a los modelos de orientación profesional que las sustentan (Sánchez García, 2017). El mismo estudio subraya la relevancia de estas en la gestión de la carrera profesional y señala el valor estratégico o instrumental de estas, su contribución a la empleabilidad, el desarrollo sistemático a través del currículo, y las sitúa en la bases del desarrollo del proyecto profesional/vital. El enfoque del aprendizaje a lo largo de la vida sostiene las directrices de las competencias de gestión de la carrera, a través de los modelos educativos reglados y no reglados a través de las directrices de la Unión Europea (CEDEFOP, 2016) en el marco del derecho a orientación a lo largo de la vida (CEDEFOP, 2006; ELGPN, 2015; ELGPN, 2011).

La fundamentación de las competencias de la carrera la encontramos en el Sistema educativo español, como primer escalón del proceso de educación permanente y reglada. En este contexto se definen las competencias clave, agrupándolas en siete y se establecen las relaciones entre estas, los contenidos y los criterios de evaluación en la educación primaria, secundaria y el bachillerato (Orden ECD/65/2015, de 21 de enero). También, las directrices de Bolonia señalan la necesidad de incluir las competencias clave en las distintas materias que conducen a la obtención de los estudios de grado, master y doctorado en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida (Comisión Europea, 2018b).

La definición que señala La Red Europea de Políticas de Orientación a lo largo de la vida (ELGPN, 2011) señala:

Las habilidades para la gestión de la carrera personal, formativa y profesional, (HGC), hacen referencia a un amplio abanico de habilidades y/o competencias que proporcionan caminos estructurados, tanto a individuos como a grupos, para reunir, analizar, sintetizar y organizar por sí mismos información de carácter educativo y profesional; así como a las habilidades necesarias para adoptar y llevar a cabo las propias decisiones y transiciones. Estas competencias son muy necesarias para que los ciudadanos puedan manejar y gestionar las cada vez más frecuentes transiciones que tendrán que afrontar a lo largo de la vida, transiciones que tendrán lugar tanto entre el mundo de la educación/formación y el mundo laboral, como *dentro* de cada uno de ellos (p. 13).

También, la promoción de las competencias clave en la formación profesional también supone un reto a seguir en el marco de la formación en competencias de la carrera. En España, el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), en la Formación profesional, establece el marco de las competencias clave y regula los procesos de acreditación de las mismas, a través del Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

La investigación de Llanes Ordóñez, Figuera Gazo y Torrado Fonseca (2017) señala la relevancia de las competencias de carrera en la construcción de la trayectoria profesional, y enfatizan la importancia de incluir formación en los estudios de grado para mejorar la empleabilidad. Por otra parte, el estudio de Palomares Montero et al. (2019) concluye el interés de los emprendedores en formarse sobre aspectos financieros y del propio sector, sin profundizar en los motivos a través de una reflexión profunda del autoconocimiento, y el mismo tiempo señalan la escasa relevancia de la orientación profesional en el enfoque del proyecto emprendedor.

El papel de los aspectos vinculados a la gestión de la carrera y profesional y vital, la planificación empresarial y la gestión del propio proyecto, sin obviar la relevancia de las características personales del propio emprendedor, se asocia al éxito de los emprendedores, sin obviar la relevancia de las características personales del propio emprendedor (Martínez-García et al., 2019). El estudio de Plomp, Tims, Akkermans, Khapova, Jansen y Bakker (2016) señala la relevancia de la característica de proactividad a la hora de enfocar proyectos profesionales, identificando sus cualidades y motivaciones y enfatizan que el desarrollo de las habilidades relacionadas con la carrera está vinculado al bienestar de los trabajadores.

4.2. LAS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS Y EL PROYECTO EMPRENDEDOR

El Marco del emprendimiento de la Unión Europea (Bacigalupo, Kamylyis, Punie y Van den Brande, 2016) se ubica en el desarrollo de la autonomía y la responsabilidad, así como en la generación de oportunidades, ideas y valores en un contexto cambiante, a través de la capacitación en competencias emprendedoras. La formación en competencias emprendedoras forma parte del proyecto emprendedor, y *La Recomendación del Consejo de la Unión Europea, de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente* define las competencias emprendedoras como:

...la capacidad de actuar con arreglo a oportunidades e ideas, y transformarlas en valores para otros. Se basa en la creatividad, el pensamiento crítico y la resolución de problemas, en tomar la iniciativa, la perseverancia y la habilidad de trabajar de manera colaborativa en la planificación y la gestión de proyectos de valor financiero, social o cultural (Comisión Europea, 2018b, pp. 189/11).

Atendiendo a esta definición, la adquisición de la competencia emprendedora precisa de la comprensión de los proyectos, recursos y procesos. Respecto a habilidades emprendedoras se requiere capacidad de: trabajar individualmente y en equipo; movilización de recursos; tomar decisiones que impliquen riesgos y negocios; y comunicarse eficazmente. Se describe la actitud emprendedora como: proactiva, perseverante, empática, motivadora, y responsable (Comisión Europea, 2018b, pp. 189/11). Algunos ejemplos de buenas prácticas que se recomiendan para adquirir competencias emprendedoras son: la realización de visitas y/o prácticas de los emprendedores a las instituciones de formación y educación; simulaciones empresariales o aprendizaje basado en proyectos; experiencias emprendedoras durante la escolarización; y formación para el profesorado (Comisión Europea, 2018b, pp. 189/12).

En el análisis del panorama español sobre emprendimiento, según el *Informe GEM 2018-2019*, se subraya la necesidad fortalecer los valores/competencias emprendedoras en los programas formativos impartidos en los diversos niveles educativos (GEM, 2019). El estudio de Ferreras García, Hernández-Lara y Serradell-López (2017) realiza una revisión bibliográfica sobre la incorporación de las competencias emprendedoras en los distintos niveles educativos y concluye la proliferación de los estudios sobre la temática, especialmente desde la incorporación del Plan de Bolonia. No obstante, el mismo estudio señala la inexistencia de investigaciones que evidencien el alcance de las competencias emprendedoras en educación. Especial relevancia requieren las experiencias en el sistema educativo del aprendizaje basado en proyectos (Sánchez González, Ferrero Castro, Conde González y Alfonso Cendón, 2017), en las cuales los estudiantes deben desarrollar un proyecto en todas sus fases, desde el inicio, siguiendo con la puesta en práctica y finalizando en su consolidación. Este proceso permite la práctica de habilidades como el trabajo en equipo, así como el fomento de la motivación entre los estudiantes, contribuyendo al desarrollo de las competencias emprendedoras y sentando las bases para el desarrollo de proyectos emprendedores.

Las experiencias en programas de mentorización en la enseñanza de competencias, a través del uso de las nuevas tecnologías, suponen una oportunidad para el desarrollo de las competencias emprendedoras, así como la mejora de la capacitación y la innovación en los proyectos emprendedores (Martin, Platis, Malita y Ardeleanu, 2011). Otros estudios científicos evidencian la puesta en práctica de estas estrategias para fomentar las competencias emprendedoras y las actitudes hacia el emprendimiento, desde el enfoque de la teoría de la autoeficacia (St-Jean y Audet, 2012; St-Jean y Mathieu, 2015; St-Jean, Radu-Lefebvre y Mathieu, 2018).

Según el estudio de Pérez-López et al. (2016), la competencia en resiliencia, resulta eficaz para el desarrollo de la carrera emprendedora. La necesidad de adaptación constante a los cambios en las

empresas y de tomar decisiones se favorecen desde el desarrollo de esta habilidad. Su inclusión en los programas formativos permitiría fortalecer las empresas desde los enfoques de la teoría de la autoeficacia (Ajzen, 1991; Da Fonseca Oliveira, 2016; Laguía González, 2019).

El estudio de Pan (2017) profundiza en las competencias de empresarios internacionales, las cuales aglutinan las competencias emprendedoras en grandes categorías y subcategorías: conocimiento (gestión, idioma y negocios internacionales); capacidad (competencias administrativas en empresas internacionales, capacidad de adaptarse a los cambios, capacidad de superar crisis y riesgos); y personalidad (autonomía, innovación, y espíritu aventurero). Entre las competencias emprendedoras relevantes y claves del éxito profesional encontramos las competencias organizativas y de gestión de estrés (Martínez-García et al., 2019).

Respecto al grupo de personas con discapacidad emprendedoras, las investigaciones señalan la existencia de competencias personales como la actitud y la autoeficacia, así como otras competencias funcionales basadas en las propias competencias empresariales, el compromiso y las competencias sociales (Bagheri y Abbariki, 2017). Otras experiencias evidencian la eficacia de programas de enseñanza de habilidades de autoempleo para personas con discapacidades de desarrollo, en las que utilizan estrategias conductuales como la economía de fichas, el role playing y la enseñanza guiada y estructurada (Dotson et al., 2013).

5. EL PLAN DE NEGOCIO Y SU RELACIÓN CON EL PROYECTO EMPRENDEDOR

A continuación se realiza una aproximación al plan de negocio y su relación con el proyecto emprendedor, y se describen algunas características de los negocios y/o empresas. También se describe el emprendimiento social como proyecto, así como el papel que juegan las TICS en el proyecto emprendedor.

5.1. CARACTERÍSTICAS DEL NEGOCIO EMPRENDEDOR

La configuración de la idea de negocio requiere de un proceso de análisis del mercado del producto, en el cual resulta relevante la detección de nichos vacíos. En este proceso intervienen las competencias emprendedoras (ELGPN, 2011), así como las competencias de gestión de la carrera (Sánchez García, 2017; Comisión Europea, 2018b) y son relevantes los programas de formación para la instrucción de emprendedores a través de los estudios reglados (Marvel, 2013), desde la perspectiva de las competencias clave que señala el marco europeo de referencia (Comisión Europea, 2018b). El éxito de los emprendedores se facilita con programas de formación que permitan encauzar el proyecto emprendedor (Parra Álvis, Rubio Guerrero y López Posada, 2017). Algunos programas formativos incluyen la formación en creatividad para fomentar la creación de nuevas empresas (Wang, Lin, Yeh, Li y Li, 2016).

Cada vez son más frecuentes los programas de fomento de *start up* (Frederiksen y Brem, 2017), en los que la creación de empresas o negocios exigen compartir ideas y analizar profundamente el mercado de los productos que se generan. Los modelos de cooperación en el emprendimiento optimizan la eficacia a través de la creación de negocios e implican la creación de estrategias de colaboración y el trabajo en equipo que optimizan la eficacia y el éxito de los productos (Muñoz-Bullón, Sánchez-Bueno y Vos-Saz, 2015). En estos programas, los *networking* son un instrumento para dar a conocer los productos y generar redes de contacto entre los clientes, proveedores en el mercado laboral (Leite et al., 2016), los cuales se facilitan con el uso de las TICs y las posibilidades de comunicación que ofrecen (Wang et al., 2017). En las nuevas *start up*, la innovación es un aspecto clave para encontrar respuesta en el mercado de productos y requieren de programas de formación a través del trabajo en equipo (Harms, 2015). Las recomendaciones del informe GEM señalan entre otras la promoción de la innovación en el emprendimiento y se subraya la proliferación de estudios basados en el emprendimiento, así como la innovación en los últimos años (Henao-García, Arias- Pérez y Lozada- Barahona, 2017).

5.2. EL EMPRENDIMIENTO SOCIAL COMO PROYECTO

La literatura científica señala la relevancia de los servicios públicos en la promoción de las iniciativas empresariales a través del emprendimiento social (Fernández Fernández, Fernández-Ardavín y Berenguer Herrero, 2012).

El caso de los emprendedores sociales aparece en números estudios vinculados al interés por mejorar alguna situación, y hacer frente a problemas sociales desde la innovación en el negocio (Gawell, 2013; Phillips, Lee, Ghobadian, O'Regan y James, 2015; Ruskin, Seymour y Webster, 2016). En este contexto, la situación de discapacidad se caracteriza por la necesidad de hacer valer derechos, necesidades y valores de un contexto específico (ONU, 2006). Algunas experiencias evidencian la creación de negocios emprendedores en pacientes con discapacidad mental (Buhariwala, Wilton y Evans, 2015).

La proliferación del emprendimiento social es una realidad que exige la evaluación de este tipo de proyectos, a través de dimensiones como la normativa, la profesionalidad, la inclusión, el valor compartido y sostenibilidad de los proyectos (Vázquez Parra, 2018). El análisis de las competencias entre los promotores de este tipo de emprendimiento señalan la evidencia de competencias de comunicación, personales, de gestión social y específicas de los profesionales de salud, entre los empresarios de este tipo de emprendimiento (Amini, Arasti y Bagheri, 2018). El estudio de Ghalwash, Tolba y Ismail (2017) apunta la existencia de rasgos de los emprendedores sociales vinculados a la mentalidad empresarial, la asunción de riesgos, el carácter innovador, los aspectos humanitarios y a la perseverancia.

Los aspectos motivacionales de los emprendedores son una dimensión clave del proyecto profesional (Sánchez García, 2018), el cual adquiere distinta forma cuando se tiene como finalidad el emprendimiento social, y se relaciona con la experiencia previa, los contactos en las redes sociales, la idea de negocio, y el

interés por los problemas y desafíos actuales (Ghalwash, et al., 2017). Otras motivaciones de los emprendedores sociales son los aspectos financieros y el estudio de Aileen Boluk y Mottiar (2014) constituye un ejemplo, que apunta a la viabilidad del proyecto y a la garantía de las ganancias como aspectos claves.

Existen enfoques de emprendimiento social basados en programas, los cuales están ubicados dentro de las organizaciones de personas con discapacidad. Estos enfoques enfatizan la importancia de la interacción del contexto con el emprendimiento social, a la hora de buscar cambios y redes que desarrollen la innovación social. Al mismo tiempo subrayan la necesidad de apoyar a estas entidades para fomentar el emprendimiento social dentro de estas organizaciones (Ruysscher de, Claes, Lee, Cui, Loon, Maeyer y Schalock, 2017). En la misma línea se sitúa el estudio de Sastre-Castillo, Peris-Ortiz y Danvila-Del Valle (2015), profundizando en el perfil de los emprendedores sociales y analizando la comprensión del emprendimiento desde la teoría de los valores (Schwartz y Bilsky, 1990).

En la línea de estudios dirigidos a analizar las políticas de emprendimiento en los sectores más desfavorecidos se encuentran experiencias de emprendedoras sociales, las cuales señalan el empoderamiento, a través de esta actividad en las mujeres, aunque sugieren que no está limitado a estas, sino que podría ser extendido a los hombres (Haugh y Talwar, 2016).

5.3. LAS TICS Y EL PROYECTO EMPRENDEDOR

Las TICS ejercen un doble papel relevante en el proyecto emprendedor, en primer lugar en la gestión y aproximación al mismo y en segundo lugar en los procesos de orientación y formación, el cual se ha establecido a través de las directrices del CEDEFOP (2010), enfatizando la necesidad de formación en TICS para fomentar la empleabilidad (Ministerio de Economía y Empresa, 2013), en el enfoque del aprendizaje a lo largo de la vida (ELGPN, 2015; ELGPN, 2011). Al mismo tiempo, algunas investigaciones sustentan las aportaciones que ofrecen las redes sociales en la mejora de las soluciones y las problemáticas que se desarrollan en el curso de la tarea emprendedora (Herrera Echevarri, 2009). En este contexto, es necesario fomentar el uso de las TICS, así como los niveles de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) (Comisión Europea, 2010). Las ventajas e inconvenientes de las TICS al emprendimiento se sitúan junto a una serie de dimensiones como: la gestión del negocio, la comunicación social a través de las redes sociales y la creación de negocios *on line*. También la implantación de los negocios requiere de numerosas tareas complementarias asociadas al negocio que implican la gestión de competencias y habilidades de índole administrativa, las cuales pueden realizarse a través de las nuevas tecnologías.

El mundo digital y el emprendimiento están muy relacionados, teniendo en cuenta que nos movemos en la era digital, y generan un ecosistema emprendedor que abre el camino a la innovación y a la creación de negocios basados en las TICS (Sussan y Acs, 2017). Los avances en las tecnologías de la información y comunicación permiten facilitar las gestiones de los emprendedores/as, a través de estos sistemas

mejorando la accesibilidad de los servicios públicos (Maestre Góngora y Nieto Bernal, 2015). Por otra parte, según estudios realizados en estudiantes universitarios, existen factores asociados a las motivaciones intrínsecas y extrínsecas, a la hora de tomar la decisión de montar un negocio *on line* (Wang et al., 2016). El surgimiento de nuevos negocios *on line* abre el camino a nuevas vías del emprendimiento. En los últimos años, los emprendedores/as virtuales han proliferado debido a las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías a la hora de emprender y crear negocios en una estructura de mercado, donde los aspectos digitales han cobrado mucha importancia y han llenado nichos vacíos dentro del mercado digital (Sussan y Acs, 2017).

En el caso de las personas con discapacidad, la TICS son un recurso para facilitar el emprendimiento, facilitan la accesibilidad a la información a través de las redes sociales y permiten salvar las barreras y obstáculos del grupo a la hora de enfrentarse a las tareas del propio negocio, optimizando la tarea emprendedora (Wang, et al., 2017). Existen experiencias en contextos internacionales, que visualizan el emprendimiento en este contexto y lo plantean como un campo emergente, poco explorado que necesita fomentarse para facilitar la inclusión del colectivo (Zhongxuan Lin, Zhi'an Zhang y Liu Yang, 2019). Los avances que se han producido en los últimos años en la TICS facilitan que personas con diversidades funcionales, visuales, auditivas y/o motrices puedan gestionar desde su domicilio las tareas de sus empresas, abaratando costes y mejorando la accesibilidad a su trabajo. No obstante, un estudio realizado en contextos universitarios señala que siguen existiendo barreras que es necesario salvar de acuerdo con la norma WCAG 2.0 (Chacón-Medina et al., 2013). El desarrollo de las nuevas tecnologías para las discapacidades físicas, visuales o auditivas supone un avance importante que permite acceder a los servicios y realizar las mismas tareas que el resto de la población (Rodríguez Ascaso, Martínez Normand y Centro Nacional de tecnologías de la accesibilidad, 2011).

RESUMEN

Este capítulo es una aproximación al proyecto profesional de los emprendedores/as con discapacidad y los factores y dimensiones asociados al mismo. Se inicia con la revisión del marco político y teórico de la orientación profesional, a través de los principales movimientos y directrices políticas que han encauzado el desarrollo las teorías del desarrollo de la carrera, a finales del siglo XX y principios del siglo XXI. Este acercamiento sitúa el marco de los enfoques de la orientación profesional en el contexto del aprendizaje permanente a lo largo de la vida, desde las perspectivas centradas en las teorías de la carrera y más concretamente en el estudio del proyecto profesional.

La definición del concepto del proyecto profesional/vital señala las principales características y procesos de construcción que están implicados. Describe los aspectos cruciales del mismo en una planificación de metas intencional, abierta, estructurada, flexible y progresiva, dirigida de la autorrealización de la carrera profesional, en un proceso de cambios a lo largo de la vida. Esta definición permite aproximarse a las

dimensiones y factores asociados al mismo a lo largo de la etapa del ciclo vital. En este itinerario intervienen los procesos y transiciones de la persona y los aspectos que rodean en camino de la carrera, así como las gestiones personales implícitas en todo el recorrido.

Otros aspectos claves del concepto de proyecto profesional/vital son la intencionalidad y la adaptabilidad, y estas se canalizan, a través de las fases del proceso de construcción implicando acciones, análisis y estrategias de autorreflexión personal. De esta manera, el proceso se construye en un orden secuencial y planificado, sujeto a ajustes y cambios, delimitados por las propias dinámicas y metodología que se utilizan en todo el trayecto de planificación.

Desde este marco conceptual se realiza una aproximación al proyecto emprendedor, estableciendo un paralelismo en las fases y las dimensiones asociadas a este, desde el enfoque del proyecto profesional/vital. De esta manera, se especifican las principales dimensiones asociadas a cada una de las fases del proyecto emprendedor, las cuales están asociadas a variables que interviene en los procesos de "autoconstrucción" del proyecto. Entre estas variables encontramos: la conciliación familiar, el tiempo libre, la realización profesional, la trayectoria profesional/formativa, y las motivaciones y expectativas hacia el negocio, las cuales es necesario analizar para tomar las decisiones más adecuadas en cada una de las fases del proyecto y optimizar la construcción del mismo, a través de los ajustes y cambios oportunos, de acuerdo con los intereses y expectativas de cada persona.

Se profundiza en los factores asociados al proyecto emprendedor aportando datos sociodemográficos, personales (edad y sexo), y finalmente respecto al grupo específico de personas con discapacidad. Respecto a los factores sociodemográficos se describe la actividad emprendedora (TEA) y su evolución en España, a través de los resultados del seguimiento que realiza el *Global Entrepreneurship Monitor (GEM)* en España, centrándose en los sectores profesionales, la edad y el sexo. Los datos señalan el mayor emprendimiento en los hombres respecto a las mujeres, aunque se percibe una aproximación en los últimos años. Las franjas de edad donde se produce mayor iniciativa emprendedora se sitúan entre los 35-44 años y entre los 25-34 años.

La descripción de los factores personales asociados al emprendimiento permite realizar una aproximación desde la literatura científica, a la relevancia de los antecedentes familiares, los cuales influyen en la intención emprendedora y en la idea de negocio. También la trayectoria vital/formativa, la cual sienta las bases para la conformación de las competencias de gestión de la carrera profesional en la persona, a través de las experiencias, profesionales y formativas previas en el sector y en la actividad emprendedora. Otros factores asociados al emprendimiento como la conciliación familiar, los apoyos financieros y asunción de riesgos configuran cambios en la vida de los emprendedores, vinculados a las condiciones que implican el proyecto emprendedor en la conciliación familiar y los apoyos familiares, los cuales intervienen en la toma de decisiones del emprendedor.

Partiendo de los factores asociados al proyecto emprendedor se profundiza en los más específicos en el sector de las personas con discapacidad, a través de estudios científicos y normativa vigente. Se enfatiza el papel de las políticas públicas internacionales en el fomento del emprendimiento en el sector de las personas con discapacidad. Se sitúa el emprendimiento como opción viable para el colectivo, en el cual juegan un papel relevante los modelos educativos familiares, a la hora de configurar proyectos dirigidos a la autonomía e independencia. Al mismo tiempo se describen las ventajas e inconvenientes asociadas a las redes de apoyo familiares y a los aspectos de financiación específicos del proyecto emprendedor con el colectivo.

Continuando con la descripción del proyecto emprendedor se realiza una aproximación a las barreras y obstáculos del emprendimiento en general y, específicamente, a las que afectan al colectivo de las personas con discapacidad. Por una parte, en el emprendimiento en general se señala como barrera la necesidad de articular estrategias de afrontamiento para hacer frente a las dificultades, las cuales se fortalecen con la experiencia previa y la capacidad de resiliencia. Un aspecto muy importante son las dificultades económicas que surgen en el proceso del proyecto emprendedor. Por otra parte, el emprendimiento en las personas con discapacidad está avalado por las directrices europeas como política de inserción del colectivo. Se indican mayores dificultades asociadas al ámbito personal y psicológico y menor relevancia de la accesibilidad como barrera.

Finalmente, para completar el marco teórico del proyecto profesional emprendedor, se describen las competencias generales de gestión de carrera y las competencias emprendedoras y su relación con el proyecto emprendedor, a través de la literatura científica. Las primeras se definen dentro del marco teórico del aprendizaje a lo largo de la vida y las directrices europeas, las cuales se han trasladado al sistema educativo español, dentro del aprendizaje formal en todos los niveles, siguiendo las directrices de la unión europea y la definición de las competencias clave. Se destaca el papel de la formación en el proceso de adquisición de competencias de gestión de la carrera, a la hora de diseñar itinerarios formativos y de orientación ajustados a las necesidades del emprendedor. Las segundas se definen dentro del contexto europeo de las competencias clave poniendo énfasis en las estrategias para cambiar oportunidades e ideas, a través de la creatividad y el pensamiento crítico, en un enfoque que subraya la iniciativa y la planificación. La definición indica determinadas habilidades en las actitudes emprendedoras, como el trabajo en equipo, la capacidad de comunicación y la toma de decisiones que impliquen riesgos; y se describe la actitud perseverante y proactiva como potenciadora de las competencias emprendedoras. La formación constituye una estrategia clave en el proceso de adquisición, especialmente a través de las experiencias del aprendizaje basado en proyectos en el contexto escolar y los programas de mentorización como guía y acompañamiento al proyecto emprendedor. Se describen diversas clasificaciones de competencias emprendedoras constituidas por los conocimientos de gestión e idiomas, la capacidad de gestión administrativa y de adaptación a los cambios y riesgos y la personalidad del emprendedor. En el grupo de personas con discapacidad se destaca la relación de la autoeficacia con el emprendimiento, así

como la existencia de competencias empresariales. Se puntualizan experiencias de enseñanza de competencias emprendedoras vinculadas al autoempleo basadas en estrategias conductuales para personas con discapacidad de desarrollo.

Se complementa el estudio del proyecto profesional emprendedor con la descripción del negocio emprendedor, la opción del emprendimiento social y el papel de las TICS y su relación con el emprendimiento. En cuanto a las características del proyecto emprendedor se apunta la relevancia de la idea de negocio en un contexto del mercado, en el que los nichos vacíos invitan a la creación de negocios, haciendo valer los programas de formación en competencias de gestión de la carrera que fomentan la innovación y la creatividad. En este encuadramiento, la creación de las *start up* es una realidad en crecimiento en la actualidad, y se facilita con los programas de formación para canalizar los proyectos emprendedores. El uso de estrategias de cooperación, colaboración y la ampliación de contactos, a través de las redes sociales y los *networking* permite la creación de proyectos emprendedores innovadores que tienen cabida en el mercado laboral.

Respecto a los proyectos emprendedores de carácter social se destaca la promoción de este tipo de iniciativas desde los servicios públicos, así como el interés por los problemas sociales y la innovación, entre los que optan por esta modalidad de proyecto emprendedor. Los aspectos motivacionales y la preocupación por garantizar la rentabilidad del negocio se manifiestan entre las dimensiones de los proyectos emprendedores sociales. En la actualidad existen este tipo de proyectos entre las organizaciones con discapacidad, que fomentan estas modalidades de emprendimiento como estrategia de fomento de empleo y de inclusión. También en el colectivo de mujeres concurren experiencias que fomentan el empoderamiento, a través del emprendimiento social en los colectivos con riesgo de exclusión.

Se concluye el capítulo con el análisis del proyecto emprendedor y la relación con las TICS, desde el contexto del aprendizaje a lo largo de la vida, y la necesidad de fomentar su uso. Se subraya el papel de las TICS, así como las ventajas e inconvenientes en los negocios emprendedores. Estas han determinado el incremento de proyectos emprendedores *on line* y de base tecnológica. En el caso de los proyectos profesionales emprendedores con discapacidad, las TICS implican la accesibilidad a los recursos y servicios de la tarea emprendedora, y son eje fundamental en el diseño del proyecto emprendedor.

SEGUNDA PARTE: MARCO METODOLÓGICO, RESULTADOS Y CONCLUSIONES

CAPÍTULO 4. DISEÑO METODOLÓGICO

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN
 2. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS
 3. ENFOQUE METODOLÓGICO Y FASES DE LA INVESTIGACIÓN
 4. MUESTRAS DE INFORMANTES
 - 4.1. SELECCIÓN DE MUESTRAS
 - 4.2. DESCRIPCIÓN DE MUESTRA E1
 - 4.3. DESCRIPCIÓN DE MUESTRA E2 Y E3
 - 4.4. DESCRIPCIÓN DE MUESTRA T1
 5. VARIABLES
 6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE DATOS
 - 6.1. FICHA DE REGISTRO
 - 6.2. CUESTIONARIO
 - 6.3. ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS
 - 6.4. HISTORIAS DE VIDA
 7. ANÁLISIS DE DATOS
 - 7.1. ANÁLISIS CUANTITATIVOS
 - 7.2. ANÁLISIS CUALITATIVOS
 - 7.3. TRIANGULACIÓN DE DATOS
 8. SÍNTESIS DEL PROCESO METODOLÓGICO
- RESUMEN

CAPÍTULO 4. DISEÑO METODOLÓGICO

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Las personas con discapacidad/diversidad funcional se unen al conjunto de colectivos vulnerables, con riesgo de exclusión frente a la inserción laboral (López Pino, 2005), junto a las personas mayores de 45 años, mujeres, jóvenes (Vallejo Peña, 2017) e inmigrantes (Carrasco Carpio, 2015). Todos ellos presentan dificultades a la hora de insertarse en el mercado laboral. En España, la inserción laboral del colectivo se encuentra mediada por un conjunto de factores y circunstancias personales y contextuales que dificultan la accesibilidad al mercado laboral (Aguilar Conde y Yusta Sainz, 2017; Pupiales Rueda y Córdoba Andrade, 2016). También a nivel internacional observamos esta desigualdad y en muchas ocasiones se ubican estos colectivos en el sector informal del trabajo, hecho que evidencia la desprotección y desigualdad en el empleo (Williams y Horodnic, 2017).

Según se ha comprobado a través de la revisión contextual, la situación de las personas con discapacidad/diversidad funcional, frente a la accesibilidad e integración al empleo, se ha agravado en los últimos años en España debido a la crisis económica (Hernández Díaz y Millán Tapia, 2015). Esta situación se constata tanto en las tasas de inserción como en las condiciones de empleabilidad en el grupo de personas con discapacidad/diversidad funcional (Díaz Velázquez, 2014; Santero Sánchez, Castro Núñez, y Martín Barroso, 2014). Por ello, es necesario analizar las distintas opciones de inserción en el mercado laboral y buscar estrategias de acción desde las políticas públicas, partiendo de las condiciones y situación del grupo de análisis. En este contexto, la posibilidad de integrarse en el mercado laboral como autónomos o desde el desarrollo de un negocio como empresarios, es una modalidad de inserción laboral.

Se parte del supuesto de que las personas con discapacidad presentan situaciones, condiciones, barreras y obstáculos a la hora de insertarse en el mercado laboral (Santero Sánchez et al., 2014). Estas generan barreras y discriminación que viene mediada por las distintas tipologías de la discapacidad, por los perfiles profesionales de cada una de ellas, y por el contexto personal y social en el que se desarrolla la persona y la carrera profesional (Lindsay, 2013). También, el desarrollo del proyecto emprendedor forma parte del proyecto profesional de la persona y enlaza con los factores contextuales y personales que median, así como en el desarrollo de las competencias para ejercer el negocio. Esta situación requiere del análisis de las condiciones, situaciones, barreras, y obstáculos de las personas con discapacidad/diversidad funcional a la hora de plantearse su proyecto emprendedor. La opción del emprendimiento, como medio de integración laboral, enlaza con la trayectoria formativa y laboral de la persona a través de las circunstancias que rodean esta decisión. En este contexto intervienen variables y dimensiones como la edad, género, nivel de formación, trayectoria formativa, tipo de discapacidad/diversidad funcional que median en el curso y el progreso del proyecto.

El fenómeno del emprendimiento viene desarrollándose en España en el colectivo de personas con discapacidad/diversidad funcional (Roldán Martínez, 2017). A nivel internacional en los últimos años se ha incentivado su promoción a través de las políticas públicas (Román, Congregado y Millán, 2013). También los hallazgos tras la revisión teórica ponen de manifiesto la escasez de estudios en España sobre el fenómeno del emprendimiento en las personas con discapacidad/diversidad funcional, ya que la mayor parte de los estudios están centrados en el emprendimiento desde el enfoque de una economía social (Fernández Fernández et al., 2012; Martín Cruz, Hernangómez Barahona, Martín Pérez, Trevilla Cantero y Estrada Vaquero, 2008). Esta investigación se inscribe en el Proyecto I+D “Diseño de la carrera y gestión del talento emprendedor¹”, cuya finalidad ha sido: “implementar una estrategia motivadora para el autoempleo y formativa en la gestión de la carrera emprendedora” (Sánchez García y Suárez Ortega, 2017, p. 111). Asumiendo su mismo diseño y profundizando en la carrera emprendedora de un colectivo específico como el de las personas con discapacidad, se plantean las siguientes preguntas: ¿Por qué surge el proyecto emprendedor en las personas con discapacidad/diversidad funcional y cuáles son los factores determinantes y cómo se desarrolla?; ¿Qué características tiene el proyecto emprendedor/negocio en las personas con discapacidad/diversidad funcional?; ¿Qué barreras, dificultades y obstáculos deben afrontar para desarrollar una carrera emprendedora?; ¿Cuáles son sus necesidades de orientación, formación y asesoramiento?; ¿Qué competencias tienen, cómo las adquieren y cuáles son necesarias para incrementar la eficacia y el desarrollo del proyecto emprendedor?. En definitiva, el problema de investigación se focaliza en la constatación de un conjunto de factores y circunstancias personales y contextuales que dificultan la accesibilidad al mercado laboral de las personas con discapacidad, al tiempo que se aprecia una escasez de estudios que analicen el impacto de la opción emprendedora en esta población, y se plantea la pregunta: ¿Puede ser el emprendimiento una opción viable para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad? ¿Qué prácticas de orientación profesional pueden mejorar el éxito de los proyectos profesionales emprendedores en el colectivo?

Ante este panorama, la comprensión de la situación de los emprendedores/as con discapacidad/diversidad funcional, así como del desarrollo de sus carreras profesionales, desde el análisis de las barreras y dificultades requiere de un proceso de investigación. Este estudio permite profundizar más en el problema y se espera que sus resultados contribuyan a optimizar prácticas de orientación más ajustadas a las necesidades del colectivo.

¹ Financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad en la convocatoria de 2013 Plan Estatal I+D 2013-2016 Excelencia, con Referencia: EDU2013-45704-P, Coord. Magdalena Suárez-Ortega, (Periodo de ejecución 2014-2018) Universidad de Sevilla, España. Web <http://transitions.careers/>

2. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

Los objetivos generales de esta investigación han sido:

1. Describir y caracterizar la situación de los trabajadores autónomos con discapacidad/diversidad funcional en España teniendo en cuenta el género, los sectores profesionales, actividad, grado y tipología de discapacidad, así como el mapa de las acciones y servicios de orientación que utilizan.
 - 1.1. Analizar el panorama de los trabajadores autónomos con discapacidad/diversidad funcional desde los distintos sectores profesionales y actividades que realizan teniendo en cuenta el género, los sectores profesionales, actividad y el grado y tipología de discapacidad.
 - 1.2. Describir el mapa de instituciones y oferta de servicios que atienden la demanda de los usuarios con discapacidad/diversidad funcional.
2. Describir y evaluar las competencias de gestión de la carrera vinculadas a las competencias emprendedoras que tienen los empresarios/trabajadores autónomos con discapacidad/diversidad funcional en transición y consolidados.
 - 2.1. Analizar el grado de desarrollo percibido de las competencias para el emprendimiento y competencias de gestión de la carrera entre los empresarios/trabajadores autónomos con discapacidad/diversidad funcional en transición y consolidados.
 - 2.2. Analizar las competencias emprendedoras y el papel que ejercen, así como sus relaciones en el desarrollo de los proyectos emprendedores.
3. Comprender los aspectos motivacionales, condicionantes y el contexto en que se desarrollan los proyectos emprendedores en las personas con discapacidad/diversidad funcional.
 - 3.1. Analizar la relevancia de las motivaciones para el emprendimiento a la hora de adoptar éste como parte del desarrollo de su proyecto profesional en las personas con discapacidad/diversidad funcional que hayan emprendido o se encuentren en transición.
 - 3.2. Analizar las condiciones familiares y personales, y los momentos de tránsito que han llevado a adoptar el emprendimiento en las personas con discapacidad/diversidad funcional, y relacionarlo con su proyecto profesional.
 - 3.3. Analizar las barreras y obstáculos en los momentos de transición y durante el emprendimiento, y los apoyos recibidos dentro de su proyecto profesional.
 - 3.4. Analizar las necesidades de orientación, asesoramiento y formación de los emprendedores consolidados y en transición.
4. Describir las prácticas de apoyo a este colectivo que realizan las entidades y servicios de orientación, proponiendo el marco de principios, recomendaciones y bases de los proyectos profesionales emprendedores para las personas con discapacidad/diversidad funcional.
 - 4.1. Describir las condiciones y perfiles de los emprendedores/as con discapacidad/diversidad funcional realizando una aproximación a su contexto personal, formativo y empresarial.

- 4.2. Establecer el rol de las TICS como elemento de acceso al emprendimiento para las personas con discapacidad/diversidad funcional
- 4.3. Describir las prácticas y acciones de orientación que realizan entidades y servicios de orientación dirigidas al colectivo de personas con discapacidad/diversidad funcional.
- 4.4. Proponer indicaciones, sugerencias y recomendaciones de buenas prácticas respecto a principios de orientación, itinerarios de apoyo, coordinación entre entidades y servicios, y acciones de formación en los emprendedores/as con discapacidad/diversidad funcional.

3. ENFOQUE METODOLÓGICO Y FASES DE LA INVESTIGACIÓN

En la actualidad, la implantación de los métodos mixtos de investigación es una realidad (Greene, 2015; Johnson, Onwuegbuzie y Turner, 2007; Leech y Onwuegbuzie, 2009), y exige la puesta en marcha y el desarrollo de estudios desde esta perspectiva. También el recorrido de la investigación, a través de los últimos años ha generado estudios que evidencian el auge de los mismos para responder al estudio de problemas políticos y sociales complejos (Feters y Molina Azorin, 2017). Por ello, atendiendo a estos hechos y a las características y complejidad del fenómeno a estudiar se opta por esta metodología. Esta opción metodológica permite analizar la convergencia y divergencia de los resultados obtenidos a través de diversas fuentes de datos (Sanz Oro, 2001), siguiendo las directrices que aconsejan compatibilizar diversas técnicas (Cook y Reichardt, 1986). No obstante, la mayor parte de los datos, así como el enfoque del análisis han sido cualitativos (Bak, 2011; Onwuegbuzie y Leech, 2006; Pereira Pérez, 2011). Siguiendo los planteamientos y las revisiones de otros autores (Denzin y Lincoln, 2012; Flick, 2004; Tashakkori y Teddlie, 2003) se ha realizado una descripción más profunda que ha permitido descubrir y explorar los proyectos emprendedores de los informantes. La comparación de ambas metodologías ha visualizado los resultados finales permitiendo “un mayor acercamiento a la problemática de la investigación”, “mejor evidencia de los fenómenos”, así como “el fortalecimiento de los conocimientos teóricos y prácticos” (Pereira Pérez, 2011, p. 19).

Se adopta el paradigma del pragmatismo (Feilzer, 2009; Morgan, 2014) para enfocar el análisis de la investigación desde la metodología mixta (Biddle y Schafft, 2015; Hathcoat y Meixner, 2015; Shannon-Baker, 2016). La triangulación de técnicas y resultados cualitativos y cuantitativos permite optimizar los sesgos de la investigación y confirmar las tendencias de los datos desde diferentes niveles de análisis, así como a incrementar la validez de la investigación (Archibald, 2016; Denzin, 2012).

La concreción de este modelo mixto se sitúa en:

- a) La combinación de ambos métodos, cuantitativo y cualitativo en:
 - La recogida de los datos, la cual se realizó de forma paralela.

- La integración de ambos métodos en distintas fases del análisis y de la interpretación de resultados, a través de la estrategia de triangulación. El proceso se encuentra explicitado en el apartado análisis de datos de cada una de las técnicas.
- b) Se otorgó prioridad a los métodos cualitativos para la interpretación (Denzin, 2014) de la información, teniendo en cuenta los resultados de los datos cuantitativos.

En la **Tabla 4.1** se exponen las fases y actividades realizadas:

Tabla 4.1

Fases y tareas desarrolladas en el proceso investigador

FASES	ACTIVIDADES
FASE 1: Estudio y análisis del problema de investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Búsqueda bibliográfica sobre la temática, gestión y organización de las bases de datos. - Revisión de páginas Web de: entidades y servicios de orientación. - Lluvia de ideas, organización del problema de investigación y síntesis de los primeros esquemas. - Establecimiento de contactos con informantes (emprendedores/as, gestores y técnicos/as de entidades y servicios de orientación). - Síntesis de datos relevantes: situación del empleo en las personas con discapacidad, modalidades de inserción laboral, modelos y protocolos de orientación en entidades y servicios, y perfiles de emprendedores/as con discapacidad. - Trabajo de campo con informantes y entidades y servicios de orientación para: establecer las dimensiones de análisis del problema, y seleccionar las muestras y las técnicas de recogida de datos.
Fase 2: Diseño de la investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de literatura científica. - Trabajo de campo con informantes y entidades y servicios de orientación para: establecer las dimensiones de análisis del problema, y seleccionar las muestras y las técnicas de recogida de datos. - Informes parciales del trabajo de campo. - Análisis, ajuste y toma de decisiones: dimensiones/objetivos de la investigación, técnicas de recogida y análisis de datos. - Diseño del marco teórico-conceptual. - Revisión y ajuste del diseño de la investigación. - Difusión de datos parciales.
Fase 3: Elaboración de instrumentos de recogida de datos	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de literatura científica. - Revisión de páginas Web. - Síntesis del trabajo de campo con informantes y entidades y servicios de orientación. - Adaptación de guiones entrevistas: entrevistas semiestructuradas e historias de vida. - Informe parcial y síntesis de instrumentos de recogida de datos.
Fase 4: Recogida de datos de la investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de literatura científica. - Contactos con: informantes y entidades y servicios de orientación. - Aplicación, registro, organización y transcripción de entrevistas semiestructuradas a informantes: emprendedores/as y técnicos/as de servicios de orientación. - Aplicación, registro, organización, transcripción y elaboración de historias de vida. - Aplicación de cuestionarios. - Informe parcial y síntesis de datos. - Difusión de datos parciales.
Fase 5: Análisis de datos.	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de literatura científica. - Aplicación software para análisis de contenido. MAXQDA 12 para el análisis cualitativo de contenido: entrevistas semiestructuradas e historias de vida. - Aplicación del software SPSS en el análisis cuantitativo: cuestionarios. - Elaboración de matrices de datos cualitativos: entrevistas semiestructuradas e historias de vida. - Elaboración de matrices de datos cuantitativos de los cuestionarios. - Triangulación de la información: marco teórico, técnicas de recogida de datos y resultados. - Análisis DAFO. - Informes parciales de los resultados.
Fase 6: Elaboración de conclusiones y discusión	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de literatura científica. - Síntesis e interpretación de resultados. - Discusión. - Informe final de investigación.

Fuente: Elaboración propia

El proceso de investigación se caracteriza por ser: secuencial en el proceso, formativo en el diseño, y abierto en las revisiones y modificaciones. En este sentido, ha estado sujeto a cambios, atendiendo al curso de los procesos de recogida, análisis y a los resultados parciales que se iban encontrando. Se ha procurado una estructura coherente y organizada atendiendo a las fases del desarrollo.

4. MUESTRAS DE INFORMANTES

Se adoptó un muestreo no probabilístico intencional o discrecional, para la selección de las muestras, y se establecieron los criterios de variabilidad, atendiendo a los objetivos planteados en el estudio (Cochran, 2000). Se han utilizado muestras distintas desde diferentes técnicas de recogida de datos:

1) Tres submuestras de emprendedores/as con discapacidad:

E1. Submuestra de 81 emprendedores/as, de ellos 33 consolidados y 48 en transición, que han cumplimentado el Cuestionario.

E2. Submuestra de 6 emprendedores/as, de ellos 3 consolidados y 3 en transición, que han sido entrevistados.

E3. Submuestra de 4 emprendedores/as, de ellos 2 consolidados y 2 en transición, que han aportado sus historias de vida.

En la distribución de las tres submuestras se estableció como criterio el perfil de los emprendedores/as, atendiendo al tiempo de la carrera emprendedora. De esta manera, la muestra se dividió en dos variantes: emprendedores/as consolidados (con más de dos años en el negocio), y emprendedores/as en transición (que están iniciándose o bien tienen menos de dos años en el negocio), en la misma línea del Proyecto I+D de referencia.

2) T1. Muestra de 3 técnicos/as de servicios de orientación, que han sido entrevistados.

En el estudio, los informantes que integran las submuestras E2 y E3 se plantean como estudios de caso (Bennet y Elman, 2006; Elman, Gerring y Mahoney, 2016). Su análisis permite un estudio más profundo y amplio del problema de investigación, a través de los métodos mixtos (Sharp, Mobley, Hammond, Withington, Drew, Stringfield y Stipanovic, 2012), y posibilita la obtención de resultados desde múltiples perspectivas, atendiendo a diferentes variables. Para complementar el estudio se utiliza la muestra T1, con la finalidad de aportar datos sobre los emprendedores/as, sus condicionantes, factores asociados al emprendimiento, perfiles profesionales y las demandas de acciones y servicios de orientación que realizan.

Las diferentes muestras contribuyen a obtener una información más completa sobre el problema de investigación. Al mismo tiempo suponen la integración de dos perspectivas: la personal, avalada por el

estudio del autoconocimiento, la trayectoria profesional y el proyecto emprendedor; y la profesional, apoyada por el enfoque y la experiencia de los profesionales de la orientación. Se recogieron dos tipos de informaciones que fueron relevantes en el estudio: la de los usuarios (Buhariwala et al., 2015), que se configuraron como protagonistas en el proceso de investigación; y la de los orientadores/técnicos como expertos (Scherba de Valenzuela, Kay Raining Bird, Parkington, Mirenda, Cain, MacLeod y Segers, 2016), que analizaron el problema desde otra vertiente. Este planteamiento contribuyó a analizar y comprender las trayectorias profesionales de las personas con discapacidad/diversidad funcional, y en el diseño de sus itinerarios profesionales, así como a describir las necesidades y demandas de los emprendedores/as con discapacidad/diversidad funcional. Se configuran por tanto, como dos muestras y se consiguió: una descripción más global del problema de investigación y mayor validez en el estudio, al tener la posibilidad de triangular los datos a distintos niveles (Archibald, 2016; Denzin, 2012).

El tratamiento de los datos de los informantes de todas las muestras, en especial las E2, E3 y T1, ha seguido las normas éticas de una investigación de estas características garantizando la confidencialidad de los mismos (Kirilova y Karcher, 2017; Moriña Díez, 2017). Para garantizar el anonimato de los informantes se han cambiado los nombres de los participantes en la investigación estableciendo nombres ficticios (Steinar, 2011). El contexto de investigación ha sido el nacional para la muestra E1 y el autonómico para las muestras E2, E3 y T1. En el estudio de casos, se optó por esta contextualización atendiendo a la proximidad de la investigadora al grupo de análisis, restringiéndose a la Comunidad Valenciana. Esta situación facilitó el proceso de recogida de datos, así como la garantía de las normas éticas que se tuvieron en cuenta en todo el proceso de investigación para guardar la confidencialidad de los informantes.

4.1. SELECCIÓN DE MUESTRAS

Para la selección de estas submuestras y la localización de los informantes se realizó un trabajo de campo previo entre los contactos personales de la investigadora, y a través de entidades y servicios de orientación con las que se estableció contacto. Este consistió en: exploración de páginas Web; entrevistas informales a informantes, en las que se tomaron notas en el cuaderno de campo de la investigadora; y asistencia a eventos networking y reuniones. Estas acciones han permitido: conocer el contexto de las necesidades y características de los informantes; seleccionar la muestra atendiendo a criterios de variabilidad y predisposición a participar en la investigación; establecer un panorama previo de las demandas y servicios orientación a los emprendedores/as; situar las variables y dimensiones de la investigación; trazar los primeros apuntes para el establecimiento de las dimensiones y categorías de análisis de la investigación; y canalizar la selección de las muestras E1, E2, E3 y T1.

Entre las entidades y servicios de orientación se estableció el criterio de diversidad y se seleccionaron: ordinarias/específicas del colectivo de personas con discapacidad/diversidad funcional, públicas/privadas, y nacionales/autonómicas/locales. El primer sondeo del trabajo de campo constató la existencia de

dispersión de usuarios e intervenciones, en cuanto a las demandas y acciones de orientación, asesoramiento y formación. A continuación, se trasladó una invitación a participar a los informantes de las muestras T1, E1, E2 y E3 a través de sus coordinadores. En la **Tabla 4.2** se expone la distribución de las muestras en cada una de las técnicas de recogida de datos:

Tabla 4.2
Distribución de las muestras y técnicas de recogida de datos

Técnicas de recogida de datos/muestras	Emprendedores/as consolidados	Emprendedores/as en transición	Técnicos/as de servicios orientación
Cuestionario/E1	33	48	0
Entrevistas semiestructuradas: E2 y T1	3	3	3
Entrevistas: historias de vida/E3	2	2	0

Fuente: Elaboración propia.

4.2. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA E1

Para la selección de la submuestra E1 se contactó con los informantes a través de los coordinadores/as de sus centros o servicios de orientación y se les invitó a participar. Se dieron orientaciones a los coordinadores para canalizar la recogida de datos. También se incorporaron a la muestra otros informantes, a través de los contactos obtenidos con el trabajo previo de campo. En la **Tabla 4.3** se exponen los datos sociodemográficos de la submuestra E1.

Tabla 4.3
Descripción de la submuestra E1

Variabes	Edad	Frecuencia
Edad	20-30	8
	31-40	24
	41-50	30
	51-60	17
	61-70	1
	71 o más	1
Género	Masculino	44
	Femenino	37
Perfil	Consolidado	33
	Transición	48

Fuente: Elaboración propia.

4.3. DESCRIPCIÓN DE LAS MUESTRAS E2 Y E3

En el caso de las submuestras E2 y E3, el criterio empleado fue garantizar la variabilidad de la muestra (Martínez Salgado, 2012) atendiendo al: sexo, tipología de la discapacidad/diversidad funcional, nivel de estudios, edad, y modelo de negocio por varias razones. El sexo porque la investigación pone de manifiesto las diferencias entre los varones y las mujeres en el emprendimiento (Marqués, 2017). La tipología de discapacidad/diversidad funcional con objeto de analizar las dificultades del colectivo a la hora de emprender. Estudios científicos señalan las barreras y obstáculos ante el empleo, de las personas

emprendedoras con discapacidad/diversidad funcional desde su condición particular (Shier, Graham y Jones, 2009). Se pretendía analizar, desde un ámbito más profundo, la relación entre estas barreras físicas, psicológicas y sociales, y la variedad de trabajadores autónomos con discapacidad/diversidad funcional. En cuanto a esta dimensión, la muestra era variada entre los diez participantes: discapacidad física, discapacidad auditiva y discapacidad visual. Es importante tener en cuenta, que dentro de la tipología de la discapacidad/diversidad funcional también se ha tenido en cuenta la variabilidad, atendiendo a si es adquirida o de nacimiento, y el grado de dependencia (Ley 39/2006). El nivel de estudios, con objeto de analizar la relación entre los itinerarios formativos y el éxito de los proyectos emprendedores (Parra Alviz y Rubio Guerrero, 2017). También el desarrollo de la carrera emprendedora se relaciona directamente con la adquisición de formación para desarrollar las competencias en emprendimiento (Bagheri y Abbariki, 2017). La edad porque es una dimensión a tener en cuenta en el desarrollo del proyecto profesional emprendedor vinculada a la madurez de la persona. Existen estudios que relacionan la intención de emprender con la edad y la madurez del individuo a la hora de emprender (Hatak et al., 2015). Finalmente, el modelo de negocio para analizar la relación entre los emprendedores/as y el tipo de negocio (Batista Canino, Bolívar-Cruz y Medina Brito, 2017).

En la **Tabla 4.4** se expone la distribución de la muestra atendiendo a la tipología de la discapacidad:

Tabla 4.4
Tipología discapacidad y perfiles en las muestras E2 y E3

Tipo de discapacidad	Género			
	Femenino		Masculino	
	Transición	Consolidados	Transición	Consolidados
Física	0	2 (nacimiento)	3 (adquirida)	2 (nacimiento)
Auditiva	0	0	0	1 (adquirida)
Visual	1 (adquirida)	0	1 (adquirida)	0

Fuente: Elaboración propia.

En la **Tabla 4.5** se exponen las características de los informantes de las muestras E2 y E3 atendiendo a las variables: nivel de formación y género:

Tabla 4.5
Nivel de formación y género de las muestras E2 y E3

Nivel de formación	Género			
	Femenino		Masculino	
	Transición	Consolidado	Transición	Consolidado
Estudios básicos	0	0	1	0
Estudios FP	0	0	1	1
Universitarios sin finalizar	0	1	0	0
Universitarios finalizados	1	0	2	2
Estudios doctorado	0	1	0	0

Fuente: Elaboración propia.

Respecto al tipo de negocio se procuró visualizar las características del negocio en función de: la trayectoria formativa y la experiencia laboral, la idea de negocio y/o innovación, y los proyectos sociales

emprendedores. Desde este planteamiento resultó una distribución variada entre los informantes que se representa en la **Tabla 4.6**:

Tabla 4.6

Tipo de negocio y género en los perfiles en las muestras E2 y E3

Tipo de negocio	Género			
	Femenino		Masculino	
	Transición	Consolidados	Transición	Consolidados
Proyectos sociales	2	1	0	0
Innovación/idea de negocio	1	1	1	1
Experiencia personal y/o profesional	1	1	0	1

Fuente: Elaboración propia.

La distribución de los perfiles de informantes, atendiendo a las variables contempladas, así como los nombres ficticios que se establecieron para garantizar la confidencialidad de los datos en las muestra E2 y E3 se recoge en la **Tabla 4.7**:

Tabla 4.7

Descripción específica de las submuestras E2 y E3

Nombre	Edad	Género	Tipo de discapacidad	Estudios realizados	Negocio	Años emprendedor/a
Paloma	54	Mujer	Física, gran dependiente, de nacimiento	Universitarios sin finalizar	Tienda on line productos animales	Más de 2 años. Consolidada.
Benito	38	Varón	Física, gran dependiente, adquirida	Universitarios y de máster	Proyecto social: taller de independencia	1 y 6 meses. En transición.
Juan	42	Varón	Visual, adquirida	Primarios y de especialización en el negocio	Proyecto social: perros alerta médica	1 año. En transición.
Manuel	39	Varón	Auditiva, adquirida	Universitarios y de especialización	Gestión programa aceleración	Más de 2 años. Consolidado.
Carlota	59	Mujer	Física, gran dependiente, de nacimiento	Doctorado	Psicóloga y formadora	Más de 20 años Consolidada
Guillermo	55	Varón	Física, de nacimiento	Universitarios y máster	Fotógrafo	8 años como emprendedor. Consolidado.
Fernando	42	Varón	Física, de nacimiento	Formación profesional	Librero	5 años en el negocio. Consolidado
Valentín	44	Varón	Física, adquirida	Formación profesional	Asesoramiento a empresas	1 año. En transición.
Cándido	43	Mujer	Física, adquirida	Universitarios	Proyecto social: Gerente Centro Especial de empleo	1 año y medio. En transición.
Sandra	34	Mujer	Visual, adquirida	Universitarios y máster	Negocio ventas on line	1 año y medio. En transición.

Fuente: Elaboración propia.

4.4. DESCRIPCIÓN DE MUESTRA T1

Los técnicos participantes en la muestra T1 se caracterizan del siguiente modo, atendiendo a los criterios de selección indicados:

- Técnico/a del servicio público valenciano de empleo.

- Técnico/a de una entidad específica de orientación a la discapacidad/diversidad funcional.
- Técnico/a de una agencia de desarrollo local de una ciudad de más de 100.000 habitantes.

En la **Tabla 4.8** se señalan las características de la muestra T1:

Tabla 4.8

Descripción de la muestra T1

Técnicos/as	Tipo de entidad	Ambito de la entidad	Población que atiende	Servicios de orientación que presta
Técnico/a 1	Pública	Autonómica (con dependencia Estatal)	Población general	Orientación, asesoramiento y formación a las demandas de empleo
Técnico/a 2	Privada	Provincial	Personas con discapacidad	Orientación, asesoramiento y formación a las demandas de empleo de personas con discapacidad y al autoempleo/emprendimiento
Técnico/a 3	Pública	Local	Población general	Orientación, asesoramiento y formación a las demandas de emprendimiento/autoempleo

Fuente: Elaboración propia.

5. VARIABLES

En la **Tabla 4.9** se presentan las dimensiones y variables del estudio:

Tabla 4.9

Dimensiones, categorías y descriptores

Objetivos	Dimensiones	Variables
Objetivo 1	Factores sociodemográficos asociados a los emprendedores/as con discapacidad	Edad, sexo, tipología discapacidad
	Mercado laboral	Modalidades de inserción y empleo
	Sectores profesionales	Tipos de negocios y características: innovación, internet, recursos, ámbito, financiación y recursos
	Emprendimiento como opción	Reflexiones, perspectivas, opiniones, ventajas e inconvenientes
Objetivo 2	Factores asociados al emprendimiento	Tipo y grado de discapacidad, capacidades, edad, sexo y aproximación a emprendedores sin discapacidad
	Competencias de carrera	Habilidades sociales, habilidades de organización, habilidades de trabajo en grupo
Objetivo 3	Competencias emprendedoras	Autoeficacia, asertividad, control emocional, liderazgo, afrontamiento de riesgos y dificultades
	Construcción de la carrera emprendedora	Hitos vitales, trayectoria vital, antecedentes, experiencia laboral/profesional, apoyos, modelos familiares, colaboración
	Punto de partida del emprendimiento y toma de decisiones	Trayectoria, toma de decisiones, hitos vitales, personas relevantes
	Aspectos motivacionales y expectativas	Motivaciones, intereses y expectativas
	Barreras y obstáculos	Dificultades, apoyos, afrontamiento
	Conciliación y emprendimiento	Tiempo libre, familia, amigos
Objetivo 4	Necesidades	Necesidades de orientación, asesoramiento y formación
	Perfil del emprendedor	Características del perfil emprendedor, cualidades, ventajas, inconvenientes, formación
	Aportaciones de las TICS al emprendimiento	Papel de las TICS, ventajas, inconvenientes
	Aproximación a las acciones y servicios de orientación	Acciones de orientación, asesoramiento y formación, modelos de intervención, accesibilidad

Fuente: Elaboración propia

Las variables y/o dimensiones de análisis se establecieron desde la revisión teórica de la documentación científica y desde el trabajo previo de campo. Estas constituyen la base de: los criterios para la selección de las muestras, la elección y el diseño de las técnicas de recogida, y el proceso de análisis de los datos. Para ello se tomaron como punto de partida los objetivos de la investigación, y se establecieron las categorías de análisis y los descriptores de las mismas.

6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE DATOS

Se utilizaron distintos tipos de técnicas e instrumentos de recogida de datos en función de los objetivos a analizar y de la tipología de datos que se requerían para ello, asumiendo los diseñados y validados en el marco del Proyecto I+D de referencia, en la fase cuantitativa y cualitativa. La diversidad de las técnicas se justifica desde las dimensiones y variables de la investigación, y la necesidad de recopilar datos cuantitativos y cualitativos para analizar el problema. Las técnicas que se han utilizado han sido: el análisis documental y la encuesta, en forma de entrevista y cuestionario (Padilla Carmona, 2011). Estas técnicas se han realizado con los siguientes instrumentos: ficha de registro de datos, cuestionario, entrevista semiestructurada e historia de vida.

6.1. FICHA DE REGISTRO

La información del análisis documental de literatura científica y de datos e indicadores sociales se ha recogido mediante fichas de registro. Se ha procurado la revisión teórica de los documentos de los últimos cinco años a nivel nacional e internacional. La organización de la información de los documentos se ha realizado agrupándolas en carpetas sobre las dimensiones de la investigación. Se ha utilizado el gestor bibliográfico RefWorks, y su uso ha facilitado la gestión de la documentación a la hora de triangular los resultados con los referentes teóricos y el marco conceptual.

Los datos referentes a indicadores sociales se han organizado en tablas para sintetizar la información de estos señalando la fuente, el dato y el año de recogida de la información. Los indicadores que se han utilizado se encuentran en diferentes fuentes de datos nacionales e internacionales (Eurostat, 2017; INE, 2017a; GEM, 2017; GEM 2019; GEM 2020).

6.2. CUESTIONARIO

En la recogida de la información se utilizó una encuesta en forma de cuestionario, con dos variantes. Las encuestas se facilitaron de dos maneras: a través del correo electrónico, con una aplicación *on line*; y/o en formato papel. Fueron enviadas a contactos personales y/o a entidades y servicios de orientación, a través del correo electrónico o en formato papel. En el correo electrónico se adjuntó una carta de presentación en

la que se exponían los objetivos de la investigación y el tratamiento confidencial de los datos. Los cuestionarios recogidos en papel fueron trasladados a la aplicación informática para unificar la recogida.

El uso del cuestionario en la investigación se fundamenta desde la necesidad de obtener información relevante sobre el fenómeno del emprendimiento. El objetivo fue realizar un análisis y evaluación de las competencias de carrera en los emprendedores/as con discapacidad/diversidad funcional, para dar respuesta al segundo objetivo de la investigación. El papel que ejercen las competencias en la gestión de la carrera emprendedora (Jain, 2011; Espiritu Olmos et al., 2012; Oganisjana y Matay, 2012), implican la necesidad de su estudio con la finalidad de diseñar programas de formación en competencias atendiendo a las necesidades del mercado laboral (Bagheri y Abbariki, 2017; Dotson et al., 2013; Lourenço et al., 2013; Rae y Woodier-Harris, 2012; Raposo y Do Paço, 2011).

Se tomó como instrumento el *Cuestionario de motivación y gestión de la carrera emprendedora* (CGCE) (Sánchez García, Suárez-Ortega y Alvarado-Blanquer, 2017; Suárez-Ortega, Sánchez-García y Soto-González, 2020; Sánchez García, Suárez-Ortega y Alvarado-Blanquer, (en prensa), Anexo 4.1, a y b), desarrollado y validado dentro del *Proyecto diseño de la carrera y gestión del talento emprendedor* (I+D plan estatal 2013/2016-excelencia, Ref. EDU2013-45704-P, coordinado por la Dra. Magdalena Suárez Ortega. Plan Estatal I+D 2013-2016. Excelencia, con Referencia: EDU2013-45704-P. Financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad. Periodo de ejecución 2014-2018. Web <http://transitions.careers/>), con sus dos versiones, para empresarios consolidados y en transición. El instrumento ha sido utilizado en dicho proyecto de investigación aplicándose simultáneamente para el desarrollo de esta tesis doctoral, que se enmarca en el mismo profundizando sobre el desarrollo de la carrera emprendedora en un colectivo específico. Los estudios de validez y fiabilidad del instrumento se llevaron a cabo con un total de 248 emprendedores/as, 63.7% consolidados y 36.3% en transición; de ellos el 55.6% eran mujeres y el 44.4 % eran varones.

La validación del instrumento se realizó por las autoras a través de dos publicaciones, subdividiéndolo en dos cuestionarios. El primero de ellos, denominado *Cuestionario de gestión de la carrera emprendedora* (CGCE), consta de tres partes (Sánchez García y Suárez-Ortega, 2017): Datos sociodemográficos, Escala A *Competencias emprendedores* y Escala B *Competencias generales de gestión de la carrera*. Se realizaron estudios de validez de contenido y de constructo sobre el cuestionario. El primero se realizó con el análisis descriptivo de la información por expertos, y se tomaron como criterios de análisis la claridad y pertinencia de las cuestiones, obteniéndose resultados satisfactorios respecto a las medias y las medianas. El segundo se realizó con el análisis factorial exploratorio y confirmatorio de ambas escalas, y permitió la depuración de las mismas. Los resultados de la escala A generaron 4 factores que explicaban el 59% de la variabilidad empírica en 21 ítems: A1 *Autoeficacia y proactividad*; A2 *Asertividad y control emocional*; A3 *Liderazgo participativo* y A4 *Afrontamiento de riesgos y dificultades*. Los resultados de la escala B determinaron la existencia de dos factores: B1 *Competencias de toma de decisiones* y B2 *Competencias de gestión del proyecto vital/profesional*. Los análisis de fiabilidad resultaron elevados para ambas escalas

(Sánchez-García y Suárez-Ortega, 2017): valores Alpha de Cronbach de .868 (escala A, Competencias emprendedoras) y de .905 (escala B, Competencias de gestión de la carrera). El **Anexo 4.1** recoge un detalle de los indicadores estadísticos de este proceso de validación.

Con posterioridad fue publicado, el segundo cuestionario, de *Motivación y condicionantes de la carrera emprendedora* (MCCE) (Suárez-Ortega, Sánchez-García y Soto-González, 2020), y se ha analizado la validez de constructo de las cuatro partes: Aspectos sociodemográficos, *Articulación de la vida profesional y personal*, *Trayectoria profesional*, y *Motivos y necesidades para emprender*. El análisis factorial exploratorio y confirmatorio sitúan la existencia de 4 escalas: E1 *Conflictos en la conciliación*, E2 *Satisfacción en la trayectoria profesional*, E3 *Motivos para emprender*, y E4 *Necesidades de orientación*. La escala E1 arroja dos factores: E11 *Conflicto en la vida personal* y E12 *Conflicto en la vida profesional*. La escala E2 con un solo factor con el mismo nombre; la escala E3 establece tres factores: E31 *Motivos de carácter intrínseco*, E32 *Motivos de carácter extrínseco* y E33 *Motivos de tradición-vocación*; y por último la escala E4 dos factores: E41 *Necesidades de asesoramiento sobre el proyecto emprendedor/empresarial*, y E42 *Necesidades de orientación para la carrera*. Los resultados de fiabilidad resultaron suficientemente satisfactorios en las cuatro escalas: un valor Alpha de Cronbach de .766 para la escala E1; de .944 en la escala E2; de .708 en la escala E3; y de .879 en la escala E4 (Suárez-Ortega, Sánchez-García y Soto-González, 2020). Para mayor detalle de los indicadores de validez y fiabilidad puede consultarse el **Anexo 4.1**.

6.3. ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS

En las submuestras de emprendedores/as consolidados y en transición (E2) y técnicos/as de servicios de orientación (T1) se utilizó la entrevista (Steinar, 2011). En la primera submuestra se diseñó una entrevista semiestructurada, con dos modalidades, para los dos grupos de análisis del estudio, emprendedores/as consolidados y emprendedores en transición. Se tomó como referencia el trabajo de campo realizado con los informantes y el análisis documental de la literatura científica. Esta información permitió trazar el diseño de la entrevista atendiendo a dimensiones y categorías preestablecidas. Este trabajo forma parte de estudios previos, ha permitido realizar las primeras aproximaciones al estudio y se han dado a conocer en jornadas y congresos desde 2014 hasta la fecha actual.

Se tomaron como referencia los objetivos 1, 3, y 4 del diseño del estudio. Sobre estos objetivos se construyeron las dimensiones de análisis, las cuales habían sido categorizadas previamente, y finalmente se formularon las cuestiones a formular atendiendo a un posible orden lógico de la entrevista. Se dejó una última pregunta abierta con la intención de que el informante pudiese añadir lo que estimase oportuno o no hubiese quedado recogido en las otras cuestiones. No obstante, el curso de las entrevistas, al tratarse de una entrevista semiestructurada, se caracterizó por ser abierto y permitir al informante incorporar aquellas cuestiones que estimase oportunas en cada momento. En total se formularon 25 preguntas. En los **Anexos**

4.2 y 4.3 se encuentran recogidos los protocolos de las entrevistas realizadas a ambos grupos, los cuales han sido adaptados de los guiones desarrollados en el marco del Proyecto I+D, *Diseño de la carrera y desarrollo del talento emprendedor* (Suárez-Ortega et al., 2018).

Respecto al diseño de las entrevistas semiestructuradas a los técnicos/as de servicios de orientación se siguió el mismo proceso, que para las que se realizaron a emprendedores/as consolidados y en transición: trabajo de campo previo con técnicos de servicios de orientación. Estos procedían de entidades públicas y privadas, específicas del colectivo de personas con discapacidad/diversidad funcional, y generales. Al mismo tiempo se exploraron las páginas web y se realizó análisis documental de las acciones de orientación en entidades y servicios de distinta índole en el ámbito autonómico y nacional. Se finalizó el trabajo de campo con la participación en eventos para establecer contactos e intercambiar información, y se recogieron las notas relevantes en el cuaderno de campo de la investigadora. En el **Anexo 4.4** se encuentra recogido el protocolo de las entrevistas realizadas a técnicos de servicios de orientación, adaptado a partir de los guiones desarrollados en el marco del Proyecto I+D, *Diseño de la carrera y desarrollo del talento emprendedor*. Este guion dirigido a los técnicos/as de orientación consta de 30 preguntas, e incluye una pregunta abierta.

Previamente a la aplicación de todas las entrevistas se contactó con los informantes seleccionados y se explicaron: los objetivos de la investigación, las características de la entrevista y se solicitaron permisos para ser grabadas en audio. Se creó un ambiente distendido entre investigadora e informantes para facilitar la recogida de la información. Finalmente, las entrevistas fueron transcritas para su análisis.

6.4. HISTORIAS DE VIDA

La técnica de investigación se apoya en el enfoque de la teoría fundamentada (Corbin y Strauss, 2015; Suddaby, 2006), que se caracteriza por aportar detalles a la investigación otorgando un papel primordial a las percepciones de los informantes para construir el conocimiento y comprenderlo (Bassi Follari, 2014). En este sentido, el método biográfico narrativo permite una mayor aproximación al proyecto profesional emprendedor desde el análisis global y holístico del problema, y al mismo tiempo permite indagar sobre otras estrategias de orientación desde este enfoque (Tien y Wang, 2016). También posibilita que el propio informante pueda introducir sus aportaciones a través de la participación en la elaboración de los relatos de vida. Estos se construyen, a través de los significados que se atribuyen a los textos para ayudar a proyectar su futuro (Pouyaud et al., 2016)

El estudio utiliza las historias de vida (Moriña Díez, 2017), para explorar el desarrollo de la carrera profesional emprendedora en las personas con discapacidad/diversidad funcional. La fundamentación del uso de la técnica se sitúa en varias razones. En primer lugar la dispersión dentro del mercado laboral de las personas que optan por esta modalidad de inserción laboral (INE, 2017b). Además, la complejidad en la variabilidad de los factores y condiciones que rodean a la discapacidad desde los grados, tipologías y

adaptaciones a los puestos de trabajo que requieren, hace que sea un fenómeno difícil de analizar a través de otras metodologías de investigación y permite desde esta técnica una mayor comprensión del problema (Atkinson, 2004). También el desarrollo del proyecto profesional se relaciona con la trayectoria personal/profesional, y en este sentido, la historia de vida es una técnica que contribuye a esclarecer datos relevantes del fenómeno (Cuadrado Closs y Rocha de Oliveira, 2015). Anteriormente otros estudios también han analizado las condiciones de la discapacidad desde estas metodologías (Smith y Sparkes, 2008), utilizando el enfoque narrativo para realizar la investigación desde el contexto de la persona.

Al igual que en el desarrollo de las entrevistas, antes de iniciar el proceso de las historias de vida se realizó un trabajo de campo con los informantes, donde se trataron aspectos como: los objetivos de la investigación, los perfiles que participaban en el estudio, la garantía de la confidencialidad de los datos y de su identidad personal, y el permiso para grabar las entrevistas. La recogida de la información se llevó a cabo en el contexto de los emprendedores/as con discapacidad/diversidad funcional, procurando respetar la intimidad de sus informaciones. Se procuró un acercamiento al entorno laboral de los participantes a la hora de recoger los datos. Las entrevistas fueron grabadas en formato de audio y transcritas para su análisis. La recogida de datos se llevó a cabo con el formato de entrevistas presenciales y *on line*, en tres fases.

Partiendo de la secuencia y estructura del guion elaborado en el marco del proyecto I+D *Diseño de la carrera y desarrollo del talento emprendedor* (Suárez-Ortega et al., 2018), se adaptó un nuevo guion, elaborando un listado de posibles preguntas y aspectos clave a incluir en las dos primeras fases de la entrevista, desde las dimensiones planteadas en la investigación. Las entrevistas que se aplicaron constaban de tres fases. La primera entrevista era de carácter abierto, y se pedía a los informantes que explicasen el desarrollo de su vida en el orden que quisieran. La segunda, de carácter semiestructurado, indagaba sobre cuestiones que hubiesen quedado por desarrollar como: trayectoria formativa/laboral, barreras y obstáculos, necesidades de orientación, hitos vitales y la opción del emprendimiento. En la tercera fase se devolvía el texto a la persona para que completara y añadiera aquellos aspectos que hubiesen quedado vacíos. Esta tercera fase se realizó *on line*, respetando los tiempos de los informantes, para facilitar la gestión de la información. Las directrices de las tres fases de las entrevistas de las historias de vida se encuentran en el **Anexo 4.5**.

7. ANÁLISIS DE DATOS

Se realizaron análisis cuantitativos y cualitativos para dar respuesta a los objetivos de la investigación siguiendo el enfoque mixto (Creswell, 2014; Cresswell, 2015; Sharp, et al., 2012). Posteriormente para incrementar la validez interna del estudio se realizó un proceso de triangulación (Cresswell y Plano, 2010; Denzin, 2012) a distintos niveles:

- Triangulación de resultados cuantitativos y cualitativos.

- Triangulación entre técnicas de recogida de datos.
- Triangulación entre participantes (consolidados/as y en transición) respecto a las historias de vida, y las entrevistas semiestructuradas.
- Triangulación con el marco teórico de investigación.

7.1. ANÁLISIS CUANTITATIVOS

Se realizaron análisis cuantitativos a los datos obtenidos mediante la aplicación de los cuestionarios. Tras la recogida *on line* de los datos se exportaron a EXCEL y posteriormente a SPSS. Se definieron las variables para cada uno de los ítems y se clasificaron en categóricas o continuas. Para dar respuesta a los objetivos planteados de la investigación se realizó una primera aproximación dirigida a analizar los descriptivos de la muestra en función de los tipos de variables del cuestionario:

- En las variables categóricas: análisis de frecuencias, gráfico de barras, medias, mediana, desviación estándar y varianza.
- A las variables continuas: mínimo, máximo, media, desviación estándar, varianza y descriptivo, que se aplica a las variables ordinales y nominales.

Se realizaron el análisis de pruebas no paramétricas para los dos grupos del perfil (consolidados y en transición) y análisis ANOVA con el soporte del programa SPSS.

7.2. ANÁLISIS CUALITATIVOS

Se realizó el análisis de contenido para los distintos tipos de entrevistas en las muestras E2, E3 y T1. Para ello se optó por la categorización. El proceso que se siguió fue: descripción de categorías, codificación de datos, ampliación de códigos y subcódigos, análisis de frecuencias, y reducción de datos para su análisis. En el primer proceso de codificación se establecieron categorías deductivas de análisis atendiendo al criterio de las dimensiones que se habían planteado en las preguntas de investigación, en cada una de las distintas entrevistas. Posteriormente se realizó una codificación analítica manual en la que incorporaron nuevas categorías desde la presencia, ausencia en cada uno de las transcripciones (inducción). Se finalizó con un análisis más profundo de los informantes. Como soporte al análisis de datos, en cada una de las fases de investigación, se utilizó el software MAXQDA 12 (Galán Díaz, 2017; Maietta, 2008; Oliveira, Bitencourt, Teixeira y Santos, 2013). Se optó por este sistema atendiendo a la aproximación entre el enfoque del análisis del programa (Kuckartz, 2013) y el análisis mixto que se ha realizado (Creswell, 2014; Creswell, 2015).

En la **Tabla 4.10** se exponen las fases del análisis de contenido de los datos cualitativos del estudio:

Tabla 4.10*Fases del análisis de contenido: entrevistas semiestructuradas e historias de vida*

Fases	Denominación	Actividades
1 ^a	Análisis documental y trabajo previo de campo	Planteamiento de las dimensiones de análisis y cuestiones a preguntar. Sistema previo de categorías de análisis. Categorías deductivas.
2 ^a	Proceso de codificación de los textos transcritos: categorías transversales y compartidas	Incorporación de nuevas categorías y subcategorías a los análisis desde su evidencia (frecuencia), categorías transversales y compartidas. Categorías inductivas
3 ^a	Análisis de cada una de las entrevistas	Análisis individual y comparado, convergencia y divergencia de categorías (inducción, incorporación de nuevos códigos y subcódigos, reducción de datos, reconfiguración del sistema de categorías de análisis) Análisis cuantitativo de frecuencias para profundizar en la comparación Análisis de vinculación de códigos en cada uno de los informantes (tabla confluencia de códigos)
4 ^a	Análisis profundo: triangulación de la información desde los objetivos planteados en la investigación	Triangulación entre participantes Triangulación con el marco teórico y las preguntas de la investigación Mapa relacional de categorías: explicación desde los referentes teóricos

Fuente: Elaboración propia

Para las entrevistas de las historias de vida se siguió un proceso más detallado en los análisis de la primera fase. El primer análisis de los datos fue la descripción de cada uno de los relatos atendiendo a las categorías de análisis. Para ello, las transcripciones fueron leídas en varias ocasiones, con objeto de comprender el significado de los datos y recoger un sentido global de las entrevistas. Se construyó un biograma de cada uno de los informantes (Capítulo 7) que reflejara las categorías, y la significatividad de los hechos o acontecimientos. Se completó con una representación gráfica del proyecto vital/profesional de cada uno de ellos, vinculando categorías y hechos al curso de la trayectoria profesional/vital (Capítulo 7). Los primeros análisis concluyeron con la construcción del relato de vida (Capítulo 7) con la participación y el feedback de los informantes, estos nombraron el relato con un título que reflejaba su historia personal (Alvarado Blanquer, 2013; Sánchez García y Suárez Ortega, 2018; Suárez Ortega, 2008).

7.3. TRIANGULACIÓN DE DATOS

La triangulación de los datos se ha realizado para ofrecer una visión más global y holística del problema de investigación, que permita aproximarnos desde distintas perspectivas y realidades. De esta manera, la variabilidad de muestras y técnicas de recogida de datos ha posibilitado un análisis más profundo a través del método mixto, con la inclusión de datos cuantitativos y cualitativos (Archibald, 2016; Denzin, 2012).

La información que se ha triangulado son los códigos de análisis que se han tomado como referentes, a través de los objetivos y/o dimensiones de la investigación, y los que han surgido en el proceso del estudio. Se ha realizado la descripción de los resultados con el análisis DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y

oportunidades), a través de matrices de datos de distinta procedencia, en cuanto a la técnicas de recogida de datos (cuestionarios, historias de vida y entrevistas semiestructuradas), fuentes de información (emprendedores/as consolidados/ en transición y técnicos/as), el tipo de análisis (cuantitativo y/o cualitativo), y referentes teóricos y datos procedentes de fuentes documentales. De esta manera, el proceso permite una secuencia estructurada y pautada que sintetiza resultados globales del estudio desde una perspectiva más global del problema que se ha estudiado.

En el proceso de triangulación se han elaborado matrices de datos, y tablas de doble entrada para sintetizar y organizar la información de forma más coherente y visual para su estudio. Respecto a la triangulación de los datos procedentes de referentes teóricos y otras fuentes documentales se han reflejado en la mayor parte de los casos en el capítulo 9 “conclusiones y discusión”.

8. SINTESIS DEL PROCESO METODOLÓGICO

A continuación se presenta en la **Tabla 4.11** el esquema de todo el proceso metodológico que se ha llevado a cabo:

Tabla 4.11

Síntesis del proceso metodológico

Objetivos generales	Variables	Muestras	Fuentes y técnica de recogida de datos	Técnica de análisis de datos
1. Describir y caracterizar la situación de los trabajadores autónomos con discapacidad en España teniendo en cuenta el género, los sectores profesionales, actividad, grado y tipología de discapacidad, así como los servicios de orientación e instituciones que atienden al colectivo y los recursos que utilizan.	- Factores sociodemográficos asociados a los emprendedores/as con discapacidad/diversidad funcional - Sectores profesionales y tipos de negocios - Opción del emprendimiento como inserción laboral - Factores asociados al emprendimiento	- 10 emprendedores/as consolidados y en transición (E3 y E2) - 81 emprendedores/as consolidados y en transición - 3 técnicos/as de entidades/ servicios de orientación	- Fuentes documentales - Indicadores sociales - Cuestionarios (E1) - Entrevistas semiestructuradas (E2 y T1)	- Análisis de contenido - Descripción de los indicadores de análisis- - Matrices de datos cualitativos. - Triangulación de la información
2. Describir y evaluar las competencias de gestión de la carrera vinculadas a las competencias emprendedoras que tienen los empresarios/trabajadores autónomos con discapacidad en transición y consolidados	- Competencias emprendedoras (CE) - Competencias de gestión de la carrera (CGC)	- 81 emprendedores/as consolidados y en transición - 10 emprendedores/as consolidados y en transición - 3 técnicos/as de entidades/ servicios de orientación	- Cuestionarios (E1) - Entrevistas en profundidad: historias de vida (E3) - Entrevistas semiestructuradas (E2 y T1)	- Análisis de datos cuantitativos (medias, desviaciones típicas, pruebas de contraste paramétricas y no paramétricas, pruebas post hoc, etc.) - Análisis comparativos - Análisis de contenido - Mapas conceptuales - Triangulación de la información
3. Comprender la situación que viven los trabajadores/as autónomos con discapacidad en las distintas transiciones, analizando la situación que les ha llevado o les va a llevar al emprendimiento dentro del proyecto profesional.	- Punto de partida del emprendimiento - La trayectoria - Toma de decisiones - Motivaciones y expectativas - Barreras y obstáculos - Conciliación y emprendimiento - Necesidades de formación - Necesidades de orientación	- 81 emprendedores/as consolidados y en transición - 3 técnicos/as de entidades/ servicios de orientación - 10 emprendedores/as consolidados y en transición	- Entrevistas en profundidad: historias de vida (E3) - Cuestionarios (E1) - Entrevistas semiestructuradas (E2 y T1)	- Análisis de datos cuantitativos (medias, desviaciones típicas, etc.) - Análisis comparativos - Análisis de contenido - Mapas conceptuales - Triangulación de la información.
4. Describir las prácticas de orientación que realizan las entidades y servicios de orientación, estableciendo el marco de principios, recomendaciones y bases para la orientación de proyectos profesionales y emprendedores para las personas con discapacidad.	- Perfil del emprendedor - Tipología de servicios de orientación - Prácticas de orientación	- 81 emprendedores/as consolidados y en transición - 3 técnicos/as de entidades/ servicios de orientación - 10 emprendedores/as consolidados y en transición	- Cuestionarios (E1) - Entrevistas en profundidad: historias de vida (E3) - Entrevistas semiestructuradas (E2 y T1)	- Matrices de datos cuantitativos y cualitativos - Análisis de contenido - Análisis DAFO - Triangulación de la información

Fuente: Elaboración propia

RESUMEN

En el capítulo se describe el desarrollo del proceso metodológico que se ha llevado a cabo, el cual se asume del diseño metodológico del I+D *Diseño de la carrera y desarrollo del talento emprendedor* (Ref. EDU2013-45704-P, Coord. Dra. Magdalena Suárez Ortega, 2013-2016), en el que se integra esta tesis doctoral. Se ha partido de los planteamientos teóricos del emprendimiento en las personas con discapacidad/diversidad funcional y las necesidades del problema de investigación. La descripción del problema contribuye a establecer los objetivos del estudio desde las cuestiones que se plantean, a través de las variables que sientan las bases del estudio. En este sentido, se han planteado cuatro objetivos generales, seguidos de sus correspondientes específicos. El primer objetivo está dirigido a describir y caracterizar la situación de los trabajadores autónomos con discapacidad/diversidad funcional. En el segundo objetivo se indaga sobre la descripción y evaluación de las competencias de carrera vinculadas a las competencias emprendedoras en el grupo de análisis. El tercer objetivo está dirigido a comprender los aspectos motivacionales, condicionantes y el contexto en el que se desarrollan los proyectos emprendedores. El cuarto y último objetivo se dirige a describir las prácticas de apoyo que realizan las entidades y servicios de orientación.

La finalidad del estudio es visualizar los factores, condiciones y circunstancias que rodean a las personas con discapacidad/diversidad funcional en la puesta en marcha del negocio y en el proceso de consolidación del mismo. Se pretende conocer la situación y la realidad de un colectivo, poco estudiado, con el objeto de esclarecer el desarrollo del proyecto profesional/vital emprendedor y comprender la realidad del problema, así como analizar esta opción de inserción. El estudio de análisis realizado permitirá proponer prácticas de orientación, asesoramiento y formación acordes con las necesidades del grupo.

La complejidad de las variables del estudio y la dificultad de analizarlas ha determinado el diseño de un estudio mixto desde el paradigma pragmático. Se ha dado mayor prioridad a los datos cualitativos sobre los cuantitativos para resolver las cuestiones del problema de investigación, y se han unido los métodos descriptivo y fenomenológico en un mismo estudio. El formato del estudio ha permitido: acercarse más al problema de investigación desde diferentes perspectivas de análisis, obtener mayor evidencia y comprensión del fenómeno y conseguir un conocimiento más profundo de la realidad. También se ha realizado la triangulación de: resultados, técnicas, participantes y marco teórico, y ha permitido la validación de los resultados.

El proceso del estudio de realizado en varias fases: 1) Estudio y análisis del problema, 2) Diseño de la investigación, 3) Elaboración de instrumentos de recogida de datos, 4) Recogida de datos, 5) Análisis de datos, y 6) Elaboración de conclusiones y discusión. Las tareas de la investigadora en estas fases han sido variadas: análisis documental, asistencia a eventos, difusión de datos parciales, establecimiento de contactos, trabajo de campo, diseño de guiones, aplicación y registro de datos, aplicación de Software

informático, elaboración de matrices de datos. El conjunto de actividades realizadas ha puesto en práctica y ha desarrollado diferentes habilidades y competencias que se requerían para el desarrollo del proyecto de investigación.

Las fuentes de datos han sido de distinta procedencia: indicadores sociales (EPA, INE, Eurostat, y GEM), e informantes que constituyen distintas muestras y submuestras. Dentro de las muestras se han incluido dos perfiles de informantes: los emprendedores/as con discapacidad/diversidad funcional y los técnicos/as de los servicios de orientación. Estos dos perfiles han aportado dos visiones o vertientes de la situación de los emprendedores con discapacidad/diversidad funcional. Los primeros desde su visión de protagonistas en el problema de investigación, y los segundos como expertos a la hora de analizar las necesidades de orientación, formación y asesoramiento en el momento de iniciar un negocio y en el desarrollo del mismo. Esta doble perspectiva ha complementado el estudio a la hora de situar la opción laboral del emprendimiento en el grupo de análisis.

En la selección de las muestras de los dos perfiles se ha tenido en cuenta el criterio de diversidad. En los emprendedores/as se ha tenido en cuenta las variables: género, tipo de negocio, tiempo en el negocio (consolidados y en transición), tipo de discapacidad, nivel de estudios y edad; y en los técnicos/as la tipología de las entidades, el ámbito de intervención, la población que atendían y los servicios de orientación que prestaban. El trabajo previo de campo que se ha realizado con los informantes ha sido clave para seleccionar a los perfiles que se ajustasen mejor a la participación en la investigación.

Se han utilizado distintas técnicas de recogida de datos: fichas de registro, cuestionario, entrevistas semiestructuradas e historias de vida, adaptados de los instrumentos desarrollados dentro del I+D *Proyecto "Diseño de la carrera y gestión del talento emprendedor"*, en el cual se enmarca esta tesis doctoral. Las fichas de registro se han organizado en carpetas y en tablas de datos. Los cuestionarios se han recogido vía *on line* o en papel a través de una plataforma que se creó para ello. En las entrevistas semiestructuradas y en las historias de vida se han elaborado protocolos de cuestiones y de fases el caso de las historias de vida. La información se recogió en audio y se solicitó permiso previo para su grabación. En el tratamiento de los datos se ha garantizado la confidencialidad y el anonimato de los informantes, atendiendo a los criterios éticos de una investigación de estas características.

El análisis de los datos cuantitativos se ha realizado un estudio descriptivo; y el análisis cualitativo se ha utilizado el método analítico, interpretativo, mediante codificación de datos y categorización. Como soporte al análisis de datos se ha utilizado el SPSS y el MAXqda 12. El estudio finaliza con la triangulación de ambos métodos para validar los resultados y la triangulación a distintos niveles que se ha explicitado.

CAPÍTULO 5. APROXIMACIÓN A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS CON DISCAPACIDAD

1. SITUACIÓN DE LOS EMPRENDEDORES/AS CON DISCAPACIDAD
 - 1.1. FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS ASOCIADOS AL EMPRENDIMIENTO
 - 1.2. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LOS EMPRENDEDORES/AS (E1)
 - 1.3. MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
 - 1.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PERSONAL DE LOS EMPRENDEDORES/AS CON DISCAPACIDAD (E2 Y E3)
2. DESCRIPCIÓN DE LOS SECTORES PROFESIONALES, TIPOS DE NEGOCIOS Y CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS
3. EL EMPRENDIMIENTO COMO OPCIÓN DE INSERCIÓN LABORAL
 - 3.1. REFLEXIONES SOBRE EL EMPRENDIMIENTO (E2)
 - 3.1.1. MI PROPIO EMPRENDIMIENTO: LA CONSOLIDACIÓN DE UNA CARRERA (E2)
 - 3.1.2. EL TRÁNSITO AL EMPRENDIMIENTO: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN (E2)
 - 3.1.3. VALORACIÓN DE LA OPCIÓN LABORAL DE EMPRENDIMIENTO
 - 3.1.3.1. LA PERSPECTIVA DE LA CARRERA CONSOLIDADA (E2)
 - 3.1.3.2. LA PERSPECTIVA DE LA CARRERA EN TRANSICIÓN (E2)
 - 3.2. LA PERSPECTIVA TÉCNICA SOBRE EL EMPRENDIMIENTO (T1)
 - 3.2.1. VALIDEZ Y REQUISITOS DEL EMPRENDIMIENTO
 - 3.2.2. VENTAJAS DEL EMPRENDIMIENTO
 - 3.2.3. INCONVENIENTES DEL EMPRENDIMIENTO
4. FACTORES ASOCIADOS AL EMPRENDIMIENTO
 - 4.1. CONDICIONANTES DE LA CARRERA CONSOLIDADA (E2)
 - 4.1.1. LA DISCAPACIDAD Y LA TOMA DE DECISIÓN EN LA CARRERA CONSOLIDADA
 - 4.1.2. EL SEXO Y EL EMPRENDIMIENTO EN LA CARRERA CONSOLIDADA
 - 4.1.3. LA EDAD Y EL EMPRENDIMIENTO EN LA CARRERA CONSOLIDADA
 - 4.1.4. EL GRADO DE DISCAPACIDAD Y LAS CAPACIDADES EN LOS EMPRENDEDORES/AS CONSOLIDADOS
 - 4.1.5. SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE EMPRENDEDORES/AS CONSOLIDADOS CON Y SIN DISCAPACIDAD
 - 4.2. CONDICIONANTES DE LA CARRERA EN TRANSICIÓN (E2)
 - 4.2.1. LA DISCAPACIDAD Y LA TOMA DE DECISIÓN EN LA CARRERA EN TRANSICIÓN
 - 4.2.2. EL SEXO Y EL EMPRENDIMIENTO EN LA CARRERA EN TRANSICIÓN
 - 4.2.3. LA EDAD Y EL EMPRENDIMIENTO EN LA CARRERA EN TRANSICIÓN

4.2.4. EL GRADO DE DISCAPACIDAD Y LAS CAPACIDADES EN LOS
EMPRENEDORES/AS EN TRANSICIÓN

4.2.5. SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE EMPRENEDORES/AS EN TRANSICIÓN CON
Y SIN DISCAPACIDAD

4.3. VISIÓN TÉCNICA DE LAS CONDICIONES DEL EMPRENDIMIENTO (T1)

4.3.1. EL SEXO Y EL EMPRENDIMIENTO: LA PERSPECTIVA TÉCNICA

4.3.2. LA EDAD Y EL EMPRENDIMIENTO: LA PERSPECTIVA TÉCNICA

4.3.3. EL GRADO DE DISCAPACIDAD Y LAS CAPACIDADES: LA PERSPECTIVA TÉCNICA

4.3.4. SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE EMPRENEDORES/AS CON Y SIN
DISCAPACIDAD: LA PERSPECTIVA TÉCNICA

5. TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN

5.1. PRIMERA APROXIMACIÓN: TRIANGULACIÓN DE LOS DATOS SOBRE LA
SITUACIÓN Y LOS SECTORES PROFESIONALES

5.2. SEGUNDA APROXIMACIÓN: TRIANGULACIÓN DE LOS DATOS SOBRE EL
EMPRENDIMIENTO COMO OPCIÓN Y LOS FACTORES ASOCIADOS

RESUMEN

CAPÍTULO 5. APROXIMACIÓN A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS CON DISCAPACIDAD

1. SITUACIÓN DE LOS EMPRENDEDORES/AS CON DISCAPACIDAD

Iniciamos el análisis con la descripción de la situación de las personas con discapacidad respecto a la accesibilidad e integración al empleo, y la opción del emprendimiento como opción laboral. Se utilizan datos cuantitativos y cualitativos. Los primeros proceden del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2017b), este último utiliza fuentes de: la Encuesta de población Activa (EPA), la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD), la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), y el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS). Se incorporan los datos sociodemográficos de los emprendedores/as que han participado en el estudio. Los datos cualitativos se extraen de las entrevistas semiestructuradas y las historias de vida de las muestras E2 y E3.

1.1. FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS ASOCIADOS AL EMPRENDIMIENTO

La distribución de las situaciones de ocupación, actividad y paro por sexos, y la comparativa entre los trabajadores con y sin discapacidad se analiza a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2017c). Se presentan los resultados en la **Tabla 5.1**:

Tabla 5.1
Tasa de actividad, discapacidad y sexo, 2017

Situación	Total	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Porcentaje vertical: Total	Porcentaje vertical: Personas sin discapacidad	Porcentaje vertical: Personas con discapacidad
Ambos sexos						
Total	30.050,4	28.189,9	1.860,6	100,0	100,0	100,0
Activos: Total	22.558,0	21.906,3	651,7	75,1	77,7	35,0
Activos: Ocupados	18.648,5	18.167,6	481,0	62,1	64,4	25,9
Activos: Parados	3.909,5	3.738,7	170,7	13,0	13,3	9,2
Inactivos: Total	7.492,4	6.283,6	1.208,8	24,9	22,3	65,0
Total Hombres						
Total	15.036,3	13.967,2	1.069,1	100,0	100,0	100,0
Activos: Total	12.063,5	11.688,4	375,1	80,2	83,7	35,1
Activos: Ocupados	10.162,0	9.883,8	278,1	67,6	70,8	26,0
Activos: Parados	1.901,5	1.804,6	96,9	12,6	12,9	9,1
Inactivos: Total	2.972,8	2.278,8	694,1	19,8	16,3	64,9
Total Mujeres						
Total	15.014,1	14.222,7	791,4	100,0	100,0	100,0
Activos: Total	10.494,5	10.217,9	276,7	69,9	71,8	35,0
Activos: Ocupados	8.486,6	8.283,7	202,9	56,5	58,2	25,6
Activos: Parados	2.007,9	1.934,1	73,8	13,4	13,6	9,3
Inactivos: Total	4.519,6	4.004,8	514,8	30,1	28,2	65,0

Notas:

- 1) Son las personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013.
- 2) Los resultados de celdas cuyo valor sea inferior a 5,0 (5.000 personas u hogares) deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo
- 3) Porcentaje vertical: Corresponde al % para cada una de las categorías que se han establecido
- 4) Unidades: miles de personas y porcentajes

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Los resultados señalan mayores porcentajes de: activos totales, activos ocupados y activos parados en las personas sin discapacidad frente a las personas con discapacidad en ambos sexos, y en el grupo de mujeres y hombres. En cuanto a los valores de personas inactivas se observan mayores porcentajes en ambos sexos, y en el grupo de hombres y mujeres en las personas con discapacidad. Respecto a la variable sexo se observan mayores porcentajes de paro y de inactividad en las mujeres frente a los hombres, en las personas con y sin discapacidad, aunque los resultados no son altamente significativos teniendo en cuenta esta variable. Estos datos sugieren una doble vertiente de desigualdad: entre las personas con y sin discapacidad, y entre hombres y mujeres.

La información de los datos del SEPE (2019b) complementa los datos anteriores a través de los resultados de demanda de empleo en las personas con discapacidad y las variaciones entre los años 2017/2018. Se visualizan los datos en la **Tabla 5.2**:

Tabla 5.2.

Paro en diversos colectivos, evolución 2017/2018

Colectivos	% variación 2018/17
Mujeres	-4,51
Jóvenes menores de 30 años	-6,90
Mayores de 45 años	-4,41
Extranjeros	-5,18
Personas sin discapacidad	-6,50
Personas con discapacidad	1,60

Fuente: 2019. Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Estatal Datos 2018 (2019b, p. 48)
Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2018

Los resultados señalan un incremento de personas con discapacidad en situación de paro, entre los años 2017 y 2018. Los datos requieren de análisis más profundos que contrasten los porcentajes de paro, demanda de empleo y de inactividad, con la percepción de ayudas por tercera persona y prestaciones no contributivas. Estos análisis permitirían obtener resultados sobre los demandantes de empleo y los que optan por la percepción de una prestación, y describir más profundamente la situación del grupo.

La descripción de la situación de los trabajadores con discapacidad se realizó a través de los indicadores sociales del INE que se han reflejado en el Capítulo 1. En la **Tabla 5.3** se presenta la relación entre la actividad/inactividad en las personas con discapacidad y la modalidad de la opción laboral, así como la comparativa con las personas sin discapacidad. Los resultados indican porcentajes superiores en las personas con discapacidad en las opciones de: inactivos, jubilados, incapacidad, así como otras situaciones de inactividad. Al mismo tiempo se observa un porcentaje inferior de los trabajadores por cuenta propia en las personas con discapacidad, frente a otras situaciones. Este patrón se repite de la misma manera en las personas sin discapacidad.

Tabla 5.3
Actividad/inactividad en las personas con discapacidad, 2017

	Total	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Porcentaje vertical: Total	Porcentaje vertical: Personas sin discapacidad	Porcentaje vertical: Personas con discapacidad
Total	30.050,4	28.189,9	1.860,6	100,0	100,0	100,0
Ocupados: Total	18.648,5	18.167,6	481,0	62,1	64,4	25,9
Ocupados: Asalariados	15.631,1	15.202,5	428,7	52,0	53,9	23,0
Ocupados: Cuenta propia	3.010,9	2.958,6	52,2	10,0	10,5	2,8
Ocupados: Otra situación profesional	6,5	6,5	0,1	0,0	0,0	0,0
Parados: Total	3.909,5	3.738,7	170,7	13,0	13,3	9,2
Parados: Primer empleo	409,0	394,9	14,1	1,4	1,4	0,8
Parados: Han trabajado antes	3.500,5	3.343,8	156,6	11,6	11,9	8,4
Inactivos: Total	7.492,4	6.283,6	1.208,8	24,9	22,3	65,0
Inactivos: Estudiantes	2.589,3	2.555,5	33,9	8,6	9,1	1,8
Inactivos: Jubilados	1.047,6	750,9	296,7	3,5	2,7	15,9
Inactivos: Labores del hogar	2.636,9	2.540,0	96,9	8,8	9,0	5,2
Inactivos: Incapacidad	867,2	114,6	752,6	2,9	0,4	40,4
Inactivos: Otra situación de inactividad	351,4	322,6	28,8	1,2	1,1	1,5

Notas:

- 1) Son las personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013
- 2) Los resultados de celdas cuyo valor sea inferior a 5,0 (5.000 personas u hogares) deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo.
- 3) Porcentaje vertical: Corresponde al % para cada una de las categorías que se han establecido
- 4) Unidades: miles de personas y porcentajes

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

1.2. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LOS EMPRENDEDORES/AS (E1)

Las variables analizadas que se describen son: perfil de emprendedores, ámbito de procedencia, sexo, y edad de los emprendedores/as. Se presentan en la **Tabla 5.4** el perfil de los informantes que han participado en el estudio atendiendo al criterio de análisis de la muestra de la investigación y a las dos versiones del Cuestionario (CGCE) que se han aplicado:

Tabla 5.4
Perfil emprendedores/as del estudio

	Perfil	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Consolidado	33	40,7	40,7	40,7
	Transición	48	59,3	59,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Los resultados señalan con un mayor porcentaje de trabajadores con el perfil de emprendedores/as en transición 59.3% frente a los emprendedores consolidados 40.7%. Se percibe un incremento de emprendedores/as con discapacidad en proceso de transición frente a los consolidados-

En la **Tabla 5.5** se presentan los resultados respecto al ámbito de procedencia de los emprendedores/as en las distintas comunidades autónomas de España (ítem 2):

Tabla 5.5
Ámbito procedencia emprendedores/as

	Comunidades	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Andalucía	10	12,3	12,3	12,3
	2 Aragón	1	1,2	1,2	13,6
	4 Asturias	2	2,5	2,5	16,0
	5 Baleares	2	2,5	2,5	18,5
	6 Canarias	1	1,2	1,2	19,8
	7 Cantabria	3	3,7	3,7	23,5
	8 Castilla-La Mancha	2	2,5	2,5	25,9
	9 Cataluña	2	2,5	2,5	28,4
	10 Extremadura	5	6,2	6,2	34,6
	11 Galicia	3	3,7	3,7	38,3
	13 Madrid	4	4,9	4,9	43,2
	14 Murcia	1	1,2	1,2	44,4
	16 País Vasco	1	1,2	1,2	45,7
	17 Valencia	44	54,3	54,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Los resultados señalan que la Comunidad Valenciana, seguida de Andalucía son las que arrojan más participantes en el estudio, en unos porcentajes del 54.3% y 12.2% respectivamente. Estos resultados se toman con cautela porque la mayor parte de la muestra fue recogida en estas comunidades por parte de los investigadores/as que han colaborado en el estudio.

La distribución por sexos de los emprendedores/as se describe en la **Tabla 5.6** (ítem 3):

Tabla 5.6
Distribución por sexos de emprendedores/as

	Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Mujeres	37	45,7	45,7	45,7
	2 Varones	44	54,3	54,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Los resultados sobre la distribución por sexos sitúan mayores porcentajes de varones frente a mujeres. Se añaden en un mismo grupo dos factores de exclusión: el sexo y la discapacidad, hecho que subraya las necesidades de políticas de inclusión en el grupo.

En la **Tabla 5.7** se presenta la distribución de los resultados por edades (ítem 4 del Cuestionario). Los resultados de emprendedores/as por edades sitúan mayores porcentajes para la edad de 45 años, con un valor de 8.6%. Los menores valores se ubican en un porcentaje del 1.2% y corresponden a las edades: 22;

27; 28; 29; 52; 57; 62 y 85. Se observa la menor presencia del emprendimiento en el rango de edad inferior a 30, y superior a 56.

Tabla 5.7
Distribución por edades de emprendedores/as

Válido	Edades	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	22	1	1,2	1,2	1,2
	25	2	2,5	2,5	3,7
	26	2	2,5	2,5	6,2
	27	1	1,2	1,2	7,4
	28	1	1,2	1,2	8,6
	30	1	1,2	1,2	9,9
	31	1	1,2	1,2	11,1
	32	1	1,2	1,2	12,3
	33	2	2,5	2,5	14,8
	34	2	2,5	2,5	17,3
	35	3	3,7	3,7	21,0
	36	2	2,5	2,5	23,5
	37	3	3,7	3,7	27,2
	38	4	4,9	4,9	32,1
	39	5	6,2	6,2	38,3
	40	1	1,2	1,2	39,5
	41	2	2,5	2,5	42,0
	42	1	1,2	1,2	43,2
	43	4	4,9	4,9	48,1
	44	3	3,7	3,7	51,9
	45	7	8,6	8,6	60,5
	46	2	2,5	2,5	63,0
	47	3	3,7	3,7	66,7
	48	4	4,9	4,9	71,6
	49	2	2,5	2,5	74,1
	50	2	2,5	2,5	76,5
	52	1	1,2	1,2	77,8
	53	4	4,9	4,9	82,7
	54	4	4,9	4,9	87,7
	55	2	2,5	2,5	90,1
	56	2	2,5	2,5	92,6
	57	1	1,2	1,2	93,8
	58	3	3,7	3,7	97,5
	62	1	1,2	1,2	98,8
	85	1	1,2	1,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

1.3. MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El análisis de las medidas de fomento de empleo, a través del recuento en porcentajes y frecuencias de las bonificaciones y/o reducciones a la seguridad social, permite realizar una aproximación al alcance de inserción laboral en el colectivo, de acuerdo con las distintas modalidades de inserción que existen en España (Epígrafe 3.2., Capítulo 1; SEPE, 2019c). En la **Tabla 5.8** se sitúa la relación entre las bonificaciones y cotizaciones y el tipo de discapacidad. Los resultados indican que los grupos de personas con discapacidad física 43.2%, seguido del grupo de discapacidad sensorial 17.6%, presentan los mayores porcentajes de empleados que reciben bonificaciones y reducciones por la inserción laboral. Se constata la necesidad de fomentar las medidas de fomento de empleo en las personas con discapacidad intelectual

y mental, ya que presentan valores inferiores en la cotización con bonificaciones frente a los otros dos grupos, 6.4% los primeros y 7.7% los segundos. El incremento de estrategias y acciones, de información, sensibilización, orientación y asesoramiento, a través de las entidades y servicios específicos de los grupos con diferentes tipologías de discapacidad, son el eje clave para la inserción laboral de estos grupos. También la coordinación con los servicios de orientación general para canalizar y optimizar las prácticas de orientación, atendiendo y contemplando todas las tipologías y haciendo especial hincapié en las capacidades de cada persona, desde el conocimiento profundo y especializado de las entidades y servicios específicos.

Tabla 5.8

Ocupados con discapacidad que cotizan a la Seguridad Social por, tipo de discapacidad asociado a la agrupación de deficiencias, reducciones/bonificaciones en las cotizaciones por discapacidad y personas con discapacidad, 2017

	Personas con discapacidad	Porcentaje vertical: Personas con discapacidad
TOTAL	282,1	100,0
Ocupados que cotizan sin bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	205,1	72,7
Ocupados que cotizan y que tienen bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	77,1	27,3
FISICA Y OTRAS		
Total	167,8	100,0
Ocupados que cotizan sin bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	124,5	74,2
Ocupados que cotizan y que tienen bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	43,2	25,8
INTELECTUAL		
Total	14,6	100,0
Ocupados que cotizan sin bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	8,2	56,1
Ocupados que cotizan y que tienen bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	6,4	43,9
MENTAL		
Total	27,8	100,0
Ocupados que cotizan sin bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	20,1	72,3
Ocupados que cotizan y que tienen bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	7,7	27,7
SENSORIAL		
Total	46,2	100,00
Ocupados que cotizan sin bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	28,6	61,9
Ocupados que cotizan y que tienen bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	17,6	38,1
NO CONSTA		
Total	25,7	100,0
Ocupados que cotizan sin bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	23,6	91,9
Ocupados que cotizan y que tienen bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	2,1	8,1

Notas:

- 1) Son las personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013.
- 2) Los resultados de celdas cuyo valor sea inferior a 5,0 (5.000 personas u hogares) deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo.

Porcentaje vertical: Corresponde al % para cada una de las categorías que se han establecido

Unidades: miles de personas y porcentajes

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En la **Tabla 5.9** se presentan las distintas modalidades de inserción y la comparativa entre las personas con y sin discapacidad desde su situación profesional:

Tabla 5.9

Ocupados por año, situación profesional y personas sin y con discapacidad, 2017

Situación	Total	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Porcentaje vertical: Total	Porcentaje vertical: Personas sin discapacidad	Porcentaje vertical: Personas con discapacidad
Total	18648,5	18167,6	481	100,0	100	100,0
Asalariados: Total	15631,1	15202,5	428,7	83,8	83,7	89,1
Asalariados:	3014,2	2917,9	96,4	16,2	16,1	20
Asalariados sector público						
Asalariados:	12616,9	12284,6	332,3	67,7	67,6	69,1
Asalariados sector privado						
Cuenta propia:	3010,9	2958,6	52,2	16,1	16,3	10,9
Total						
Cuenta propia:	919,1	902,7	16,4	4,9	5	3,4
Empleadores						
Cuenta propia:	1986,6	1953,8	32,8	10,7	10,8	6,8
Empresarios sin asalariados						
Cuenta propia:	105,2	102,1	3,1	0,6	0,6	0,6
Otra situación profesional						
Otra situación profesional: Total	6,5	6,5	0,1	0,0	0,0	0,0

Notas:

- 1) Son las personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013.
- 2) Los resultados de celdas cuyo valor sea inferior a 5,0 (5.000 personas u hogares) deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo.
- 3) Porcentaje vertical: Corresponde al % para cada una de las categorías que se han establecido
- 4) Unidades: miles de personas y porcentajes

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Los resultados señalan porcentajes inferiores en las personas con discapacidad que trabajan por cuenta propia, tanto empleadores 3.4% como empresarios sin asalariados 6.8% frente a las personas sin discapacidad. Estos datos indican la necesidad de potenciar y fomentar el empleo autónomo y el emprendimiento en el grupo de personas con discapacidad. Respecto al grupo de trabajadores asalariados se observa mayor porcentaje en el sector privado 69.1% frente al público 20%. Los asalariados totales son superiores en las personas con discapacidad 89.1% frente al 83.7%, dato a analizar teniendo en cuenta que un alto porcentaje de personas con discapacidad se encuentran en las distintas modalidades de inserción laboral para el colectivo. Respecto a la comparativa entre las personas con y sin discapacidad se observan puntuaciones inferiores en las personas con discapacidad tanto en los trabajadores por cuenta

propia como en los empresarios sin asalariados, dato que suscita la necesidad de fomentar el emprendimiento entre las medidas de integración laboral con el colectivo.

1.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PERSONAL DE LOS EMPRENDEDORES/AS CON DISCAPACIDAD (E2 Y E3)

Las situaciones económicas y personales/profesionales de los emprendedores/as sientan las bases para describir su contexto personal atendiendo a las bonificaciones/subvenciones, medida que se ha utilizado para fomentar la integración laboral de las personas con discapacidad (SEPE, 2019c). Se realiza una aproximación hacia el colectivo teniendo en cuenta el modelo de trabajo autónomo y la compatibilidad con las pensiones, aspecto clave a la hora de tener en cuenta las barreras económicas ante el emprendimiento, desde la propia condición de discapacidad. Se triangulan los resultados cualitativos, atendiendo a las dimensiones y códigos de análisis y se presentan los resultados en la **Tabla 5.10**:

Tabla 5.10

El trabajo autónomo: compatibilidad y bonificaciones

Emprendedores/as	Con bonificaciones y/o subvenciones	Compatibiliza con pensión	Modelo de trabajo autónomo
Consolidados	- Cinco emprendedores/as de las muestras habían recibido bonificaciones y/o subvenciones para la creación de sus negocios en el momento de constituirse como autónomos	- Dos emprendedoras compatibilizaban la pensión con el emprendimiento, ambas eran grandes dependientes - Tres emprendedores no compatibilizaban el emprendimiento con ninguna pensión.	- Todos los participantes eran autónomos - Tres emprendedores/as tenían un negocio de socio y/o colaboración - Dos emprendedores/as eran autónomos sin colaboración
Transición	- Cuatro emprendedores/as recibieron subvenciones a la hora de constituirse como autónomos y uno. - El quinto emprendedor se constituyó como sociedad limitada y no recibió ninguna subvención.	- Dos emprendedores/as compatibilizan el trabajo con una pensión - Tres emprendedores/as no cobran ningún tipo de prestación	- Un emprendedor compatibilizaba el trabajo autónomo con la empresa ordinaria - Tres emprendedores/as con socios colaborativos en el negocio - Un emprendedor bajo el modelo de Sociedad Limitada

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de los emprendedores/as ofrecen un panorama variado en cuanto a las bonificaciones, compatibilidad con pensiones y modelo de trabajo autónomo/emprendedor en las muestras E2 y E3. El contexto de los informantes suscita la eficacia de los apoyos financieros, a través de las subvenciones y bonificaciones a la hora de constituirse como autónomos, tanto en los emprendedores/as consolidados como en los emprendedores en transición. También la necesidad de analizar el contexto personal/profesional a la hora de valorar la compatibilidad de las pensiones personales y las prestaciones

por dependencia, en la opción del emprendimiento. Las tres ideas que subyacen de los discursos de los emprendedores son: la propuesta de la colaboración en los negocios como estrategia eficaz, la posibilidad de compatibilizar el emprendimiento autónomo y el trabajo en la empresa ordinaria, y el modelo de sociedad limitada junto al del trabajador autónomo, como dos formas distintas de emprendimiento.

2. DESCRIPCIÓN DE LOS SECTORES PROFESIONALES, TIPOS DE NEGOCIOS Y CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS

El análisis descriptivo del sector emprendedor en las personas con discapacidad se realiza tomando como referencia los ítems del Cuestionario de la Gestión de la Carrera Emprendedora (CGCE), concretamente, los ítems comprendidos entre el 11 y el 18 que hacen referencia a aspectos de la empresa.

La descripción de las características de los clientes del negocio se toma del análisis del ítem 11 del Cuestionario (CGCE). Los resultados se presentan en la **Tabla 5.11**:

Tabla 5.11

Descripción de los clientes de las empresas. Resultados descriptivos (n=81)

Tipos de clientes	Cientes	Frec.	%
Particulares en general	Si	58	71,6
	No	23	28,4
Otras empresas	Si	29	35,8
	No	52	64,2
Empresas específicas o instituciones subcontratadas	Si	12	14,8
	No	69	85,2
Clientes: administración pública	Si	3	3,7
	No	78	96,3

Fuente: Elaboración propia a través del SPSS

Los clientes de las empresas de los emprendedores/as fueron: el 71.6 % particulares; el 35.8% de otras empresas; el 14.8% de empresa específica o institución subcontratada; y el 3,7% de la administración pública. Se sugiere la necesidad de fomentar el emprendimiento desde las administraciones públicas por presentar menores valores, a través de contratos o subcontratos con autónomos o emprendedores/as con discapacidad y dar a conocer sus resultados a través de campañas de sensibilización e información.

A continuación situamos los resultados respecto al uso de internet en las empresas y negocios de los emprendedores/as (ítem 12) se presentan en la **Tabla 5.12**. El uso de internet en las empresas ocupaba el 16.0% en empresas que operan enteramente en soporte digital, el 17.3% lo realizan en mayor medida a través de soporte digital y en menor medida en una ubicación física, el 18.5% de forma mixta entre ambas opciones, el 16.0% en mayor medida en empresa física aunque tienen página web, y el 28.4% en una ubicación física sin página web. Los resultados indican un alto porcentaje de empresas sin página Web, y con ubicación física frente al resto de las opciones.

Tabla 5.12
Uso de internet

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Enteramente a través de soporte digital	13	16.0	16.7	16.7
	2 En mayor medida a través de soporte digital y en menor medida a través de una ubicación física	14	17.3	17.9	34.6
	3 De forma mixta, en una ubicación física y a través del soporte digital	15	18.5	19.2	53.8
	4 En mayor medida en una ubicación física, aunque la empresa tiene página web propia	13	16.0	16.7	70.5
	5 En una ubicación física y la empresa no tiene página web propia	23	28.4	29.5	100.0
	Total	78	96.3	100.0	
Perdidos	Sistema	3	3.7		
Total		81	100.0		

Fuente: Elaboración propia a través del SPSS

Los resultados respecto al sector profesional de los emprendedores/as (ítem 13) se presentan en la **Tabla 5.13**. El mayor porcentaje de la muestra se presenta en el sector servicios 67.9%, seguido de ganadería, construcción, industria y energía 14.8%, actividades profesionales y científicas 9.9%, y actividades artísticas 3.7%:

Tabla 5.13
Sector de la actividad profesional

	Sectores de actividad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Servicios	55	67.9	70.5	70.5
	2 Ganadería	12	14.8	15.4	85.9
	3 Actividades profesionales científicas y técnicas	8	9.9	10.3	96.2
	4 Actividades artísticas	3	3.7	3.8	100.0
	Total	78	96.3	100.0	
Perdidos	Sistema	3	3.7		
Total		81	100.0		

Fuente: Elaboración propia a través del SPSS

El estudio del número de empleados de las empresas se realiza a través del ítem 14 del Cuestionario (CGC), con la descripción de frecuencias y porcentajes de la **Tabla 5.14** (ítem 14):

Tabla 5.14
Número de empleados en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Sin empleados	46	56.8	59.0	59.0
	2 Menos de 5 personas	20	24.7	25.6	84.6
	3 Entre 6 y 19 personas	7	8.6	9.0	93.6
	4 Entre 20 y 49 personas	4	4.9	5.1	98.7
	5 Entre 50 y 250 personas	--	--	--	--
	6 Más de 250 personas empleadas	1	1.2	1.3	100.0
	Total	78	96,3	100,0	
Perdidos	Sistema	3	3.7		
Total		81	100.0		

Fuente: Elaboración propia a través del SPSS

El mayor porcentaje se sitúa en los trabajadores autónomos con el 56.8%, seguido de empresas con menos de 5 empleados el 24.7%, entre 6 y 19 personas el 8.6%, entre 20 y 49 personas el 4.9%, y más de 250 personas el 1.2%. Los resultados sugieren el potencial de los trabajadores autónomos frente a las otras situaciones dentro del grupo de emprendedores/as con discapacidad.

El análisis global de la financiación de los recursos humanos está contextualizado en la **Tabla 5.15**, a partir de los datos del ítem 15 del Cuestionario:

Tabla 5.15

Fuentes de financiación de los recursos humanos. Resultados descriptivos (n=81)

	Cientes	Frec.	%
Financiación por contrato de trabajo	Sí	32	39,5
	No	49	60,5
Financiación por contrato de colaboración	Sí	4	4,9
	No	77	95,1
Financiación por externalización de servicios	Sí	17	21,0
	No	64	79,0
Financiación por contrato de formación	Sí	8	9,9
	No	73	90,1
Sin contratación de recursos humanos	Sí	38	46,9
	No	43	53,1

Fuente: Elaboración propia a través del SPSS

El tipo de contratación con mayores valores corresponde a los recursos humanos por contrato de trabajo, y arroja unos porcentajes del 39.5%. Seguidamente se sitúan: el 21.0% a los que externalizan servicios; el 9.9% a los contratos de formación; y el 4.9% al contrato de colaboración. El 46.9% no tiene empleados, por lo que se supone que se trata de trabajadores autónomos.

Respecto al grado de innovación de la empresa (ítem 16) encontramos los resultados en la **Tabla 5.16**:

Tabla 5.16

Grado de innovación de la empresa

	Grado de innovación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Completamente innovador	30	37.0	38.5	38.5
	2 Algo innovador	37	45.7	47.4	85.9
	3 Nada innovador	11	13.6	14.1	100.0
	Total	78	96.3	100.0	
Perdidos	Sistema	3	3.7		
Total		81	100.0		

Fuente: Elaboración propia a través del SPSS

Los resultados señalaron que el 37.0% de los negocios son completamente innovadores, el 45.7% algo innovadores, y el 13.6% nada innovadores.

Los ámbitos de trabajo de las empresas que han participado en el estudio (ítem 17) se presentan en la **Tabla 5.17**. Los resultados situaron en un porcentaje 50.6% al ámbito local o regional, al 24.7% nacional, y al 21.05 internacional.

Tabla 5.17
Ámbito de la empresa

	Ámbito	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Local/regional	41	50.6	52.6	52.6
	2 Nacional	20	24.7	25.6	78.2
	3 Internacional	17	21.0	21.8	100.0
	Total	78	96.3	100.0	
Perdidos	Sistema	3	3.7		
Total		81	100.0		

Fuente: Elaboración propia a través del SPSS

Los resultados respecto al financiamiento de las empresas y del trabajo autónomo (ítem 18) se sitúan en la

Tabla 5.18:

Tabla 5.18
Tipos de financiación de las empresas. Resultados descriptivos (n=81)

Tipos de financiación	Financiación	Frec.	%
Financiación por capital propio	Si	58	71.6
	No	23	28.4
Financiación procedente de la prestación por desempleo	Si	11	13.6
	No	70	86.4
Financiación procedente de créditos	Si	15	18.5
	No	66	81.5
Financiación procedente de inversores	Si	9	11.1
	No	72	88.9
Financiación procedente de subvenciones	Si	26	32.1
	No	55	67.9
Financiación procedente de capital familiar	Si	10	12.3
	No	71	87.7

Fuente: Elaboración propia a través del SPSS

Respecto a la financiación del capital de la empresa y su procedencia (ítem 18), los datos señalaron los siguientes resultados: el 71.6% de aportación propia; el 13.6% de la prestación por desempleo; el 18.5% de créditos bancarios; el 11.1% de inversores; el 32.1% de subvenciones; y el 12.3% de la familia. Los resultados sugieren la necesidad de buscar otras fuentes de financiación para mejorar la viabilidad de las empresas y el establecimiento como autónomos, así como para incentivar el emprendimiento como opción de inserción laboral en las personas con discapacidad.

3. EL EMPRENDIMIENTO COMO OPCIÓN DE INSERCIÓN LABORAL

En este apartado se sitúa el análisis profundo del emprendimiento como opción laboral desde dos perspectivas: la reflexión sobre que realizan los emprendedores/as, a través de la muestra E2 y la perspectiva de los técnicos de orientación, a través de la muestra T1. Ambas contribuyen a describir posicionamientos distintos desde las entrevistas semiestructuradas.

3.1. REFLEXIONES SOBRE EL EMPRENDIMIENTO (E2)

A continuación se describe en este epígrafe la opción del emprendimiento desde la experiencia personal de los emprendedores consolidados y en transición, a lo largo de su carrera profesional/vital y se realiza una valoración sobre las mismas. Las informaciones se recogen en las entrevistas semiestructuradas de la muestra E2.

3.1.1. MI PROPIO EMPRENDIMIENTO: LA CONSOLIDACIÓN DE UNA CARRERA (E2)

Los resultados de los discursos de los emprendedores/as consolidados muestran algunos aspectos sobre su propio emprendimiento. Se presentan las visiones de tres emprendedores/as y su postura sobre el ejercicio del rol profesional desde la condición de discapacidad.

Carlota, emprendedora consolidada, profundiza en las ventajas y los inconvenientes de trabajar como autónoma dentro de su carrera, e insiste en la importancia de tener clara la decisión de emprender. Apunta la flexibilidad de horarios y tareas como una ventaja del emprendedor/s, y lo percibe como una opción distinta a las otras modalidades laborales.

Investigadora: Y dentro de tu profesión como psicóloga, ventajas e inconvenientes de ser autónomo o trabajar para la administración o para una empresa...

Carlota, emprendedora consolidada: Hay psicólogos que trabajan para la administración...

Investigadora: Como por ejemplo yo.

Carlota, emprendedora consolidada: Pues tener claro que esta opción no es para todo el mundo. Que todo el mundo discapacitado, no puede ser autónomo.

Carlota, emprendedora consolidada: Me monto yo mi propio horario de trabajo. Ahora por ejemplo estoy contigo en vez de estar trabajando. He trabajado toda la mañana. La ventaja que tiene es que me monto el trabajo en función de mi nivel personal o de mi horario... Es distinto, tiene sus ventajas y sus inconvenientes. Pero es distinto.

Se visualiza la importancia de la existencia de mercado para ejercer su trabajo desde la profesión que ejerce como psicóloga. En su discurso hace referencia a la pérdida de clientes en los últimos años, como consecuencia de la crisis económica que se había vivido en España.

Carlota, emprendedora consolidada: Ya ver, es que a nivel privado como yo, es más complicado. Todo depende de si tienes gente o no tienes gente. Si encuentras pacientes o no encuentras pacientes. Una labor de búsqueda más activa que si falla esa te quedas sin trabajo. Estos años anteriores ha fallado mucho el volumen del trabajo, de gente que acude a un psicólogo, porque esa gente prefiere emplear el dinero en otras actividades, antes que ir al psicólogo.

Describe la adaptación constante a los cambios y realizar una búsqueda activa de clientes. Ha tenido que ampliar campos de trabajo, en su caso ha apostado por la formación. La adaptación de la profesión a otras

necesidades del mercado laboral y de los clientes ha sido una de las estrategias que ha utilizado para hacer frente a los cambios en las demandas del mercado.

Carlota, emprendedora consolidada: *Tienes que movilizarte mucho más y abrir el campo a muchas más cosas, por ejemplo a formación. También he trabajado dando clases en lugares que me han ido llamando. Ha sido un compendio, no sólo de clínica, sino de compatibilizar con otras actividades. Ir adaptando un poco a las necesidades del mercado laboral que venían dadas por los tiempos estos que han ido cambiando.*

Muestra su entusiasmo en el trabajo como autónoma y describe lo que ha conseguido con el emprendimiento en su carrera profesional:

Carlota, emprendedora consolidada: *En el 2010 me dieron un premio, y fue por casualidad, porque yo me enteré que había un concurso de personas discapacitadas autónomas. Mi sorpresa fue que me dieron el primer premio a nivel nacional. En el 2010, y creo que éramos 66 personas apuntadas.*

Investigadora: *Apuntadas como emprendedores con discapacidad. Muy bien. Enhorabuena.*

Carlota, emprendedora consolidada: *Estaba gente ciega, gente sorda que tienen mejores posibilidades.*

Investigadora: *¿Cuándo tiempo llevas trabajando como autónoma?*

Carlota, consolidada: *Desde el año 1989, 27 años.*

La perspectiva de Guillermo, emprendedor consolidado que ejercía como fotógrafo, apunta hacia la adaptación como proceso de inclusión en la tarea emprendedora:

Guillermo, emprendedor consolidado: *Pero sí que a la hora de realizar los trabajos tienes la manera de distribuirlos o adaptarlos a tu condición de discapacidad. Simplemente, siempre he intentado adaptarme para realizar los trabajos lo mejor que he podido.*

Guillermo, emprendedor consolidado: *Los horarios para ser autónomo llegan a ser los mismos que lo de cualquier autónomo: muchas horas de trabajo y poco tiempo libre para uno mismo. Pero sí que a la hora de realizar los trabajos tienes la manera de distribuirlos o adaptarlos a tu condición de discapacidad.*

Describe algunas dificultades propias de su trabajo, las cuales se ven agravadas por su condición de discapacidad física. Recalca en su discurso las horas de trabajo que exige la tarea emprendedora:

Investigadora: *De alguna manera... ¿Se ve afectado ese desempeño laboral por esa discapacidad física, por los horarios que implica el trabajar como autónomo, estar de pie muchas horas? ¿De alguna manera se ve afectado o hay que gestionarlo o racionalizarlo de alguna manera?*

Guillermo, emprendedor consolidado: *Sí, se ve afectado. Hay algunos trabajos que son más duros que otros, y llegas por mi discapacidad física mucho más cansado y rendido que en otros trabajos. Hay días que sí que es verdad estás mucho más tiempo sentado y no acabas tan agotado. Pero bueno..., como en ser empresario y ser emprendedor entra el tener que estar altas horas para hacer determinados trabajos, pues hay veces que tienes que hacerlo y ya está.*

Fernando, emprendedor consolidado, narra su situación particular como emprendedor con 6 años en el negocio, a través del rol de librero en el que su mujer ejercía como socia y colaboradora. Percibe esta situación como ventajosa a la hora de conciliar tiempos y tareas en la vida profesional y laboral.

Fernando, emprendedor consolidado: *Las ventajas es que si estás como en nuestro caso con otra persona, en una librería dos personas tienen más posibilidad de entrar y salir.*

Investigadora: *El tiempo trabajado como emprendedores autónomo, ¿Cuánto es?*

Fernando, consolidado: *En noviembre hará 6 años.*

Considera que la experiencia adquirida a lo largo de la vida y en su trayectoria personal y profesional, como relevantes en la toma de decisión del emprendimiento.

Fernando, emprendedor consolidado: *Yo bajo mi punto de vista la he ido adquiriendo a lo largo de mi vida, por los sitios que he ido pasando por las personas que he ido conociendo... han pasado muchas cosas cuando te decides a emprender.*

No percibe diferencias entre los emprendedores sin discapacidad y con discapacidad, y su condición personal no le afecta en el desempeño de su trabajo. En su caso, considera que su condición de discapacidad, le benefició por las ayudas económicas que ha recibido para iniciar el negocio.

Investigadora: *¿Condicionó al tomar decisiones para emprender el tener o no discapacidad/diversidad funcional?*

Fernando, emprendedor consolidado: *No de ningún tipo. Me considero una persona normal y corriente y ni me afecta para una cosa u otra. Ciertamente me beneficia porque el autónomo lo tenía modificado. La fundación ONCE me dio 12.000 euros a fondo perdido. O sea que me ha beneficiado socialmente, obviamente.*

Valora como positiva la educación materna para ser independiente y sentirse capaz de realizar de forma autónoma lo que quiere.

Fernando, emprendedor consolidado: *Eso me ha creado que yo me sienta integrado en cualquier sitio. Yo jugaba con todos sin problemas, pero claro eso no le pasaba a todos." Chiquito no hagas eso que te puedes caer". Eso era una frase que lo escuchaba yo de una tía mía, y mi madre le decía "que no que deja al chiquito que no pasa nada que se caiga, que se caiga". Entonces...¿entiendes? Ella se dio cuenta que había que valorar más mi independencia y que yo fuera suficientemente capaz individualmente de hacerlo todo.*

3.1.2. EL TRÁNSITO AL EMPRENDIMIENTO: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

Cándido, emprendedor en transición, desarrolla una idea de negocio basada en un trabajo que realizaba con anterioridad por cuenta ajena, y su proyecto se caracteriza por un amplio conocimiento del sector.

Investigadora: *Buenas tardes Cándido. Bienvenido a esta entrevista. Primero recogemos un poco de datos sociodemográficos, como el tiempo trabajado como emprendedor ¿Cuánto tiempo llevas trabajando como emprendedor?*

Cándido, emprendedor en transición: *Año y medio.*

Investigadora: *Y, ¿el tiempo con la idea de emprendimiento?*

Cándido, emprendedor en transición: *Igual me ronda por la cabeza dos años antes.*

Investigadora: *Dos años antes haciendo un poco el proyecto de emprendimiento. Y, ¿años trabajados con anterioridad?*

Matiza en su discurso, la posibilidad que le ofrece poner en práctica acciones y estrategias que no podía realizar cuando trabajaba por cuenta ajena.

Cándido, transición: ocho en el mismo tipo de negocio. Estoy haciendo las cosas que antes al no ser la empresa mía no podía hacer como colaborar más altruistamente con asociaciones y fundaciones.

Su proyecto está constituido por un Centro Especial de Empleo, el cual está integrado en su totalidad por personas con discapacidad/diversidad funcional. Destaca la condición de discapacidad como un facilitador en la gestión de su negocio, por la proximidad con el resto de trabajadores. Esta situación considera que refleja la filosofía de la empresa a la hora de gestionar el negocio.

Investigadora: Y, ¿Tú crees que condiciona a la hora de tomar decisiones de emprender el tener o no discapacidad?

Cándido, emprendedor en transición: Yo mi caso creo que no. De hecho para el sector que estoy, que es un centro especial de empleo, creo que es fundamental o deberían tenerlos todos es que las personas que lo dirigiesen fuesen persona con discapacidad, porque estamos trabajando con personas con discapacidad. Entonces si quieres entenderles o tener empatía con ellos, si tú has sufrido lo mismo o algo parecido, creo que es fundamental.

Investigadora: La normativa de los centros especiales de empleo creo que es que el 80% sean personas con discapacidad.

Cándido, emprendedor en transición: El 70 %. Aquí estamos en el 100% y es algo que queremos continuar.

A diferencia de los otros emprendedores/as que han participado en el estudio, su forma de negocio es una sociedad limitada. Su experiencia es la única entre los informantes que han participado en este estudio, y se caracteriza por tener bonificaciones.

Cándido, emprendedor en transición: No es lo mismo ser un autónomo independiente que de sociedad limitada.

Investigadora: Ya,...ya. Pues eso es importante de tener en cuenta.

Cándido, emprendedor en transición: La letra pequeña.

Investigadora: La letra pequeña es que no hay ayudas para las sociedades limitadas.

Cándido, emprendedor en transición: Yo no soy autónomo libre de una persona física que tiene bonificaciones. Yo soy administrador por una SL., y soy autónomo porque soy administrador.

Investigadora: Ya,...ya. Pues es la letra pequeña.

Cándido, emprendedor en transición: Yo no tengo ningún descuento ni nada.

Por otra parte, Sandra y Valentín, emprendedores/as en transición, describieron el tránsito al emprendimiento desde el punto de partida y la situación personal y laboral que les llevó a emprender, unido a las motivaciones personales hacia el proyecto de negocio, en las cuales es necesario asumir responsabilidades y riesgos (Capítulo 7, Epígrafe 3.2).

3.1.3. VALORACIÓN DE LA OPCIÓN LABORAL DEL EMPRENDIMIENTO

En los siguientes epígrafes se describe la valoración crítica del emprendimiento a través de la carrera de los emprendedores/as consolidados y en transición, obtenida con las entrevistas semiestructuradas que se han realizado para la muestra E2.

3.1.3.1. LA PERSPECTIVA DE LA CARRERA CONSOLIDADA (E2)

La percepción del emprendimiento como opción laboral se sitúa desde diferentes perspectivas en los emprendedores/as consolidados. Carlota, emprendedora consolidada, enfatiza que el emprendimiento no es una opción para todas las personas. Resalta en su discurso la necesidad de la competencia de autogestión para ser emprendedor/a, así como la de: las competencias, iniciativa personal y capacidad de asumir riesgos. Describe el trabajo autónomo como muy distinto en todos los aspectos al que se desempeña en la empresa ordinaria. Subraya la importancia de las ayudas a los autónomos, y las percibe como insuficientes, al igual que los planes de jubilación para estos.

Investigadora: *¿Qué lugar crees que ocupa el emprendimiento frente a otras modalidades de inserción en el mercado laboral, como puede ser la empresa ordinaria o el trabajo para la administración?*

Carlota, emprendedora consolidada: *No está para todos. No es un modelo para todos. Hay que tener una serie de características personales de autogestión por ejemplo. Pero no todo el mundo lo tiene.*

Investigadora: *¿Para quién la aconsejarías tú?*

Carlota, emprendedora consolidada: *Pues para aquella gente, que a nivel personal tenga capacidades, o quiera arriesgarse, un poco de riesgo, un poco de iniciativa, un poco de ... a nivel personal.*

Investigadora: *¿Qué lugar ocupa el emprendimiento? ¿Mejor, por detrás, hay más emprendedores con discapacidad? ¿Hay más personas con discapacidad que trabajen como emprendedores?*

Carlota, emprendedora consolidada: *Eso lo sabrás tú mejor que yo, porque llevas ya una estadística de gente.*

Investigadora: *Sí, llevo una estadística de gente, uno de los obstáculos ante los que me estoy encontrando es que datos públicos del INE no existen compatibilizados. Sí de emprendedores autónomos, pero no de autónomos con discapacidad, hay datos de inserción laboral de personas con discapacidad.*

Investigadora: *Y, algún inconveniente..., como por ejemplo...*

Carlota, emprendedora consolidada: *Sobre todo el trabajo día a día no es igual siendo autónomo que trabajando para una empresa en un lugar, en horario, en compañerismo, en sueldo, la organización, todo es distinto. Es distinto, tiene sus ventajas y sus inconvenientes, pero es distinto.*

Guillermo, emprendedor consolidado, no percibe diferencias en el ejercicio de su profesión como fotógrafo a nivel particular o realizado para una empresa. Señala ventajas del trabajador autónomo como las posibilidades de organizar la conciliación de la vida familiar y el tiempo libre. Apunta como tarea adicional del trabajador autónomo, la necesidad de buscar los clientes para el producto de su negocio, y describe el emprendimiento desde la motivación intrínseca que tiene cada persona.

Investigadora: *Retomamos un poco, hemos hablado de las ventajas y los inconvenientes de ser autónomo a la hora de conciliar el tiempo libre y la familia. Ahora me gustaría hablar de las ventajas e inconvenientes de trabajar como autónomo dentro de tu profesión como autónomo. De trabajar como autónomo a diferencia de trabajar para una empresa...*

Guillermo, consolidado: *Prácticamente no hay diferencias porque como el fotógrafo cuando tienes un encargo realizas las mismas tareas que cuando... Simplemente tienes que buscar tú el cliente, de otra manera tienes el cliente. Los horarios, si es un reportaje social, si es un trabajo para una empresa, si es una cobertura gráfica pues están más o menos estipulados.*

Guillermo, consolidado: *Yo creo que el espíritu del emprendedor lo lleva más o menos uno. A veces sí que es verdad que se siente fuerza por las circunstancias, porque hay gente que estaba trabajando, llega al paro y como último recurso pues decide emprender.*

Respecto a las ayudas a los autónomos con discapacidad/diversidad funcional también resultaron percepciones distintas. Carlota consideraba que había pocas ayudas y Guillermo enfatizó las políticas de inserción de la administración pública para los autónomos con discapacidad. Existen en la actualidad diferentes ayudas a la hora de emprender, las cuales son incentivadas desde la administración pública y reguladas en el marco legal, a través de las distintas modalidades de inserción laboral (Capítulo 1, epígrafe 3.2).

Carlota, emprendedora consolidada: *Que no hay tantas ayudas para autónomos. Incluso a nivel de jubilación, a nivel de compañerismo, a nivel de tomar un café con alguien*

Investigadora: *En el caso de las personas con discapacidad, dentro de las distintas opciones que se le pueden presentar, ¿qué lugar ocupa el emprendimiento dentro de las distintas opciones o salidas al mercado laboral que existen, como trabajar para una empresa o para la administración?*

Guillermo, emprendedor consolidado: *Desde hace unos años, se han activado bastante políticas para inserción laboral de personas con discapacidad, porque te dan unas pequeñas ayudas que te ayudan a poner el negocio en marcha, y luego los problemas físicos o psíquicos que pueda tener cada uno en función de su discapacidad. Hace unos años se activaron unos planes para el emprendimiento con discapacidad, porque mucha gente no encontraba lugar tanto en la administración como en empresa privada. Entonces una manera de inserción laboral era que cada uno fuese su propio emprendedor.*

El análisis de las ventajas y los inconvenientes del emprendimiento se manifiestan discrepancias entre los emprendedores. Guillermo, emprendedor consolidado, apunta entre las ventajas la flexibilidad a la hora de conciliar tiempos y trabajo, y la libertad a la hora de tomar decisiones propias y elegir a los clientes (Capítulo 7, Epígrafe 5.2).

Guillermo, emprendedor consolidado: *Ventajas como autónomo creo que hay pocas. Sí que es verdad que uno decide que trabajo puede elegir, en qué horarios entre comillas los puede hacer, porque hay veces que estás a disposición del cliente con sus horarios. Uno puede marcarse el ritmo de trabajo, como lo puede realizar y como llevarlo a cabo. Esa sería una de las ventajas. Las otras ventajas, ... no es que haya muchas, pero simplemente la libertad que uno tiene al decidir cómo y en qué trabajar.*

Investigadora: *Entonces como ventajas destacaríamos el tema de la adaptación y como desventajas el tema de las muchas horas de trabajo.*

Guillermo, emprendedor consolidado: *Si, sí.*

Investigadora: *¿Es mejor elegir tú a los clientes o que vengan impuestos en el caso que trabajes para una empresa? ¿O gestionar tú, tus propios clientes?*

Guillermo, emprendedor consolidado: *Gestionar tus propios clientes lo único bueno que tienes, lo único bueno que tiene es que al final puedes tener tú más o menos beneficios. Cuando lo gestiona otra empresa sabes que tienes un sueldo y ya está.*

Entre los inconvenientes destaca los propios del trabajador autónomo, los cuales se unen a la condición de discapacidad. Para ello, ejemplifica la situación de otros emprendedores con discapacidad, como similar a la suya. Considera que en el desempeño de diferentes profesiones como autónomo presentan las mismas ventajas e inconvenientes.

Investigadora: *¿Entonces como ventajas destacaríamos el tema de la adaptación y como desventajas el tema de las muchas horas de trabajo?*

Guillermo, emprendedor consolidado: *Sí, sí. Cualquier inconveniente que pueda tener un autónomo, y más en una época como la de hoy en día de crisis. Inconvenientes y además los inconvenientes de tu discapacidad.*

Investigadora: *¿Conoces la experiencia de otros trabajadores con discapacidad/diversidad funcional que trabajen como autónomos? ¿Cómo la valoras? ¿En qué medida te sirve de ejemplo?*

Guillermo, emprendedor consolidado: *Sí que conozco a alguno que trabaja como autónomo, y como venía diciendo te vengo a decir lo mismo. Se sienten realizados porque han emprendido y han llevado a cabo su ilusión y su meta. También hay otros que no lo han conseguido como siempre pasa, pero tienen los mismos problemas que pueda tener yo. La diferencia no es más...*

Investigadora: *¿De qué profesiones se trata, más o menos?*

Guillermo, emprendedor consolidado: *O abogados, o personas que habían montado un buffet, o un pequeño negocio, como tiendas de ropa, o cosas así, pequeños negocios.*

Fernando, emprendedor consolidado, visualiza una comparativa con otras modalidades de inserción laboral. Anteponía como ventaja la seguridad que ofrecen otras opciones de inserción, como la administración pública, frente al emprendimiento.

Investigadora: *En el caso de las personas con diversidad funcional, ¿qué lugar ocupa el emprendimiento como salida al mercado laboral frente a otras opciones como el trabajo en la empresa ordinaria o el trabajo en la administración? Tú que has probado distintas opciones...*

Fernando, emprendedor consolidado: *Sí claro. Lo he probado todo. Yo he estado en las administraciones públicas, en la empresa privada y he emprendido.*

Investigadora: *Puedes hacer un juicio crítico sobre cada una de ellas.*

Fernando, emprendedor consolidado: *Yo creo que hablamos de personas con una discapacidad, la comodidad, está claro, el emprendimiento yo lo veo un poco más problemático para él. Cuando dependen de*

la administración pública te genera más tranquilidad..., pero que yo creo que es lo mismo que una persona normal y corriente. Obviamente la administración pública te da una seguridad, una relajación, una tranquilidad. Y la empresa activa, yo no me puedo quejar, donde estaba era la persona que estaba estable allí. Mis jefes iban rotando porque eran padres de alumnos y yo siempre he estado allí. He pasado por 7 presidentes, 5 secretarios y yo no he tenido ningún problema.

Los inconvenientes del emprendimiento los situaba en la necesidad de hacer frente a los problemas del día a día y generar los recursos económicos desde uno mismo.

Fernando, emprendedor consolidado: *No sé. No lo sé. No creo que haya más inconvenientes. A mí me gusta el sistema de trabajo del autónomo. Lo que pasa es que no es igual que tengas tu propio sueldo, que mes a mes tienes que generar tu propio movimiento económico. Eso me ha conllevado a mí a ir de un lado para otro para intentar conseguir lo que no sea una preocupación. Pero bueno lo es, el día a día lo es. Los inconvenientes sobre todo el saber que tienes que generar tus propios recursos económicos, es fundamental. Al saber tú la preocupación día a día de que hoy no ha venido nadie a comprar, no he vendido libros pago autónomo.*

3.1.3.2. LA PERSPECTIVA DE LA CARRERA EMPRENDEDORA EN TRANSICIÓN

Las impresiones de Cándido, emprendedor en transición, visualizan la relevancia del interés por el negocio como una ventaja. Otros factores que se aprecian como ventajas son: la importancia de tomar decisiones a nivel personal, el conocimiento del sector profesional, y las necesidades de los trabajadores. Los inconvenientes que destaca son: la elevada responsabilidad que suponen los errores, la necesidad de acotar horarios y tiempos de vacaciones, y la jubilación de las personas autónomas que es distinta a la de los empleados por cuenta ajena.

Investigadora: *y, ¿cuáles son las ventajas y los inconvenientes de trabajar como autónomo a la hora de conciliar, roles vitales, familia, tiempo libre desde el emprendedor, que es un poco la persona que trabaja las 24 horas del día?*

Cándido, emprendedor en transición: *Cuando estás haciendo una cosa que te gusta, no tienes la sensación de estar trabajando. Yo por ejemplo ayer llegaba a las 11.30 a casa. Hoy me he despertado a las 6. No tienes esa sensación de “que palizón ayer”*

Investigadora: *Entonces todo ves ventajas. Y dentro de tu profesión como administrador, ... ¿cuáles son las ventajas de trabajar como autónomo, tú que has trabajado como administrativo en otra empresa?*

Cándido, emprendedor en transición: *No sabría decirte, la verdad es que...*

Cándido, emprendedor en transición: *La diferencia en trabajar para alguien y trabajar por cuenta propia. Pues ojo tomas decisiones que sabes que son las correctas, que no tengas a nadie que desconoce el sector, y sob hace que... y te corte un poco. Pues es un poco la ventaja. O saber, porque tú estás en contacto con los trabajadores, porque antes la empresa donde estaba la central estaba en Madrid. Ellos no veían las necesidades de cada uno, el poder ayudarles, y que luego te digan: “eso no es así”. La verdad es que eso es una ventaja.*

Investigadora: *Inconvenientes, ¿ves algún inconveniente?*

Cándido, emprendedor en transición: *Que si haces algo mal la responsabilidad es tuya. No se la pasas a otro. Investigadora: Más inconvenientes...Por lo menos tres...*

Cándido, emprendedor en transición: *Lo que hablamos antes, que no tienes horario, no tienes vacaciones. Yo llevo el año pasado castigado y este año voy a volver a estar castigado.*

Eh...no desconectas tanto. Igual esa preocupación de cómo va a ir el año, cómo va ir...el futuro de estar por cuenta propia, de estar cotizando a la seguridad social, que la jubilación es diferente. Todavía no he pensado en eso, pero me imagino que ese cambio lo voy a notar.

Cándido, emprendedor en transición: *Sí, pero ya te digo "sarna con gusto no pica".*

Su situación particular de emprendedor en un Centro Especial de Empleo le permite destacar el conocimiento de las necesidades de las personas con discapacidad. Enfatiza las capacidades de las personas con discapacidad a la hora de emprender, así como las habilidades para realizar determinadas tareas que estaban desvinculadas a su condición. Señala la existencia del modelo de protección hacia el colectivo, el cual está incentivado por el contexto familiar o social. Al mismo tiempo, alega los beneficios que le ha supuesto su trabajo en su vida personal, tras una discapacidad adquirida.

Cándido, emprendedor en transición: *Seguro que muchas cosas, pero no me viene a la cabeza, pero eso destacar que para emprender la discapacidad no es un inconveniente, que se puede hacer perfectamente.*

Investigadora: *¿Consideras que las personas con diversidad funcional o discapacidad, porque cada uno utiliza su propia terminología en estos tiempos, están en las mismas condiciones para emprender?*

Cándido, emprendedor en transición: *Vale. Yo creo que cualquier emprendedor o cualquier persona que emprenda en un negocio tiene que conocer la empresa o el negocio. Esa es mi opinión. No te puedes meter en un proyecto sin saber cómo es ese negocio, porque eso es fracaso. Es que ni abrir una panadería, ni abrir un bar. Mucha gente abre un bar y lo cierra. Tienes que conocerlo bien, dicen: "es que parece muy fácil". No, no es tan fácil. Yo no abriría algo que no conozco. Ya te digo, yo me esperé años y cuando ya vi...Los años antes me rondaba hasta que me di cuenta que ya estaba preparado. Yo no creo que tenga nada que ver la discapacidad tiene más que ver el conocimiento del sector.*

Investigadora: *Respecto a la orientación, algo que tuviésemos que tener los orientadores en cuenta a la hora de orientar a las personas con discapacidad que quieran emprender.*

Cándido, emprendedor en transición: *Que no tengan miedo. Hay discapacidades que son muy válidas. Yo veo gente con discapacidades mentales, con discapacidades psíquicas y que les da miedo decirlo. Es como "no me van a coger". Un VIH, por ejemplo, que ahora yo como empresario pienso... es que puede cargar genial, puede hacer este trabajo pero el otro no. No tiene una inteligencia límite, ni para hacer un trabajo repetitivo.*

Cándido, emprendedor en transición: *Hay muchos que no sé porque, si por el entorno familiar, por el entorno social...*

Investigadora: *Es una cosa encubierta...*

Cándido, emprendedor en transición: *Correcto*

Cándido, emprendedor en transición: *No es el caso, te puedo decir que a mí el trabajo me ha hecho mucho bien. Tengo una discapacidad física por un accidente y también psíquica porque me han dado un trastorno adaptativo, que es el que les dan a los que tienen un accidente. Y... la verdad yo estaba muy limitado al principio, andaba muy poco, tengo la espalda llena de clavos... aparte de otras muchas operaciones...*

La visión de Sandra, emprendedora en transición, visualiza en primer lugar la desconfianza y el desconocimiento de la sociedad frente al emprendimiento en las personas con discapacidad/diversidad funcional, así como la visión negativa hacia el grupo de personas con discapacidad.

Investigadora: Y, en el caso de las personas con discapacidad o diversidad funcional, ¿qué lugar crees que ocupa el emprendimiento como salida al mercado laboral frente a otras opciones, porque tú me has dicho que estabas trabajando en una empresa, o el trabajo en la administración?

Sandra, emprendedora en transición: Sí, yo creo que todavía hay mucho tabú. Hay mucho tabú con el tema de la discapacidad. Para empezar la gente lo asume, o lo ve desde fuera como si fuera..., no sé, como un defecto. O sea la gente no tiene nada interiorizado el hecho de que la discapacidad..., nos sigue viendo como algo “supernegativo”. Entonces eso visto desde fuera.

Por otra parte, apunta algunas ventajas como: la flexibilidad, la libertad de organización, la autogestión y la autorrealización personal, la cual genera satisfacción personal sobre el trabajo que se realiza. Todas ellas permiten la realización en paralelo de proyectos profesionales y personales junto a la tarea de emprender que promueven el crecimiento personal.

Sandra, emprendedora en transición: Sí que es verdad que si a mí me da una flexibilidad que me ayuda mucho para otro tipo de proyectos que tengo en mente. Proyectos de organización patrimonial por ejemplo, yo tengo en mente organizar, o sea hacer una serie de inversiones en paralelo al proyecto que estoy lanzando y hay veces que tengo que salir de la oficina a las doce de la mañana un martes. El hecho de tener que organizarte una agenda sin tener un horario condicionado, eso es una ventaja tremenda. Es que te permite..., tienes que dedicarle muchas más horas al trabajo, yo hago muchas más horas en el fin de semana, y entre semana más horas que en una jornada normal. Ese tipo de flexibilidad para bien proyectos personales de tipo profesional, o bien proyectos profesionales de tipo crear tu propia unidad familiar, que todavía en ello no estoy, pero si estuviera, desde luego un trabajo por cuenta propia te lo hace mucho más fácil, aunque luego tengas que trabajar fines de semana. Como ventajas diría esa flexibilidad y esa posibilidad de organizarte tu agenda en función de..., de planificarte tu vida personal y profesional, casi casi la pondría en primer lugar. La segunda, que al final cuando tu emprendes lo haces con intención de conseguir algo grande, o no..., pero en mi caso sí que me gustaría conseguir algo grande, luego pasará lo que pase, no tengo ni idea, pero ese no ponerte barreras a lo que se puede conseguir también me parece “superelevante”, una gran ventaja.

Sandra, emprendedora en transición: Y bueno, luego por último, la autorrealización en mi caso. Me siento mucho más auto realizada trabajando para mí, que trabajando en un proyecto para otros. Quizás porque o no he dado con los proyectos que me han llegado a llenar, o porque cuando creas proyectos propios creo que es inevitable y te llenan.

Como inconvenientes señala la incertidumbre, las elevadas inversiones de tiempos y la desmotivación que surge en el trabajo diario:

Sandra, emprendedora en transición: Como desventajas, la incertidumbre que hay, porque la incertidumbre es máxima, no sabes bien cuando van a salir las cosas como tú quieres, y a hacer lo que tú quieres. Entonces gestionar incertidumbre es un inconveniente. Otro inconveniente que tienes que trabajar muchísimo, pero si

te gusta lo que haces, se ve de otra manera. Sí que es verdad que tienes que trabajar muchísimo. Luego por último, pues que tienes días un poco más de desmotivación, porque es inevitable tener días de desmotivación y de cuestionarte todo.

Valentín, emprendedor en transición, describe su situación particular de emprendimiento a tiempo parcial como un proceso en su trayectoria profesional vital (Capítulo 7, epígrafe 2.2.). Su situación se caracteriza por compaginar el trabajo por cuenta ajena y propia. Por una parte, realiza una comparativa entre ambas y apunta como desventaja que el emprendimiento requiere mayor tiempo frente al trabajo por cuenta ajena, y se requieren formas de acotar tiempos entre el trabajo y vida personal y familiar. Entre las ventajas que apunta destacan: la autonomía en la gestión del trabajo y la conciliación de la vida personal y familiar (Capítulo 7, Epígrafe, 5.2). Subraya la libertad personal que implica el trabajo por cuenta propia, sin necesidad de justificar nada a terceras personas.

Investigadora: En el caso de las personas con discapacidad/diversidad funcional, ¿Qué lugar ocupa el emprendimiento como salida al mercado laboral frente a la inserción en la empresa ordinaria o el trabajo para la administración?

Valentín, emprendedor en transición: Yo ahora mismo estoy en un mix, trabajando como comercial para una persona, y lo de autónomo con el negocio de las bodas y los eventos. Las ventajas que tengo de autónomo, ya te lo he dicho, que puedes hacer el horario que tú quieres en teoría, y las ventajas ahora mismo que trabajo para otra empresa, que tengo que cumplir un horario, y hay cosas que no puedo hacer en horario de día, entonces tengo que hacerlo por las noches. No sé si te he respondido a la pregunta.

Valentín, emprendedor en transición: La única ventaja que tiene ser autónomo es esa. Por un lado es malo porque como trabajas para ti, trabajas todo el tiempo. Entonces tienes la capacidad, la autonomía, de poder decir pues a esta hora tengo que hacer esta vida familiar, tengo que llevar a mis hijos a tal sitio. O sea, no tener que rendir cuentas, tienes tu autonomía, tienes mayor autonomía y puedes optar a hacer cosas sin pedir permiso al jefe. Pero al final a la larga trabajas más que otros. La única desventaja que tiene es que trabajas más que otros. Por un lado es malo porque como trabajas para ti, trabajas todo el tiempo. La única ventaja que tienes es que eres dueño de tu tiempo.

Visualiza la experiencia de un emprendedor con discapacidad adquirida por accidente, como un ejemplo de superación personal desde el rol del emprendimiento. Su experiencia le produce satisfacción, y la percibe como una adquisición relevante desde su situación, y en la creación de una empresa.

Investigadora: ¿conoces la experiencia de otros emprendedores con discapacidad/diversidad funcional?

Valentín, emprendedor en transición: Si claro... hay un chico, que se quedó tetrapléjico y tiene una empresa de bicicletas y le va de maravilla. Un ejemplo de superación total. Un hombre que ha sabido sacarle a un problema, porque es un problema y al final tienes que vivir con él y tal. De ahí, ha sacado una profesión, ha sacado una empresa, y la empresa va muy bien. Y yo me alegro de eso, y de todo el mundo que emprende y le va bien.

Al mismo tiempo, destaca la relevancia de las ayudas y bonificaciones por la condición de discapacidad a la hora de emprender, en su caso implica la posibilidad de iniciarse como trabajador autónomo. Por otro

lado, señala la necesidad de concienciar al colectivo de la opción de emprendimiento y hacer valer sus derechos. Percibe el emprendimiento desde la igualdad de condiciones para las personas con y sin discapacidad/diversidad funcional.

Valentín, emprendedor en transición: *Yo, por ejemplo, si no hubiera tenido ayudas por ser minusválido, tuviera la ayuda que tengo de autónomo, yo no hubiera podido seguir. Yo por ejemplo tengo opción, o te coges a eso o no puedes seguir. Yo pago de autónomo la mitad. Entonces yo... Si no ya hubiera terminado de ser autónomo, porque yo no puedo asumir, 300 euros de autónomo.*

Investigadora: *Y, ...en el caso de las personas con discapacidad o diversidad funcional, ¿qué lugar ocupa el emprendimiento frente a otras modalidades de inserción, como el trabajo en la empresa ordinaria o en la administración? Sabes que hay un porcentaje de plazas para la administración y las empresas públicas para la contratación de personas con discapacidad. ¿Qué lugar ocupa el emprendimiento, por delante, por detrás, primero...?*

Valentín, emprendedor en transición: *Pues la verdad es que, yo pienso que todo el mundo tiene que tener la oportunidad de trabajar, y a ver, el estar invitado tiene que tener mínimo, mínimo, los mismos derechos.*

3.2. LA PERSPECTIVA TÉCNICA DEL EMPRENDIMIENTO (T1)

La visión de los técnicos/as de orientación, a través de las entrevistas semiestructuradas de la muestra T1, realiza un análisis de la validez, requisitos, ventajas e inconvenientes del emprendimiento para las personas con discapacidad en sus propias palabras.

3.2.1. VALIDEZ Y REQUISITOS DEL EMPRENDIMIENTO

Se considera la opción del emprendimiento como una alternativa que no está pensada para todas las personas, aunque es una salida para las personas con discapacidad. Se destaca la necesidad de visualizar las distintas vías de emprendimiento: autónomo, y cooperativa de trabajo asociado, y se subrayó la necesidad de darlas a conocer y potenciarlas.

Investigadora: *Y, ...desde tu rol de orientadora durante muchos años, ¿consideras el emprendimiento en las personas con discapacidad una buena opción para la inserción en el mercado laboral?*

Técnica 2: *Efectivamente, yo creo que sí que lo es.*

Investigadora: *¿Por qué?*

Técnica 2: *Porque es una herramienta además que en el autoempleo el tema no está... Lo que sí que es verdad que el autoempleo no es una opción para todo el mundo. Entonces es bueno promocionarla facilitar información sobre esta línea de inserción y que la gente la conozca porque a veces es que ni siquiera se lo han planteado. Es algo que han oído pero nunca se lo han aplicado ellos. Yo creo que sí que es importante que conozcan la opción y a partir de ahí a lo mejor unos sí otros no... A veces hay distintas vías en el emprendimiento, uno puede darse de alta como autónomo sin desarrollar una actividad profesional o puede a lo mejor crear una cooperativa con otras personas que estén en igualdad de condiciones, y a partir de ahí poner en marcha una actividad. Yo creo que es una línea de actuación que tenemos que potenciar.*

Respecto al emprendimiento, como respuesta a una necesidad, se requiere de un estudio profundo de esta modalidad. Los planteamientos deberían incluir un análisis de la personalidad del emprendedor/a, de sus conocimientos y de la madurez de la idea de negocio. Al mismo tiempo se considera la necesidad de coherencia entre los planteamientos y las capacidades del propio emprendedor/a.

Técnica 2: Tu puedes hacerlo si consideras que tienes las habilidades para esa actividad, pero es algo que no puedes decir "he dejado de estudiar, tengo el graduado en eso, ahora no sé qué hacer... y no me gusta nada, no encuentro otra opción y pues bueno a lo mejor es una opción, pero hay que estudiarla bien.

Técnica 2: Estamos hablando en general. Si nos vamos a un caso concreto sí que podemos encontrar con mucha casuística. Para nosotros por ejemplo es importante que cuando una persona tiene una idea de negocio y quiere ponerla en marcha, es necesario que esa idea sea coherente con su personalidad con sus conocimientos... Es decir que sea capaz de... que sea algo realista, que objetivamente haya una madurez de esa idea de negocio. A veces, si una persona utiliza una silla de ruedas pues evidentemente no va a poder trabajar en una empresa que tenga una escalera y un ascensor, o por temas de comunicación... Entonces sí que es importante que la elección de la idea de negocio que va a realizar sea acorde con sus capacidades.

En el análisis de la opción se destaca el papel que ejerce el respaldo económico a la hora de plantearse el emprendimiento, así como la necesidad de recursos financieros en las primeras fases. También se subraya la relevancia de la experiencia en un tipo de profesión, unida a la propia capacidad de la persona, en el ejercicio del emprendedor.

Técnica 1: Bueno el emprendimiento es una buena opción siempre y cuando las personas tengan un respaldo económico que se lo pueda permitir. Normalmente dentro de lo que es mi departamento de orientación, nosotros llevamos colectivos que son los más desfavorecidos hablando de manera económica porque somos las personas que llevamos los seguimientos de las ayudas más específicas. Entonces normalmente ese tipo de personas los ingresos que tienen de manera mensual son muy bajos, con lo cual el tema del emprendimiento que tienen que desembolsar en un primer momento una gran cantidad de dinero, normalmente esa cantidad no tienen la capacidad de aportarla.

Entonces es perfectamente válida si en algún momento ya lo han sido o si han tenido algún tipo de oficio que ellos por cuenta ajena no encuentran la empresa que les quiera contratar y ellos son capaces de trabajar por cuenta propia, me parece otra opción igualmente válida.

3.2.2. VENTAJAS DEL EMPRENDIMIENTO

Se visualiza el papel de la motivación a la hora de tomar la decisión de emprender como una ventaja, vinculada a la satisfacción personal del emprendedor, que permite la proyección de objetivos y metas. Los resultados de los factores motivacionales en los emprendedores/as se han presentado en el capítulo 7, epígrafe 3, más profundamente.

Técnica 2: Como ventajas, yo creo que es un factor de motivación, cuando uno se plantea poner en marcha una idea de negocio hace, elige la idea, lo que él quiere, y en ese sentido tiene una capacidad de decidir, de

elegir cual es el camino por el que va y digamos que esto puede repercutir en su motivación y en su satisfacción laboral.

Técnica 3: A ver. Ventajas sería lo que te he dicho, la satisfacción de hacer algo que te gusta y desarrollar tu propio proyecto. Pero claro, yo es que esas ventajas las veo en... Me cuesta ver la diferenciación...

Técnica 3: Puede ser. La ventaja de la persona con discapacidad hacia el emprendimiento pues lo que te he dicho, desarrollar algo que te gusta en un proyecto en el que has creído y has trabajado. Que lo has perseguido. Entonces me parece que es una ventaja muy grande.

El rol del emprendedor se percibe como ventaja a la hora de dirigir y proyectar intereses, objetivos y metas en el proyecto de negocio. La inmediatez en la inserción laboral, la posibilidad de adaptar la discapacidad al trabajo, la autonomía personal en la gestión del propio proyecto y el conocimiento en el sector del negocio del proyecto son ventajas a la hora de iniciar el proyecto emprendedor.

Técnica 1: La ventaja del emprendimiento es que eres tú el que toma las riendas de tu propia empresa. Tu sabes hacia donde la quieres dirigir, lo que quieres conseguir, a qué colectivos o a qué clientes quieres llegar, cómo hacer las cosas, eres tú tu propio jefe, entonces en ese sentido entonces puedes desarrollar el objetivo que tu tenías fijado. Si trabajas por cuenta ajena es más complicado que tú puedas desarrollar de manera libre un proyecto de empresa. Pero si eres tú la persona que eres la emprendedora puede ser más fácil que consigas llevar a término tu idea.

Técnica 1: Ventaja como emprendedor: tener un puesto de trabajo de manera inmediata, teniendo en cuenta todos los plazos y documentos de la administración, el poder poner en práctica determinados proyectos que tú puedes tener que de otra manera sería prácticamente inviable. Centrándolo en las personas con discapacidad, depende de la discapacidad que yo tenga puedo adaptar mi discapacidad al desempeño de la empresa.

Técnica 1: Muchas veces las personas, si van a ser autónomos no tanto porque van a ser sus propios jefes y entonces no van a tener tantos inconvenientes.

Técnica 1: Si alguno de los sectores que quieres desarrollar por cuenta ajena, tú sabes perfectamente cómo se desarrolla el negocio y estas al frente de todo. Tú tienes absolutamente todos los conocimientos, entonces al principio no hay ningún inconveniente en que seas tú la propia persona que monte el negocio y que continúe desarrollando lo que ha estado haciendo hasta ahora, antes por cuenta ajena y ahora por cuenta propia.

3.2.3. INCONVENIENTES DEL EMPRENDIMIENTO

Entre los inconvenientes del emprendimiento se perciben: el nivel de incertidumbre en el éxito del negocio; el grado de responsabilidad y sus repercusiones, la necesidad de asumir riesgos de todo tipo y sobre todo económicas; la necesidad de gestionar los recursos económicos de manera óptima; los desembolsos económicos que se requiere en los inicios; y las consecuencias de los riesgos económicos en la persona emprendedor/a.

Técnica 3: *Desventajas de un emprendedor con discapacidad, pues es que no le veo muchas desventajas. Las desventajas que puede tener cualquier persona: el factor riesgo de la incertidumbre, "no sé si va a ir bien este proyecto". Por lo demás no le veo más desventajas.*

Técnica 2. *Empezamos con inconvenientes por ejemplo. El nivel de responsabilidad es muy alto por la toma de decisiones, las decisiones las tomas tú y la repercusión que tiene evidentemente afecta al desarrollo del negocio. Las responsabilidades son aquí más importantes de cara a las repercusiones que pueda tener en un futuro. Tienes que asumir riesgos, riesgos entre comillas "subjetivos" de cara a cómo hacer las cosas, pero también riesgos económicos. Si para la actividad necesitas solicitar un préstamo y te enmarcas en la línea de emprender sin tener responsabilidad de esos recursos económicos, pues evidentemente esto es un inconveniente. A todo el mundo le gustaría disponer de esas ayudas o de esa financiación desde el minuto cero, agilizaría mucho, pero bueno.*

Técnica 1: *Como inconvenientes de ser autónomo sobre todo el inicio que es el desembolso de dinero y si no tienes otro respaldo pues hay muchas personas que no son capaces de llevar a cabo ese desembolso inicial. Otro inconveniente es que los riesgos dependen todos de ti, si la empresa te va bien perfecto, pero si no el que puede tener todas las consecuencias es la propia persona y que normalmente hay que estar encima de la empresa para que te funcione bien y entonces se reclama mucho horario que de otra manera tú haces la jornada de trabajo, te despreocupas y a final de mes tienes tu sueldo y ya está.*

4. FACTORES ASOCIADOS AL EMPRENDIMIENTO

A continuación situamos los condicionantes del emprendimiento en las personas con discapacidad desde dos perspectivas: la de los emprendedores/as consolidados y en transición (E2), y la de los técnicos/as de servicios de orientación (T1). Ambas se han obtenido con los protocolos de entrevistas semiestructuradas que se han aplicado en el estudio.

4.1. CONDICIONANTES DE LA CARRERA EMPRENDEDORA CONSOLIDADA (E2)

La perspectiva de los emprendedores/as consolidados con discapacidad frente al emprendimiento se analiza en este epígrafe, a través de: la toma de decisiones, el sexo, la edad, las semejanzas y diferencias con las personas sin discapacidad, y el grado de discapacidad y las capacidades de estos.

4.1.1. LA DISCAPACIDAD Y LA TOMA DE DECISIÓN EN LA CARRERA CONSOLIDADA

Se describe la condición personal de discapacidad física asociada a la toma de decisión de emprender. Ambos emprendedores, Carlota y Guillermo, la consideran más accesible para su situación, y por tanto un facilitador y/o oportunidad a la hora de insertarse en el mercado laboral. Esta decisión estaba reforzada por condiciones económicas personales en el caso de Carlota, emprendedora consolidada, las cuales influyeron en la toma de decisión a la hora de emprender, unidas a sus circunstancias personales. Otros

factores que resultaron relevantes en la decisión fueron: la experiencia personal y la tradición familiar. Ambas contribuyeron a afianzar el espíritu emprendedor.

Investigadora: *¿Tú consideras que condiciona a la hora de tomar decisiones el tener o no discapacidad o diversidad funcional, de alguna manera?*

Carlota, emprendedora consolidada: *Claro que condiciona.*

Investigadora: *Y, ¿cómo me lo explicarías ese tipo de condicionamiento?*

Carlota, emprendedora consolidada: *Yo en aquella época pensaba que dadas mis condiciones físicas era más fácil emprender una actividad privada o ser contratada a nivel privado o público. También por una serie de cosas, de situaciones económicas.*

Investigadora: *De situaciones económicas.*

Carlota, emprendedora consolidada: *Pero también la experiencia hace mucho. Lógicamente tienes que tener algo de experiencia. No es igual que un padre que tenga un negocio, lo puede desplazar a su hijo de 18 años. Incluso aprenda de él. No es igual que uno que no tenga nada.*

Investigadora: *Y, ese espíritu emprendedor que tienes, ¿quién te lo ha dado?*

Carlota, emprendedora consolidada: *Yo creo que he tenido un poco de genes.*

Investigadora: *¿Un poco de genes?*

Carlota, emprendedora consolidada: *Mis padres, mi madre no trabajaba, pero mi padre era farmacéutico. Y a mí nunca me ha gustado la farmacia, pero sí que me han educado para tener ideas, para ser autónoma, para tener iniciativas.*

Investigadora: *¿tú crees que condiciona la toma de decisiones de emprender el tener o no discapacidad o diversidad funcional? ¿Crees que condiciona de alguna manera?*

Guillermo, emprendedor consolidado: *No condiciona, lo que pasa es que sí es verdad es que al tener problemas para insertarte en muchos empleos particulares, te da la opción de ser tu propio jefe y emprender. Es una manera de integrarte laboralmente.*

Por otra parte, Fernando emprendedor consolidado, subraya la experiencia de la vida, la cual forma parte de las competencias de carrera, y va conformando la formación y la madurez en la autogestión y la toma de decisiones en la idea del proyecto. Otro aspecto relevante es la información procedente de otros emprendedores/as, la cual sirve para configurar el proceso del negocio.

Fernando, emprendedor consolidado: *Por la experiencia y cuando ya te encuentras el “bacalado”. La experiencia de los acontecimientos que te van pasando a ti. Vas conociendo gente que te puede decir: “oye mira, que yo he montado tal negocio”, y dices tú yo esto no lo haría así, sino así. Te creas tu propia estructura de trabajo y de forma de pensar y te ayuda a tomar tu propia decisión.*

4.1.2. EL SEXO Y EL EMPRENDIMIENTO EN LA CARRERA CONSOLIDADA

Entre los emprendedores consolidados se considera irrelevante la dimensión sexo/género a la hora de emprender. Se destaca el éxito y la capacidad emprendedora en el sector femenino, aunque se considera que emprenden más hombres que mujeres.

Investigadora: *¿Crees que el sexo o el género influye a la hora de emprender en las personas con diversidad funcional o discapacidad? De alguna manera el sexo o el género,.... ¿Hay más emprendimiento en hombres que en mujeres? ¿Menos en hombres?*

Guillermo, emprendedor consolidado: *Yo creo que no. Sí que es verdad que las mujeres son más tenaces en el momento de...cuando deciden el emprendimiento, pero los hombres a lo mejor son mayor parte los que lo emprenden, pero son mayormente los que fracasan. De alguna manera, sí que es verdad que la cantidad de discapacitados emprendedores suelen ser mayormente hombres, pero pienso que el éxito llega siempre en un porcentaje mayor en la mujeres.*

Investigadora: *¿Crees que el sexo/género influye en las personas con discapacidad/diversidad funcional a la hora de emprender? ¿De qué manera?*

Fernando, emprendedor consolidado: *...Pues*

Investigadora: *¿Son los varones más emprendedores, las mujeres más emprendedoras? ¿En qué se diferencian?*

Fernando, emprendedor consolidado: *Las mujeres son más inteligentes y tienen más capacidad. En este caso las mujeres son más capaces. Los hombres somos más cobardes. Sí, yo lo veo así.*

4.1.3. LA EDAD Y EL EMPRENDIMIENTO EN LA CARRERA CONSOLIDADA

La relación entre la edad y el emprendimiento se percibe de distinta manera entre los emprendedores consolidados. Por una parte se señala la relevancia de otros factores más importantes a la hora de emprender como las capacidades, la experiencia, los apoyos de la familia, los antecedentes familiares en el negocio y el espíritu emprendedor.

Investigadora: *Y otra cosa, ¿consideras que la edad es importante para emprender?*

Carlota, emprendedora consolidada: *No necesariamente. Hay otros factores importantes.*

Investigadora: *¿A los 18 años por ejemplo se puede emprender?*

Carlota, emprendedora consolidada: *Si tienes esas capacidades que te he dicho sí. Pero también la experiencia hace mucho. Lógicamente tienes que tener algo de experiencia. Puedes estar apoyado por tus padres. No es igual que un padre que tenga un negocio, lo puede desplazar a su hijo de 18 años. Incluso aprenda de él. No es igual que uno que no tenga nada.*

Investigadora: *Muy bien... ¿Consideras que la edad es un factor importante a la hora de emprender?^Por lo que implica la edad en el tema de la madurez.*

Guillermo, emprendedor consolidado: *Bueno la edad, tampoco. Yo creo que el espíritu del emprendedor lo lleva más o menos uno. A veces sí que es verdad que se siente fuerza por las circunstancias, porque hay gente que estaba trabajando, llega al paro y como último recurso pues decide emprender. Puede haber gente con discapacidad o sin que le ayudan a que se decida a emprender, pero yo creo que la edad no es un factor importante dentro del espíritu emprendedor.*

Por otra parte, se enfatiza la relevancia de la madurez personal a la hora de plantearse el emprendimiento y su vinculación con la edad.

Investigadora: *¿Consideras que la edad es importante a la hora de decidir emprender?*

Fernando, consolidado: *Por supuesto fundamental. Yo con 18 años no me planteaba emprender. Yo buscaba un trabajo estable en una administración pública, muy enfocado a buscar oposiciones, a la banca privada también. Estuve... iba a entrar de hecho, pero luego me vine para Valencia y ya..*

Investigadora: *¿Por qué es importante? ¿Por la madurez?*

Fernando, consolidado: *Claro el planteamiento de vida es distinto. Cuando te das cuenta que tus conocimientos son importantes y tú crees que con esos conocimientos pueden ayudarte... es cuando te planteas "oye yo por qué no puedo hacer esto?" Y te lo planteas: vamos a intentar montar un negocio. Pero porque eso, porque te notas capaz, que esos conocimientos te van a facilitar hacer algo. Por tu forma de trabajar te va a facilitar el negocio.*

4.1.4. EL GRADO DE DISCAPACIDAD Y LAS CAPACIDADES EN LOS EMPRENDEDORES/AS CONSOLIDADOS

El grado de discapacidad genera dificultades en el desempeño del puesto de trabajo, sobre todo la ayuda de una tercera persona. Se considera que están compensadas por otras capacidades como la de autogestión y requieren de la adaptación de los puestos de trabajo para salvar los obstáculos. Se percibe la no inclusión del colectivo por parte de la sociedad, y una infravaloración de las capacidades del colectivo.

Investigadora: *En tu opinión, ¿cómo se relaciona el porcentaje y el grado de discapacidad con el trabajo del emprendedor autónomo?*

Carlota, emprendedora consolidada: *Yo tengo clarísimo que cuanto más dificultad, más grado de minusvalía, más dificultades tienen.*

Investigadora: *Por ejemplo, ¿qué grado de minusvalía tienes tú?*

Carlota, emprendedora consolidada: *Un 93%.*

Investigadora: *93% fíjate, y necesidad de tercera persona, ¿lo tienes concedido?*

Carlota, emprendedora consolidada: *Sí, pero no es ya a nivel tanto físico, ni psíquico, sino poseer ciertas capacidades como autogestión, como colocarte. No es lo mismo yo que tengo buenas capacidades de autogestión como gente que no la tiene. Y que a lo mejor su nivel... Por ejemplo V. que está haciendo periodismo y tiene capacidades de periodista. Hay gente que puede tener una discapacidad menos grave, y no tiene esa capacidad de autogestión.*

Investigadora: *Y, ... ¿crees que todas las personas con discapacidad o diversidad funcional están en las mismas condiciones para emprender?*

Carlota, emprendedora consolidada: *No, no.*

Investigadora: *En absoluto, ¿por qué? ¿Por lo que me estás diciendo de la autogestión personal?*

Carlota, emprendedora consolidada: *Que cada trabajo tiene unas capacidades a desempeñar. Si esa persona tiene esa capacidad, es igual ser psicóloga que ser panadera. La sociedad todavía nos ve como menos capaces.*

Investigadora: *Y, en tu opinión, ¿tú crees que existe algún tipo de relación entre tu trabajo como emprendedor autónomo y tu situación de discapacidad/diversidad funcional? En función del grado... Los porcentajes de discapacidad vienen por grados, dependiendo de la tipología...*

Guillermo, emprendedor consolidado: *No porque yo he realizado aparte de como emprendedor, he trabajado para empresa privada en diversos trabajos. La única limitación ha sido mi limitación física por ser una discapacidad física. Tengo un 78% de discapacidad. Simplemente, siempre he intentado adaptarme para realizar los trabajos lo mejor que he podido.*

El énfasis en el modelo de protección de las personas con discapacidad se percibe como una dificultad a la hora de emprender, ya que genera auto conceptos negativos sobre las propias capacidades de la persona. El modelo familiar que ha interiorizado cada persona con discapacidad/diversidad funcional genera miedos e incertidumbres a la hora de emprender:

Fernando, emprendedor consolidado: *Es lo que te he explicado antes. Creo que las personas con discapacidad muchas se vuelven muy negativas, por su propio sentimiento, por la forma que las han criado. Sobre todo las de mi generación que más posible que en la generación actual. Yo sí que desde mi generación veo gente que tendría muchas más dificultades a la hora de emprender. Las han tenido de una forma más protegida.*

Investigadora: *¿Proteccionismo de las personas?*

Fernando, emprendedor consolidado: *Entonces las han coartado muchas veces. Por ejemplo a mí, yo iba a jugar con mis amigos, había que saltar una tabla, y el primero que iba era yo. Eso me ha creado que yo me sienta integrado en cualquier sitio. Yo jugaba con todos sin problemas, pero claro eso no le pasaba a todos.” Chiquito no hagas eso que te puedes caer”. Eso era una frase que lo escuchaba yo de un tía mía, y mi madre le decía “que no que deja al chiquito que no pasa nada que se caiga, que se caiga”. Entonces...¿entiendes? Ella se dio cuenta que había que valorar más mi independencia y que yo fuera suficientemente capaz individualmente de hacerlo todo. El acogimiento que intentan hacerte en primer lugar para hacerlo todo es un error... Y puede causarte que tu cuando quieras emprender o vayas a hacerlo, ese miedo y esa... también afecta.*

La perspectiva de Guillermo, emprendedor consolidado, describe la importancia de conocer los límites de la discapacidad/diversidad funcional. Se considera relevante adaptarse a los límites y a las condiciones que genera cada tipología de discapacidad.

Investigadora: *¿Cuáles son las ventajas e inconvenientes de trabajar como autónomo a la hora de conciliar roles vitales dentro del emprendimiento?*

Guillermo, emprendedor consolidado: *Pues sí que es importante porque al conocer tus limitaciones y tu discapacidad, entonces acomodas lo que es el trabajo a tus problemas físicos, psíquicos y sensoriales. Es la única manera de no estar al servicio de nadie...*

Los resultados de los discursos de Fernando, emprendedor consolidado, muestran el modelo de proteccionismo en las personas con discapacidad, el cual parte de la forma en que han vivenciado la condición de discapacidad en el contexto familiar. Se presentaron como un grupo muy particular a la hora de tomar decisiones de emprender.

Investigadora: *¿Consideras que todas las personas están en la misma capacidad de emprender? ¿Todas las personas con discapacidad/diversidad funcional?*

Fernando, emprendedor consolidado: *Es lo que te he explicado antes. Creo que las personas con discapacidad, muchas se vuelven muy negativas, por su propio sentimiento, por la forma que las han criado. Sobre todo las de mi generación que más posible que en la generación actual.*

4.1.5. SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE EMPRENDEDORES/AS CONSOLIDADOS CON Y SIN DISCAPACIDAD

La visión de los emprendedores consolidados otorga semejanzas entre los emprendedores con y sin discapacidad. Enfatiza las capacidades de la persona, independientemente de la condición de discapacidad. Esta situación requiere de adaptabilidad a las condiciones de trabajo, aspecto que no deben cuidar las personas sin discapacidad. Las dificultades propias del emprendimiento se perciben en las mismas condiciones para el grupo de personas con y sin discapacidad/diversidad funcional.

Investigadora: ¿Consideras que se parecen las personas con y sin discapacidad? ¿Se parecen o se diferencian?

Carlota, emprendedora consolidada: Yo creo que se parecen.

Investigadora: ¿Se parecen?

Carlota, emprendedora consolidada: No creo que a nivel psíquico o a nivel psicológico, una persona que sea capaz de tener esas capacidades, igual las puede tener una persona, al margen de tener o no discapacidad.

Investigadora: ¿En qué se parecen, ya lo hemos contestado antes con otra pregunta, o en que se diferencian los emprendedores con discapacidad/o diversidad funcional, de los que no la tienen? En cuanto espíritu emprendedor...

Guillermo, emprendedor consolidado: En cuanto a espíritu emprendedor no. En cuanto a espíritu emprendedor...yo diría que en pocas cosas, prácticamente en la adaptabilidad que tiene cada discapacidad con el emprendimiento de cada actividad, pero creo que no habría ninguna diferencia. Un emprendedor sin discapacidad es igual de tenaz que un emprendedor con discapacidad. Tan sólo que la persona con discapacidad sí que lleva "in situ" el problema de su discapacidad, y adapta todas sus funciones a su discapacidad.

Se considera que el emprendimiento genera las mismas preocupaciones en la persona independientemente de la condición de discapacidad/diversidad funcional. Se considera que todas las personas han de hacer frente a las mismas dificultades, y que estas no se asocian a la condición de discapacidad/diversidad funcional, por ello ambos emprendedores/as han de hacer frente a las mismas barreras, subrayándose la capacidad de trabajo frente a la discapacidad en la tarea de emprender.

Investigadora: ¿Consideras que ese parecen o se diferencian respecto a los emprendedores sin discapacidad/diversidad funcional?

Fernando, emprendedor consolidado: No en esos aspectos lo que te digo. El sufrimiento que te conlleva el ser autónomo, y que te lleva la preocupación de que tienes que llevar tu negocio adelante te complica la vida, pero a ti y a una persona sin discapacidad. Yo no puedo notar ni noto una diferencia en una persona sin discapacidad.

Investigadora: *Lo has contestado ya. ¿Conoces la experiencia de otros trabajadores con discapacidad/diversidad funcional que trabajen como autónomos? Como autónomos o como emprendedores.*
Fernando, emprendedor consolidado: *No...Estoy dándole vueltas y en Sevilla tengo bastantes amigos. Tengo amigos que han trabajado en la ONCE, pero para una empresa. Como emprendedor recuerdo uno que tenía un negocio, que trabajé para él unos fines de semana que le ayudé a pasar guías de teléfono..., cuando las escaneaba para hacer las guías locales. Tenía una discapacidad como yo, tenía la misma cojera pero mucho más pronunciada. Él se organizaba bien, tenía su negocio. No tenía oficina física, lo hacía desde casa.*

Investigadora: *¿Consideras que te has encontrado con las misma barreras y obstáculos que las personas sin discapacidad o diversidad funcional?*

Fernando, emprendedor consolidado: *Yo creo que sí, en mi caso este perfil de negocio no creo que existe otra barrera distinta. Es la fórmula de la persona más que una barrera en sí. No ha habido ninguna discriminación ni positiva ni negativa, me han tratado como una persona normal. Han visto que tenía una capacidad de trabajo y me han dado esa facilidad para trabajar.*

4.2. CONDICIONANTES DE LA CARRERA EN TRANSICIÓN (E2)

En este epígrafe se describe la perspectiva de los emprendedores/as en transición, frente al emprendimiento: la toma de decisiones, el sexo, la edad, las semejanzas y diferencias con las personas sin discapacidad, y el grado de discapacidad y las capacidades de estos.

4.2.1. LA DISCAPACIDAD Y LA TOMA DE DECISIÓN EN LA CARRERA EN TRANSICIÓN

La idea del emprendimiento desde la condición de discapacidad/diversidad funcional subraya dos planteamientos, las propias condiciones que genera en la persona atendiendo a la tipología de discapacidad y la percepción de estas condiciones desde la propia situación. De esta manera, Sandra y Valentín remarcan las propias capacidades de la persona, las cuales se ven mermadas por las barreras físicas y sensoriales que tienen asociadas. También Sandra, destaca en su discurso la importancia de la motivación intrínseca a la hora de emprender, la cual considera que está desvinculada de la propia condición de discapacidad/diversidad funcional, y en su caso particular desde el modelo familiar del emprendimiento que ha absorbido en su contexto. Por otro lado, Sandra y Cándido señalizan el papel de la resiliencia y de la empatía hacia el grupo desde sus propias condiciones. La resiliencia se percibe como vinculada a la personalidad del individuo y a las estrategias de afrontamiento, para soportar las barreras que genera la condición de discapacidad/diversidad funcional; y la empatía se plantea desde el rol de un empresario que trabaja con personas con discapacidad/diversidad funcional desde su misma condición, hecho que ayuda a trabajar y conocer mejor el contexto de trabajo y el grupo.

Investigadora: *¿Y tú crees que condiciona en la idea de tomar decisiones para emprender el tener o no discapacidad/diversidad funcional de alguna manera?*

Sandra, emprendedora en transición: *Yo creo que de alguna manera por una parte el tema de la discapacidad te hace superarte a ti mismo. Yo con el tema de la vista, me supone un esfuerzo que otra gente no tiene que*

hacerlo, entonces digamos que te prepara en el sentido de que partes con cierta desventaja y tienes que pelear mucho y estás acostumbrado a pelear mucho. Entonces en este sentido bien, de todas formas yo no creo que..., luego también hay gente que ve su discapacidad como “pobrecito de mí, ayudarme, ayudame”. Es eso lo que precisamente te hace débil, entonces depende de cómo afrontes el tema de la discapacidad, yo creo. Como algo que tienes y te ayuda a pelear más, o como algo que tienes y es una excusa para que te ayuden. Ya depende un poco de cómo lo asumas. Depende más de la personalidad que del hecho de tener o no tener discapacidad.

Sandra, emprendedora en transición: Puedes tener una discapacidad y tener muchísima aptitud y eso te hace ir más adelante que alguien que no tenga ninguna discapacidad, pero no tenga ese arranque.

Investigadora: ¿Alguna experiencia de la vida te ha llevado a emprender? Porque tu idea de negocio es muy original.

Sandra, emprendedora en transición: Pues un poco la porque vengo de familia de emprendedores, yo creo que eso también influye. Mi padre siempre, ... yo sólo le he conocido trabajar por cuenta propia, entonces digamos que estoy un poco acostumbrada a ese modelo.

Investigadora: Mejor que la de ahora...Y,... ¿Tú crees que condiciona en la toma de decisiones el tener o no tener discapacidad o diversidad funcional?

Valentín, emprendedor en transición: Depende de la actividad que vayas a realizar. Yo, es física, tengo un 35%, y todo lo que no sea de esfuerzo físico, esfuerzo mental y echarle horas a eso puedo. Sí que condiciona porque depende de lo que tengas que hacer.

Investigadora: Y, ¿Tú crees que condiciona a la hora de tomar decisiones de emprender el tener o no discapacidad?

Cándido, emprendedor en transición: Yo mi caso creo que no. De hecho para el sector que estoy, que es un centro especial de empleo, creo que es fundamental o deberían tenerlos todos es que las personas que lo dirigiesen fuesen persona con discapacidad, porque estamos trabajando con personas con discapacidad. Entonces si quieres entenderles o tener empatía con ellos, sí tú has sufrido lo mismo o algo parecido, creo que es fundamental.

4.2.2. EL SEXO Y EL EMPRENDIMIENTO EN LA CARRERA EN TRANSICIÓN

Entre los emprendedores en transición no se percibe relevante la variable sexo a la hora de emprender. Se otorga un papel primordial al carácter y se valora la importancia de tener orden y estructura en la tarea emprendedora, así como valentía, cualidades más presentes en el sexo femenino. Se superpone el papel que ejercen los objetivos y la personalidad frente al género.

Investigadora: y, ¿tú crees que el sexo influye a la hora de emprender? El sexo o el género. ¿Existen diferencias entre hombres y mujeres?

Cándido, emprendedor en transición: Yo creo que no. Yo creo que son igual de válidas.

Investigadora: Igual de válidas. ¿Y tienen la mentalidad igual?

Cándido, emprendedor en transición: De hecho las mujeres son más ordenadas. Y yo es que creo que lo del sexo no influye nada.

Investigadora: *¿Crees que el sexo o el género influye a la hora de emprender en las personas con discapacidad o diversidad funcional de alguna manera? ¿Mayor en mujeres, menor en hombres?*

Valentín, emprendedor en transición: *No. Pienso que afecta más a los hombres que a las mujeres. Yo considero que la mujer es más inteligente y...*

Investigadora: *¿La mujer es más inteligente? ¿Quién es más emprendedor?*

Valentín, emprendedor en transición: *¿Quién es más emprendedor? Pues no lo sé. Eso lo tendría que decir la estadística, pero yo creo que las mujeres son más valientes.*

Investigadora: *¿Son más valientes?*

Valentín, emprendedor en transición: *Son más valientes, y si son más valientes es más fácil que emprendan.*

Investigadora: *¿Crees que el género influye en las personas con discapacidad o diversidad funcional?*

Sandra, emprendedora en transición: *No, no necesariamente.*

Investigadora: *¿Igual en hombres, menor en hombres?*

Sandra, emprendedora en transición: *Yo creo que es un tema más de carácter, de objetivos y de personalidad más que de género.*

4.2.3. LA EDAD Y EL EMPRENDIMIENTO EN LA CARRERA EN TRANSICIÓN

El papel de la edad se percibe de distinta manera entre los emprendedores/as. Sandra enfatiza las circunstancias familiares y profesionales entre las condiciones a tener en cuenta, las cuales implica riesgos en la vida personal del emprendedor/a. Cándido subraya como factor a tener en cuenta: el miedo al fracaso a medida que avanza la edad, ya que considera que condiciona la búsqueda de un nuevo empleo tras el fracaso. Considera que el perfil del emprendedor/a puede estar configurado a los 25 años aproximadamente, y al mismo tiempo subraya el papel de la formación a la hora de emprender. Finalmente, Valentín vuelve a recalcar el emprendimiento como opción de inserción laboral, marcado por las circunstancias personales y familiares que requieren la búsqueda activa de empleo.

Investigadora: *Y, ¿consideras que la edad es importante a la hora de decidir emprender?*

Sandra, emprendedora en transición: *Sí, más que nada, las circunstancias personales. No es lo mismo emprender con 40 años o con..., las circunstancias personales. No es lo mismo emprender con unos gastos fijos importantes como puede ser una hipoteca, unos hijos y demás, que emprender sin esos gastos. ¿El emprendimiento te condiciona la vida? Sí, porque emprender de manera temprana te condiciona de manera, que si te embarcas en esta aventura, no es el momento para formar una familia. Y si te embarcas en una familia no es el momento para emprender. ES demasiado arriesgado. No es tanto la edad, aunque normalmente van correlacionados, la edad con la situación personal. A mayor edad mayores responsabilidades familiares. Sobre todo no es tanto la edad sino la responsabilidad personal.*

Investigadora: *Y, ¿consideras que la edad es importante a la hora de emprender? ¿Por qué?*

Cándido, emprendedor en transición: *Sí. Pues porque el miedo que tenía yo con mi edad era porque si fastidiabas el proyecto o lo haces mal donde vas a encontrar trabajo?*

Investigadora: *¿Por qué tenemos más de 40 años?*

Cándido, emprendedor en transición: *El miedo con la edad.*

Investigadora: *Pero, ¿tú crees que la gente joven es más emprendedora que la gente mayor?*

Cándido, emprendedor en transición: *No, no lo es. Pero sí que es verdad que tienen un abanico más amplio de otras opciones laborales.*

Investigadora: *Pero, ¿consideras que el perfil del emprendedor se configura a una edad determinada? ¿A los 20 años o 25 por ejemplo?*

Cándido, emprendedor en transición: *yo diría 25 años. Que esté formado. Siempre hay excepciones de gente de 18 o 20 años, el del Facebook por ejemplo, que son genios. Yo creo que lo normal es que primero te formes bien, y luego tengas clara esa meta.*

Investigadora: *Y... ¿qué momentos de la vida te han ayudado a ti a desarrollar esta idea de emprender?*

Valentín, emprendedor en transición: *La necesidad. La crisis, tener 4 en casa, quedarnos los dos en el paro dos años, y eso tengo que sacarlo como sea, veo que parado no hay trabajo, y emprender, buscarte la vida.*

4.2.4. EL GRADO DE DISCAPACIDAD Y LAS CAPACIDADES EN LOS EMPRENDEDORES/AS EN TRANSICIÓN

El planteamiento del grado de discapacidad y las capacidades genera diferentes opiniones entre los emprendedores/as en transición. Valentín considera que ambas dimensiones, la discapacidad y el grado, están vinculadas a las tareas que puede realizar cada persona, y de alguna manera influirán en el proyecto emprendedor. Sandra subraya el esfuerzo que hay que realizar en determinadas tareas y actividades desde su situación particular, debido a las dificultades que le comporta la pérdida de visión, y destaca el papel de la personalidad a la hora de tomar la decisión de emprender frente a la propia discapacidad. Finalmente, Cándido, pone el ejemplo de su situación particular de discapacidad/diversidad funcional, a la hora de comprender las capacidades de los emprendedores/as y de los trabajadores de su empresa, y también sitúa su situación particular ante las tareas que él no puede realizar, poniendo el énfasis en las incompatibilidades de tareas y actividades.

Investigadora: *...Y... ¿Tú crees que condiciona en la toma de decisiones el tener o no tener discapacidad o diversidad funcional?*

Valentín, emprendedor en transición: *Depende de la actividad que vayas a realizar. Yo, es física, tengo un 35%, y todo lo que no sea de esfuerzo físico, esfuerzo mental y echarle horas a eso puedo. Sí que condiciona porque depende de lo que tengas que hacer.*

Investigadora: *¿Y tú crees que condiciona en la idea de tomar decisiones para emprender el tener o no discapacidad/diversidad funcional de alguna manera?*

Sandra, emprendedora en transición: *Yo creo que de alguna manera por una parte el tema de la discapacidad te hace superarte a ti mismo. Yo con el tema de la vista, me supone un esfuerzo que otra gente no tiene que hacerlo, entonces digamos que te prepara en el sentido de que partes con cierta desventaja y tienes que pelear mucho y estás acostumbrado a pelear mucho. Entonces en este sentido bien, de todas formas yo no creo que..., luego también hay gente que ve su discapacidad como "pobrecito de mí, ayudarme, ayudame". Es eso lo que precisamente te hace débil, entonces depende de cómo afrontes el tema de la discapacidad, yo creo. Como algo que tienes y te ayuda a pelear más, o como algo que tienes y es una excusa para que te*

ayudan. Ya depende un poco de cómo lo asumas. Depende más de la personalidad que del hecho de tener o no tener discapacidad.

Investigadora: *Y, ¿Tú crees que condiciona a la hora de tomar decisiones de emprender el tener o no discapacidad?*

Cándido, emprendedor en transición: *Yo mi caso creo que no. De hecho para el sector que estoy, que es un centro especial de empleo, creo que es fundamental o deberían tenerlos todos es que las personas que lo dirigiesen fuesen persona con discapacidad, porque estamos trabajando con personas con discapacidad. Entonces si quieres entenderles o tener empatía con ellos, sí tú has sufrido lo mismo o algo parecido, creo que es fundamental.*

Cándido, emprendedor en transición: *Si, un trabajo que no puedas hacer o que sea perjudicial o incompatible con tu discapacidad puede ser muy peligroso. Nosotros aquí eso lo tenemos mucho en cuenta. Yo he hecho trabajos que igual no debería hacer, y acabas fastidiado físicamente si es físico, y psicológicamente porque te hundes. Tú me has visto, yo mido 1.90, soy grande y no puedo levantar 5 kilos. Ahora ya porque lo he aprendido con los años. Y te vas ya con un bajón físicamente y psicológicamente. Piensas “no puedo hacer esto”. El trabajo sí que influye, de hecho un trabajo mal hecho puede hundir a la persona mucho más.*

Los tres emprendedores/as en transición ponen el énfasis en las capacidades de las personas con discapacidad/diversidad funcional a la hora de emprender. Se manifiesta la necesidad de sensibilizar al colectivo, subrayando las propias capacidades de cada persona a la hora de realizar actividades y tareas, y ante la opción de emprender como modalidad de integración y como realización del proyecto profesional/personal. Se percibe la necesidad de superación de la propia condición para empoderarse como persona, haciendo valer la motivación ante el reto del emprendimiento. Respecto a la discapacidad mental se aprecia una dificultad a la hora de emprender. Las distintas modalidades de emprendimiento ofrecen nuevas formas de emprender desde las empresas y cooperativas de trabajo asociado a través de la responsabilidad social corporativa.

Cándido, emprendedor en transición: *Yo les diría, que no tengan en cuenta la discapacidad a la hora de emprender. Que no hay mayor discapacidad que pensar que tienes una discapacidad. Es lo que hablamos que cada persona es buena haciendo algo sin pensar que tiene una discapacidad.*

Sandra, emprendedora en transición: *Y visto desde dentro, yo creo que en el mundo de la discapacidad hay de todo, hay gente que lo asume con, entre comillas, naturalidad, y no le condiciona su vida para hacer lo que quiere; y hay otra gente que está todo el día con el tema de la discapacidad, y la discapacidad. Yo creo que cuando eso te obsesiona, te hace débil, no sé si me he explicado.*

Investigadora: *¿Qué te gustaría señalar sobre la orientación al emprendimiento de las personas con discapacidad que no hayamos señalado en esta entrevista? Algo tuyo personal que quieras añadir.*

Valentín, emprendedor en transición: *No...hablar con la gente, hacerles ver, hacer hincapié que cualquiera puede emprender, que pueden, que no están limitados, que pueden emprender. Lo que pasa es que hay que recordárselo, puntualmente. Es necesario hacer un trabajo seguido con esta gente haciéndoles ver que...sobre todo los que ven que no pueden hacer nada.*

Valentín, emprendedor en transición: *Hacerles ver que si pueden hacer algo. Que tienen limitaciones físicas, pues bueno sí tienen limitaciones físicas, pero pueden hacer otras cosas. A lo mejor no puedes trabajar en muchas cosas pero estas en tu casa, te vas a cansar de no hacer nada.*

Valentín, emprendedor en transición: *No, porque depende de la discapacidad que tenga, pero todo el mundo puede emprender a no ser que la discapacidad sea mental. Si la discapacidad es física, todo está en las ganas que tengas.*

4.2.5. SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE EMPRENDEDORES/AS EN TRANSICIÓN CON Y SIN DISCAPACIDAD

Los resultados apuntan la necesidad de realizar esfuerzos añadidos por la condición de discapacidad en el momento de emprender. Se destaca, dentro del perfil de los emprendedores con discapacidad, la experiencia en superar determinadas barreras como un facilitador al emprendimiento, el cual empodera a la persona a la hora de hacer frente a las dificultades que surjan. Se subraya la importancia de la aptitud frente a la condición de discapacidad/diversidad funcional, y el papel de las inquietudes y la motivación personal.

Investigadora: *Y, ¿consideras que las personas con discapacidad o diversidad funcional están en las mismas condiciones para emprender?*

Sandra, emprendedora en transición: *Tienes que hacer un esfuerzo extra, un pequeño esfuerzo, pero al final todo depende más de la aptitud que tenga uno. Puedes tener una discapacidad y tener muchísima aptitud y eso te hace ir más adelante que alguien que no tenga ninguna discapacidad, pero no tenga ese arranque. En igualdad de condiciones sí tienes que hacer un esfuerzo extra, pero al final lo que condiciona es la motivación y las inquietudes que tengas para algo, es lo que determina el resultado.*

Investigadora: *Y desde ese punto de vista, tú que conoces a emprendedores y aparte tienes formación en emprendimiento, ¿en qué consideras que se parecen y se diferencian los emprendedores con discapacidad y sin discapacidad funcional?*

Sandra, emprendedora en transición: *Un poco en eso, en que estás acostumbrada a superar barreras y a superar obstáculos, a veces que los tienes de nacimiento, otras veces que te han surgido en un momento a lo largo de tu vida. En mi caso fue sobrevenida la discapacidad. Entonces estás como muy acostumbrado a superar esos obstáculos, y sobre todo también estás muy acostumbrado a lidiar con ese "tabú" que parece que desde fuera no se puede entender o no se acaba de ver, o sigue siendo algo entre comillas, raro para la gente, yo creo que eso te hace fuerte. Te hace fuerte si eres mínimamente fuerte, sino te puede hundir, pero si eres mínimamente fuerte eso te fortalece.*

Investigadora: *¿Qué es lo que te imposibilita? En tu caso es la visión, ¿no?*

Sandra, emprendedora en transición: *En mi caso es la visión. Tengo un queratocono, y hay días que veo muy mal, otros días que veo un poco mejor. Me condiciona pues el hecho de que tengo que hacer un esfuerzo importante a la hora de trabajar con el ordenador, me canso más, es más agotador, y desde luego no tienes la misma agilidad y la misma destreza, ni la misma rapidez al manejar el ordenador, que si tienes una vista perfectamente, vamos perfecta.*

Por otra parte, Valentín no describe ninguna diferencia entre los emprendedores/as con y sin discapacidad, simplemente hace referencia a la situación de trabajo de cada persona y el tipo de discapacidad. Ejemplifica la validez de la opción del emprendimiento en personas con discapacidad, en una persona de su contexto que ha creado un negocio tras la adquisición de la condición de discapacidad.

Investigadora: *¿Qué si crees que vas a encontrarte con los mismos problemas, desde tu proyecto emprendedor, con las mismas dificultades que las personas sin discapacidad?*

Valentín, emprendedor en transición: *Yo en principio no, porque donde yo me voy a mover, no me afecta.*

Investigadora: *Sí, sí. Respecto a los porcentajes de discapacidad. Sabes que a partir del 33% es el mínimo concedido. ¿Crees que están relacionados el tipo de discapacidad y el grado con el proyecto emprendedor?*

Valentín, emprendedor en transición: *No he entendido la pregunta.*

Investigadora: *Por ejemplo, personas con movilidad muy reducida, tienen que adaptar su negocio emprendedor a sus tareas, personas que se desplazan en silla de ruedas, que utilizan un asistente personal para su vida cotidiana, personas invidentes que necesitan la ayuda de una tercera persona... ¿Crees que está relacionado el tipo de discapacidad con el trabajo de emprendedor autónomo?*

Valentín, emprendedor en transición: *Si claro... Hay un chico, que se quedó tetrapléjico y tiene una empresa de bicicletas y le va de maravilla.*

Investigadora: *Sí, le va de maravilla. Ayer estuve entrevistando a una persona que le compra sus productos y parece que le va de maravilla, y tiene unos productos muy buenos desde la relación calidad precio.*

Otro aspecto del análisis que se visualiza en el discurso de Cándido, es la importancia del carácter del emprendedor, y de determinadas características y cualidades de la personalidad. El discurso de Sandra, relativiza la condición de discapacidad frente a la importancia del mercado para hacer frente al negocio y al éxito profesional, y al mismo tiempo enfatiza la existencia de características comunes entre los emprendedores/as con y sin discapacidad.

Investigadora: *¿En qué consideras que se parecen? Tú, que vienes del mundo de la empresa, porque has estudiado empresariales, ¿se diferencian los emprendedores, con y sin discapacidad? ¿En qué consideras que se diferencian?*

Cándido, emprendedor en transición: *Yo es que ahí no creo que tenga nada que ver la discapacidad. Yo creo que tiene que ver el carácter. Hay personas con discapacidad que tienen mal humor, y personas con discapacidad que son buenísimas. No creo que tenga nada que ver la discapacidad.*

Investigadora: *Y, ¿consideras que las personas con discapacidad o diversidad funcional están en las mismas condiciones para emprender?*

Sandra, emprendedora en transición: *Yo creo que hay características que son comunes. El que es emprendedor tiene que tener una serie de características y cualidades independientemente de la discapacidad.*

Investigadora: *Y, las mismas barreras, ya me lo has comentado un poco antes, o distintas que las personas sin discapacidad?*

Sandra, emprendedora en transición: *A nivel de mercado, que es lo importante, o lo más importante para sacar adelante una empresa de proyecto con éxito, es conseguir dar al mercado lo que quiere y que te pague por*

ello. Porque es eso lo que tengas o no tengas discapacidad, la barrera está ahí. Si tienes discapacidad, todavía tienes que pelear más, cada uno con la suya. Yo con el tema de la vista, me condiciona mucho el día a día. Hay días que veo peor que otros y demás, pero bueno al final tienes que hacer un esfuerzo extra, sin duda.

Cándido, emprendedor en transición, visualiza las mismas barreras y condiciones entre los emprendedores/as con y sin discapacidad. Considera que los trámites burocráticos son los mismos para ambos grupos, y el apoyo familiar es clave a la hora de lanzarse al emprendimiento.

Investigadora: *Y, ¿crees que vas a encontrarte con las mismas barreras y obstáculos de las personas sin discapacidad a la hora de emprender?*

Cándido, emprendedor en transición: *Creo que sí.*

Investigadora: *¿Las mismas?*

Cándido, emprendedor en transición: *Lo que es burocracia cuando presentas tu no presentas que eres una persona con discapacidad. Cuando presentas toda. Pago el IVA igual.*

Investigadora: *Si están en las mismas condiciones a la hora de emprender.*

Cándido, emprendedor en transición: *Yo creo que sí que estamos en las mismas. Yo he tenido apoyo familiar y eso es muy importante. El saber que si te quedas sin nada tienes a la familia detrás. Eso es importante.*

4.3. VISIÓN TÉCNICA DE LAS CONDICIONES DEL EMPRENDIMIENTO (T1)

En los siguientes epígrafes se describen los discursos de los técnicos/as de orientación para aportar la perspectiva técnica de las condiciones del emprendimiento ante dimensiones como la edad, el sexo, y la tipología y grado de discapacidad. Se analiza la visión sobre las semejanzas y diferencias entre emprendedores/as con y sin discapacidad, y la tipología y grado de discapacidad.

4.3.1. EL SEXO Y EL EMPRENDIMIENTO: LA PERSPECTIVA TÉCNICA

La visión de dos técnicos/as de orientación otorga mayor intención de emprender en los hombres frente a las mujeres. Se alude temas culturales y de educación a la hora de valorar la intención de emprender. También se alude a la relevancia que otorga la condición de discapacidad/diversidad funcional junto a la de ser mujer. Se perciben mayores barreras en las mujeres emprendedoras con discapacidad/diversidad funcional incrementadas por las dificultades que genera la conciliación familiar.

Investigadora: *¿Crees que existe relación entre sexo/género, emprendimiento y discapacidad... más hombres más mujeres, menos hombres... ¿Cómo lo ves?*

Técnica 2: *Estaba mirando un poco la base de datos que tenemos, y sí que es verdad que las mujeres emprenden mucho menos, año a año, todos lo vemos. Sí que es verdad que a lo mejor últimamente va creciendo, pero despacito, emprenden mucho más los hombres, por lo menos los que se inscriben en bolsa nuestra y los que asesoramos. Alrededor de un 25% son mujeres y el resto hombres. Emprenden mucho más los hombres. Por factores sociales o factores culturales.*

Investigadora: A parte de la edad, ¿crees que el sexo de alguna manera está ligado al tema del emprendimiento en la diversidad funcional? ¿El sexo o género? ¿Más en hombres, menos en hombres, cómo lo ves?

Técnica 3: *La verdad es que mayoritariamente, han sido pocas como te he dicho al principio, pero creo que han venido más hombres que mujeres. La mujer, a lo mejor, los porcentajes están bastante igualados entre hombres y mujeres que emprenden, lo que pasa es que las mujeres por temas culturales, de educación y demás tenemos como más dificultad para emprender, pero muchas veces nos la creamos nosotras mismas por las cargas familiares y demás. Entonces me imagino que esto, en personas con discapacidad aún se agravará más. Es como que "ya tengo el hándicap de que soy mujer y tengo más dificultades para emprender, por todo el tema cultural, educación, cargas familiares y demás". Si encima tengo discapacidad pues todavía más dificultades. Yo creo que ahí también, si en general hay que hacer mucha labor de orientación y de educación hacia el emprendimiento en temas de género, pienso que mucho más en personas con discapacidad. Porque ellos lo ven como un hándicap, y no es así, no debe ser.*

Por otra parte, el tercer técnico/a ponía su énfasis en la diferencia del emprendimiento frente a otras opciones laborales donde si existe mayor contratación de hombres respecto a mujeres. Se destacó la ventaja que otorga el emprendimiento a la conciliación familiar frente a otras opciones familiares en el caso de las mujeres. La flexibilidad que otorga el emprendimiento se anteponía otras condiciones frente al hándicap de ser mujer. Destacaba el papel relevante de las ayudas a personas con discapacidad/diversidad funcional, la visión de negocio y la existencia de un plan de negocio.

Entrevistadora: *¿Consideras que existe relación entre el género/sexo, el emprendimiento y la discapacidad a la hora de emprender?*

Técnica 1: *Como en el tema del emprendimiento eres tú mismo el que decide que lo hace, ese tipo de barreras supongo que no serán tan visibles, como cuando te van a contratar por cuenta ajena. En ese caso sí que se puede tener más en cuenta que en determinados trabajos se contrata más personas por ser hombre que por ser. Por ejemplo en el servicio doméstico se contrata a más mujeres. En el tema del emprendimiento yo creo que si realmente tienes derecho a las ayudas, tienes un local, la visión de negocio y tienes todo el plan correcto. Creo que no afecta tanto si es un hombre o una mujer quien lo está proponiendo sino que el proceso esté correcto o no esté correcto.*

4.3.2. LA EDAD Y EL EMPRENDIMIENTO: LA PERSPECTIVA TÉCNICA

La visión de la edad para emprender entre los técnicos/as presenta discrepancias entre los planteamientos hacia las personas con discapacidad en búsqueda de empleo. La técnica 2, de servicios técnicos especializados al colectivo, otorga un papel primordial a otras condiciones y factores asociados. Enfatiza aspectos como la idea de negocio y la viabilidad, y subraya la importancia de la madurez, asociándola a las condiciones y habilidades para realizar una actividad determinada. Describe la necesidad de un estudio profundo de la idea, anticipación de riesgos y dificultades, y preparación del emprendimiento.

Investigadora: ¿En qué medida crees que la edad afecta para el emprendimiento dentro de esa trayectoria familiar? ¿Tú crees que existe una edad para emprender?

Técnica 2: *Las respuestas así generalistas son muy difíciles. Yo sí que creo que para emprender sí que es importante hacer un buen estudio de la idea de negocio, hacer una buena valoración objetiva de la viabilidad. Sí que requiere tener cierta madurez, no porque requiere tener experiencia previa, a lo mejor no es necesario. Tu puedes hacerlo si consideras que tienes las habilidades para esa actividad, pero es algo que no puedes decir “he dejado de estudiar, tengo el graduado en eso, ahora no sé qué hacer... y no me gusta nada, no encuentro otra opción y pues bueno a lo mejor es una opción, pero hay que estudiarla bien. No hay que lanzarse, o como no tengo nada voy adelante “pase lo que pase”. Nosotros siempre les decimos que hay que hacer un estudio previo y hay que hacer una anticipación de todo de posibles compensaciones y de posibles riesgos y dificultades que puedan surgir, porque también la preparación de todo eso es importante y te puede en un momento dado facilitar el desarrollo de la actividad.*

La percepción de la Técnica de servicios generales de orientación no establece la edad como factor relevante a la hora de emprender. Su perspectiva antepone otros factores relevantes como los conocimientos, la intención y la motivación intrínseca frente a la edad, subrayando las capacidades frente a la discapacidad a la hora de emprender.

Investigadora: Y, ¿crees que existe alguna edad para emprender en las personas con diversidad funcional?

Técnica 1: No

Técnica 1: *En estos momentos como veas el perfil que veas, porque yo veo perfiles de todas clases, normalmente te suelen hablar más del tema de la edad que del tema de cualquier discapacidad. ...Porque las personas con discapacidad tienen una disfunción que no les impida desarrollar un proyecto de negocio de importación o exportación, porque no tiene nada que ver y son igualmente válidas como cualquier otra persona. Con lo cual cualquier momento es bueno para emprender, si tienes las posibilidades, los conocimientos y las ganas y el ímpetu que hay que tener, pues adelante, sin problemas.*

La técnica de orientación de los servicios especializados de emprendimiento, desde su experiencia diaria en su actividad profesional, percibe dificultades en las personas de 50 años o más a la hora de integrarse en el mercado laboral. Considera que algunos emprendedores/as se plantean esta opción porque no tienen otra opción laboral, de modo que la toma de decisión por el emprendimiento viene dada por la pérdida del puesto de trabajo. En estas ocasiones se aúnan dos factores que debilitan y/o amenazan el proyecto: la discapacidad y el emprendimiento como necesidad. En estas condiciones son necesarias la existencia de otros factores como la trayectoria, la experiencia, la motivación y las habilidades para llevar a cabo un proyecto emprendedor.

Investigadora: ¿En qué medida crees que afecta la edad para el emprendimiento en las personas con discapacidad?

Técnica 3: *Las personas, por lo que es mi experiencia no tanto en las personas con discapacidad, sino en general...cuando llegan a determinada edad, alrededor de los 50 años y demás, es como que dicen” ¿y a mí a estas alturas emprender? Les cuesta mucho. Lo ven...en la mayoría de los casos las personas que*

emprenden con esa edad es porque no tienen otra opción. No es porque realmente a los 50 años, tú has descubierto cuál es tu idea de negocio brillante y decidas ponerla en marcha.

Suele ser más porque el mercado laboral te ha “expulsado”, y a estas alturas no encuentras trabajo, por lo tanto o me monto mi negocio o no voy a conseguir trabajar. Entonces suelen tener bastantes dificultades. Eso, si lo sumas a que tienes una discapacidad, pues veo que a nivel iniciativa, motivación, habilidades y competencias te puede resultar difícil. Porque por otro lado, pienso que son personas que están muy preparadas porque llevan una trayectoria un bagaje. Si han estado todos estos años en el mercado laboral, tienen una experiencia y un bagaje que la persona joven no tiene. Entonces creo que eso tiene que sumar, no restar, lo que pasa es que a nivel interno, no es mi momento ahora de emprender, pero no tengo más remedio.
Investigadora: *Y, la experiencia profesional, ¿consideras que ayuda de alguna manera?*

Técnica 3: *Por eso te he dicho, estar en el contacto con el mercado laboral. Si tú emprendes cuando ya has venido del mundo laboral, ya tienes una experiencia profesional, eso te ayuda mucho a la hora de emprender. No es lo mismo a emprender cuando terminas la carrera, que con 30 años, que ya llevas 7 años trabajando.*

4.3.3. TIPOLOGÍA Y GRADO DE DISCAPACIDAD: LA PERSPECTIVA TÉCNICA

La opinión de la Técnica 1 describe la condición de discapacidad como factor favorable para inclinarse por el emprendimiento. Cuando analiza las condiciones del grupo pone el énfasis en la importancia de la adaptabilidad al sector. Consideraba necesario el fomento de determinadas destrezas y habilidades, siempre y cuando el desempeño la actividad a desarrollar no esté afectada por la condición de discapacidad/diversidad funcional.

Técnica 1: *Incluso ahora mucha gente dice ojalá tuviera alguna discapacidad porque las administraciones están fomentando mucho más el tema de las subvenciones de exenciones fiscales si eres una persona que tiene un mínimo de un 33%.*

Investigadora: *¿Y en qué medida crees que puede verse afectado el desempeño laboral de un emprendedor con discapacidad/diversidad funcional en función del tipo de discapacidad o grado? La discapacidad viene por grados, a partir de 33% se considera una persona tiene discapacidad, no es lo mismo una persona con discapacidad física que una persona con discapacidad visual. ¿En qué medida crees que puede verse afectado el desempeño laboral?*

Técnica 1: *Yo creo que si una persona es válida para el puesto que va a desempeñarse adaptará, aprenderá o fomentará otro tipo de destrezas y pueden ser perfectamente válidas, trabaje en un sector o en otro siempre y cuando su discapacidad no le impida llevar a cabo ese trabajo o esas funciones. Si no le impide no tendría porque tiene que tener un problema desempeñar cualquier tipo de trabajo.*

La misma técnica en su discurso realiza un análisis profundo de las condiciones y destaca la importancia de valorar la tipología de la discapacidad/diversidad funcional para valorar el desempeño de un puesto de trabajo. Al mismo tiempo percibe la mayor aproximación de la sociedad hacia la discapacidad, haciéndola más visible en los últimos años, y la posición del colectivo dentro del mercado laboral demandante de empleo.

Técnica 1: *yo creo que depende de la discapacidad de que estemos hablando. Hay algunas discapacidades que permiten hacer una vida normal y no necesitan del apoyo de un familiar ni de nada porque no les impide realizar sus tareas diarias como cualquier otra persona. Y luego pues hay otro tipo de personas que tienen algún tipo de discapacidad como la disfuncionalidad física que si necesitan de una persona que les apoye. La movilidad es muy importante.*

Técnica 1: *Yo creo que hoy en día el tema de la discapacidad es más visible como que es gente que dice yo tengo esta discapacidad pero soy perfectamente válido para trabajar... de manera por cuenta propia o ajena. Sí que es un colectivo más que dice "estamos aquí, queremos trabajar, tenemos unas necesidades a final de mes, tenemos unas necesidades, tenemos que pagar unas facturas..." Creo que desde unos años, el tema es más visible y la sociedad está adaptada pero sí que está socialmente más integrada, como que son parte del colectivo que también quiere trabajar y ya está.*

La Técnica 2, que atendía servicios especializados de orientación al grupo, enfatiza la especificidad de su servicio, así como las condiciones de accesibilidad a todo tipo de discapacidades y grados. Añade entre sus servicios la orientación a las personas que por tener una incapacidad, solicitaban la convalidación de la situación de discapacidad. El conocimiento del grupo de análisis le permite afirmar la existencia de desigualdad de condiciones entre la población general y el grupo de análisis. Para ello, se basa en los inferiores porcentajes de inserción laboral del grupo, no obstante reconoce la labor de la administración pública a la hora de fomentar el empleo en el colectivo. Valora como positivas las medidas de fomento de empleo de las administraciones públicas; aunque considera que se requiere de más tiempo para valorar los alcances.

Investigadora: *¿Cuál es la tipología y grado de las personas con discapacidad que demandan orientación en vuestro servicio?*

Técnica 2: *Nosotros en principio la ONCE que es la Organización Nacional de Ciegos y atiende a personas con discapacidad visual, pero en este caso Fundación ONCE atiende a casos de personas con cualquier tipo de discapacidad, e incluso personas que tienen una incapacidad laboral y por homologación digamos que convalidan esa incapacidad con un 33% de discapacidad. Nosotros atendemos a personas con discapacidad física, con discapacidad intelectual o mental, con discapacidad sensorial, auditiva, visual y no discriminamos por porcentajes ni por tipos.*

Investigadora: *¿Consideras que las personas con discapacidad/diversidad funcional están en igualdad de condiciones a la hora de emprender?*

Técnica 2: *No puede haber igualdad de condiciones, cuando el porcentaje de trabajadores con discapacidad que están dados de alta como autónomos es muy inferior al de la población normal. Esto ya te esta diciendo cual es la realidad, con lo cual aquí es donde nos movemos. Sí que es verdad que se han ido tomando medidas, también a nivel de la administración pública, se han ido potenciando ciertas ayudas económicas en el tema financiero, que bueno deberían de dar frutos pero a lo mejor vamos a tardar a ver esos frutos en un tiempo.*

La tercera técnica considera la situación de discapacidad como ventajosa a la hora de enfrentarse al mercado laboral, ya que tiene más beneficios a la hora de emprender. Señala que los porcentajes de

discapacidad elevada imposibilitaban el emprendimiento, y no especifica las habilidades, cualificaciones profesionales, competencias, la tipología de discapacidad, o los factores afectados para el desempeño. Su visión alude a la variabilidad de grados y porcentajes desde el desconocimiento específico de la realidad del colectivo. Desde los servicios generales de emprendimiento se requiere una aproximación hacia los servicios específicos con objeto de acercarse más a la situación de las personas con discapacidad/diversidad funcional, la coordinación entre ambos servicios contribuiría a mejorar las tareas de orientación y asesoramiento.

Técnica 3: En un grado de discapacidad elevado pienso que esa persona sí que puede tener más ventajas, en el trabajo por cuenta ajena si trabaja en empresas de inserción, centros especiales de empleo... porque allí es como que está más protegido y más apoyado. Eso es una realidad, una persona con una discapacidad elevada veo imposible que emprenda, y si no imposible muy difícil.

Técnica 3: Yo pienso que incluso la discriminación es positiva porque desde el punto de vista del tema de ayudas están más apoyados. Y en el tema de la discapacidad hay tantos grados, y tanta diferenciación que es muy difícil generalizar. Yo pienso que una persona con discapacidad, si tiene un grado de discapacidad que no le impide hacer determinadas actividades de la vida diaria, es perfectamente válida como otra persona para emprender. Claro si estamos hablando ya de una discapacidad de un 70%, o sensorial. Realmente esta persona sola es muy difícil que emprenda algo. Lo puede hacer con la ayuda de otras personas porque va a haber muchas actividades que no va a poder hacer. Hay grados de discapacidad que no son prácticamente perceptibles, y no le incapacita para nada, realmente a la hora de emprender.

Técnica 3: Luego también lo que decía antes, yo insisto mucho en los grados de discapacidad pero con la suficiente capacidad para emprender. Ya en grados de discapacidad, siendo realistas, si es una persona con discapacidad elevada no es muy complicado emprender, pero muy complicado trabajar por cuenta ajena.

Por otra parte, se enfatiza la viabilidad del emprendimiento como opción laboral subrayando la iniciativa emprendedora y la existencia del modelo de negocio, frente a la propia condición de discapacidad/diversidad funcional. Se visualiza como aportaciones y ventajas: la posibilidad de empoderamiento de la persona, autorrealización profesional, motivación intrínseca, libertad en la gestión profesional y la oportunidad de inserción laboral desde la propia condición de discapacidad/diversidad funcional.

Técnica 3: Siempre la gente que acude al servicio y quiere emprender,... te encuentras con personas que realmente dices: "¿quieres emprender porque realmente es la única salida laboral que encuentras?", pero realmente ves que le falta mucha capacidad emprendedora.

Técnica 3: Yo creo que es una persona perfectamente válida, como salida al mercado laboral, si una persona tiene un proyecto de negocio que puede ser perfectamente viable, que se tiene el modelo de negocio y si tiene iniciativa emprendedora. Entonces, ¿por qué una persona con discapacidad no va a poder a hacerlo? Me parece una salida perfectamente válida, y además incluso creo que le puede ayudar a sentirse bien consigo mismo, y a sentir la satisfacción de hacer algo para sí mismo, y no tener que enfrentarse a un trabajo por cuenta ajena en el que te van a estar entre comillas "valorando" a ver si lo sabes hacer o no porque como sé que tienes discapacidad, a lo mejor no desempeñas tan bien tu trabajo. Mientras que si tú estás trabajando

para ti mismo, estás trabajando en lo que te gusta, estás desarrollando un proyecto en el que crees. Eso a nivel interno, la satisfacción que te puede dar te puede ayudar mucho.

Técnica 3: Pues me imagino que una persona con discapacidad, por mucho que la empresa pueda tener ayudas y tal, quizás enfrentarse al mercado laboral por cuenta ajena tenga más dificultades. Por lo tanto, puede ser más ventajoso buscarse el trabajo por cuenta propia.

4.3.4. SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE EMPRENDEDORES/AS CON Y SIN DISCAPACIDAD: LA PERSPECTIVA TÉCNICA

Los discursos de los técnicos/as presentan percepciones distintas respecto a las similitudes y diferencias entre los emprendedores/as con y sin discapacidad/diversidad funcional, y algunos de ellos hacen hincapié en el origen de la discapacidad, de nacimiento o adquirida a la hora de relacionarlo con el emprendimiento. En opinión de la técnica 2, los resultados del análisis de la trayectoria profesional en emprendedores/as visualizan enfoques del proyecto profesional distintos dependiendo del origen de la discapacidad y están vinculados a la toma de decisiones sobrevenida tras un hito vital, como es la condición de la discapacidad/diversidad funcional. Se percibe menor nivel de formación entre las personas con discapacidad, hecho que incrementa las desventajas del colectivo a la hora de insertarse en el mercado laboral.

Investigadora: Y ¿consideras tú que se parecen en algo las personas con discapacidad y sin discapacidad que demandan información?

Técnica 2: Es que hay diferencias de base. También va a depender si la discapacidad es sobrevenida o es de nacimiento. Si has vivido siempre con ella y es tu manera de desarrollarte o si ha sido algo que has roto y te manda un cambio de vida. Pero en general sí que marca diferencias. Nosotros por ejemplo, personas con discapacidad por ejemplo a veces el nivel de formación es menor, y tienen menos oportunidades. Cuando hablamos un poco de la integración en el mercado laboral lo hacemos si se toman medidas en esa población porque es un sector que lo tiene más difícil, por las dificultades que existen.

La posición de la técnica de servicios generales de orientación especializados en emprendimiento destaca la diferencia en el espíritu emprendedor entre las personas con y sin discapacidad/diversidad funcional, vinculado a las barreras y dificultades derivadas de su propia condición.

Investigadora: Y, ... ¿en qué consideras que se parecen o no se parecen las personas con discapacidad y sin discapacidad que quieren emprender? ¿En qué crees que se parecen?

Técnica 3: Yo pienso que lo que es el espíritu emprendedor o la iniciativa es quizás más, porque son personas que tienen más dificultades para el día a día. Siempre han venido personas con discapacidad física, discapacidad psíquica creo que no ha venido ninguna.

Por otra parte, la percepción de la técnica de los servicios de orientación generales de empleo, se centra en inexistencia de diferencias entre los grupos, con y sin discapacidad/diversidad funcional, a la hora de buscar empleo. Justifica su respuesta desde la situación de crisis económica actual, la cual ha generado

sentimientos de autoestima baja entre las personas que demandan empleo. Sitúa en un mismo nivel a las personas de ambos grupos, y argumenta esta situación a la crisis económica de los últimos años. Al mismo tiempo, recalca la importancia de otros factores como: la existencia de ingresos económicos, la formación previa en un tipo de negocio, y la necesidad de poner en práctica una idea de negocio propia.

Técnica 1: Yo creo que el emprendimiento no diferencia tanto a las personas con discapacidad de las que no la tienen. Sino en estos momentos tengo ingresos económicos o estoy desarrollando lo que yo quiero hacer. Me he dedicado toda la vida a trabajar de una cosa, pero mis estudios son otros y quiero desarrollar una idea y ponerla en práctica. Entonces yo creo que antes de la crisis, la diferencia era mayor pero hoy en día, yo no veo tanta diferencia a modo de como ellos lo viven. Yo creo que en principio antes de la crisis se podían diferenciar bastante más y podían ser un hándicap el tema de la discapacidad, pero a hora mismo las personas que no tienen discapacidad como también se sienten como infravaloradas, que ese sentimiento las personas con discapacidad lo suelen tener. En estos momentos como veas el perfil que veas, porque yo veo perfiles de todas clases, normalmente te suelen hablar del tema de la edad más que del tema de cualquier discapacidad.

5. TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN

En los siguientes epígrafes se presenta la triangulación de la información, a través del análisis DAFO en dos niveles. En primer lugar a nivel mixto, cuantitativo (en la muestra E1 obtenida con los cuestionarios), los datos de fuentes documentales, y cualitativo extracto de las muestras E2 y E3, obtenidas con las entrevistas semiestructuradas y las historias de vida. En segundo lugar se realiza un análisis más profundo sobre la opción del emprendimiento y los factores asociados de los datos cualitativos en las muestras E2 y T1, obtenidas con las entrevistas semiestructuradas.

5.1. PRIMERA APROXIMACIÓN: TRIANGULACIÓN DE LOS DATOS SOBRE LA SITUACIÓN Y LOS SECTORES PROFESIONALES

Se presenta la primera aproximación a la triangulación de los datos cuantitativos y cualitativos, a través del análisis DAFO, con la descripción de la situación de los emprendedores/as con discapacidad y de los sectores profesionales, tipos de negocios y características de las empresas. Estos resultados proceden de fuentes documentales, cuestionarios (E1), entrevistas semiestructuradas e historias de vida (E2 y E3). En la **Tabla 5.19** se presentan los resultados:

Tabla 5.19*Análisis DAFO: Primera aproximación a la situación y a los sectores de los emprendedores/as con discapacidad*

Debilidades	Fortalezas
<ul style="list-style-type: none"> • Mayor porcentaje de paro e inactividad en mujeres que en hombres en el grupo de personas con y sin discapacidad • Tres emprendedores consolidados (E2 y E3) no compatibilizan pensión con emprendimiento • Tres emprendedores en transición (muestras E2 y E3) no cobran ningún tipo de pensión • Altos porcentajes de trabajadores que no tienen como clientes otras empresas (64,2%), empresas específicas (85,2%), y la administración pública (96,3%), necesidad de fomentar este tipo de clientes (muestra E1) • Un 28.4% de empresas no tiene página web y está en una ubicación determinada (muestra E1) • El 90.1% no tiene contrato de trabajadores por formación (E1) • El 95,1% no tiene contrato de colaboración (E1) • El 18,5% de los emprendedores/as ha obtenido créditos para el negocio: necesidad de incrementar el porcentaje (E1) • El 11.1% de los emprendedores/as ha obtenido financiación a través de otros inversores: necesidad de fomentar este tipo de financiación (E1) 	<ul style="list-style-type: none"> • La mayor parte de la muestra cualitativa, 9 emprendedores, 4 en transición y 5 consolidados, (muestras E2 y E3) recibieron subvenciones y bonificaciones para constituirse como autónomos • Dos emprendedores consolidados compatibilizan pensión con emprendimiento (muestras E2 y E3) • Dos emprendedores en transición compatibilizan el trabajo con una pensión (muestras E2 y E3) • Tres emprendedores consolidados tienen un negocio de colaboración (E2 y E3) • Un emprendedor en transición compatibiliza el trabajo autónomo y el trabajo para una empresa (E2 y E3) • Tres emprendedores/as en transición tienen socios colaboradores en el negocio (E2 y E3) • La mayor parte de los negocios, el 71,6%, tienen por clientes particulares en general (E1) • El 67.4% de las empresas con del sector servicios (E1) • El 56,8% son autónomos/as sin empleados, y el 24,7% autónomos con menos de 5 personas (E1) • El 45,7% de los negocios son algo innovadores (E1) • El 71,6% de los emprendedores/as ha creado su negocio a través de capital propio (E1)
Amenazas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Mayor porcentaje de activos total, ocupados y parados en personas sin discapacidad frente a persona con discapacidad • Mayor porcentaje de inactivos totales en ambos sexos en las persona con discapacidad • Menores porcentajes de trabajadores por cuenta propia en los trabajadores con discapacidad frente a los trabajadores con discapacidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayores porcentajes de emprendedores en transición que consolidados • Mayores porcentajes y frecuencias entre los emprendedores/as de 45 años. • El 43,2% de personas con discapacidad física cotizan y tienen deducciones a la seguridad social, lo que supone un potencial de trabajadores que pueden optar por esta modalidad de laboral • El 17,6% de personas con discapacidad sensorial que cotizan y tienen deducciones, lo que supone un potencial de trabajadores emprendedores/as que pueden optar por esta modalidad laboral • El 50,6% de los negocios son locales/regionales (E1)

Fuente: Elaboración propia

Los resultados del análisis DAFO ofrecen un panorama de la situación de los emprendedores/as que ofrecen como principales debilidades: los menores porcentajes de mujeres frente a hombres; la necesidad de incrementar los contactos y ampliar los mercados de las empresas; y la necesidad de aumentar la variabilidad de tipos de contratos dentro de las empresas, añadiendo los contratos de colaboración y los de formación. Se observan algunos emprendedores/as que compatibilizan pensión con emprendimiento y otros que no perciben ningún tipo de pensión. Entre las principales amenazas se observa una gran desigualdad entre las personas con y sin discapacidad, anclada en los datos sobre actividad, inactividad y paro, así como el menor porcentaje de trabajadores por cuenta propia entre las personas con discapacidad.

Respecto al análisis externo destacan como fortalezas de los emprendedores/as: la percepción de subvenciones en 9 emprendedores de la muestra cualitativa; la percepción de pensiones en algunos emprendedores/as, y el negocio de colaboración en seis emprendedores/as (3 consolidados y 3 en transición). Dentro de las características de los negocios cabe señalar el potencial de las empresas de servicios, el grado de innovación de algunas empresas, y el hecho de que el 71,65 ha creado su negocio mediante capital propio. Entre las oportunidades cabe señalar, el potencial de emprendedores/as en transición superior a consolidados; la madurez de la persona como oportunidad de cambios y desarrollo de un proyecto vital/emprendedor; el potencial de trabajadores en activo que cotizan y tienen deducciones; y el carácter local/regional de las empresas en un 50,6% del total.

5.2. SEGUNDA APROXIMACIÓN: TRIANGULACIÓN DE LOS DATOS SOBRE EL EMPRENDIMIENTO COMO OPCIÓN Y LOS FACTORES ASOCIADOS

A continuación se realiza el análisis DAFO de la opción del emprendimiento y los factores asociados desde los datos cualitativos obtenidos en las muestras cualitativas E2 y T1, a través de las entrevistas semiestructuradas. Se presentan a continuación los resultados en las **Tablas 5.20**, referente al análisis interno y **5.21** referente al análisis externo. En el análisis se ha tenido en cuenta la procedencia de las fuentes de información de las distintas fuentes de datos.

Tabla 5.20

Análisis interno: debilidades y fortalezas en la opción del emprendimiento y sus dimensiones

	Técnico/as	Emprendedores consolidados	Emprendedores en transición
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Mayores dificultades a las mujeres frente a hombres por temas culturales • Discapacidad y género femenino son un tándem en las dificultades para emprender • Autoestima baja del grupo, igual que en otros grupos que demandan empleo • El nivel de incertidumbre en el éxito del negocio • El grado de responsabilidad y sus repercusiones • Necesidad de gestionar los recursos económicos de manera óptima • Necesidad de evaluación de cada tipo de discapacidad en función del trabajo • Necesidades de la persona en actividades en la vida diaria • La movilidad reducida • Necesidad de especificar las habilidades la autonomía, las competencias de los emprendedores/as 	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de incrementar el emprendimiento en el sector femenino • Las mismas dificultades ante el emprendimiento entre personas con y sin discapacidad • Necesidad de adaptación de las propias condiciones de cada tipología discapacidad • Necesidad de buscar clientes • Insuficiencia de recursos con las medidas de fomento de empleo • Mayor emprendimiento en varones que en mujeres: necesidad de coeducación • Las limitaciones que genera la propia discapacidad: necesidad de adaptación • Necesidad de ayuda tercera persona 	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de asumir riesgos y responsabilidades • Desconfianza y desconocimiento de la sociedad ante la opción • Elevadas inversiones de tiempo • Necesidad de concienciar a la sociedad de los derechos y de la opción • Condiciones que genera la discapacidad: mayores esfuerzos • El auto concepto negativo • Igualdad de barreras ante el emprendimiento: el mercado es la clave • Igualdad de burocracia ante el emprendimiento entre personas con y sin discapacidad • Las diferentes habilidades ante determinadas tareas condicionadas por la discapacidad visual
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación intrínseca • Capacidad de decisión: autonomía y madurez • Satisfacción profesional/laboral por la idea del • Creencia y confianza en el proyecto que se desarrolla • Conocimiento profundo de los objetivos del proyecto • Desarrollo de una idea propia • Conocimiento y/o experiencia en el sector profesional • Importancia de la adaptabilidad del sector • La existencia de un plan de negocio • La visión del negocio • La madurez de la persona: experiencia y bagaje profesional • Conocimientos del sector • Espíritu/iniciativa emprendedor • Existencia de ingresos económicos • Formación previa en un tipo de negocio 	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia personal a lo largo de la vida • La colaboración en el negocio • La tradición familiar • La motivación intrínseca y el espíritu emprendedor • Modelo familiar de independencia • Las competencias de carrera conforman la madurez, la toma de decisión y la idea del negocio • Mayor capacidad de las mujeres frente a los hombres: necesidad de fomentarla • La relevancia del apoyo familiar • Competencias de autogestión, iniciativa personal y capacidad de asumir riesgos • Competencias de carrera conformadas por la madurez influyen positivamente en la idea de negocio y la toma de decisiones • Mayor relevancia a las capacidades que a la discapacidad • Madurez personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia del orden y la estructuración de ideas • La formación para el emprendimiento • Las capacidades personales • Resiliencia: estrategias de afrontamiento y empatía • Modelo familiar emprendedor • Motivación intrínseca • Relevancia de los objetivos y personalidad frente al género • Relevancia de la aptitud y el carácter frente a la discapacidad • Empoderamiento desde las barreras • Discapacidad adquirida como facilitador del emprendimiento • Experiencia y conocimiento profesional en el negocio • Autonomía en la toma de decisiones

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5.21

Análisis externo: amenazas y oportunidades en la opción del emprendimiento y sus dimensiones

	Técnico/as	Emprendedores consolidados	Emprendedores en transición
Amenazas	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de asumir riesgos de todo tipo • Necesidad de asumir riesgos económicos • Desembolsos económicos elevados al inicio • Consecuencias de los riesgos económicos en la persona emprendedor/a • El emprendimiento como necesidad requiere estudio profundo del negocio y de la idea • Porcentajes de discapacidad elevada imposibilitan el emprendimiento • Personas mayores de 50 años cuando se plantean emprender: la necesidad • Personas expulsadas del mercado laboral • Discapacidad adquirida: otras necesidades • Nivel de formación inferior respecto a las personas sin discapacidad • Autorrealización profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Infravaloración de las condiciones • Modelo de proteccionismo familiar: repercusiones en auto concepto • Cambios en el mercado laboral: necesidad de adaptación • La no inclusión del colectivo en la sociedad • Infravaloración de la condición de discapacidad • El modelo de protección familiar incide en el auto concepto de la persona • Incertidumbre en la estabilidad laboral y financiera 	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de acotar horarios y tiempos • Elevada responsabilidad ante los errores • Prestaciones económicas distintas en la jubilación • Modelo de protección familiar • Desmotivación ante las dificultades • Circunstancias familiares y personales • Miedo al fracaso • Emprendimiento como necesidad a mayor edad
Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Inserción laboral inmediata • Autogestión del proyecto profesional • Necesidad de visualizar las oportunidades del emprendimiento • Fomentar otras destrezas más válidas para su trabajo • El empoderamiento del colectivo • Las medidas de fomento de las administraciones públicas • Autorrealización profesional • Mejora de la conciliación familiar para el sexo femenino • Las ayudas a las personas con discapacidad/diversidad funcional • Estudio profundo de: la idea de negocio, y viabilidad • Empoderamiento • Mayor accesibilidad al empleo desde la discapacidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor accesibilidad al empleo desde la condición de discapacidad • Mayor flexibilidad de horarios • Mejoría en la conciliación personal y familiar • Inserción inmediata con las medidas de fomento de las administraciones públicas • Libertad y autonomía en la gestión del negocio • Mayor accesibilidad al empleo como emprendedor/ desde la discapacidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad universal al trabajo • Relevancia de la salida al mercado laboral frente a la propia discapacidad • Empoderamiento • Empresas de cooperativa asociado (discapacidad mental) • Desarrollo y realización profesional • Motivaciones intrínsecas personales • Flexibilidad horario y conciliación • Libertad en organización y autogestión • Autorrealización personal • Compaginar emprendimiento y trabajo cuenta ajena • Las ayudas y bonificaciones

Fuente: Elaboración propia

El análisis interno refleja coincidencias en las debilidades entre las opiniones de los emprendedores consolidados y en transición respecto a la percepción de las mismas barreras, burocracia y dificultades ante el emprendimiento entre los emprendedores/as con y sin discapacidad, así como la necesidad de buscar clientes y/o mercado. Desde la perspectiva del sector técnico se hace hincapié en las dificultades que genera: la gestión de recursos económicos, los problemas de la discapacidad y sus consecuencias para la autonomía personal, el nivel de autoestima del grupo y los niveles de incertidumbre que generan los éxitos en el negocio.

Por otro lado, respecto a las fortalezas destacan en los dos grupos de perfil de emprendedores/as: la experiencia a lo largo de la vida y/o en el negocio, el modelo y/o tradición familiar, y la motivación intrínseca. En el grupo de emprendedores consolidados cabe señalar la competencia de autogestión, iniciativa personal y capacidad de asumir riesgos; y en el grupo de emprendedores/as en transición se enfatizan las capacidades personales, la resiliencia, y la discapacidad adquirida como facilitador de la toma de decisión en la opción de emprendimiento. La perspectiva técnica destaca la importancia de estas fortalezas personales relevantes en la opción del emprendimiento respecto a los emprendedores/as con discapacidad: la motivación intrínseca, la capacidad de decisión, la autoconfianza, el desarrollo de ideas propias, la visión de negocio y de plan de negocio, la formación previa, en un tipo de negocio, y la existencia de ingresos económicos.

Los resultados del análisis externo señalan entre las amenazas coincidencias entre los emprendedores/as en transición y consolidados respecto al modelo de protección de la familia, y se observa entre los emprendedores/as consolidados, la necesidad de reivindicar e incluir al colectivo en la sociedad. Respecto a los emprendedores en transición se perciben como amenazas el miedo al fracaso. La visión técnica de las amenazas hace hincapié en la necesidad de asumir riesgos y de la problemática que genera el emprendimiento por necesidad y sus consecuencias sobre todo cuando el mercado laboral expulsa al trabajador.

Entre las oportunidades para el emprendimiento tanto los emprendedores/as consolidados como los emprendedores en transición apuntan la ventaja que genera esta opción, respecto a la flexibilidad de horarios y la conciliación laboral. El grupo de emprendedores/as consolidados percibe mayor accesibilidad al emprendimiento desde la condición de discapacidad y inmediatez en la inserción laboral. El grupo de emprendedores/as en transición considera el emprendimiento como oportunidad de empoderamiento y autorrealización personal, y las ayudas y bonificaciones al colectivo son una oportunidad para hacer valer unos recursos. La percepción de los técnicos sitúa las ventajas en del emprendimiento en el grupo, en la posibilidad de la inserción laboral inmediata, al mismo tiempo subraya otras oportunidades como el empoderamiento del colectivo, la autorrealización personal y la mayor accesibilidad al empleo, aunque considera que la opción requiere de un estudio profundo e la idea de negocio y su viabilidad.

RESUMEN

Se presentan en este capítulo los resultados del primer objetivo de la investigación que está dirigido a visualizar la situación de los trabajadores autónomos con discapacidad, analizando el panorama de su contexto y las acciones de orientación que se realizan en los servicios atendiendo a sus demandas. Las dimensiones de este objetivo de investigación son: factores sociodemográficos asociados a los emprendedores/as con discapacidad, mercado laboral, sectores profesionales, opción del emprendimiento como inserción laboral, y factores asociados al emprendimiento.

En primer lugar se realiza un análisis de los indicadores sociales y las medidas de fomento de empleo a nivel nacional en las personas con discapacidad, a través de los datos contenidos en el Instituto Nacional de Estadística. Se analiza la situación y la relación de actividad, ocupación distribuida por sexos, así como del alcance de las medidas de fomento de empleo en el colectivo. Los resultados indican que el grupo de personas con discapacidad física se constituye como el sector con mayores beneficios respecto a las medidas de fomento de empleo, y la modalidad con menores porcentajes de inserción es el empleo por cuenta propia, en los trabajadores con y sin discapacidad. El estudio se complementa con la descripción de las muestras de las entrevistas semiestructuradas (E2) y de las historias de vida (E3), para presentar sus situaciones personales en cuanto al trabajo autónomo, la compatibilización de pensiones, y las bonificaciones y subvenciones que reciben. Los resultados de la muestra cualitativa señalan la relevancia de la colaboración en el negocio y las bonificaciones recibidas. Entre las muestras se describe la situación particular de un emprendedor con modelo de emprendimiento a través de una sociedad limitada, y la posibilidad de compatibilizar una pensión con el negocio.

En segundo lugar, se describen los sectores profesionales y tipos de negocio, a través de la muestra cuantitativa (E1) recogida con los cuestionarios (CGCE), profundizando en el estudio de los negocios. Los resultados cuantitativos señalan que el mayor número de clientes de los emprendedores/as son empresas particulares frente a otras empresas o empresas específicas. Respecto a la ubicación de las empresas, la mayor parte tiene determinado su emplazamiento, sin página web propia y corresponden al sector servicios, y están constituidas por el propio autónomo, o por menos de 5 empleados. La mayoría de las empresas no tienen contratación de recursos humanos y se observan valores bajos en la contratación por colaboración, externalización de servicios, y contratos de formación. Estos resultados indican la posibilidad de analizar la contratación de recursos, colaboradores y la creación de emprendimiento desde estas modalidades de participación, atendiendo a las características de los propios negocios. La descripción de las empresas indica altos porcentajes de empresas con algo de grado de innovación, o completamente innovadoras, frente a las que no lo tienen, hecho que evidencia la importancia de la idea de negocio en la creación de las empresas y/o negocios. Cabe señalar que el ámbito de los negocios/empresas es mayoritariamente regional/local, dato que sugiere la necesidad buscar otras proyecciones del mercado laboral entre los

clientes a nivel nacional e internacional, haciendo valer los recursos que ofrecen las nuevas tecnologías y las redes sociales. Respecto a la financiación de los recursos en la creación de las empresas, los mayores porcentajes se sitúan en aportaciones de capital propio de los emprendedores/as, seguidos de las aportaciones que obtienen de las subvenciones/bonificaciones. Estos resultados indican la necesidad de buscar otras fuentes de financiación, ajenas al capital procedente de los apoyos familiares y de prestaciones, que dispongan los emprendedores/as procedentes del desempleo. El diseño de un plan de financiación abierto, estable y coherente, contribuiría a la búsqueda una planificación económica acorde con las necesidades del propio negocio, y congruentes, en el caso de la creación de empresas/negocios, a partir de la búsqueda de la inserción laboral cuando el mercado laboral ha expulsado a los emprendedores/as y estos se encuentran en una fase activa de búsqueda de empleo.

En tercer lugar se analiza la opción del emprendimiento desde dos perspectivas distintas, la de los emprendedores/as (consolidados y en transición, muestra E2) y la de los técnicos/as de servicios de orientación (T1). La visión de los emprendedores/as se analiza desde su propia experiencia y los procesos de tránsito, y finalmente desde una perspectiva crítica. La perspectiva de los técnicos/as se analiza desde el estudio de sus condiciones y situación particular, a la hora de diseñar itinerarios de inserción laboral. En último lugar se analizan los factores asociados al emprendimiento incidiendo en la toma de decisión, la edad, el sexo, el grado de discapacidad, las capacidades, así como las semejanzas y diferencias entre los emprendedores con y sin discapacidad, desde diferentes perspectivas técnicas.

Finalmente, estos resultados se han triangulado a dos niveles, a través del análisis DAFO, teniendo en cuenta los códigos de análisis que se han empleado en el estudio. La primera aproximación señala debilidades como mayores porcentajes de paro e inactividad en el colectivo de las mujeres. Entre las fortalezas cabe destacar el potencial que suponen las empresas de servicios para el emprendimiento, así como la de los negocios en colaboración. Respecto a las amenazas, cabe señalar los menores porcentajes de trabajadores por cuenta propia entre las personas con discapacidad y como contraste se señala el potencial de emprendedores/as con negocios locales/regionales, hecho que facilita la accesibilidad al negocio.

La segunda aproximación realizada a los distintos perfiles de informantes señala que por una parte, se observan similitudes entre las dos categorías de emprendedores/as en las percepciones de las fortalezas en la motivación intrínseca, y en las oportunidades que ofrece el emprendimiento respecto a la libertad y autonomía en la gestión y organización. Por otra parte, los técnicos/as perciben las oportunidades que ofrece el emprendimiento en la autorrealización profesional al igual que los emprendedores/as en transición, y ambos enfatizan la importancia en la experiencia y conocimiento profesional del negocio y/o sector como una fortaleza. Los técnicos/as y los emprendedores en transición perciben la oportunidad que ofrece el emprendimiento desde la condición de discapacidad, así como el papel que ejerce el empoderamiento en el desarrollo de la carrera profesional. Los grupos integrados por las tres muestras, emprendedores

consolidados, en transición y técnicos/as enfatizan el papel que ejerce la motivación intrínseca y la madurez como fortalezas a la hora de emprender. Respecto a las debilidades, cabe señalar la coincidencia entre técnicos y los dos grupos de emprendedores/as cuando reflexionan sobre las limitaciones que genera la propia condición de discapacidad. La visión del sexo en el emprendimiento se percibe de la misma manera en la opinión de los técnicos/as y emprendedores consolidados, ambas muestras consideran mayores dificultades en las mujeres, hecho que señala la necesidad de arbitrar políticas de coeducación para igualar en ambos grupos.

CAPÍTULO 6. LAS COMPETENCIAS: EL CAMINO HACIA EL EMPRENDIMIENTO

1. LAS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS

1.1. LAS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS A TRAVÉS DE LOS RELATOS DE VIDA (E3)

1.1.1. EL PAPEL DE LA AUTOEFICACIA Y LA PROACTIVIDAD

1.1.2. LA RELACIÓN CON LOS DEMÁS: POTENCIADOR DE LA AUTOEFICACIA

1.1.3. EL LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y LA COMUNICACIÓN SOCIAL

1.1.4. LA ASERTIVIDAD Y EL LOCUS DE CONTROL INTERNO: EL AFRONTAMIENTO DE LAS DIFICULTADES

1.2. LA AUTOREFLEXIÓN SOBRE LAS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS (E2)

1.3. LA VISIÓN TÉCNICA DE LAS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS (T1)

1.4. DESCRIPCIÓN CUANTITATIVA DE LAS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS Y LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS (E1)

2. LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE LA CARRERA

2.1. LA ADQUISICIÓN DE LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE LA CARRERA (E3 Y E2)

2.2. LA VISIÓN TÉCNICA DE LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE LA CARRERA (T1)

2.3. LAS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS EN EL MARCO DE LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE LA CARRERA

2.3.1. CONDICIONES Y FACILITADORES DE LAS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS (E3)

2.3.2. PERSPECTIVAS EN EL DESEMPEÑO DE LAS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS (E2)

2.4. DESCRIPCIÓN CUANTITATIVA DE LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE LA CARRERA: LOS FACTORES ASOCIADOS Y LA TRAYECTORIA FORMATIVA/LABORAL (E1)

2.4.1. FACTORES ASOCIADOS A LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE LA CARRERA

2.4.2. LA TRAYECTORIA LABORAL/FORMATIVA Y LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE LA CARRERA (E1)

3. TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN

3.1. ANÁLISIS DAFO: LAS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS

3.2. ANÁLISIS DAFO: LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE LA CARRERA

RESUMEN

CAPÍTULO 6. LAS COMPETENCIAS: EL CAMINO HACIA EL EMPRENDIMIENTO

En los siguientes epígrafes se expresan los resultados sobre la descripción y evaluación de las competencias emprendedoras y las competencias de gestión de la carrera, en el contexto de las competencias del negocio, a través del desarrollo de los proyectos de los emprendedores que han participado en el estudio. Los datos se han obtenido a través de 4 muestras, tres de ellas han utilizado técnicas cualitativas, a través de las historias de vida y las entrevistas semiestructuradas, que ofrecen la visión de los emprendedores/as y técnicos/as (E2, E3 y T1); y una muestra que ha obtenido resultados cuantitativos con el cuestionario (CGCE) que recoge la información de los emprendedores/as (E1). El capítulo finaliza con la triangulación de los datos respecto a los distintos grupos de competencias en las diferentes muestras que han participado en el estudio a través del análisis DAFO.

1. LAS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS

Los resultados expresan el grado de desarrollo percibido respecto a las competencias emprendedoras en las distintas muestras cualitativas (E2 y E3) y cuantitativas (E1) de empresarios/autónomos con discapacidad y técnicos/a de orientación, (T1) que se han participado en el estudio, así como el papel que ejercen en los proyectos emprendedores. En cada uno de los epígrafes se muestran los resultados para cada una de las técnicas de recogida de información y sus correspondientes muestras.

1.1. LAS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS A TRAVÉS DE LOS RELATOS DE VIDA (E3)

Los relatos de vida (E3) constituyen el discurso de las percepciones de los emprendedores/as, que permiten mostrar la emergencia de las competencias emprendedoras vinculadas a las historias de vida de los informantes, y se recogen en los epígrafes siguientes.

1.1.1. EL PAPEL DE LA AUTOEFICACIA Y LA PROACTIVIDAD

El papel que ejerce la autoeficacia y la experiencia se evidencia en el discurso de Manuel (emprendedor consolidado). Se manifiesta la necesidad de no cometer errores a la hora de avanzar en la carrera emprendedora. También los informantes otorgan un papel relevante a las perspectivas sobre el negocio, y a la importancia de asumir riesgos. Podemos ver un ejemplo en palabras de Manuel (emprendedor consolidado):

Manuel: emprendedor consolidado:...desde mi punto de vista lo que es determinante para que un negocio vaya bien es no meter la pata. Es decir, muchas veces, y no me pasa eso a mí le pasa a muchas personas,

realmente cuando te empieza a ir bien, muchas veces es el segundo o tercer negocio que montas, que incluso puede ser dentro del mismo sector. Pero es muy raro que una persona monte un negocio y le vaya bien a la primera... (Manuel, emprendedor consolidado).

Por su parte, el discurso de Benito, emprendedor en transición, identifica la capacidad de planificación y de estructuración de tiempos y tareas como una competencia eficaz en el emprendimiento, vinculada a la autoeficacia y la proactividad de su persona. También considera la proyección de objetivos vinculada a la motivación personal sobre la idea de negocio.

Investigadora: Me gustaría que me hablaras de tus habilidades profesionales y de tus competencias emocionales. ¿Qué habilidades profesionales consideras que tienes?

Benito, emprendedor en transición: Y la organización en la consecución de objetivos, es decir sé hacerme una lista de todo lo que tengo que hacer.

Investigadora: ¿Lista de tareas?

Benito, emprendedor en transición: Y sé ponerme en marcha para conseguirlo y soy bastante impetuoso con las tareas que hago.

1.1.2. LA RELACIÓN CON LOS DEMÁS: POTENCIADOR DE LA AUTOEFICACIA

La autoconfianza y la confianza en los demás emergen como un punto fuerte a la hora de emprender. Esta situación genera el incremento de la autoestima en el emprendedor, a la hora de llevar a cabo su proyecto profesional/vital. Se valoran determinados aspectos como las motivaciones personales, la creatividad, el esfuerzo y la capacidad de asumir riesgos. En este contexto, el sistema de apoyos de los que están más cerca juega un papel relevante.

Benito, emprendedor en transición: Pues quizás el empuje, el ímpetu, la fuerza vital. A mí me impresiona alguien que transmita que tiene impulso. No la gente desinteresada o la gente pasiva. Lo que valoro es eso, el empuje, la creatividad, valoro mucho, el esfuerzo, el asumir responsabilidades.

Investigadora: Y en las personas, ¿qué es lo que más valoras?

Benito, emprendedor en transición: El empuje, la creatividad, el poder contar contigo para... Por ejemplo yo sé que tú haces esto, y que tú me digas oye cuenta conmigo para esto. Es decir que yo te pueda apuntar en mi agenda cómo la encargada de esto para mi vida,... lo valoro mucho.

Investigadora: ¿El apoyo?

Benito, emprendedor en transición: El apoyo también, pero el apoyo es muy fácil, pero no quiero decir como si fácil fuese malo, sino como si, apoyar te apoya cualquiera. Contar con alguien...

Investigadora: Contar con alguien que implique... ¿Cómo lo describirías tú? ¿Cómo confianza? ¿Cómo seguridad, cómo lo describirías...?

Benito, emprendedor en transición: Cómo que yo sienta que tú crees que lo que yo hago va a ser mejor o va a estar bien hecho. Esa confianza...

Investigadora: ¿Dirías que confianza es la palabra adecuada?

Benito, emprendedor en transición: A lo mejor sí

Investigadora: A lo mejor sí

Benito, emprendedor en transición: *Por ejemplo valoro mucho cuando Jorge el fisioterapeuta me dijo "¿Qué te vas de Galicia?" Si me voy de Galicia. Me voy a Valencia a empezar esto. "yo me voy contigo" ¿Por qué te vienes conmigo?" "yo creo en lo que tú haces y quiero estar dentro", "tienes tu trabajo y tal y yo aquí no te voy a dar ni ingresos ni te vas a venir a mi casa, porque yo tengo mi mujer y me dijo: "me da igual, yo me busco la vida, ya veremos pediré dinero a mis padres o lo que sea, pero yo creo que esto merece la pena". Pues yo a esta persona la valoro muchísimo por esto.*

Investigadora: *¿Y momentos claros que hayan sido decisivos para tomar esas decisiones?*

Benito, emprendedor en transición: *¿Momentos claves? Pues un poco aquel que te dije, que me llamó este amigo de Valencia "vente para acá". Pues vi una como una señal ahí o que este Jorge haya confiado en mí, o que Manuel me haya dicho: me interesa cómo enfocas las cosas quiero asesorarte para que tu proyecto crezca, pues yo creo que este tío confía en mí, porque si ocupa su tiempo en un proyecto que tengo yo, y yo no le pago por eso, es que el invierte su tiempo que es lo más valioso como hemos visto al principio, su materia prima en un producto que soy yo. Y eso a mí me hace sentir como que valgo...*

Investigadora: *Como que vales*

Benito, emprendedor en transición: *Cómo que valgo. En fin, apoyar te apoya cualquiera, pero invertir su materia prima no todos.*

1.1.3. EL LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y LA COMUNICACIÓN SOCIAL

Otras competencias que se identifican en Manuel, desde el rol de emprendedor consolidado, son el liderazgo, la capacidad de comunicación oral en público y las habilidades sociales. En su caso particular, estas interactuaron a la hora de configurar las competencias emprendedoras en el desarrollo de su carrera. Se destaca también la necesidad de saber delegar en otras personas, y la puesta en práctica de tareas y actividades para poder aprender de los errores.

Manuel, emprendedor consolidado: *Dentro, yo creo que una persona que aspire, por así decirlo a emprender, a dirigir su propio negocio, su propia empresa, su propio proyecto, por supuesto que tiene que tener cualidades de liderazgo. Para mí cualidades de liderazgo son: saber expresarse más o menos bien en público, tener don de gentes, por así decirlo, caer bien, no ser una persona arisca, ser una persona de trato amable y luego también pues otras cosas como estar dispuesto a aprender, tener humildad, no pensar que uno lo sabe todo.*
Investigadora: *Muy bien. ¿Y qué habilidades personales tuyas, propias que destacarías desde tu condición de emprendedor? ¿Qué destacarías de tí?*

Manuel, emprendedor consolidado: *Bueno pues, sobre todo, la capacidad de trabajo, la capacidad de delegar en otras personas, aunque a veces sí que es verdad que me digo "si lo hago yo seguro que lo haría mejor". Pero bueno hay que saber delegar, hay que saber dejar que la gente se equivoque para poder aprender. Y, sobre todo, una cosa que me caracteriza es que intento que las personas con las que trabajo crezcan personalmente, consigan llegar más lejos, más alto de donde se proponen. Es decir, facilitarles la situación para que ellos puedan desarrollarse también como profesionales.*

El discurso de Paloma, emprendedora consolidada, enfatiza la importancia de la experiencia en el desarrollo de las habilidades sociales a la hora de comunicarse con los demás.

Por ejemplo, ahora yo hablo con clientes y con proveedores de una forma muy distinta. Parece que no pero, por así decirlo, la veteranía es un grado dentro del tema del emprendimiento (Paloma, emprendedora consolidada).

1.1.4. LA ASERTIVIDAD Y EL LOCUS DE CONTROL INTERNO: EL AFRONTAMIENTO DE LAS DIFICULTADES

Otras habilidades que se consideran como facilitadoras de las competencias emprendedoras son: la creación de contextos y ambientes que favorezcan la resolución de conflictos y el ejercicio del locus de control interno. La experiencia práctica en el emprendimiento se sitúa como punto fuerte a la hora de mejorar el locus de control interno, ya que favorece la gestión del estrés y de las situaciones complejas que se viven día a día.

Manuel, emprendedor consolidado: Y otras cualidades, pues como ya comentaba antes, tener cierta facilidad en el trato. Luego también me gusta que la gente esté lo más a gusto posible, y me gusta también en el caso de conflictos, atajarlos o solucionarlos por no dejar que una situación de conflicto se quede ahí enquistada. Yo creo que es interesante tener cierto control mental, estar relajado porque es que si no la tarea de emprender se convierte en un estrés constante y... al final acaba pasando factura.

Manuel, emprendedor consolidado: Y es verdad que al principio yo me ponía muy nervioso por todo y ahora no es que sea una persona que no me preocupan las cosas pero sí que digo "poniéndome más nervioso no lo voy a arreglar", o sin dormir, preocupándome mucho y quedándome sin dormir tampoco lo voy a arreglar. Así que, lo mejor que puedo hacer, es dormir y mañana lo intento arreglar.

1.2. LA AUTOREFLEXIÓN SOBRE LAS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS (E2)

El papel que otorga el autoconocimiento se muestra como favorecedor en las entrevistas a emprendedores/as, a la hora de mostrar la relevancia de la autoeficacia y la proactividad. La madurez de la persona, adquirida a través de la experiencia, aumenta la seguridad en uno mismo, a través de la autoeficacia.

Fernando, emprendedor consolidado: Pero porque eso, porque te notas capaz, que esos conocimientos te van a facilitar hacer algo. Por tu forma de trabajar te va a facilitar el negocio. Yo, todo me dicen: monta un negocio de papas fritas, y estate seguro que lo monto ahora mismo...Que yo creo que con la madurez la persona se da cuenta que tiene muchos conocimientos y puedo aportar algo.

La técnica de la introspección se presenta como eficaz a la hora de tomar decisiones y encauzar el proyecto profesional, se puede observar en las palabras de Sandra:

Sandra, emprendedora en transición: Vale, sobre todo, tener muy claro, hacer un análisis de uno mismo y si te ves como emprendedor/a, con lo bueno y con lo malo. Eso tenerlo clarísimo. En el momento que hay dudas, porque yo he hablado con gente que quiere emprender, pero no lo tiene claro. Yo creo que lo tienes que ver clarísimo. En ese sentido, yo mi recomendación, o una de las cosas que considero superrelevantes es hacer

un poco de introspección y decir: "oye yo me veo en este perfil", es decir trabajando un montón de horas con una incertidumbre elevada, y con mi situación personal X, ¿lo puedo encajar o no lo puedo encajar? Sobre todo ver, tener esa claridad de ideas antes de empezar. Y si se tiene esa claridad, pues dar los pasos: desarrollar la idea de negocio, contactar con las fuentes de financiación que se puede contactar y tirar para adelante, sobre todo, que no falten las ganas, porque si faltan las ganas imposible. Es un poco mi resumen de todo.

La adquisición de las competencias emprendedoras se describe desde el rol de la persona autodidacta, incentivada por los intereses y motivaciones personales. También el modelo del aprendizaje a lo largo de la vida se muestra en el discurso de Sandra, emprendedora en transición:

Investigadora: *Y, ¿de qué manera crees que la competencia de emprender se puede adquirir?*
Sandra, emprendedora en transición: *Se puede adquirir, ...yo creo que siendo muy autodidáctica si es algo que te llama, que te gusta, que te engancha. En mi caso ha sido leer muchos libros, hacer cursos de emprendimiento, formación un poco en esa línea, pero yo creo que hay algo que te tiene que llamar. No sé si es algo como un proceso de aprendizaje, que por supuesto también, pero para aprender sobre algo te tiene que interesar.*

Respecto a la condición de discapacidad/diversidad funcional surgen posturas distintas entre una emprendedora en transición y un emprendedor consolidado. Por una parte, la visión de la emprendedora en transición superpone las aptitudes emprendedoras a la condición de discapacidad/diversidad funcional. Por otra parte, la perspectiva más realista y experimentada enfatiza la importancia de aceptar las condición de discapacidad/diversidad funcional, aprovechando las ventajas que ofrece el emprendimiento y acomodando el trabajo a las condiciones que genera. Desde esta postura se resalta la relevancia de las competencias adicionales necesarias a la hora de afrontar las dificultades que genera el negocio, y se otorga menos papel a la idea de negocio, como competencia i/o requisito clave a la hora de emprender. Se presentan los resultados en las palabras de los dos emprendedores/as:

Sandra, emprendedora en transición: *Puedes tener una discapacidad y tener muchísima aptitud y eso te hace ir más adelante que alguien que no tenga ninguna discapacidad, pero no tenga ese arranque (Sandra, emprendedor en transición)*

Guillermo, emprendedor consolidado: *Pues sí que es importante porque al conocer tus limitaciones y tu discapacidad, entonces acomodas lo que es el trabajo a tus problemas físicos, psíquicos y sensoriales. Es la única manera de no estar al servicio de nadie... No todo el mundo está preparado para emprender, porque emprender no es solo tener una idea y llevarla a cabo, sino que aparte hay muchos problemas: circunstancias legales, manejar números, estar preparado para estar al corriente de impuestos... Son muchas tareas adicionales al emprendimiento que no es simplemente lo que a uno le gusta a la hora de crear un negocio, que su trabajo es como el mío ser fotógrafo. Todo lo que conlleva legalmente alrededor es trabajo adicional que tienes que hacer aunque no te guste.*

Profundizando en el proceso de adquisición de competencias, Guillermo, emprendedor consolidado, subraya la importancia de la mentalidad emprendedora a la hora de tomar la decisión de emprender. Guillermo vincula la competencia de emprender a la experiencia de la vida, a las circunstancias que implicaron la toma de decisión y a la mentalidad, enfatizando el carácter innato de las mismas. Otra perspectiva se sitúa, en la opinión de Carlota, emprendedora consolidada, su visión indica que la competencia del emprendimiento está asociada a actitudes, entre las cuales unas son personales y otras se pueden aprender. También Carlota subraya la igualdad de condiciones entre las personas con y sin discapacidad a la hora de aprender las competencias emprendedoras. Ambos coinciden en la personalidad innata del emprendedor vinculada a la propia persona.

Investigadora: *¿De qué manera crees que la competencia en emprender se puede adquirir?*

Guillermo, emprendedor consolidado: *Vamos que es difícil adquirirla así de golpe, de hoy para mañana. Yo creo que uno, aunque no haya sido nunca emprendedor, de alguna manera en su manera de vivir siempre ha sido un poco emprendedor. Entonces, aunque esté trabajando por cuenta ajena, depende de las circunstancias llega un momento que decide emprender. Yo creo que es algo innato que lleva uno dentro. Es difícil que sin tener esa mentalidad uno un poco de emprendedor en la vida, uno se decida a emprender como empresario*

Investigadora: *¿De qué manera crees que la competencia en emprender se puede adquirir?*

Carlota, emprendedora consolidada: *Sí, hay actitudes que sí, pero a nivel personal tienes que tener unos rasgos de personalidad, de lucha, de interés.*

Investigadora: *¿Cómo se adquiere?*

Carlota, emprendedora consolidada: *Eso lo pueden adquirir otras personas. Yo no creo que un discapacitado sea distinto que uno que no lo es.*

Investigadora: *Y, esas cosas que hay que enseñarse, ¿cómo las adquirimos?*

Carlota, emprendedora consolidada: *Habrà unas actitudes que sean personales, de la propia persona y hay otras que sí que se pueden aprender. Yo que sé, un panadero por ejemplo puede aprender a hacer pan, pero si no es voluntarioso, si no es constante, no puede... Hay cosas que sí que puede aprender.*

1.3. LA VISIÓN TÉCNICA DE LAS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS (T1)

Se identifica la eficacia de los itinerarios para adquirir las competencias emprendedoras, a través de la formación y la información. Se apunta la estrategia de simulación de situaciones emprendedoras, a la hora de aprender y afrontar el emprendimiento. El contacto con el mercado laboral también se percibe como necesidad en el proceso del emprendimiento:

Investigadora: *¿De qué manera se puede madurar esa competencia en emprender? ¿Con la formación, con la experiencia, cómo?*

Técnica 2: *Con información y con formación. Aprendemos también con ensayo/error y muchas veces no hace falta enfrentarte a la situación real, con simulación se puede aprender igual. Por eso es importante tener en*

cuenta toda la diversidad de situaciones que se pueden generar y a partir de ahí valorar posibilidades para saber elegir mejor.

Investigadora: *¿Consideras que la competencia para emprender, se puede adquirir o construir? ¿De qué manera consideras tú que se va construyendo?*

Técnica 3: *Pues se va construyendo formándose, acudiendo a... Nosotros somos un centro donde se va trabajando mucho el tema de las competencias, y hacemos talleres, sesiones, formación para emprendedores. Sobre todo formándose y estando en contacto con el mercado laboral. Si tú quieres adquirir determinadas capacidades y habilidades tienes que estar también en contacto con el mercado laboral, por cuenta ajena o por cuenta propia.*

Algunas competencias facilitadoras en el emprendimiento que emergen son: el liderazgo, las habilidades sociales y la capacidad de resolución de problemas:

Técnica 2: *Y hay factores que influyen: el liderazgo, las habilidades sociales, y el ser una persona resolutiva, son habilidades que siempre van a jugar a tu favor.*

La exigencia de competencias digitales se presenta como un requisito a la hora de emprender, y la necesidad de orientar a los usuarios en el desarrollo de esta competencia se visualiza como práctica de orientación y necesidad.

Técnica 3: *Sobre todo aquellas personas que siempre han ocupado un puesto de trabajo en el que no requerían esas TICs, ahora cuando terminan de trabajar y están buscando trabajo en todos los sitios le exigen que tenga competencias digitales.*

1.4. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LAS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS EN RELACIÓN CON LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS (E1)

Se realiza la comprobación de la influencia del perfil, el sexo y el nivel de formación en las competencias emprendedoras de los ítems correspondientes a los apartados 24 a y 24 b del cuestionario (CGCE). Para ello, se toman como referentes los ítems que habían configurado los factores de la escala de competencias emprendedoras (autoeficacia y proactividad; asertividad y control emocional; liderazgo participativo y afrontamiento de riesgos y dificultades) (Sánchez García y Suárez Ortega, 2017). En primer lugar se presentan los resultados de los análisis descriptivos y los contrastes respecto al perfil y las competencias de los emprendedores/as en la **Tabla 6.1**:

Tabla 6.1.

Competencias emprendedoras: contraste de medias según perfil

Cod.	Ítem	Perfil	N	Media	Desviación estándar	Contrastes
24a_HGC_2	Soy una persona con iniciativa , me gusta introducir cambios con frecuencia y agilidad, aunque esto me haga salir de mi zona de "confort"	Consolidado	32	5,00	1,047	T de Student=0.059 N.S
		En transición	42	4,43	1,417	
		Total	74	4,68	1,294	
24a_HGC_3	Soy constante en el tiempo y persistente cuanto me propongo una meta	Consolidado	32	5,22	0,975	T de Student=0.022*
		En transición	42	4,55	1,383	
		Total	74	4,84	1,261	
24a_HGC_4	En general, soy optimista, relativizo los problemas y considero los errores como oportunidades de aprender	Consolidado	32	5,19	1,030	T de Student=0.013*
		En transición	42	4,45	1,365	
		Total	74	4,77	1,277	
24a_HGC_5	Haga lo que haga, tengo fe y seguridad en mí mismo/a y en lo que conseguiré	Consolidado	32	4,81	0,965	T de Student = 0.056 N.S
		En transición	42	4,31	1,199	
		Total	74	4,53	1,125	
24a_HGC_6	Suelo alternar momentos de estabilidad y momentos de cambio en que hago	Consolidado	32	4,41	1,188	T de Student = 0.298 N.S
		En transición	42	4,10	1,322	
		Total	74	4,23	1,267	
24a_HGC_8	Soy una persona apasionada con las cosas que hago, normalmente me automotivo para avanzar y trabajar día a día.	Consolidado	32	5,28	0,772	U de Mann-Whitney Z=0.039*sig
		En transición	42	4,62	1,361	
		Total	74	4,91	1,184	
24a_HGC_9	Generalmente soy resistente al estrés y a la tensión que conlleva mi trabajo; mantengo la calma cuanto me enfrento a un problema difícil en mi empresa	Consolidado	32	4,63	1,212	T de Student=0.010*
		En transición	42	3,83	1,324	
		Total	74	4,18	1,328	
24a_HGC_10	Normalmente, me adapto con flexibilidad y replanteo la estrategia cuando las cosas no salen como esperaba	Consolidado	32	5,00	0,916	U de Mann-Whitney Z=0.002 sig**
		En transición	42	4,10	1,340	
		Total	74	4,49	1,252	
24a_HGC_12	Me cuesta afrontar la incertidumbre y los problemas imprevistos	Consolidado	32	2,84	1,505	T de Student=0.134 N.S
		En transición	42	3,38	1,513	
		Total	74	3,15	1,523	
24a_HGC_13	Los importantes riesgos que a menudo debo afrontar en mi empresa me provocan mucho estrés	Consolidado	32	3,09	1,422	T de Student=0.778 N.S
		En transición	42	3,19	1,486	
		Total	74	3,15	1,449	
24a_HGC_16	El temor a fracasar en mi empresa es algo que siempre está presente	Consolidado	32	2,78	1,601	T de Student=0.065 N.S
		En transición	42	3,45	1,468	
		Total	74	3,16	1,553	

(Continuación de la Tabla 6.1)

24a_HGC_17	El día a día me hace ser consciente de que siempre hay algo que aprender	Consolidado	32	5,47	0,761	T de Student=0.200 N.S
		En transición	42	5,14	1,260	
		Total	74	5,28	1,079	
24a_HGC_18	Me implico a fondo en mis objetivos del día a día	Consolidado	32	5,25	0,803	U de Mann- Whitney Z=0.235 N.S
		En transición	42	4,74	1,466	
		Total	74	4,96	1,243	
24b_HGC_20	Me gusta hacer planificaciones semanales, ir adaptando mi plan estratégico día a día, de acuerdo con las necesidades y circunstancias que van surgiendo	Consolidado	32	4,44	1,585	T de Student=0.197 N.S
		En transición	42	3,95	1,592	
		Total	74	4,16	1,596	
24b_HGC_21	Soy práctico/a, pienso en soluciones no en problemas	Consolidado	32	5,31	0,896	T de Student=0.197 N.S
		En transición	42	4,33	1,356	
		Total	74	4,76	1,269	
24b_HGC_24	Me gusta trabajar en equipo con el personal de mi empresa	Consolidado	32	4,50	1,503	T de Student=0.372 N.S
		En transición	42	4,17	1,637	
		Total	74	4,31	1,578	
24b_HGC_27	Suelo tener en cuenta las normas sociales y culturales (costumbres tradiciones, etc.) y persona con las que trabajo	Consolidado	32	4,91	1,118	T de Student=0.186 N.S
		En transición	42	4,52	1,292	
		Total	74	4,69	1,227	
24b_HGC_30	Prefiero ejercer un liderazgo compartido con persona con las que me siento compenetrado/a	Consolidado	32	4,72	1,276	T de Student=0.165 N.S
		En transición	42	4,26	1,466	
		Total	74	4,46	1,397	
24b_HGC_31	Al ejercer el liderazgo, me parece fundamental rodearme de persona con n mucho talento	Consolidado	32	4,97	1,282	T de Student=0.063 N.S
		En transición	42	4,31	1,630	
		Total	74	4,59	1,516	
24b_HGC_32	Me gusta tomarme el tiempo necesario para escuchar y comprender a mis clientes(as) y persona con las que trabajo	Consolidado	32	5,19	0,896	T de Student=0.796 N.S
		En transición	42	5,12	1,273	
		Total	74	5,15	1,119	
24b_HGC_33	Soy capaz de captar las necesidades de mis clientes(as) e incorporarlas a mi proyecto empresarial	Consolidado	32	5,25	0,950	T de Student=0.109 N.S
		En transición	42	4,81	1,292	
		Total	74	5,00	1,170	

Fuente: Elaboración propia a través del SPSS

Nota: N.S=No significativa

Los resultados de diferencia de medias respecto a la variable perfil señalaron medias más altas en competencias emprendedoras en el grupo de emprendedores/as consolidados respecto a todos los ítems, excepto a los siguientes en los que los valores eran superiores para los emprendedores/as en transición:

- “Me cuesta afrontar la incertidumbre y los problemas imprevistos” (ítem 12)
- “Los importantes riesgos que a menudo debo afrontar en mi empresa me provocan mucho estrés (ítem 13)
- “El temor a fracasar en mi empresa es algo que siempre está presente (ítem 16)

Estos 3 ítems conforman el factor denominado “Afrontamiento de riesgos y dificultades”, en el estudio de Sánchez García y Suárez Ortega (2017), resultados que señalan que el grupo de emprendedores en transición muestran más dificultades a la hora de afrontar el emprendimiento que el grupo de emprendedores consolidados, atendiendo al sentido negativo en la formulación de estos ítems.

Con referencia a esta variable, los resultados señalan el rechazo de la H_0 para los ítems 3, 4, 8, 9, 10 y 21 con diferentes niveles de significatividad, en pruebas paramétricas o no paramétricas atendiendo a las características de los ítems, grado de homogeneidad y normalidad de la distribución, con los siguientes niveles de significatividad:

- “Soy constante en el tiempo y persistente cuanto me propongo una meta” (ítem 3), U de Mann-Whitney $Z=0.029$ sig *; T de Student= 0.022^*
- “En general, soy optimista, relativizo los problemas y considero los errores como oportunidades de aprender”(ítem 4), U de Mann-Whitney $Z=0.009$ sig**; T de Student= 0.013 *
- “Soy una persona apasionada con las cosas que hago, normalmente me automotivo para avanzar y trabajar día a día “(ítem 8), U de Mann-Whitney $Z=0.039$ *sig
- “Generalmente soy resistente al estrés y a la tensión que conlleva mi trabajo; mantengo la calma cuanto me enfrente a un problema difícil en mi empresa” (ítem 9), U de Mann-Whitney $Z=0.015$ sig*; T de Student= 0.010^*
- “Normalmente, me adapto con flexibilidad y replanteo la estrategia cuando las cosas no salen como esperaba” (ítem 10), U de Mann-Whitney $Z=0.002$ sig**;
- Soy práctico/a, pienso en soluciones no en problemas”(ítem 21), U de Mann-Whitney $Z=0.000$ *** sig.

Cabe señalar que todos estos ítems conforman el factor “autoeficacia y proactividad “(Sánchez García y Suárez Ortega, 2017). Por tanto, los dos grupos de emprendedores, consolidados y en transición se comportan de distinta manera respecto a este factor, confirmando las diferencias superiores de los emprendedores/ras consolidados respecto a los emprendedores/as en transición en estos ítems.

Tabla 6.2

Competencias emprendedoras: contraste de medias según sexo

Cod	Ítem	Sexo	N	Media	Desviación estándar	Contrastes
24a_HGC_2	Soy una persona con iniciativa , me gusta introducir cambios con frecuencia y agilidad, aunque esto me haga salir de mi zona de "confort"	Mujer	33	4,58	1,300	T de Student=0.555 N.S
		Hombre	41	4,76	1,300	
		Total	74	4,68	1,294	
24a_HGC_3	Soy constante en el tiempo y persistente cuanto me propongo una meta	Mujer	33	4,76	1,300	T de Student=0.627 N.S
		Hombre	41	4,90	1,241	
		Total	74	4,84	1,261	
24a_HGC_4	En general, soy optimista, relativizo los problemas y considero los errores como oportunidades de aprender	Mujer	33	4,76	1,251	T de Student=0.939 N.S
		Hombre	41	4,78	1,314	
		Total	74	4,77	1,277	
24a_HGC_5	Haga lo que haga, tengo fe y seguridad en mí mismo/a y en lo que conseguiré	Mujer	33	4,58	1,146	T de Student=0.741 N.S
		Hombre	41	4,49	1,121	
		Total	74	4,53	1,125	
24a_HGC_6	Suelo alternar momentos de estabilidad y momentos de cambio en que hago	Mujer	33	4,36	1,084	T de Student=0.418 N.S
		Hombre	41	4,12	1,400	
		Total	74	4,23	1,267	
24a_HGC_8	Soy una persona apasionada con las cosas que hago, normalmente me automotivo para avanzar y trabajar día a día.	Mujer	33	4,82	1,185	T de Student=0.573 N.S
		Hombre	41	4,98	1,193	
		Total	74	4,91	1,184	
24a_HGC_9	Generalmente soy resistente al estrés y a la tensión que conlleva mi trabajo; mantengo la calma cuanto me enfrento a un problema difícil en mi empresa	Mujer	33	4,03	1,403	T de Student=0.402 N.S
		Hombre	41	4,29	1,270	
		Total	74	4,18	1,328	
24a_HGC_10	Normalmente, me adapto con flexibilidad y replanteo la estrategia cuando las cosas no salen como esperaba	Mujer	33	4,24	1,370	T de Student=0.134 N.S
		Hombre	41	4,68	1,128	
		Total	74	4,49	1,252	
24a_HGC_12	Me cuesta afrontar la incertidumbre y los problemas imprevistos	Mujer	33	3,27	1,420	T de Student=0.533 N.S
		Hombre	41	3,05	1,612	
		Total	74	3,15	1,523	
24a_HGC_13	Los importantes riesgos que a menudo debo afrontar en mi empresa me provocan mucho estrés	Mujer	33	3,21	1,453	T de Student=0.738 N.S
		Hombre	41	3,10	1,463	
		Total	74	3,15	1,449	
24a_HGC_16	El temor a fracasar en mi empresa es algo que siempre está presente	Mujer	33	3,24	1,437	T de Student=0.693 N.S
		Hombre	41	3,10	1,655	
		Total	74	3,16	1,553	

(Continuación Tabla 6.2)

24a_HGC_17	El día a día me hace ser consciente de que siempre hay algo que aprender	Mujer	33	5,21	1,139	T de Student=0.612 N.S
		Hombre	41	5,34	1,039	
		Total	74	5,28	1,079	
24a_HGC_18	Me implico a fondo en mis objetivos del día a día	Mujer	33	5,03	1,159	T de Student=0.663 N.S
		Hombre	41	4,90	1,319	
		Total	74	4,96	1,243	
24b_HGC_20	Me gusta hacer planificaciones semanales, ir adaptando mi plan estratégico día a día, de acuerdo con las necesidades y circunstancias que van surgiendo	Mujer	33	4,27	1,547	T de Student=0.596 N.S
		Hombre	41	4,07	1,649	
		Total	74	4,16	1,596	
24b_HGC_21	Soy práctico/a, pienso en soluciones no en problemas	Mujer	33	4,58	1,300	T de Student=0.274 N.S
		Hombre	41	4,90	1,241	
		Total	74	4,76	1,269	
24b_HGC_24	Me gusta trabajar en equipo con el personal de mi empresa	Mujer	33	4,42	1,501	T de Student=0.583 N.S
		Hombre	41	4,22	1,651	
		Total	74	4,31	1,578	
24b_HGC_27	Suelo tener en cuenta las normas sociales y culturales (costumbres tradiciones, etc.) y persona con las que trabajo	Mujer	33	4,82	1,131	T de Student=0.421 N.S
		Hombre	41	4,59	1,303	
		Total	74	4,69	1,227	
24b_HGC_30	Prefiero ejercer un liderazgo compartido con persona con las que me siento compenetrado/a	Mujer	33	4,33	1,451	T de Student=0.490 N.S
		Hombre	41	4,56	1,361	
		Total	74	4,46	1,397	
24b_HGC_31	Al ejercer el liderazgo, me parece fundamental rodearme de persona con n mucho talento	Mujer	33	4,30	1,551	T de Student= 0.139 N.S
		Hombre	41	4,83	1,465	
		Total	74	4,59	1,516	
24b_HGC_32	Me gusta tomarme el tiempo necesario para escuchar y comprender a mis clientes(as) y persona con las que trabajo	Mujer	33	5,21	1,166	T de Student=0.665 N.S
		Hombre	41	5,10	1,091	
		Total	74	5,15	1,119	
24b_HGC_33	Soy capaz de captar las necesidades de mis clientes(as) e incorporarlas a mi proyecto empresarial	Mujer	33	4,97	1,237	T de Student= 0.843 N.S
		Hombre	41	5,02	1,129	
		Total	74	5,00	1,170	

Fuente: Elaboración propia a través del SPSS

Nota: N.S=No significativa

En segundo lugar se presentan los análisis descriptivos y los contrastes respecto al sexo, masculino y femenino y las competencias emprendedoras que se han tomado en el proceso del análisis en la **Tabla 6.2**. Los resultados señalan que se observan medias más elevadas para los hombres en 11 competencias frente a las mujeres que obtienen puntuaciones medias más elevadas en 10 competencias. Las medias más elevadas de los hombres se sitúan en los ítems 2, 3, 4, 8, 9, 10, 17, 21, 30, 31 y 33, y las medias más elevadas en las mujeres se sitúan en los ítems 5, 6, 12, 13, 16, 18, 20, 24, 27 y 32. Estos resultados no parecen significativos, no obstante se realizan estudios estadísticos más profundos para comprobar la significatividad o no de las diferencias entre los dos grupos.

En relación a la variable sexo, atendiendo a los resultados de la T de Student, ya que todos los ítems resultaban homogéneos y es una prueba más robusta, se confirma en los estudios estadísticos profundos, los mismos resultados que se observaban en los análisis descriptivos, y se mantiene la H_0 de igualdad entre el sexo masculino y femenino respecto a las competencias emprendedoras analizadas.

En tercer lugar se presentan los análisis descriptivos y los análisis más profundos de contrastes y pruebas post hoc de las competencias emprendedoras en los distintos niveles de estudios que se han tomado en el proceso del análisis. Se presentan los resultados del estudio descriptivo realizado en la **Tabla 6.3**:

Tabla 6.3

Competencias emprendedoras: contraste de medias según formación

Cod	Ítem	Estudios	N	Media	Desviación estándar	Contrastes	Post hoc
24a_HGC_2	Soy una persona con iniciativa , me gusta introducir cambios con frecuencia y agilidad, aunque esto me haga salir de mi zona de "confort"	Postgrado	22	4,68	1,323	ANOVA F=0.019*	1-5: p= 0.032* 1-5 (Tukey); p=0.041* (Bonferroni); 1>5 2-5: p=0.009**(Tukey) p=0.010**(Bonferroni) 2>5
		Grado	23	5,09	0,848		
		Postobligatoria	17	4,47	1,179		
		Obligatoria	10	4,60	1,713		
		Sin estudios reglados	2	2,00	1,414		
		Total	74	4,68	1,294		
24a_HGC_3	Soy constante en el tiempo y persistente cuanto me propongo una meta	Postgrado	22	4,64	1,399	Kruskal-Wallis X2=0.536 N.S	
		Grado	23	5,00	1,128		
		Postobligatoria	17	4,71	1,160		
		Obligatoria	10	5,40	0,699		
		Sin estudios reglados	2	3,50	3,536		
		Total	74	4,84	1,261		
24a_HGC_4	En general, soy optimista, relativizo los problemas y considero los errores como oportunidades de aprender	Postgrado	22	4,73	1,162	Kruskal-Wallis X2=0.477 N.S	
		Grado	23	4,65	1,434		
		Postobligatoria	17	4,76	1,033		
		Obligatoria	10	5,40	0,966		
		Sin estudios reglados	2	3,50	3,536		
		Total	74	4,77	1,277		
24a_HGC_5	Haga lo que haga, tengo fe y seguridad en mí mismo/a y en lo que conseguiré	Postgrado	22	4,36	1,136	Kruskal-Wallis X2=0.350 N.S	
		Grado	23	4,65	1,071		
		Postobligatoria	17	4,35	0,996		
		Obligatoria	10	5,10	0,738		
		Sin estudios reglados	2	3,50	3,536		
		Total	74	4,53	1,125		
24a_HGC_6	Suelo alternar momentos de estabilidad y momentos de cambio en que hago	Postgrado	22	3,91	1,269	ANOVA F=0.150 N.S	
		Grado	23	4,52	1,310		
		Postobligatoria	17	4,35	0,862		
		Obligatoria	10	4,40	1,430		
		Sin estudios reglados	2	2,50	2,121		
		Total	74	4,23	1,267		
24a_HGC_8	Soy una persona apasionada con las cosas que hago, normalmente me automotivo para avanzar y trabajar día a día.	Postgrado	22	4,77	1,270	Kruskal-Wallis X2=0.034 *	4 (Rango 53.40)>3 (Rango 30.41) p=0.048*
		Grado	23	5,09	0,949		
		Postobligatoria	17	4,59	1,121		
		Obligatoria	10	5,70	0,675		
		Sin estudios reglados	2	3,00	2,828		
		Total	74	4,23	1,267		

(Continuación Tabla 6.3)

		Total	74	4,91	1,184	
24a_HGC_9	Generalmente soy resistente al estrés y a la tensión que conlleva mi trabajo; mantengo la calma cuanto me enfrento a un problema difícil en mi empresa	Postgrado	22	3,73	1,352	Kruskal-Wallis X ² =0.080 N.S
		Grado	23	4,65	1,229	
		Postobligatoria	17	3,88	0,857	
		Obligatoria	10	4,70	1,418	
		Sin estudios reglados	2	3,50	3,536	
		Total	74	4,18	1,328	
24a_HGC_10	Normalmente, me adapto con flexibilidad y replanteo la estrategia cuando las cosas no salen como esperaba	Postgrado	22	4,23	1,193	Kruskal-Wallis X ² =0.092 N.S
		Grado	23	4,78	0,998	
		Postobligatoria	17	4,12	1,317	
		Obligatoria	10	5,20	1,033	
		Sin estudios reglados	2	3,50	3,536	
		Total	74	4,49	1,252	
24a_HGC_12	Me cuesta afrontar la incertidumbre y los problemas imprevistos	Postgrado	22	3,32	1,673	Kruskal-Wallis X ² =0.934 N.S
		Grado	23	2,91	1,474	
		Postobligatoria	17	3,18	1,015	
		Obligatoria	10	3,30	2,003	
		Sin estudios reglados	2	3,00	2,828	
		Total	74	3,15	1,523	
24a_HGC_13	Los importantes riesgos que a menudo debo afrontar en mi empresa me provocan mucho estrés	Postgrado	22	3,36	1,497	ANOVA F=0.940 N.S
		Grado	23	3,04	1,331	
		Postobligatoria	17	3,00	1,275	
		Obligatoria	10	3,20	1,874	
		Sin estudios reglados	2	3,00	2,828	
		Total	74	3,15	1,449	
24a_HGC_16	El temor a fracasar en mi empresa es algo que siempre está presente	Postgrado	22	3,14	1,552	Kruskal-Wallis X ² =0.308 N.S
		Grado	23	3,43	1,441	
		Postobligatoria	17	2,76	1,091	
		Obligatoria	10	3,60	2,319	
		Sin estudios reglados	2	1,50	0,707	
		Total	74	3,16	1,553	
24a_HGC_17	El día a día me hace ser consciente de que siempre hay algo que aprender	Postgrado	22	5,23	1,232	Kruskal-Wallis X ² =0.609 N.S
		Grado	23	5,43	0,843	
		Postobligatoria	17	5,18	0,883	
		Obligatoria	10	5,60	0,699	
		Sin estudios reglados	2	3,50	3,536	
		Total	74	5,28	1,079	

(Continuación Tabla 6.3)

24a_HGC_18	Me implico a fondo en mis objetivos del día a día	Postgrado	22	4,86	1,125	Kruskal-Wallis X ² =0.271 N.S	
		Grado	23	5,09	1,203		
		Postobligatoria	17	4,76	1,251		
		Obligatoria	10	5,50	0,972		
		Sin estudios reglados	2	3,50	3,536		
		Total	74	4,96	1,243		
24b_HGC_20	Me gusta hacer planificaciones semanales, ir adaptando mi plan estratégico día a día, de acuerdo con las necesidades y circunstancias que van surgiendo	Postgrado	22	4,00	1,690	ANOVA F=0.805 N.S	
		Grado	23	4,35	1,465		
		Postobligatoria	17	4,18	1,286		
		Obligatoria	10	4,30	2,111		
		Sin estudios reglados	2	3,00	2,828		
		Total	74	4,16	1,596		
24b_HGC_21	Soy práctico/a, pienso en soluciones no en problemas	Postgrado	22	4,68	1,427	Kruskal-Wallis X ² =0.119 N.S	
		Grado	23	4,78	1,204		
		Postobligatoria	17	4,53	0,874		
		Obligatoria	10	5,50	0,972		
		Sin estudios reglados	2	3,50	3,536		
		Total	74	4,76	1,269		
24b_HGC_24	Me gusta trabajar en equipo con el personal de mi empresa	Postgrado	22	4,59	1,260	ANOVA F=0.048*	N.S Tukey y Bonferroni entre parejas
		Grado	23	4,65	1,434		
		Postobligatoria	17	4,35	1,656		
		Obligatoria	10	3,20	1,874		
		Sin estudios reglados	2	2,50	2,121		
		Total	74	4,31	1,578		
24b_HGC_27	Suelo tener en cuenta las normas sociales y culturales (costumbres tradiciones, etc.) y persona con las que trabajo	Postgrado	22	4,55	1,405	Kruskal- Wallis X ² = 0.033*	N.S las diferencias entre grupos
		Grado	23	5,00	1,000		
		Postobligatoria	17	4,24	0,970		
		Obligatoria	10	5,40	0,843		
		Sin estudios reglados	2	3,00	2,828		
		Total	74	4,69	1,227		

(Continuación Tabla 6.3)

24b_HGC_30	Prefiero ejercer un liderazgo compartido con persona con las que mes siento compenetrado/a	Postgrado	22	4,59	1,501	ANOVA F=0.051 N.S
		Grado	23	4,48	1,238	
		Postobligatoria	17	4,18	1,380	
		Obligatoria	10	5,10	1,101	
		Sin estudios reglados	2	2,00	1,414	
		Total	74	4,46	1,397	
24b_HGC_31	Al ejercer el liderazgo, me parece fundamental rodearme de persona con n mucho talento	Postgrado	22	4,95	1,397	ANOVA F=0.210 N.S
		Grado	23	4,57	1,472	
		Postobligatoria	17	4,12	1,409	
		Obligatoria	10	5,00	1,700	
		Sin estudios reglados	2	3,00	2,828	
		Total	74	4,59	1,516	
24b_HGC_32	Me gusta tomarme el tiempo necesario para escuchar y comprender a mis clientes(as) y persona con las que trabajo	Postgrado	22	5,00	1,195	Krustal-Wallis X2=0.216 N.S
		Grado	23	5,39	0,722	
		Postobligatoria	17	4,94	1,088	
		Obligatoria	10	5,60	0,966	
		Sin estudios reglados	2	3,50	3,536	
		Total	74	5,15	1,119	
24b_HGC_33	Soy capaz de captar las necesidades de mis clientes(as) e incorporarlas a mi proyecto empresarial	Postgrado	22	4,91	1,231	Krustal-Wallis X2=0.509 N.S
		Grado	23	5,04	1,022	
		Postobligatoria	17	4,94	1,029	
		Obligatoria	10	5,50	0,972	
		Sin estudios reglados	2	3,50	3,536	
		Total	74	5,00	1,170	

Fuente: Elaboración propia a través del SPSS

Nota: N.S=No significativa

Los resultados de los análisis señalaron medias más elevadas para los emprendedores/as con estudios obligatorios en 15 ítems, seguidos de los que tenían estudios de grado en 4 ítems y por último en 2 ítems los que tenían estudios de postgrado. Los datos sobre niveles medios más altos en las competencias de los emprendedores/as con estudios obligatorios sugieren la posible vinculación de estas con otras competencias adquiridas a lo largo de la vida o intrínsecas a los propios emprendedores/as, no estando ligadas directamente a la formación adquirida.

El análisis del variable nivel de formación implica el rechazo de la H_0 , para los ítems 2, 8, 24 y 27 con los siguientes niveles de significatividad:

- “Soy una persona con iniciativa, me gusta introducir cambios con frecuencia y agilidad, aunque esto me haga salir de mi zona de “confort” (ítem 2). ANOVA $F=0.019^*$ sig. Comparaciones ad hoc: 1-5: $p=0.032^*$ sig. (Tukey); $p=0.041^*$ sig. (Bonferroni); 1(Posobligatorios) $>$ 5(sin estudios); 2-5: $p=0.009^{**}$ sig. (Tukey) $p=0.010^{**}$ sig. (Bonferroni) 2 (grado) $>$ 5(sin estudios)
- “Soy una persona apasionada con las cosas que hago, normalmente me automotivo para avanzar y trabajar día a día “(ítem 8). Krustal-Wallis $X^2=0.034^*$ sig. Comparaciones ad hoc: 4 (obligatorios), Rango 53.40 $>$ 3 (postobligatorios, Rango 30.41. $p=0.048^*$ sig.
- “Me gusta trabajar en equipo con el personal de mi empresa (ítem 24)” $F=0.048^*$ sig. Comparaciones ad hoc no significativas en Tukey y Bonferroni.
- “Suelo tener en cuenta las normas sociales y culturales (costumbres tradiciones, etc.) y persona con las que trabajo” (ítem 27) Krustal- Wallis $X^2=0.033^*$ sig. Comparaciones ad hoc no significativas.

2. LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE LA CARRERA

Las competencias de gestión de la carrera, las cuales se consolidan en la gestión del proyecto profesional/vital a lo largo de la carrera (Capítulo 3), permiten analizar el proceso de adquisición y consolidación del mismo, a través de las variables y dimensiones que lo conforman. Se presentan en los subepígrafos siguientes los resultados del proceso de investigación que se ha llevado a cabo a través de las distintas muestras y técnicas que se han utilizado en el estudio.

2.1. LA ADQUISICIÓN DE LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE LA CARRERA (E3 Y E2)

En el desarrollo de las competencias de carrera se constata la importancia que generaba el conocimiento de diferentes culturas, a la hora de analizar de diferente forma otras oportunidades, y transportarlas a las ideas de uno mismo. Se plantea como una experiencia muy enriquecedora para el rol del emprendedor.

Manuel, emprendedor consolidado: *Si, sobre todo, creo que es interesante, y muy interesante viajar.*

Manuel, emprendedor consolidado: *Porque ves otras cosas, otras culturas, otra forma de hacer las cosas, incluso la comida diferente. Y, parece que no, pero eso te da muchísimas ideas que luego puedes aplicar en tu país. Londres es una ciudad que si sabes inglés puedes moverte, es una ciudad estupenda para trabajar en el sentido de que valoran mucho que puedas tratar con clientes con clientes internacionales, valoraban mucho el tema de que yo supiera español para trabajar con gente sobre todo de latino-américa. De hecho nosotros desarrollamos en la empresa en la que estaba antes como socio, un área que se llama performance marketing porque vimos que funcionaba en el Reino Unido y en España todavía no estaba apenas desarrollado y nosotros entramos en el mercado precisamente, con cosas que habíamos visto en otros países.*

La experiencia de la carrera emprendedora juega un papel importante a la hora de gestionar problemas y soluciones en el negocio. El papel que ha ejercido la formación a través de la formación reglada se cuestiona, y se enfatiza la importancia de la experiencia adquirida a través del contacto con distintas culturas:

Benito, emprendedor en transición: *Esa formación universitaria hay que desaprenderla... para mí eh... porque sólo te enseñan unos "corsets" que no son la realidad de un sitio donde tienes que encajar, no es la realidad. Lo que sí que he aprendido es viajando y participando en rehabilitación en diferentes países, no tanto en diferentes centros...*

En la toma de decisiones ejercen un papel relevante la experiencia de la vida a través de distintos lugares que se han visitado, así como las personas que se han ido conociendo. El conocimiento de gestión con las administraciones públicas y el trato con la gente resultan relevantes como factores claves a la hora de tomar decisiones. Al mismo tiempo se percibe que la autoeficacia de la gestión del proyecto a la hora de tomar decisiones:

Investigadora: *¿Y tú crees que la competencia de emprender se puede adquirir?*

Fernando, emprendedor consolidado: *Yo bajo mi punto de vista la he ido adquiriendo a lo largo de mi vida, por los sitios que he ido pasando por las personas que he ido conociendo... han pasado muchas cosas cuando te decides a emprender.*

Investigadora: *Por la experiencia.*

Fernando, emprendedor consolidado: *Yo creo que un poco la experiencia de vida, la idea. Porque yo como administrativo sí que es cierto que controló mucho el funcionamiento de las administraciones públicas, pero mi mentalidad no ha ido enfocada para que me facilite el emprendimiento. El tratamiento con las personas sí. Al trabajar en asociaciones he gestionado mucho el tema de personal, y eso sí se nota a la hora de emprender porque tienes mucho contacto con la gente. Puedes conocer gente de muchos tipos de muchas formas...*

Fernando, emprendedor consolidado: *Cuando me devolvió el proyecto me dijo que no tenía que tocar nada. Yo entendí que tenía suficiente capacidad para elaborarlo y no necesitaba guía.*

Entre las competencias de carrera que se echan de menos, figura la posibilidad de usar modelos de referencia, a través del análisis de la carrera de otros emprendedores que pudiesen servir de guía, teniendo en cuenta la trayectoria laboral/profesional (Capítulo 7). Los modelos de referencia sientan las bases a la hora de ejercer el negocio. Se observa la relevancia de los modelos teóricos unidos a los modelos prácticos.

Ambos aspectos exigen una preparación técnica que requiere tiempos pero sirve de modelo para aprender a gestionar nuevos negocios. El análisis de las competencias de otros emprendedores serviría como base para sentar programas de formación en futuros emprendedores. Incrementar los eventos *networking*, donde los emprendedores/as compartieran sus experiencias sería una iniciativa a tener en cuenta en estos programas.

Manuel, emprendedor consolidado: *Yo creo que el tema del emprendimiento tiene que ver mucho con el tema del deporte. Tu puedes leer manuales, puedes estar muy informado de cuáles son las técnicas, pero sino lo practicas, la verdad es que...Tú puedes leer un montón de libros de fútbol, pero no quiere decir que seas un buen futbolista, es un poco como leer un montón de tratados de música, pero no tienes porqué ser un buen pianista. En el emprendimiento hay que tener una base teórica, pero sobre todo hay que echarle muchísimas horas. Y lo que sí que eché en falta, y eso es lo que estamos en Capazia luchando precisamente por eso, es el tema de contar con la experiencia de emprendedores que ya han pasado por eso.*

Entre las competencias de gestión de la carrera emprendedora se enfatiza en las propias de las persona, generadas a través de las actitudes personales y la toma de conciencia, y las que se podían aprender.

Carlota, emprendedora consolidada: *Habrá unas actitudes que sean personales, de la propia persona y hay otras que sí que se pueden aprender...pero no es ya a nivel tanto físico, ni psíquico, sino poseer ciertas capacidades como autogestión, como colocarte. No es lo mismo yo que tengo buenas capacidades de autogestión como gente que no la tiene. Y que a lo mejor su nivel...Hay gente que puede tener una discapacidad menos grave, y no tiene esa capacidad de autogestión.*

Los resultados de la adquisición de las habilidades de negociación señalan el proceso de adquisición de las competencias de carrera, a través de la experiencia. El hecho de hablar con mucha gente permite ~~la~~ valorar la existencia de oportunidades, gestionarlas y tomar las decisiones oportunas

Valentín, emprendedor en transición: *Entonces, eso se aprende...esto te lo enseña la vida.*

Investigadora: *¿Dónde aprendiste a hacer eso, a negociar?... porque no es fácil.*

Valentín, emprendedor en transición: *En la negociación, hay un componente muy importante de tiempo. Si tú hablas con mucha gente...es hablar con mucha gente. Siempre llegar... La gente sabe hasta dónde puede llegar. Unos llegan más otros menos. Hay un componente importante de tiempo y luego hay un componente psicológico para tratar, pero que eso lo aprendes...*

Investigadora: *¿Lo aprendes hablando? ¿Quién te lo ha enseñado?*

Valentín, emprendedor en transición: *Yo soy mayor ya, tengo 44 años. Pero, tienes una necesidad. Yo me di cuenta de las posibilidades que tenía. Llegué a un sitio y hacer ese trabajo. Si yo hubiera hecho ese trabajo para mí, o para otra empresa...Porque al contrario, yo al año y medio me fui a la calle. Pero yo a esta empresa le ahorré 80.000 euros. Si yo encuentro un cliente y le ahorro el 10%, es que sigue ahorrando 70.000 euros y yo me gano 10.000 por dos meses. Pues da igual por dos meses.*

Valentín, emprendedor en transición: *Entonces, eso se aprende...esto te lo enseña la vida.*

2.2. LA VISIÓN TÉCNICA DE LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE LA CARRERA (T1)

Desde el punto de vista de los técnicos/as resultan significativas: la coexistencia de competencias emprendedoras y competencias de carrera a la hora de emprender, las cuales entran en juego en el emprendimiento; la necesidad de potenciar las competencias a través del tiempo y la formación; y el hecho de que ambas, las competencias emprendedoras y las competencias de carrera, se adquieren a lo largo de la vida.

Técnica 3: Las habilidades de trabajo en equipo, productividad, gestión del tiempo y mil cosas que son necesarias. Nosotros por ejemplo desde aquí potenciamos mucho que esas competencias de trabajo se potencien y se adquieran pero no sólo para emprender, sino para ser emprendedor en tu puesto de trabajo. Eso es algo que hoy se está potenciando en todos los profesionales. Son cosas que se van adquiriendo con el tiempo y la formación...Yo creo que necesitan también mucha parte de capacitación en habilidades y competencias emprendedoras.

En el análisis de las competencias de carrera resultan relevantes: la formación como factor clave a la hora de llevar a cabo en el emprendimiento, y las habilidades en la gestión de las redes sociales, las cuales se presentaron como requisito para gestionar las competencias de la carrera. Al mismo tiempo se enfatiza en el hecho de que la discapacidad no es un factor excluyente, depende mucho de la formación y la experiencia previa a la hora de iniciar un negocio, y en el hecho de que estas competencias se adquieren a lo largo de la vida:

Técnica 1: Porque una persona puede tener una discapacidad, se ha dedicado a formarse, sabe perfectamente utilizar las redes sociales, sabe cómo tener opciones de trabajo...Entonces a lo mejor una persona que tiene discapacidad y no ha desarrollado esas habilidades necesitan mucho un seguimiento y una orientación a la hora de cómo hacer un currículum o como ponerse en contacto a su alrededor..., con lo cual yo desde mi punto de vista haría más hincapié en si tienen la formación o la experiencia en saber hacia dónde se van a dirigir que realmente si tienen o no algún tipo de discapacidad. Desde mi punto de vista, es la sensación.

Investigadora: ¿Consideras que la competencia de emprender se puede aprender, construir, a través de la formación? ¿Cómo consideras?

Técnica 1: Sí. Entonces creo que en ese sentido que es algo que tú lo vas desarrollando a lo largo de toda tu vida.

2.3. LAS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS EN EL MARCO DE LAS COMPETENCIAS DE CARRERA

La variedad de las posibilidades que ofrecen los distintos negocios exige el análisis de las condiciones y perspectivas hacia el ejercicio de estas competencias específicas en cada negocio. Al mismo tiempo la valoración de la experiencia y formación en el sector del negocio permite un análisis del mismo, desde la

variabilidad de los informantes que han participado en el estudio. Se presenta en los apartados siguientes una descripción y valoración de las competencias en los negocios, así como una aproximación al desempeño en los negocios.

2.3.1. CONDICIONES Y FACILITADORES DE LAS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS (E3)

Entre las competencias en el negocio resulta significativo el conocimiento del mismo y la evaluación de los procesos que se están llevando a cabo. Juan, emprendedor en transición, cuando describe su proyecto se siente seguro de sí mismo desde el enfoque de su trabajo y la claridad de la evaluación de los procedimientos que requiere su proyecto:

Investigadora: *¿En el enfoque que estáis dando a vuestro trabajo?*

Juan, emprendedor en transición: *Tenemos clarísimo como se trabaja, cuáles son los evaluadores.*

Uno de los factores que facilitan el negocio es el interés por el producto. Este se percibe en Juan (emprendedor en transición) y Paloma (emprendedora consolidada). Ambos comparten el interés por el producto y todos los aspectos que lo rodean. También las experiencias adquiridas en el producto del negocio resultan significativas.

Investigadora: *¿Te gustan mucho los perros?*

Paloma, emprendedora consolidada: *Muchísimo. Entonces yo trato a sus perros “superbién” y me dijo “mira, un cachorro quiero que sea para tí”. Y eso fue una cliente.*

Juan, emprendedor en transición: *Ese perrito ya me marcó mucho, me enseñó mucho lo que era la empatía, el estar con él, atenderlo. Yo siempre he ido con... siempre me ha gustado como aprendían les enseñaba la casa, a asomarse al balcón, a que miraran a ver quién entraba. Una vez íbamos a casa de mis suegros y...entonces apareció un pitbull en el patio de al lado. Conseguí hacerme con el perro, yo creo que ese perro había peleado y había conseguido escaparse, estaba herido y además llevaba un lío mental. Lo cogí, al perro, con el lazo de mi perro. Lo cogí y estuve con él un rato tranquilizándole. Entonces llegó la policía e intenté convencerles de que no lo sacrificaran porque no era mal perro porque me había dejado cogerlo. Lo había sacado de una pelea y si hubiera sido mal perro me hubiera mordido, pero en ningún momento se giró. Yo le dije al policía que no le iba a dar ningún problema y me dijo “si consigues que suba a la furgoneta sin dar ningún problema me lo quedo”. El perro subió y se lo quedaron.*

Se evidenciaron competencias prácticas eficaces en el mercado laboral como: el abaratamiento de costes, la negociación, la atención personalizada al cliente y las relaciones con otros proveedores del mercado.

Paloma, emprendedora consolidada: *Es lo más caro. Entonces, pues eso. Competencia... Tiendas hay muchas, ¿pero cómo compito yo? Yo no puedo competir con precios. Intento ponerlo más barato, aunque sea cinco céntimos porque visualmente cambia. La gente por cinco céntimos...*

Paloma, emprendedora consolidada: *Visualmente. Entonces, ¿cómo compito yo? Si todos vendemos lo mismo con precio parecido, ¿cómo compito yo? Con consejos. A mí me pueden llamar y preguntarme “¿cómo lo hago?, ¿cómo uso el champú?”*

Paloma, consolidada: *Claro, a veces me llaman por cosas que no tienen... Igual me llaman y no lo sé, pero yo compito con todo mi contacto personal.*

Paloma, emprendedora consolidada: *Entonces, pues eso. Competencia... Tiendas hay muchas, ¿pero cómo compito yo? Yo no puedo competir con precios. Intento ponerlo más barato, aunque sea cinco céntimos porque visualmente cambia. La gente por cinco céntimos...*

Paloma, emprendedora consolidada: *"Mira pues este producto, te lo mando". Y es eso, negociar siempre el precio, porque la gente online, como no te ven siempre desconfían.*

Paloma, emprendedora consolidada: *Bueno, los proveedores, algunos proveedores son peluqueros famosos y llega un momento que con ellos haces una cierta amistad, con lo cual me permite preguntarles "oye, mira, que me preguntan que el perro..." y ya me dicen y así llegamos un poco más allá.*

Investigadora: *¿Controlas el inglés escrito y hablado también?*

Paloma, emprendedora consolidada: *Sí, sí.*

Investigadora: *Uy, qué suerte.*

Paloma, consolidada: *Tengo el título este, el FIRST.*

Investigadora: *Eslovaquia? ¿Qué idioma hablan allí?*

Paloma, emprendedora consolidada: *Inglés perfectamente, mejor que nosotros.*

El ejercicio del negocio emprendedor se presenta como un factor para optimiza su calidad. En el caso de las personas con discapacidad/diversidad funcional, la capacidad de gestión de páginas Web es un recurso a tener en cuenta, así como la descentralización de tareas y funciones para operar en el negocio:

Investigadora: *¿Y quién te lleva la contabilidad?*

Paloma, emprendedora consolidada: *Eso me lo lleva un gestor. Eso a tanto no llevo, pero las facturas las hago yo.*

Investigadora: *¿En ordenador o a mano?*

Paloma, emprendedora consolidada: *En ordenador, todo a ordenador.*

Investigadora: *¿Manejas el ordenador bien, con el ratón?*

Paloma, emprendedora consolidada: *Sí, con todo. Por ejemplo la página web que tengo lleva página web, almacenaje y facturación. O sea el mismo programa...*

Investigadora: *La misma aplicación lo lleva todo.*

Paloma, emprendedora consolidada: *Lo lleva todo.*

Investigadora: *¿Y eso cómo...?*

Paloma, emprendedora consolidada: *Hay plantillas en las páginas web...*

Investigadora: *La plantilla te lo hace todo, ¿no?*

Investigadora: *La gestión de la página web que te la harán...*

Paloma, emprendedora consolidada: *No, yo me la hago.*

Investigadora: *¿Lo haces tú? ¿Has aprendido?*

Paloma, emprendedora consolidada: *Sí. Lo hago yo.*

El respeto de las normas y principios morales se manifiesta como aspecto a tener en cuenta en el ejercicio del negocio de ventas:

Paloma, emprendedora consolidada: *Sí y hay que tener principios morales. Que si estoy vendiendo una cosa que no es necesaria es como si te estoy estafando.*

La misma informante, Paloma, emprendedora consolidada, describe el proceso de adquisición de competencias personales en el negocio que ejerce. Entre estas señala: el trato con los clientes, la experiencia en marketing en un trabajo anterior en la radio, la observación de los procedimientos y tareas, las conversaciones con otros proveedores y el rol que ejerce en su condición particular de discapacidad al saber dirigir todo lo que gira a su alrededor:

Paloma, emprendedora consolidada: *He aprendido un montón de cosas de perros que no sabía. Gracias a mi negocio un cliente me ha regalado otro perro por ser yo, un poco en agradecimiento a como soy yo con los animales, que soy como si fueran mis hijos.*

Paloma, emprendedora consolidada: *No. Tienes tú que llenar y hacer publicidad. Eso me viene bien porque yo hacía guiones de radio, entonces me viene bien para hacer publicidad a mi página web.*

Investigadora: *¿Y en qué consistían los guiones de radio?*

Paloma, emprendedora consolidada: *Eran concursos, preguntas con respuestas, siempre tenía buen humor. Es que yo siempre he tenido buen sentido del humor, que lo he heredado de mis padres, sobre todo de mi padre, que es quien tiene más sentido del humor. La gente se reía mucho con mis guiones y eso ahora lo aplico a mis ventas...*

Paloma, emprendedora consolidada: *Pues eso lo aprendí en mi época de escribir guiones. He aprendido a eso, a hacer facturas, a los bancos, a tratar con gente que tiene conocimientos de peluquería, a manejarme internacionalmente... Pero he aprendido...*

Investigadora: *¿Y cómo has aprendido a hacer estudios de mercado, planes de empresa...?*

Paloma, emprendedora consolidada: *Hablando con gente. ¿A ti qué te gusta comprar? Pues yo compro esto, yo compro lo otro... La gente compra mucho más esto que lo otro. He aprendido nutrición perruna, lo que es bueno para el perro, lo que puede comer... Por eso he estudiado y aprendido poco a poco.*

Paloma, emprendedora consolidada: *Aprendí todo, porque yo siempre me fijaba en todo, soy una persona que se fija mucho en las cosas. Yo me fijaba mucho en lo que hacía mi madre, cómo lo hacía...*

Investigadora: *Y así has podido enseñar a la otra persona?*

Paloma, emprendedora consolidada: *A la otra persona le preguntaba cómo hacer las croquetas, como hacer...*

Investigadora: *Es una experiencia importante, el haber tenido a una persona a tu cargo, saber dirigir?*

Paloma, emprendedora consolidada: *Claro, porque estoy acostumbrada a mandar, siempre con cariño. Estoy acostumbrada porque lo tengo que hacer todos los días y se aprende.*

Investigadora: *¿Se aprende?.*

Paloma, emprendedora consolidada: *Se puede aprender.*

Investigadora: *¿Y qué es lo que te ha ayudado a aprender? ¿Algún modelo que has seguido?*

Paloma, emprendedora consolidada: *No. La necesidad. Si yo tengo que hacer una cosa, hay una persona que me la hace. La gente me lo dice, que yo soy muy perfeccionista. Me gusta todo perfecto, es la imagen que doy fuera. Soy muy perfeccionista.*

Entre las competencias personales, Manuel enfatiza la importancia de no equivocarse como un aspecto relevante a tener en cuenta. La planificación concreta y clara sobre el negocio y las formas de gestión contribuiría a optimizar la gestión del negocio:

Investigadora: ¿Qué es lo que sabes y en qué crees que tú destacas como emprendedor?

Manuel, emprendedor consolidado: *Yo creo que más que lo que sé, es... más saber lo que no se debe hacer. Es decir, parece que no pero muchas veces desde mi punto de vista lo que es determinante para que un negocio vaya bien es no meter la pata. Es decir, muchas veces, y no me pasa eso a mí le pasa a muchas personas.*

Entre las competencias personales del negocio se destacan las habilidades sociales, la imagen, y las estrategias del negocio:

Benito emprendedor en transición: *Mi comunicación y mi imagen, no mi imagen frontal, pero sí en la forma en que yo pueda enseñar los procesos anatómicos que hacen falta para realizar alguna de las actividades. Yo te enseño a pasarte a una cama, primero te explico cómo se hace, luego te enseño como lo hago, y luego te enseño como tú lo haces. Es la forma de que tú aprendas, yo creo.*

La autorreflexión de las competencias personales pone de manifiesto la autoeficacia en su negocio y la satisfacción personal en desarrollo del trabajo que se lleva a cabo. Se presentan los resultados en las palabras de Benito, emprendedor en transición:

Benito, emprendedor en transición: *A lo mejor la huella o no sé, poder contribuir en algo a alguien, no desde el punto de vista del misionero, que también es muy respetable. Pero yo por suerte tengo otras habilidades y si esas habilidades pueden servir para que alguien tire para adelante, o para que alguien...*

La descripción de las competencias que se ejercen en el negocio, forma parte del aprendizaje adquirido a lo largo de la vida y las experiencias que conlleva. Benito, emprendedor en transición, describe algunas experiencias referentes a la propia base de su negocio y a la puesta en práctica de habilidades de comunicación, concretamente de la competencia en hablar en público, la cual necesita ponerla en práctica día a día en su negocio:

Benito, emprendedor en transición: *Lo que sí que he aprendido es viajando y participando en rehabilitación en diferentes países, no tanto en diferentes centros... Y he podido a base de estar mucho con la gente y hablar mucho con la gente... aprender perspectivas diferentes que son las que intento aplicar en este proyecto...*

Benito, emprendedor en transición: *El trabajo como tú has dicho, ha ido creciendo. Es decir, yo me he ido nutriendo de los alumnos, yo he ido aprendiendo de los alumnos. Igual que en cada centro de rehabilitación me han dado unas cosas porque la realidad de cada sitio es diferente, la realidad de cada alumno es diferente. Entonces me he alimentado para poder seguir trabajando con nuevos alumnos de una forma más*

completa...Pues todo porque hasta ahora lo que he ido aprendiendo lo he ido aprendiendo sobre la marcha, porque lo necesitaba.

Benito, emprendedor en transición: *Lo mejor el haber participado aquí en la nave el año pasado en octubre en unas jornadas que se llaman IGNITE que son charlas. Si he hablado en público muchas veces. Pero esa fue especial porque no hablaba con personas hablaba con una masa de gente. Normalmente otras charlas que he hecho o que he participado hablas con una persona o escoges a alguien entre el público y hablas con esa persona y las demás escuchan. Pero en este Ignite tenías que hablar con una masa de gente y con cámaras que están llevando tu video a youtube. Entonces tienes que hablar con la gente que va a verlo en un futuro. Es una comunicación diferente y yo no la había hecho nunca, entonces me golpeó fuerte.*

Benito, emprendedor en transición: *Y he podido a base de estar mucho con la gente y hablar mucho con la gente... aprender perspectivas diferentes que son las que intento aplicar en este proyecto...*

Paloma, emprendedora consolidada, alude en su discurso a los procesos que ha seguido para aprender lo que necesitaba en su negocio. Entre las estrategias utilizadas señala el interés mediado por la necesidad y el negocio, y la comunicación con los demás.

Paloma, emprendedora consolidada: *He aprendido un montón de cosas de perros que no sabía. Gracias a mi negocio un cliente me ha regalado otro perro por ser yo, un poco en agradecimiento a como soy yo con los animales, que soy como si fueran mis hijos.*

Investigadora: *¿Has aprendido con la vida?*

Paloma, emprendedora consolidada: *Sí. He aprendido. Es que era eso o... No había más remedio.*

Investigadora: *¿Y eso cómo lo has aprendido, Paloma?*

Paloma, emprendedora consolidada: *Pues sobre la marcha. A moverme en los bancos he aprendido por necesidad.*

Paloma, emprendedora consolidada: *¿Para mi trabajo qué he tenido que aprender? Sobre todo a tener paciencia con el trato a gente extraña, el trato social, he tenido que aprender muchísimo trato social, muchísima paciencia, que te cuenten tu vida, que te cuenten tu perro, todo. He aprendido a tener más paciencia, he aprendido a escuchar mucho a la gente. A nivel personal y psicológico a aguantar, que te digan cosas que no quieres oír, a competir para ponerte en tu sitio. A nivel de habilidades así del día a día del trabajo, pues la contabilidad, hacer cuentas. "Ahora vamos a pedir esto", pues esto lo gestionamos así, no has devuelto este recibo... A gestionar con los proveedores también mejores precios, a conseguir más descuento para así yo poder competir.*

Investigadora: *¿Y cómo has aprendido a hacer estudios de mercado, planes de empresa...?*

Paloma, emprendedora consolidada: *Hablando con gente. ¿A ti qué te gusta comprar? Pues yo compro esto, yo compro lo otro... La gente compra mucho más esto que lo otro. He aprendido nutrición perruna, lo que es bueno para el perro, lo que puede comer... Por eso he estudiado y aprendido poco a poco. Aprendí todo, porque yo siempre me fijaba en todo, soy una persona que se fija mucho en las cosas. Yo me fijaba mucho en lo que hacía mi madre, cómo lo hacía...*

Por otra parte, Benito, emprendedor en transición, señalaba dos hechos relevantes en la adquisición de las competencias relevantes para su negocio: el papel que ejerció su padre en el aprendizaje de la gestión

económica de la empresa y las prácticas de oratoria y proyección de voz, las cuales han contribuido a incrementar la autoconfianza y la autoeficacia como emprendedores.

Benito, emprendedor en transición: *entonces mi formación más útil para mí ha sido lo que me he sentado con mi padre y me ha enseñado como iban las cuentas en la realidad.*

Benito, emprendedor en transición: *Estando en Galicia, estuve trabajando con una persona que trabajaba oratoria y proyección de la voz, porque a mí mi voz nunca me ha triunfado demasiado, y mi forma de proyectarla tampoco, y además al tener una lesión de tetraplejía no manejas tú el diafragma tan bien como lo manejarías estando de pie, entonces no me ha gustado como he proyectado la voz. Trabajar con esta persona me ha llevado a que todo lo que necesito lo tengo, pero hay que prepararlo.*

La autoeficacia en la comunicación se presentó como una competencia personal en el desarrollo del negocio:

Benito, emprendedor en transición: *Habilidades de comunicación en cuanto a gestión de independencia o habilidades de imagen en cuanto a ímpetu vital, por ejemplo como lo que has dicho. Si en esta charla a lo mejor, yo te expongo cuáles son mis momentos en la vida y tú me dices: “esto me ha valido para abrir los ojos”. Porqué si este chaval ha empezado a vivir en Polonia... yo puedo ir a la India”.*

El desarrollo de un proyecto personal como el de Juan, emprendedor en transición, que requiere el uso del sentido visual para realizar la mayor parte de las tareas, ha supuesto desarrollar otras competencias personales como las destrezas del negocio, para hacer frente a las competencias del propio negocio. En su discurso excluye la autogestión económica como tarea propia y la centraliza en el entrenamiento de perros.

Juan, emprendedor en transición: *...Tengo mucha memoria...*

Juan, emprendedor en transición: *En el proyecto yo me veo que voy a estar entrenando perros. No me veo ni llevando el ordenador ni haciendo otra cosa.*

2.3.2. PERSPECTIVAS EN EL DESEMPEÑO DE LAS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS (E2)

En el desarrollo del proyecto emprendedor juega un papel importante el desempeño de roles dentro de la empresa. En el caso de Cándido, emprendedor en transición, se constata la transferencia de las competencias que ejercía cuando trabajaba en el mismo negocio por cuenta ajena. Se reflejé el aprendizaje mediante la experiencia como tarea clave, así como el aprender de los errores que se van cometiendo.

Investigadora: *Yo por ejemplo no soy emprendedora, ahora estoy formándome en emprendimiento. Siempre he trabajado para la administración, pero para emprender hay que tener ciertas habilidades, ciertas competencias, y más en el trabajo que tú haces que es gestor, autónomo, coordinar personas...Hay que tener ciertas habilidades. ¿Tú crees que todas esas competencias se aprenden? ¿Se adquieren? Cómo se adquieren? ¿En la facultad...?*

Cándido, emprendedor en transición: *No lo sé. Yo es que tampoco sé si soy perfecto en todo eso, y si hago bien todo lo que me estás comentado.*

Cándido, emprendedor en transición: *Yo creo que es tan fácil, o por lo menos a S., que es la que está conmigo en el despacho, le digo: que tratemos a la gente, que llevemos las cosas como cuando nosotros hemos estado trabajando nos hubiese gustado como nos las hubiesen hecho. Yo creo que es tan fácil como eso, es cara al trabajador. Luego cada gestión lo que has aprendido durante todos los años e ir haciendo cosas. Lo que es habilidades sociales, habilidades de liderazgo...*

Investigadora: *A eso me refiero. Ese conjunto de habilidades, ¿cómo las has ido adquiriendo?*

Cándido, emprendedor en transición: *Pues viendo lo que no me gustaban lo que me hiciesen...cuando venía un jefe, ¿qué me hubiese gustado que preguntase? ¿qué me hubiese gustado que dijese? Si me había matado trabajando, ¿cómo me hubiese gustado que me lo agradeciese? Cuando he hecho algo mal y me lo han dicho, creo que es esta la manera de decirlo...Es un poco eso.*

Se presenta la perspectiva de las competencias en el negocio desde el enfoque del aprendizaje a lo largo de la vida, a través de la propia experiencia de los emprendedores/as y partiendo del potencial de cada persona para el desempeño de una profesión. En este contexto las competencias y capacidades juegan un papel relevante en el desempeño de un rol dentro de un negocio, y no resulta excluyente la condición de discapacidad:

Carlota, emprendedora consolidada: *Porque luego, todos los conocimientos referidos a una profesión se pueden adquirir a lo largo del tiempo.*

Investigadora: *¿Cómo se adquiere?*

Carlota, emprendedora consolidada: *Eso lo pueden adquirir otras personas. Yo no creo que un discapacitado sea distinto que uno que no lo es.*

Investigadora: *Y, esas cosas que hay que enseñarse, ¿cómo las adquirimos?*

Carlota, emprendedora consolidada: *Yo que sé, un panadero por ejemplo puede aprender a hacer pan, pero si no es voluntarioso, si no es constante, no puede...Hay cosas que sí que puede aprender.*

Carlota, emprendedora consolidada: *Que cada trabajo tiene unas capacidades a desempeñar. Si esa persona tiene esa capacidad, es igual ser psicóloga que ser panadera. Tienes que tener esas cualidades para hacerlas realidad. Cada profesión tendrá su capacidad, sus actitudes. Hay que ser capaces de adquirir esas capacidades.*

Por ejemplo V. que está haciendo periodismo y tiene capacidades de periodista.

Carlota, emprendedora consolidada, soluciona las barreras con las ayudas técnicas para el desempeño de competencias en su negocio que no puede realizar por sí misma:

Investigadora: *El desempeño de tus tareas como psicóloga, ¿cómo ejerces tu trabajo como psicóloga, desde tus ayudas técnicas, porque te han cambiado mucho las condiciones...*

Carlota, emprendedora consolidada: *Si hay alguien exterior, que esa función de desempeño te la va a facilitar..., no tiene por qué ser un discapacitado menos competente. Ya sabes que en el desempeño te buscas. Si te buscas a alguien de fuera que te ayude o te aconseje a encontrar las ayudas técnicas alrededor*

de tu trabajo, a ver lo que necesitas para trabajar. Un desempeño que pueda venir desde fuera, que te lo den hecho a tenértelo que buscar tú.

El conocimiento en el sector del negocio se presenta como un factor facilitador a la hora de ponerlo en marcha. Se enfatiza en la necesidad de conocer el tipo de negocio.

Investigadora: Muy bien. Tú eres del sector de la administración, ¿conoces el sector de la administración para iniciar?

Cándido, emprendedor en transición: Sí.

Cándido, emprendedor en transición: Sí, y además ya te digo, no fue meterme en un negocio con desconocimiento, me metí cuando ya sabía que era el momento. Estuve 7 ó 8 años antes dirigiéndoles. Cuando ya empecé a empecé a pensar, oye porque no cambio ya tenía un conocimiento del sector importante.

Cándido, emprendedor en transición: Vale. Yo creo que cualquier emprendedor o cualquier persona que emprenda en un negocio tiene que conocer la empresa o el negocio. Esa es mi opinión. No te puedes meter en un proyecto sin saber cómo es ese negocio, porque eso es fracaso. Es que ni abrir una panadería, ni abrir un bar. Mucha gente abre un bar y lo cierra. Tienes que conocerlo bien, dicen: "es que parece muy fácil". No, no es tan fácil. Yo no abriría algo que no conozco. Ya te digo, yo me esperé años y cuando ya vi... Los años antes me rondaba hasta que me di cuenta que ya estaba preparado. Yo no creo que tenga nada que ver la discapacidad tiene más que ver el conocimiento del sector.

2.4. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE LA CARRERA EN RELACIÓN CON LOS FACTORES ASOCIADOS Y LA TRAYECTORIA FORMATIVA/LABORAL (E1)

En los siguientes epígrafes se realiza el estudio de las competencias de gestión de la carrera en los emprendedores/as con discapacidad, a través del cuestionario CGCC, en los 81 participantes de la muestra E1, teniendo en cuenta los resultados del proceso de validación y las dos escalas que resultaron en el estudio: "competencias en toma de decisiones" y "competencias de gestión del proyecto vital/profesional" (Sánchez García y Suárez Ortega, 2017). Se analiza la influencia con otros factores asociados como el perfil, el sexo y el nivel de formación, así como la relación con otras variables vinculadas a la trayectoria formativa/laboral de los emprendedores/as como la experiencia y la formación en el sector profesional.

2.4.1. FACTORES ASOCIADOS A LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE LA CARRERA

Se analiza la influencia de las variables perfil, sexo y nivel de formación, en las competencias de gestión de la carrera correspondientes al apartado 24c del cuestionario CGCE. Se presentan los resultados de los análisis descriptivos y de estudios estadísticos más profundos de contrastes y post hoc, para comprobar el comportamiento de las competencias de gestión de la carrera y el nivel de significatividad para las variables perfil, sexo y nivel de formación en las **Tablas 6.4, 6.5 y 6.6:**

Tabla 6.4

Competencias de gestión de la carrera: contraste de medias según perfil

Cod.	Item	Perfil	N	Media	Desviación estándar	Contrastes
24c_HGC_35	Tengo un excelente concepto de mí mismo/a	Consolidado	32	4,44	1,014	T de Student=0.018*
		En transición	42	3,81	1,174	
		Total	74	4,08	1,144	
24c_HGC_36	La información que tengo sobre mí mismos/a me sirve para elaborar mi proyecto empresarial	Consolidado	32	4,69	1,091	T de Student=0.149 N.S
		En transición	42	4,31	1,115	
		Total	74	4,47	1,113	
24c_HGC_37	Me anticipo a posibles dificultades antes de tomar una decisión profesional en mi vida personal	Consolidado	32	4,63	1,100	T de Student=0.441 N.S
		En transición	42	4,40	1,289	
		Total	74	4,50	1,208	
24c_HGC_38	Considero todas la posibilidades y experiencias previas para tomar decisiones importantes	Consolidado	32	4,91	0,963	T de Student=0.320 N.S
		En transición	42	4,64	1,226	
		Total	74	4,76	1,120	
24c_HGC_42	Tengo en cuenta mis puntos débiles y saco el máximo partido de mis puntos fuertes (cualidades, formación, experiencias, etc.) en la gestión de mi proyecto empresarial	Consolidado	32	5,00	0,880	U de Mann-Whitney Z=0.054 N.S
		En transición	42	4,45	1,273	
		Total	74	4,69	1,146	
24c_HGC_43	Afronto de forma equilibrada mis fracasos y mis éxitos	Consolidado	32	4,84	1,194	T de Student=0.118 N.S
		En transición	42	4,38	1,287	
		Total	74	4,58	1,261	
24c_HGC_44	Soy capaz de detectar mis nuevas necesidades para mejorar mi vida personal y profesional	Consolidado	32	4,94	1,134	T de Student=0.060 N.S
		En transición	42	4,40	1,231	
		Total	74	4,64	1,212	
24c_HGC_45	Suelo darme cuenta cuando surgen oportunidades interesantes y sé aprovecharlas	Consolidado	32	4,78	1,070	T de Student=0.013*
		En transición	42	4,14	1,072	
		Total	74	4,42	1,110	
24c_HGC_46	Tengo claros los roles profesionales que me interesa desempeñar dentro de mi empresa	Consolidado	32	4,84	0,987	T de Student=0.314 N.S
		En transición	42	4,57	1,252	
		Total	74	4,69	1,146	
24c_HGC_47	Sé muy bien hacia dónde deseo dirigir mi futuro profesional y mi vida en general	Consolidado	32	4,78	1,070	T de Student=0.806 N.S
		En transición	42	4,71	1,215	
		Total	74	4,74	1,147	
24c_HGC_48	Soy capaz de establecer mis metas profesionales de forma realista	Consolidado	32	4,81	0,965	T de Student=0.330 N.S
		En transición	42	4,57	1,107	
		Total	74	4,68	1,048	
24c_HGC_49	Mi proyecto empresarial es totalmente coherente con mis metas y objetivos personales	Consolidado	32	4,88	1,238	T de Student=0.886 N.S
		En transición	42	4,83	1,228	
		Total	74	4,85	1,224	

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS. Nota: N.S=No significativa

Los resultados de las competencias de gestión de la carrera, según el perfil, señalan medias más elevadas de los emprendedores/as consolidados en todos los ítems que configuran los dos factores que habían resultado en el proceso de validación de las competencias de carrera “competencias en toma de decisiones” y “competencias de gestión del proyecto vital-profesional” (Sánchez García y Suárez Ortega, 2017) (Tabla 6.4).

Los resultados del análisis según el perfil señalan diferencias significativas entre los emprendedores/as consolidados y en transición en las competencias de gestión de la carrera en los ítems (Tabla 6.4):

- “Tengo un excelente concepto de mí mismo/a”, a un nivel de significatividad de T de Student= 0.018* (ítem 35)
- “Suelo darme cuenta cuando surgen oportunidades interesantes y sé aprovecharlas”, a un nivel de significatividad T de Student=0.013*(ítem 45)

En ambos casos son mayores las competencias de gestión de la carrera en los emprendedores consolidados que en los emprendedores en transición. El primer ítem forma parte del factor relacionado con las competencias en toma de decisiones y el segundo con las competencias de gestión del proyecto vital-profesional. Estos resultados indican mayor autoconcepto entre los emprendedores/as consolidados, así como percepción de oportunidades o nichos vacíos en este grupo (Tabla 6.4).

Los resultados según el sexo señalan medias más elevadas en 8 ítems en los hombres y en 4 ítems en las mujeres. Por una parte, los hombres obtienen medias más altas en 5 ítems del factor b1 “competencias en toma de decisiones (35, 36, 37, 38, 48), y medias más altas también en 3 ítems del factor “gestión del proyecto profesional” (43, 46 y 47). Por otra parte, en las mujeres, tres ítems están aglutinados en el factor b2 “competencias de gestión del proyecto vital profesional (42, 44 y 45) y un ítem (49) en el factor b1 “competencias en toma de decisiones” (Sánchez García y Suárez Ortega, 2017) (Tabla 6.5).

Respecto a los análisis de la variable sexo no se observan diferencias significativas entre los hombres y las mujeres respecto a las competencias de gestión de la carrera, atendiendo a los resultados obtenidos en la prueba T de Student (Tabla 6.5).

Tabla 6.5

Competencias de gestión de la carrera: contraste de medias según sexo

Código	Ítem	Sexo	N	Media	Desviación estándar	Contrastes
24c_HGC_35	Tengo un excelente concepto de mí mismo/a	Mujer	33	3,91	1,071	T de Student=0.279 N.S
		Hombre	41	4,22	1,194	
		Total	74	4,08	1,144	
24c_HGC_36	La información que tengo sobre mí mismo/a me sirve para elaborar mi proyecto empresarial	Mujer	33	4,30	1,075	T de Student=0.508 N.S
		Hombre	41	4,61	1,137	
		Total	74	4,47	1,113	
24c_HGC_37	Me anticipo a posibles dificultades antes de tomar una decisión profesional en mi vida personal	Mujer	33	4,45	1,227	T de Student=0.705 N.S
		Hombre	41	4,54	1,206	
		Total	74	4,50	1,208	
24c_HGC_38	Considero todas las posibilidades y experiencias previas para tomar decisiones importantes	Mujer	33	4,70	1,045	T de Student=0.299 N.S
		Hombre	41	4,80	1,188	
		Total	74	4,76	1,120	
24c_HGC_42	Tengo en cuenta mis puntos débiles y saco el máximo partido de mis puntos fuertes (cualidades, formación, experiencias, etc.) en la gestión de mi proyecto empresarial	Mujer	33	4,73	1,126	T de Student=0.751 N.S
		Hombre	41	4,66	1,175	
		Total	74	4,69	1,146	
24c_HGC_43	Afronto de forma equilibrada mis fracasos y mis éxitos	Mujer	33	4,58	1,200	T de Student=0.444 N.S
		Hombre	41	4,59	1,322	
		Total	74	4,58	1,261	
24c_HGC_44	Soy capaz de detectar mis nuevas necesidades para mejorar mi vida personal y profesional	Mujer	33	4,70	1,104	T de Student=0.190 N.S
		Hombre	41	4,59	1,303	
		Total	74	4,64	1,212	
24c_HGC_45	Suelo darme cuenta cuando surgen oportunidades interesantes y sé aprovecharlas	Mujer	33	4,52	1,093	T de Student=0.788 N.S
		Hombre	41	4,34	1,132	
		Total	74	4,42	1,110	
24c_HGC_46	Tengo claros los roles profesionales que me interesa desempeñar dentro de mi empresa	Mujer	33	4,55	1,092	T de Student=0.209 N.S
		Hombre	41	4,80	1,188	
		Total	74	4,69	1,146	
24c_HGC_47	Sé muy bien hacia dónde deseo dirigir mi futuro profesional y mi vida en general	Mujer	33	4,67	1,164	T de Student=0.590 N.S
		Hombre	41	4,80	1,145	
		Total	74	4,74	1,147	
24c_HGC_48	Soy capaz de establecer mis metas profesionales de forma realista	Mujer	33	4,64	1,025	T de Student=0.792 N.S
		Hombre	41	4,71	1,078	
		Total	74	4,68	1,048	
24c_HGC_49	Mi proyecto empresarial es totalmente coherente con mis metas y objetivos personales	Mujer	33	4,88	1,166	T de Student=0.613 N.S
		Hombre	41	4,83	1,283	
		Total	74	4,85	1,224	

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS. Nota: N.S= No significativo

Tabla 6.6

Competencias de gestión de la carrera: contraste de medias según nivel de formación

Cod.	Item	Nivel de estudios	N	Media	Desviación estándar	Contrastes	Post hoc
24c_HGC_35	Tengo un excelente concepto de mí mismo/a	Posgrado	22	3,91	1,065	Kruskal-Wallis X2=0.629 N.S	
		Grado	23	4,09	1,041		
		Posobligatoria	17	4,00	1,000		
		Obligatoria	10	4,70	1,252		
		Sin estudios reglados	2	3,50	3,536		
		Total	74	4,08	1,144		
24c_HGC_36	La información que tengo sobre mí mismo/a me sirve para elaborar mi proyecto empresarial	Posgrado	22	4,45	1,101	Kruskal-Wallis X2=0.368.N.S	
		Grado	23	4,52	0,898		
		Posobligatoria	17	4,24	1,033		
		Obligatoria	10	5,00	1,155		
		Sin estudios reglados	2	3,50	3,536		
		Total	74	4,47	1,113		
24c_HGC_37	Me anticipo a posibles dificultades antes de tomar una decisión profesional en mi vida personal	Posgrado	22	4,23	1,232	Kruskal-Wallis X2=0.134 N.S	
		Grado	23	5,00	1,087		
		Posobligatoria	17	4,29	0,920		
		Obligatoria	10	4,50	1,179		
		Sin estudios reglados	2	3,50	3,536		
		Total	74	4,50	1,208		
24c_HGC_38	Considero todas la posibilidades y experiencias previas para tomar decisiones importantes	Posgrado	22	4,41	1,008	Kruskal-Wallis X2=0.040*	
		Grado	23	5,13	0,920		
		Posobligatoria	17	4,53	1,007		
		Obligatoria	10	5,30	1,059		
		Sin estudios reglados	2	3,50	3,536		
		Total	74	4,76	1,120		
24c_HGC_42	Tengo en cuenta mis puntos débiles y saco el máximo partido de mis puntos fuertes(cualidades, formación, experiencias, etc.) en la gestión de mi proyecto empresarial	Posgrado	22	4,41	1,141	ANOVA F=0.004**	4>5 Tukey p=0.036* Bonferroni p=0.046* Dif medias=2.400
		Grado	23	5,09	0,848		
		Posobligatoria	17	4,29	1,047		
		Obligatoria	10	5,40	0,966		
		Sin estudios reglados	2	3,00	2,828		
		Total	74	4,69	1,146		
24c_HGC_43	Afronto de forma equilibrada mis fracasos y mis éxitos	Posgrado	22	4,14	1,424	Kruskal-Wallis X2=0.009**	N.S
		Grado	23	5,00	1,087		
		Posobligatoria	17	4,29	0,772		
		Obligatoria	10	5,40	0,966		
		Sin estudios reglados	2	3,00	2,828		
		Total	74	4,58	1,261		

(Continuación Tabla 6.6)

24c_HGC_44	Soy capaz de detectar mis nuevas necesidades para mejorar mi vida personal y profesional	Posgrado	22	4,27	1,162	ANOVA F=0.035*	N.S
		Grado	23	5,09	0,996		
		Posobligatoria	17	4,47	1,179		
		Obligatoria	10	5,00	1,155		
		Sin estudios reglados	2	3,00	2,828		
		Total	74	4,64	1,212		
24c_HGC_45	Suelo darme cuenta cuando surgen oportunidades interesantes y sé aprovecharlas	Posgrado	22	4,36	1,217	Krusal-Wallis X2=0.226	
		Grado	23	4,57	0,945		
		Posobligatoria	17	4,12	0,928		
		Obligatoria	10	5,00	0,943		
		Sin estudios reglados	2	3,00	2,828		
		Total	74	4,42	1,110		
24c_HGC_46	Tengo claros los roles profesionales que me interesa desempeñar dentro de mi empresa	Posgrado	22	4,36	1,217	ANOVA F=0.027*	4>5 Tukey p=0.045* Dif medias 2.4000
		Grado	23	4,87	1,014		
		Posobligatoria	17	4,65	0,862		
		Obligatoria	10	5,40	0,966		
		Sin estudios reglados	2	3,00	2,828		
		Total	74	4,69	1,146		
24c_HGC_47	Sé muy bien hacia dónde deseo dirigir mi futuro profesional y mi vida en general	Posgrado	22	4,55	1,224	Krusal-Wallis X2=0.417	
		Grado	23	5,09	0,900		
		Posobligatoria	17	4,71	0,985		
		Obligatoria	10	4,80	1,229		
		Sin estudios reglados	2	3,00	2,828		
		Total	74	4,74	1,147		
24c_HGC_48	Soy capaz de establecer mis metas profesionales de forma realista	Posgrado	22	4,36	1,002	Krusal-Wallis X2=0.008**	4>1 p=0.014* 4>-3 p=0.028*
		Grado	23	4,91	0,848		
		Posobligatoria	17	4,47	0,800		
		Obligatoria	10	5,50	0,972		
		Sin estudios reglados	2	3,00	2,828		
		Total	74	4,68	1,048		
24c_HGC_49	Mi proyecto empresarial es totalmente coherente con mis metas y objetivos personales	Posgrado	22	4,55	1,224	Krusal-Wallis X2=0.318	
		Grado	23	5,04	1,186		
		Posobligatoria	17	4,88	0,993		
		Obligatoria	10	5,30	1,059		
		Sin estudios reglados	2	3,50	3,536		
		Total	74	4,85	1,224		

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Nota: NS=No significativo

Los resultados señalan medias más elevadas para los emprendedores/as con estudios obligatorios en 9 ítems, y 3 puntuaciones medias más elevadas para el grupo con los estudios de grado. Estos datos sugieren un papel más relevante de la experiencia y/o capacidad, a la hora de conformar las competencias de gestión de la carrera frente a la formación. Los ítems en los que obtuvieron medias más elevadas los emprendedores/as con estudios de grado son:

- Me anticipo a posibles dificultades antes de tomar una decisión profesional en mi vida personal (37) $\bar{x}=5.00$
- Considero todas la posibilidades y experiencias previas para tomar decisiones importantes (38) $\bar{x}=5.13$
- Sé muy bien hacia dónde deseo dirigir mi futuro profesional y mi vida en general (47) $\bar{x}=5.09$

Se analiza la variable nivel de formación respecto a las competencias de carrera y se observan diferencias significativas en estos ítems con los correspondientes niveles de significación, y a los niveles que se especifican:

- “Considero todas la posibilidades y experiencias previas para tomar decisiones importantes”(ítem 38), K-W=0.040*, y obtienen las puntuaciones más elevadas los emprendedores/as con estudios obligatorios
- “Tengo en cuenta mis puntos débiles y saco el máximo partido de mis puntos fuertes (cualidades, formación, experiencias, etc.) en la gestión de mi proyecto empresarial”(ítem 42), ANOVA, F=0.004* Siendo significativas las diferencias entre los emprendedores con estudios obligatorios y sin estudios 5-4 Tukey p=0.036*. 5-4 Bonferroni p=0.046*, Dif medias=2.400, y superiores en el caso de los emprendedores/as con estudios obligatorios
- “Afronto de forma equilibrada mis fracasos y mis éxitos” (ítem 43), K-W=0.009*, siendo superiores los valores en los emprendedores/as con estudios obligatorios
- “Soy capaz de detectar mis nuevas necesidades para mejorar mi vida personal y profesional” (ítem 44), ANOVA, F=0.035*, con valores superiores en el caso de los emprendedores/as con estudios de grado
- “Tengo claros los roles profesionales que me interesa desempeñar dentro de mi empresa” (ítem 46), ANOVA, F=0.027*, siendo significativas las competencias de gestión de la carrera entre los emprendedores/as con estudios obligatorios y sin estudios 4-5 Tukey p=0.045*, Dif medias 2,400, siendo superiores los emprendedores/as con estudios obligatorios
- “Soy capaz de establecer mis metas profesionales de forma realista “(48). K-W=0.008**, siendo significativas las diferencias entre emprendedores con estudios postobligatorios y obligatorios p=0.014*, y entre estudios postobligatorios y obligatorios 0.028*, con valores superiores para los emprendedores/as con estudios obligatorios.

2.4.2. LA TRAYECTORIA LABORAL/FORMATIVA Y LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE LA CARRERA (E1)

Se analiza la influencia de la experiencia profesional y la formación en el negocio en las competencias de gestión de la carrera. En primer lugar se realiza un análisis descriptivo de la experiencia profesional en el sector de la idea de negocio y/o empresa (ítem 31). Los resultados se muestran en la **Tablas 6.7 y 6.8:**

Tabla 6.7

Descriptivos: experiencia en el sector y competencias de gestión de la carrera

Código	Ítem	Experiencia en el sector	N	Media	Desviación estándar
24c_HGC_35	Tengo un excelente concepto de mí mismo/a	Con experiencia	43	4,00	1,113
		Sin experiencia	23	4,09	1,276
		Total	66	4,03	1,163
24c_HGC_36	La información que tengo sobre mí mismos/a me sirve para elaborar mi proyecto empresarial	Con experiencia	43	4,28	1,120
		Sin experiencia	23	4,70	1,063
		Total	66	4,42	1,110
24c_HGC_37	Me anticipo a posibles dificultades antes de tomar una decisión profesional en mi vida personal	Con experiencia	43	4,47	1,316
		Sin experiencia	23	4,57	1,080
		Total	66	4,50	1,231
24c_HGC_38	Considero todas la posibilidades y experiencias previas para tomar decisiones importantes	Con experiencia	43	4,65	1,173
		Sin experiencia	23	4,87	1,140
		Total	66	4,73	1,158
24c_HGC_42	Tengo en cuenta mis puntos débiles y saco el máximo partido de mis puntos fuertes (cualidades, formación, experiencias, etc.) en la gestión de mi proyecto empresarial	Con experiencia	43	4,56	1,181
		Sin experiencia	23	4,83	1,154
		Total	66	4,65	1,170
24c_HGC_43	Afronto de forma equilibrada mis fracasos y mis éxitos	Con experiencia	43	4,53	1,386
		Sin experiencia	23	4,61	1,076
		Total	66	4,56	1,279
24c_HGC_44	Soy capaz de detectar mis nuevas necesidades para mejorar mi vida personal y profesional	Con experiencia	43	4,49	1,242
		Sin experiencia	23	4,91	1,083
		Total	66	4,64	1,198
24c_HGC_45	Suelo darme cuenta cuando surgen oportunidades interesantes y sé aprovecharlas	Con experiencia	43	4,30	1,206
		Sin experiencia	23	4,52	1,039
		Total	66	4,38	1,147
24c_HGC_46	Tengo claros los roles profesionales que me interesa desempeñar dentro de mi empresa	Con experiencia	43	4,56	1,201
		Sin experiencia	23	4,87	1,180
		Total	66	4,67	1,194
24c_HGC_47	Sé muy bien hacia dónde deseo dirigir mi futuro profesional y mi vida en general	Con experiencia	43	4,60	1,218
		Sin experiencia	23	5,04	1,107
		Total	66	4,76	1,190
24c_HGC_48	Soy capaz de establecer mis metas profesionales de forma realista	Con experiencia	43	4,53	1,120
		Sin experiencia	23	5,00	0,953
		Total	66	4,70	1,081
24c_HGC_49	Mi proyecto empresarial es totalmente coherente con mis metas y objetivos personales	Con experiencia	43	4,74	1,311
		Sin experiencia	23	5,09	0,996
		Total	66	4,86	1,214

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Los resultados señalan medias más elevadas en los 12 ítems que se han tomado para evaluar las competencias de gestión de la carrera en los emprendedores/as sin experiencia en el sector profesional. Estos resultados sugieren la necesidad de indagar más profundamente a través de otros métodos en la toma de decisiones de los emprendedores sin experiencia profesional, concretamente en el factor "Toma de decisiones" que se indica en el proceso de validación de la escala (Sánchez García y Suárez Ortega, 2017). También sugieren la evidencia de la posibilidad de emprender sin experiencia en el sector profesional.

Tabla 6.8
Experiencia sector profesional: Muestra E1 (ítem 31)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Con experiencia profesional	43	53,1	65,2	65,2
	Sin experiencia profesional	23	28,4	34,8	100,0
	Total	66	81,5	100,0	
Perdidos	Sistema	15	18,5		
Total		81	100,0		

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Los resultados señalan mayores frecuencias y porcentajes de informantes con experiencia en el sector profesional (53.1%) frente a los que no tienen experiencia (28.4%), por lo que la experiencia en el sector es un factor asociado al tipo de negocio de los emprendedores/as.

En segundo lugar se realiza un análisis descriptivo sobre la formación en el sector del negocio (ítem 7).

Los resultados se presentan en las **Tablas 6.9 y 6.10**:

Tabla 6.9
Formación en el sector profesional: Muestra E1 (ítem 7)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente	41	50,6	50,6	50,6
	En alguna medida	28	34,6	34,6	85,2
	Nada	12	14,8	14,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Los resultados señalan mayores porcentajes para los emprendedores/as en los que el negocio está vinculado a su formación a un nivel del 50,6%, frente a los que no tiene ninguna vinculación su formación con el negocio actual en un 14,6%. Por tanto, la formación personal o académica es un factor facilitador del inicio de una actividad vinculada a esta. Estos resultados tendrían en cuenta a la hora de diseñar itinerarios personalizados de inserción profesional en los distintos organismos y entidades de orientación. El perfil formativo de los emprendedores/as es un dato importante a la hora de diseñar estos itinerarios.

Continuando con el estudio descriptivo de las competencias de gestión de la carrera y la formación en el sector, en la **Tabla 6.10**, se presentan los resultados, los cuales señalan: en 6 ítems existen medias más elevadas para los emprendedores/as que tienen una vinculación total con la experiencia relacionada con el sector del negocio; en 5 ítems existen medias más elevadas entre las competencias de gestión de la carrera, en los emprendedores/as que la experiencia está vinculada sólo en alguna medida; y finalmente en 1 ítem de las competencias de gestión de la carrera se igualan las medias entre los que señalan que la experiencia está vinculada totalmente y en alguna medida.

Tabla 6.10

Descriptivos: formación en el sector y competencias gestión de la carrera

Código	Ítems	Descripción	N	Media	Desviación estándar
24c_HGC_35	Tengo un excelente concepto de mí mismo/a	Totalmente	39	4,15	1,159
		En alguna medida	25	4,20	0,866
		Nada	10	3,50	1,581
		Total	74	4,08	1,144
24c_HGC_36	La información que tengo sobre mí mismos/a me sirve para elaborar mi proyecto empresarial	Totalmente	39	4,51	1,023
		En alguna medida	25	4,52	1,046
		Nada	10	4,20	1,619
		Total	74	4,47	1,113
24c_HGC_37	Me anticipo a posibles dificultades antes de tomar una decisión profesional en mi vida personal	Totalmente	39	4,54	1,072
		En alguna medida	25	4,52	1,229
		Nada	10	4,30	1,703
		Total	74	4,50	1,208
24c_HGC_38	Considero todas la posibilidades y experiencias previas para tomar decisiones importantes	Totalmente	39	4,77	0,986
		En alguna medida	25	4,80	1,080
		Nada	10	4,60	1,713
		Total	74	4,76	1,120
24c_HGC_42	Tengo en cuenta mis puntos débiles y saco el máximo partido de mis puntos fuertes (cualidades, formación, experiencias, etc.) en la gestión de mi proyecto empresarial	Totalmente	39	4,85	1,040
		En alguna medida	25	4,56	1,083
		Nada	10	4,40	1,647
		Total	74	4,69	1,146
24c_HGC_43	Afronto de forma equilibrada mis fracasos y mis éxitos	Totalmente	39	4,69	1,260
		En alguna medida	25	4,56	1,083
		Nada	10	4,20	1,687
		Total	74	4,58	1,261
24c_HGC_44	Soy capaz de detectar mis nuevas necesidades para mejorar mi vida personal y profesional	Totalmente	39	4,72	1,099
		En alguna medida	25	4,56	1,193
		Nada	10	4,50	1,716
		Total	74	4,64	1,212
24c_HGC_45	Suelo darme cuenta cuando surgen oportunidades interesantes y sé aprovecharlas	Totalmente	39	4,59	1,044
		En alguna medida	25	4,28	0,980
		Nada	10	4,10	1,595
		Total	74	4,42	1,110
24c_HGC_46	Tengo claros los roles profesionales que me interesa desempeñar dentro de mi empresa	Totalmente	39	4,74	1,069
		En alguna medida	25	4,80	1,000
		Nada	10	4,20	1,687
		Total	74	4,69	1,146
24c_HGC_47	Sé muy bien hacia dónde deseo dirigir mi futuro profesional y mi vida en general	Totalmente	39	4,85	1,159
		En alguna medida	25	4,76	0,879
		Nada	10	4,30	1,636
		Total	74	4,74	1,147
24c_HGC_48	Soy capaz de establecer mis metas profesionales de forma realista	Totalmente	39	4,72	1,050
		En alguna medida	25	4,72	0,792
		Nada	10	4,40	1,578
		Total	74	4,68	1,048
24c_HGC_49	Mi proyecto empresarial es totalmente coherente con mis metas y objetivos personales	Totalmente	39	4,90	1,142
		En alguna medida	25	5,04	1,098
		Nada	10	4,20	1,687
		Total	74	4,85	1,224

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Finalmente, se realiza un estudio más profundo para comprobar la relación de la “experiencia en el sector” (ítem 31) y el “grado de vinculación entre la formación en el sector y la actividad profesional” (ítem 7) con la escala de competencias de gestión de la carrera (Sánchez García y Suárez Ortega, 2017). Se presentan los resultados en la **Tabla 6.11**:

Tabla 6.11*Competencias de gestión de la carrera: el papel de la trayectoria formativa/laboral*

Items Código	Descripción	Experiencia en el sector	Formación en el sector
24c_HGC_35	Tengo un excelente concepto de mí mismo/a	T de Student =0,775 N.S	ANOVA F=0,224 N.S
24c_HGC_36	La información que tengo sobre mí mismos/a me sirve para elaborar mi proyecto empresarial	T de Student =0,148 N.S	ANOVA F=0,712 N.S
24c_HGC_37	Me anticipo a posibles dificultades antes de tomar una decisión profesional en mi vida personal	T de Student =0,756 N.S	Kruskal-Wallis X2=0,994 N.S
24c_HGC_38	Considero todas la posibilidades y experiencias previas para tomar decisiones importantes	T de Student =0,469 N.S	Kruskal-Wallis X2=0,993 N.S
24c_HGC_42	Tengo en cuenta mis puntos débiles y saco el máximo partido de mis puntos fuertes(cualidades, formación, experiencias, etc.) en la gestión de mi proyecto empresarial	T de Student =0,369 N.S.	ANOVA F=0,436 N.S
24c_HGC_43	Afronto de forma equilibrada mis fracasos y mis éxitos	T de Student =0,825 N.S	ANOVA F=0,549 N.S
24c_HGC_44	Soy capaz de detectar mis nuevas necesidades para mejorar mi vida personal y profesional	T de Student =0,172 N.S	ANOVA F=0,822 N.S
24c_HGC_45	Suelo darme cuenta cuando surgen oportunidades interesantes y sé aprovecharlas	T de Student =0,463 N.S	ANOVA F=0,348 N.S
24c_HGC_46	Tengo claros los roles profesionales que me interesa desempeñar dentro de mi empresa	T de Student =0,316 N.S	Kruskal-Wallis X2=0,657 N.S
24c_HGC_47	Sé muy bien hacia dónde deseo dirigir mi futuro profesional y mi vida en general	T de Student =0,155 N.S	ANOVA F=0,410 N.S
24c_HGC_48	Soy capaz de establecer mis metas profesionales de forma realista	T de Student =0,096 N.S	ANOVA F=0,676 N.S
24c_HGC_49	Mi proyecto empresarial es totalmente coherente con mis metas y objetivos personales	T de Student =0,278 N.S	ANOVA F=0,176 N.S

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Nota: NS=No significativo

Los resultados señalan que no existen diferencias significativas entre las personas con diferente grado de vinculación entre la formación y la actividad profesional, y las competencias de gestión de la carrera. Tampoco se observan diferencias significativas entre los emprendedores/as con o sin experiencia profesional en el sector profesional y las competencias de gestión de la carrera.

3. TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN

A continuación, se expone la triangulación de la información cualitativa y cuantitativa, a través del análisis DAFO, atendiendo a las dos escalas que han resultado en el proceso de validación del Cuestionario y que se han tomado como referencia en los procesos de análisis del capítulo (Sánchez García y Suárez Ortega, 2017).

3.1. ANÁLISIS DAFO: LAS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS

En la **Tabla 6.12** se presentan los resultados del análisis DAFO respecto a las competencias emprendedoras, centrándose en cada una de las muestras que se han tomado en el estudio.

Los resultados del análisis DAFO de las competencias emprendedoras indican un conjunto amplio de fortalezas recogidas a través de las cuatro muestras de la investigación, frente a las dificultades y amenazas, y al mismo tiempo también se hallan presentes algunas oportunidades. Cabe destacar los valores medios más elevados en el grupo de emprendedores/as consolidados frente a los emprendedores en transición, siendo fortaleza en los primeros y dificultad en los segundos. En el grupo de las amenazas se sitúan necesidades vinculadas a la accesibilidad y universalidad al empleo, en el sector de personas con discapacidad, y el análisis del contexto de mercado a la hora de plasmar una idea de negocio. También los resultados otorgan relevancia a la no existencia de diferencias significativas entre los hombres y las mujeres, hecho que justifica la igualdad de ambos grupos en el ámbito de las competencias a la hora de emprender, y supone una oportunidad para el sector femenino con discapacidad, desde el análisis de las competencias emprendedoras.

Tabla 6.12

Análisis DAFO: las competencias emprendedoras

	Muestra E1	Muestra E2	Muestra E3	Muestra T1
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Valores medios más bajos en competencias emprendedoras en el grupo de los emprendedores/as en transición - Valores medios altos en los emprendedores/as en transición en "afrentamiento de riesgos y dificultades" 	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de aceptación de la condición discapacidad/diversidad - Necesidad de competencias adicionales de gestión 		<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de formación en TIC
Amenazas	<ul style="list-style-type: none"> - La no existencia de diferencias significativas en todas las competencias emprendedoras, a favor de los grupos con mayor nivel de formación cuestionan la eficacia de la formación en el proceso de aprendizaje formal 	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de acomodación al contexto laboral por la propia condición de discapacidad, debido a la existencia de contextos no universales 		<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de conocer los cambios del mercado laboral y adaptarse a ellos
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> - El factor proactividad y autoeficacia personal con diferencias significativas superiores entre los emprendedores/as consolidados y en transición, a favor de los primeros (3,4,8,9,10 y 21) - Valores más altos en las competencias emprendedoras en el grupo de consolidados/as respecto a los emprendedores/as en transición - Valores medios más elevados en los emprendedores/as con estudios obligatorios en 15 ítems, frente a niveles superiores de formación. Sugieren la relevancia de otros factores frente a la formación a la hora de configurar las competencias emprendedoras - Diferencias significativas en los emprendedores con estudios obligatorios que se auto motivan, y le dan mayor valor a las normas sociales y culturales (ítems 8,27) - Diferencias significativas en emprendedores/as con estudios de grado que tienen iniciativa personal y capacidad de trabajar en equipo (2 y 24) 	<ul style="list-style-type: none"> - Madurez personal, autoeficacia, relevancia de la introspección y el autoconocimiento en la toma de decisiones - Persona autodidacta - Vinculadas a la experiencia vivida y a la circunstancias: trayectoria (CGC) - Motivaciones e intereses personales - Supremacía de las competencias emprendedoras a la condición de discapacidad - Carácter innato de la mentalidad emprendedora - Actitudes innatas o aprendidas hacia el emprendimiento 	<ul style="list-style-type: none"> - Autoeficacia y proactividad - Capacidad de: trabajo en equipo, resolución de problemas, planificación y organización, asumir riesgos, proyección de ideas y objetivos - Motivaciones personales, locus de control interno elevado, habilidades sociales y capacidad de comunicación, expectativas sobre el negocio, esfuerzo - Saber descentralizar competencias y tareas, y potenciar el aprendizaje a través de los errores - Creatividad y liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> - Aspectos facilitadores: liderazgo, habilidades sociales, capacidad de resolver problemas
Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> - Diferencias no significativas entre las competencias emprendedoras de los hombres y las mujeres - La relevancia de otros factores frente a la formación 	<ul style="list-style-type: none"> - Aprovechamiento de la condición de discapacidad/diversidad funcional en el emprendimiento - La experiencia en emprendimiento: aumenta seguridad en la persona 	<ul style="list-style-type: none"> - Aspectos facilitadores: la experiencia emprendedora en el ejercicio de las habilidades sociales; los apoyos personales y la creación de contexto que resuelvan conflictos e incrementen el locus de control interno 	<ul style="list-style-type: none"> - Relevancia de las estrategias de simulación en la formación de competencias - Existencia de itinerarios de información y formación al emprendimiento

Fuente: Elaboración propia

3.2. ANÁLISIS DAFO: LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE LA CARRERA

A continuación, en las **Tablas 6.13** y **6.14**, se presentan los resultados del análisis DAFO en las competencias de gestión de la carrera, en primer lugar el análisis interno de la situación y en segundo lugar el análisis externo. Respecto al análisis interno de las competencias de gestión de la carrera, cabe destacar los valores medios más elevados en el grupo de emprendedores/as consolidados frente a los emprendedores/as en transición, en la muestra cuantitativa. Este hecho pone de manifiesto el potencial de este grupo en el ámbito de las competencias de gestión de la carrera, y justifica la necesidad de adquirir los conocimientos sobre una profesión a lo largo de la vida, tal como indica la muestra cualitativa (E2). Se manifiestan debilidades vinculadas a necesidades de: descentralización de tareas y actividades, aprendizaje de tareas en el contexto longitudinal del tiempo y optimización de otras competencias para hacer frente a la situación de discapacidad en la muestra E3. Desde la perspectiva técnica también se constatan las necesidades de potenciar, formarse y adquirir competencias de carrera (T1). Entre las fortalezas, la muestra cuantitativa (E1) destaca el papel de la formación y la experiencia a la hora de emprender, aunque no se encuentra ninguna vinculación a las competencias de gestión de la carrera. Se observa un potencial entre los emprendedores/as con estudios obligatorios frente a los grupos con otro nivel de formación y destacan los emprendedores/as con estudios de grado con referencia a la competencia en autoconocimiento. Las muestras cualitativas (E2 y E3) también ponen en evidencia el papel de la experiencia y la formación, así como otras competencias adquiridas como la autogestión, el desempeño de diferentes roles en el ámbito laboral y el conocimiento de las administraciones públicas. En la muestra E3 emergen otras fortalezas ancladas en la resolución de problemas, la toma de decisiones, aspectos facilitadores y específicos sobre los negocios, y conocimiento sobre competitividad en el mercado laboral. Finalmente, la perspectiva técnica señala la coexistencia de las competencias de gestión de la carrera y las competencias emprendedoras en los perfiles.

En relación al análisis externo destacan como amenazas en la muestra de emprendedores/as (E3) la necesidad de modelos teóricos y prácticos que permitan compartir experiencia. Desde la muestra de técnicos/as se señala la necesidad de enfatizar la discapacidad como una condición no excluyente, así como el desconocimiento del uso de las redes sociales (T1). Respecto a las oportunidades se destaca en la muestra cuantitativa: una aproximación importante entre el sexo masculino y femenino; mayores niveles en las competencias emprendedoras para los emprendedores/as sin experiencia; inexistencia de diferencias significativas entre los emprendedores con/sin experiencia i/o formación en el sector; y la percepción de oportunidades entre los emprendedores/as consolidados. La visión de los emprendedores/as señala entre estas la relevancia de: la transferencia de competencias del trabajo por cuenta ajena al emprendimiento desde la experiencia previa en negocios, las ayudas técnicas a la discapacidad, el intercambio de comunicaciones, los conocimientos de gestión páginas WEB y la incorporación de ideas y modelos de diferentes culturas.

Tabla 6.13

Análisis DAFO: las competencias de gestión de la carrera I. Análisis interno. Debilidades y fortalezas

	Muestra E1	Muestra E2	Muestra E3	Muestra T1
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Valores medios más bajos en competencias de carrera en el grupo de emprendedores/as en transición frente al de emprendedores/as consolidados - Necesidad de implantar los programas formativos gestión competencias de carrera en los estudios de grado - Autoconcepto personal significativamente más bajo en emprendedores en transición ,implica la necesidad de desarrollar programas formativos en este grupo(35) 	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de adquirir conocimientos sobre una profesión a lo largo de la vida 	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de descentralización de tareas y actividades - Necesidad de aprender tareas y estrategias en el contexto del aprendizaje a lo largo de la vida - Necesidad de optimizar otras competencias ante las dificultades que genera la propia condición de discapacidad - La formación reglada se cuestiona - Necesidad de conocimientos de contabilidad y de gestión: autosuficiencia por la necesidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de potenciar las competencias de carrera en el tiempo - Necesidad de formación a lo largo de la vida - Necesidad de adquirir unas capacidades
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> - Valores medios más altos de competencias de gestión de la carrera en el grupo de consolidados - Papel relevante de la experiencia en el sector (53.1%), aunque diferencias no significativas - Papel relevante de la formación en el sector 50.6%, aunque diferencias no significativas - El grupo integrado por emprendedores/as con estudios obligatorios presenta diferencias significativas superiores respecto a: el análisis del contexto a la hora de tomar decisión, el análisis de puntos personales fuertes y débiles, el afrontamiento de éxitos y fracasos, la claridad de los roles profesionales a desempeñar y la capacidad de establecer metas profesionales realista (38,42,43,46 y 48) - Los emprendedores con estudios de grado presentan mayor competencia a la hora de detectar necesidades de la vida personal y profesional (44, autoconocimiento) 	<ul style="list-style-type: none"> - La experiencia de vida gestiona la adquisición de competencias de gestión de la carrera - El conocimiento de gestión con Administraciones públicas - Existencia de competencia/capacidad de autogestión - Capacidades relevantes en el desempeño de un rol - Autoeficacia en el proceso - Habilidades sociales y de negociación adquiridas - Conocimiento y experiencia en el sector profesional - 	<ul style="list-style-type: none"> - Experiencia en carrera emprendedora en resolución de problemas -Toma de decisiones anclada en trayectoria: experiencia de vida, personas que han influido, trato con las personas, conocimientos gestión administraciones públicas, autoeficacia gestión del proyecto; modelos relevantes familiares - Aspectos facilitadores de los negocios: conocimiento del negocio, interés por el producto; experiencia en el negocio; enfoque claro y procesos de evaluación concretos en el negocio - Aspectos específicos que mejoran los negocios: conocimiento de normas culturales y sociales en el sector; conocimiento de inglés el rol de dirección desde la condición de discapacidad/diversidad funcional; experiencia en marketing; capacidad observadora; estrategias en el negocio; la imagen personal como precursora del negocio; la proactividad y la autoeficacia adquirida en el desarrollo de la carrera a través de la experiencia y a formación a lo largo de la vida - Conocimiento competitividad en el mercado laboral: abaratamiento costes, buenas prácticas de negociación; habilidades de atención personalizada; habilidades gestión en el mercado laboral del sector (proveedores) 	<ul style="list-style-type: none"> - Coexistencia de competencias emprendedoras y competencias de gestión de la carrera

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6.14

Análisis DAFO: las competencias de gestión de la carrera II. Análisis externo. Amenazas y oportunidades II

	Muestra E1	Muestra E2	Muestra E3	Muestra T1
Amenazas			- Necesidad de: modelos de referencia teóricos y prácticos, incrementar eventos networking para compartir experiencias	- Desconocimiento del uso de las redes sociales - Enfatizar la discapacidad como factor no excluyente, subrayando otros aspectos como la formación y la experiencia
Oportunidades	- Aproximación importante de competencias de gestión de carrera entre el sexo masculino y el femenino - Percepción de oportunidades y aprovechamiento en emprendedores consolidados (45) - Mayores medias en los valores de las competencias de gestión de la carrera para los emprendedores/as sin experiencia en el sector: posibilidad de aprender - No diferencias significativas entre los emprendedores/as sin y con experiencia, y con y sin formación en el sector: posibilidad de aprender	- La transferencia de competencias en el negocio: del trabajo por cuenta ajena al emprendimiento - La visión y análisis de las oportunidades - El intercambio de comunicaciones permite abrir la mente a oportunidades y tomar decisiones - Ayudas técnicas externas a la discapacidad - La no exclusión de la discapacidad a la hora de emprender	- Conocimiento de diferentes culturas: transferencia de ideas y modelos - Conocimiento en gestión de páginas WEB	- Experiencia previa en los negocios

Fuente: Elaboración propia

Respecto al análisis interno de las competencias de gestión de la carrera, cabe destacar los valores medios más elevados en el grupo de emprendedores/as consolidados frente a los emprendedores/as en transición, en la muestra cuantitativa. Este hecho pone de manifiesto el potencial de este grupo en el ámbito de las competencias de gestión de la carrera, y justifica la necesidad de adquirir los conocimientos sobre una profesión a lo largo de la vida, tal como indica la muestra cualitativa (E2). Se manifiestan debilidades vinculadas a necesidades de: descentralización de tareas y actividades, aprendizaje de tareas en el contexto longitudinal del tiempo y optimización de otras competencias para hacer frente a la situación de discapacidad en la muestra E3. Desde la perspectiva técnica también se constatan las necesidades de potenciar, formarse y adquirir competencias de carrera (T1).

Entre las fortalezas, la muestra cuantitativa (E1) destaca el papel de la formación y la experiencia a la hora de emprender, aunque no se encuentra ninguna vinculación a las competencias de gestión de la carrera. Se observa un potencial entre los emprendedores/as con estudios obligatorios frente a los grupos con otro nivel de formación y destacan los emprendedores/as con estudios de grado con referencia a la competencia en autoconocimiento. Las muestras cualitativas (E2 y E3) también ponen en evidencia el papel de la experiencia y la formación, así como otras competencias adquiridas como la autogestión, el desempeño de diferentes roles en el ámbito laboral y el conocimiento de las administraciones públicas. En la muestra E3 emergen otras fortalezas ancladas en la resolución de problemas, la toma de decisiones, aspectos facilitadores y específicos sobre los negocios, y conocimiento sobre competitividad en el mercado laboral. Finalmente, la perspectiva técnica señala la coexistencia de las competencias de gestión de la carrera y las competencias emprendedoras en los perfiles.

En relación al análisis externo destacan como amenazas en la muestra de emprendedores/as (E3) la necesidad de modelos teóricos y prácticos que permitan compartir experiencia. Desde la muestra de técnicos/as se señala la necesidad de enfatizar la discapacidad como una condición no excluyente, así como el desconocimiento del uso de las redes sociales (T1). Respecto a las oportunidades se destaca en la muestra cuantitativa: una aproximación importante entre el sexo masculino y femenino; mayores niveles en las competencias emprendedoras para los emprendedores/as sin experiencia; inexistencia de diferencias significativas entre los emprendedores con/sin experiencia i/o formación en el sector; y la percepción de oportunidades entre los emprendedores/as consolidados. La visión de los emprendedores/as señala entre estas la relevancia de: la transferencia de competencias del trabajo por cuenta ajena al emprendimiento desde la experiencia previa en negocios, las ayudas técnicas a la discapacidad, el intercambio de comunicaciones, los conocimientos de gestión de páginas WEB y la incorporación de ideas y modelos de diferentes culturas.

RESUMEN

Los resultados han permitido delimitar el estudio profundo de las competencias, a través de las distintas muestras del estudio, en dos grupos: las competencias emprendedoras y las competencias de gestión de la carrera. Se han visualizado las principales dimensiones y factores asociados a través de las evidencias de los discursos en los análisis cualitativos. En los estudios cuantitativos se han analizado los factores: perfil, sexo y nivel de formación en los dos grupos de competencias; y experiencia y formación en el sector en las competencias de gestión de la carrera. En la última parte, se ha establecido la triangulación de la información a través del análisis DAFO para cada grupo de competencias.

En el estudio de las competencias emprendedoras, las principales dimensiones que han resultado relevantes derivadas del análisis cualitativo han sido: la autoeficacia, la proactividad, el liderazgo participativo, la comunicación social, la asertividad, la motivación personal, el locus de control interno, la existencia de modelos de referencia, la madurez personal y la competencia autodidacta. Con referencia a la cuestión de discapacidad/diversidad funcional se mostraron perspectivas distintas, por una parte se subrayaban las ventajas que otorgaba el emprendimiento a la situación de discapacidad, y por otra se enfatizaban las limitaciones del grupo, unidas a las propias que genera el emprendimiento. La visión de los técnicos/as de servicios de orientación señaló la relevancia de la formación competencias emprendedoras, y se otorgó un papel relevante a las competencias digitales y a la información en el contexto del aprendizaje a lo largo de la vida. Las diferencias entre los discursos de los emprendedores consolidados y en transición apuntaron hacia el papel que otorga la experiencia en la vida y en actividades emprendedoras, y en la existencia de locus de control interno a la hora de resolver dificultades y conflictos en el negocio.

El análisis cuantitativo ha señalado puntuaciones medias más elevadas en los emprendedores/as consolidados respecto a los emprendedores/as en transición, en todos los ítems excepto a los que conforman el factor "enfrentamiento de riesgos y dificultades". Concretamente en aspectos relativos a las dificultades para afrontar problemas, riesgos e incertidumbre, así como al temor al fracaso, los cuales son superiores en los emprendedores en transición. También se han encontrado diferencias significativas entre ambos grupos en las cuestiones referentes al factor "autoeficacia y proactividad", que engloban aspectos relativos a la constancia en las actividades, el optimismo, la automotivación, la resistencia al estrés, la adaptabilidad y la capacidad práctica a la hora de resolver problemas. Atendiendo al sexo de los participantes, no se han encontrado diferencias significativas entre los hombres y las mujeres, datos que requieren un análisis más profundo de esta cuestión, ya que la mayor parte de los estudios científicos están dirigidos a analizar las diferencias en la intención emprendedora entre ambos sexos. Finalmente, en el análisis del nivel de formación de los emprendedores/as se han encontrado valores medios más altos en un mayor número de competencias entre los emprendedores/as con estudios obligatorios, seguidos de los emprendedores/as con estudios de grado. El estudio profundo arroja diferencias significativas entre los

grupos integrados por distintos niveles de estudios que hacen referencia a la iniciativa personal, automotivación, interés por el trabajo en equipo y el papel que ejercen las normas sociales.

Respecto a las competencias de gestión de la carrera, los análisis cualitativos señalaron la relevancia del conocimiento de diferentes culturas a la hora de planificar las ideas sobre los nuevos negocios. En este contexto interviene la experiencia de la carrera emprendedora, y los modelos de referencia que se adoptan como guía a la hora de enfocar los proyectos profesionales. También la empatía hacia los negocios que se planifican favorece el planteamiento de las metas y objetivos personales. Por otra parte, se recalcó la relevancia de la competencia en autogestión, el conocimiento del sistema público, así como de los roles que se ejerce dentro de la empresa a la hora de tomar decisiones y valorar las oportunidades que generan los negocios. La visión de los técnicos/as de los servicios de orientación enfatizó la importancia que genera la coexistencia de las competencias emprendedoras y las competencias de carrera a la hora de planificar los proyectos emprendedores. Destacó el papel de la necesidad de formación en habilidades de trabajo en equipo y en la organización de tiempos a la hora de planificar el negocio. También la necesidad de utilizar y conocer las redes sociales para conocer las oportunidades que genera el mercado laboral y saber optimizarlas dentro del proyecto profesional. Los resultados del análisis de las competencias del negocio, en el contexto de las competencias de gestión de la carrera señalaron la significatividad de: el conocimiento del negocio, el interés por el producto, el conocimiento de la competitividad en el mercado laboral, la experiencia en el rol de emprendedor y la existencia de modelos de referencia. Se apuntaron el conocimiento del sector y de las ayudas técnicas como factores facilitadores de las competencias del negocio.

Los resultados de los análisis cuantitativos referentes a las competencias de gestión de la carrera señalaron mejores niveles en los emprendedores/as consolidados frente a los emprendedores en transición, así como diferencias entre ambos grupos en lo que se refiere al autoconcepto personal y a la capacidad de anticipación a las oportunidades que ofrece el mercado laboral, aspectos se recogen ambos en los factores de: “competencias en la toma de decisiones” y “competencias en la gestión del proyecto vital profesional”. Respecto la influencia del sexo en las competencias de gestión de la carrera no se observaron diferencias significativas entre los hombres y las mujeres, y las puntuaciones medias más altas se agrupaban en el caso de los hombres en los dos factores “competencias en toma de decisiones y competencia en gestión del proyecto vital-profesional”, mientras en el caso de las mujeres se agrupaban en torno al el factor “competencia en gestión del proyecto vital-profesional. El análisis en los grupos con distinto nivel de formación indicó puntuaciones medias más elevadas para los emprendedores/as con estudios obligatorios en 9 ítems, frente a 3 ítems en los que eran superiores los emprendedores/as con estudios de grado, dato que sustenta la necesidad de implantar y desarrollar programas formativos vinculados a las competencias de gestión de la carrera en los estudios de grado. El estudio profundo indica diferencias significativas en los emprendedores/as con estudios obligatorios con referencia a: el papel de la experiencias previas, el análisis de los puntos débiles y fuertes, el afrontamiento de éxitos y fracasos, la claridad de los roles

profesionales y el establecimiento de metas profesionales realistas. En el caso de los emprendedores/as con estudios de grado se observaron diferencias significativas superiores respecto a la capacidad de detectar necesidades de la vida personal.

El estudio cuantitativo de la trayectoria formativa y laboral señaló frecuencias y porcentajes superiores en los emprendedores con experiencia en el sector del negocio con un valor del 53.1% frente a los que no tenían experiencia en un 28.4%. No obstante, los datos señalan medias más elevadas en las puntuaciones de competencias de gestión de la carrera en los emprendedores sin experiencia en el sector. El estudio de la formación en el sector indicaba mayores frecuencias y porcentajes en los emprendedores con vinculación total de su formación al sector profesional con un valor del 50.6%, frente a los que señalan “en alguna medida” con un valor del 34.6% y “nada” con un valor del 14.8%. El análisis profundo no indicó diferencias significativas en las competencias de gestión de la carrera, atendiendo a la vinculación de la formación y la experiencia con el sector profesional.

Finalmente, la triangulación de la información, a través del análisis DAFO, ha permitido visualizar un panorama de los distintos tipos de competencias en los emprendedores/as con discapacidad. Este análisis posibilitará prácticas de orientación y ajustes de programas formativos adaptados a las necesidades de los futuros emprendedores/as atendiendo a los distintos niveles de formación, y a los diferentes perfiles, tomando como referencia el potencial de los emprendedores/as consolidados frente a los emprendedores en transición en los dos grupos de competencias, y el de los emprendedores/as con estudios obligatorios desde los resultados en los análisis de las competencias de gestión de la carrera.

CAPÍTULO 7. LA CONFIGURACIÓN DE LOS PROYECTOS DE LOS EMPRENDEDORES/AS CON DISCAPACIDAD

1. EL DESARROLLO DE LOS PROYECTOS EMPRENDEDORES
 - 1.1. LOS RELATOS DE VIDA (E3)
 - 1.1.1. PALOMA, EN BUSCA DE LA INDEPENDENCIA
 - 1.1.2. MANUEL, EMPRENDEDORES CON DISCAPACIDAD: UNA VÍA ABIERTA
 - 1.1.3. BENITO, SER LIBRE
 - 1.1.4. JUAN, MI VIDA CON LOS PERROS
 - 1.2. DESCRIPCIÓN DE LOS PROYECTOS PROFESIONALES/VITALES EMPRENDEDORES (E3)
2. LA TRAYECTORIA Y LA TOMA DE DECISIONES
 - 2.1. ASPECTOS CLAVE QUE INVITAN AL EMPRENDIMIENTO (E3)
 - 2.1.1. ANTECEDENTES PROFESIONALES Y VITALES DEL EMPRENDIMIENTO
 - 2.1.2. HITOS VITALES EN EL EMPRENDIMIENTO
 - 2.1.3. PERSONAS RELEVANTES PARA EL EMPRENDIMIENTO
 - 2.2. EL CAMINO HACIA EL EMPRENDIMIENTO (E2)
 - 2.3. FACTORES ASOCIADOS A LA TRAYECTORIA Y A LA TOMA DE DECISIONES (T1)
 - 2.4. EMPRENDEDORES/AS ANTE EL PROYECTO EMPRENDEDOR: PUNTO DE PARTIDA (E1)
3. MOTIVACIONES Y EXPECTATIVAS
 - 3.1. EL PLANTEAMIENTO DEL EMPRENDIMIENTO (E3)
 - 3.2. PROFUNDIZANDO EN LAS MOTIVACIONES HACIA EL EMPRENDIMIENTO (E2)
 - 3.3. EL EMPRENDIMIENTO: MOTIVACIÓN O NECESIDAD (T1)
 - 3.4. FACTORES ASOCIADOS A LA MOTIVACIÓN POR EL EMPRENDIMIENTO (E1)
4. LAS BARRERAS Y OBSTÁCULOS ANTE EL EMPRENDIMIENTO
 - 4.1. CONFIGURACIÓN DE UNA CARRERA DE BARRERAS Y OBSTÁCULOS (E3)
 - 4.1.1. FACTORES ASOCIADOS A LAS BARRERAS ANTE EL EMPRENDIMIENTO
 - 4.1.2. TIPOLOGÍA DE BARRERAS Y AFRONTAMIENTO DEL EMPRENDIMIENTO
 - 4.1.2.1. *BARRERAS PROPIAS DE LA DISCAPACIDAD*
 - 4.1.2.2. *BARRERAS ECONÓMICAS*
 - 4.2. VISIÓN Y PERSPECTIVA PERSONAL DE LAS BARRERAS Y OBSTÁCULOS (E2)

- 4.2.1. BARRERAS PROPIAS DE LA DISCAPACIDAD
- 4.2.2. BARRERAS PROPIAS DEL EMPRENDIMIENTO
- 4.3. CONDICIONES TÉCNICAS Y PROFESIONALES DE LAS BARRERAS Y OBSTÁCULOS (T1)
- 4.4. EL APOYO FAMILIAR: LA CLAVE (E1)
- 5. CONCILIACIÓN Y EMPRENDIMIENTO: UN PUNTO DE ENCUENTRO
 - 5.1. LA CONCILIACIÓN: ADAPTACIÓN A LA TAREA EMPRENDEDORA (E3)
 - 5.2. VISIÓN CRÍTICA DE LA CONCILIACIÓN Y EL EMPRENDIMIENTO (E2)
 - 5.3. IMPLICACIONES DE LA CONCILIACIÓN EN EL EMPRENDIMIENTO (T1)
 - 5.4. LA ORGANIZACIÓN DE LA CONCILIACIÓN EN EL EMPRENDIMIENTO (E1)
- 6. NECESIDADES DE: ORIENTACIÓN, ASESORAMIENTO Y FORMACIÓN DE LOS EMPRENDEDORES/AS
 - 6.1. LA PERSPECTIVA DE LOS EMPRENDEDORES/AS (E2)
 - 6.1.1. ASESORAMIENTO Y ORIENTACIÓN: UN TÁNDEM
 - 6.1.2. NECESIDADES DE FORMACIÓN: BARRERAS Y ESTRATEGIAS
 - 6.1.3. NECESIDADES ESPECÍFICAS HACIA EL COLECTIVO
 - 6.2. LA PERSPECTIVA DE LOS/LAS PROFESIONALES DE LA ORIENTACIÓN (T1)
 - 6.2.1. NECESIDADES DE ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO: VISIÓN TÉCNICA
 - 6.2.2. NECESIDADES DE FORMACIÓN: VISIÓN TÉCNICA
 - 6.3. DESCRIPCIÓN CUANTITATIVA DE NECESIDADES DE ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS EMPRENDEDORES/AS (E1)
 - 6.3.1. NECESIDADES DE ORIENTACIÓN DE LOS EMPRENDEDORES/AS
 - 6.3.2. NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS EMPRENDEDORES/AS
- 7. TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN
- RESUMEN

CAPÍTULO 7. LA CONFIGURACIÓN DE LOS PROYECTOS DE LOS EMPRENDEDORES/AS CON DISCAPACIDAD

En los siguientes epígrafes se realiza una descripción del proyecto profesional de los emprendedores/as con discapacidad. Estos requieren de un análisis exhaustivo de los procesos, fases y estrategias que se utilizan para su construcción y desarrollo. En su construcción interviene la trayectoria profesional/vital, desde la cual se articula el proceso de toma de decisiones, a través de las motivaciones y expectativas de los emprendedores/as. Este proceso lleva asociado barreras y obstáculos del propio proyecto, y cambios asociados a la conciliación en la carrera emprendedora. Al mismo tiempo, las oportunidades que genera el propio proceso generan necesidades de orientación, asesoramiento y formación que buscan una respuesta a largo de la carrera emprendedora.

1. EL DESARROLLO DE LOS PROYECTOS EMPRENDEDORES

A continuación se visualizan los proyectos emprendedores que se han construido a través de los relatos de vida, los cuales permiten aproximarnos a la vida del propio emprendedor desde la autorreflexión y la toma de conciencia con la trayectoria vital. Los textos reflejan las palabras y la visión de los informantes a través de la propia construcción de su carrera personal/profesional/vital. Los biogramas presentan el recorrido de la trayectoria vital/profesional y la relación con el conjunto del proyecto. Ambas estrategias permiten aunar el primer panorama del análisis para comprender los proyectos y su sentido.

1.1. LOS RELATOS DE VIDA (E3)

Los relatos que se presentan se caracterizan por: sintetizar el recorrido histórico del informante y de su trayectoria y establecer las primeras relaciones y vínculos de los análisis, desde su propia perspectiva.

1.1.1. PALOMA, EN BUSCA DE LA INDEPENDENCIA

Paloma nació hace 54 años en Valencia, pero su infancia y adolescencia se desarrolló en Benicarló (Castellón) porque su familia tenía un negocio allí, y pasó la mayor parte de su infancia, adolescencia y juventud en esa ciudad. Tiene una diversidad funcional física prácticamente desde su nacimiento, concretamente una patología muscular espinal desde los seis meses. De los primeros años destaca que siempre tuvo el apoyo de la familia, sobre todo de su madre que quería que estudiara y que hiciese todas las cosas que le gustaban. Cursó estudios básicos en esa ciudad hasta que su profesora dijo que “para que más”. Esto disgustó mucho a su madre así que empezó a estudiar por su cuenta.

Estudió idiomas, inglés y francés, y leyó mucho durante esta época, considera que leyó más en los 15 primeros años que en toda su vida. Obtuvo el título FIRST de inglés, pagando a un profesor que iba dos veces por semana a su casa a enseñarle. También adquirió el título de francés superior por la Escuela Oficial de Idiomas, se matriculó e iba por libre recibiendo clases en su domicilio. Más tarde empezó a estudiar el grado de estudios ingleses a distancia. Ha realizado asignaturas de primero, segundo y tercero, pero lo ha dejado porque no era nada motivante para ella terminar la carrera, ya que se aburría. Dice que no le enseñaban nada, sólo fonética inglesa y los libros que recomendaban para lectura ya los había leído. En la actualidad también lee mucho sobre todo en Tablet, le pasan los libros, se los descarga o los obtiene por los grupos con los que se relaciona.

Tiene familia Irlandesa, sus antepasados también eran emprendedores. Su padre era farmacéutico y ello le permitió que el negocio de las ventas lo experimentara desde joven en su familia y “eso se va quedando en las venas, ¿no?”. Su padre era como ella, el negocio era su distracción.

Empezó pronto a trabajar en la emisora de radio local donde le pagaban bien. No estaba contratada, trabajaba por encargos y por obra o servicio realizado. Entre las tareas que hacía en la emisora local señala que hacía guiones, ponía música clásica, espectáculos para niños, hacía concursos...Una neumonía que contrae hace que se tenga que trasladar a Valencia. Esta enfermedad le pasó factura “casi me muero y si no me morí es porque me queda mucho por hacer”. La lucha contra la enfermedad hizo que se diese cuenta de que tiene que aprovechar más la vida y luchar para conseguir lo que quiere. Tras su curación regresa a Benicarló, donde retoma el trabajo que estaba realizando en la radio. En ese momento fallece su madre, hecho que implica el traslado de nuevo a Valencia, su padre era mayor y no podía vivir sola en esta ciudad. También sus hermanos estaban en Valencia en esa época. Esto implica que tenga que dejar aparcado todo su trabajo en la radio, y tener que iniciar la vida en una gran ciudad donde las relaciones son difíciles. Dejó atrás muchas amistades, una amiga que es soprano, amigos que trabajaban con ella en la radio, pero poco a poco “las amistades se van enfriando”.

En la actualidad lleva 18 años viviendo en Valencia y solo vuelve a Benicarló unos días en vacaciones, “no aguanto mucho allí”. En su opinión, las relaciones son más difíciles en una gran ciudad como Valencia porque la sociedad es más cerrada y cuesta mucho hacer amistades. Considera que “amistades de aquí que pueda decir amigo, no puedo señalar a nadie”. Siempre hay gente que “te ha pegado la patada más baja”, y entonces cada vez cuesta más tener confianza con la gente.

Recuerda que su madre siempre le decía “tú tienes que ser independiente de tu familia, de tus hermanos”. El cambio de residencia implica la búsqueda de una chica para que le ayude, encuentra una persona pero esta regresa a su país, y se da cuenta que es muy difícil encontrar a una persona que respete su intimidad. Esta situación le motiva para iniciar una empresa que buscase asistentes personales para personas con diversidad funcional. Debido a que el negocio es muy limitado, lo amplía a la búsqueda de niñeras.

El negocio de la empresa para buscar asistentes personales hace que se introduzca en el movimiento para la vida independiente, hecho que le permitió conocer a mucha gente en su misma situación de otros países de Europa. De su negocio señala que “no daba para mucho porque si tienes una diversidad funcional, mucha gente no te toma en serio”. Trabajaba sábados y domingos sin horario para poder atender todas las demandas que le realizaban. Este trabajo le permite indagar en el perfil de los asistentes personales de las personas con diversidad funcional. No obstante, en el proceso de búsqueda de asistentes personales para su servicio ha tenido que hacer muchas entrevistas hasta encontrar a las personas adecuadas. Una de las cosas que les preguntaba en las entrevistas es: “¿qué visión tienes de una persona como yo?”.

Cuando estaba iniciando el negocio surgió un problema, su padre enfermó y cambiaron sus circunstancias personales porque ella no podía irse fuera todo el día y dejarlo sólo en casa. Se produce un cambio de roles dentro del contexto familiar, “de pequeña era mi padre el que me cuidaba”, y ahora pasa a tomar decisiones respecto a él, “yo le busqué el cuidador”. Esta situación le posibilita la experiencia de saber qué hacer cuando se tiene una persona a su cargo, aprende a dar órdenes y a su vez esto la hace más independiente.

También fue una manera de empezar a ejercer el rol de emprendedora en la casa, desde que se levantaba hasta que se acostaba.” Si por la noche necesito algo, pues sigo siendo jefa y digo...mira, por favor, cierra la ventana que hay un mosquito”. Hay gente que eso no lo puede hacer y no lo pueden entender. Piensan que se van a agobiar con una persona al lado, que no sabrían darle las órdenes... “Pero es muy fácil, pides lo que necesitas, y punto. No hay más “. Dice que está acostumbrada a mandar siempre y la necesidad es lo que le ha enseñado a ejercer este rol. Reconoce que la gente la ve como una persona muy perfeccionista, “me gusta todo perfecto”. No obstante, se considera más relajada consigo misma y siempre quiere demostrar a los demás que es una persona: ”superpreparada”, pese a tener una diversidad funcional, esa es la imagen que quiere dar a los demás.

La enfermedad de su padre, el hecho de que al tener que estar dada de alta como autónoma perdía dos pensiones, unido a los gastos que generaba tener que pagar alquiler por la oficina, pese a ser un piso cercano y alquilado a la familia, hicieron que dejara el negocio. Poco después fallece su padre y se instalan tres perros en su casa, circunstancias que despiertan sus intereses por el mundo de los animales domésticos. En ese momento, sus perros empiezan a hacerse mayores y no encuentra la ropa que le gustaba o era demasiado cara y así empieza su negocio de ropa y accesorios para animales domésticos.

Los inicios en su empresa los realiza estudiando, y estableciendo contactos en las redes sociales y con peluqueros de perros de toda España. Los diseños de ropa los realiza su asistente personal, porque sabe coser muy bien, ella le propuso:”... ¿tú te atreves a hacer ropa?”. Paloma pone la tela y su asistente hace los vestidos para los animales. “Así hemos hecho vestidos de fallera, de andaluza... en lo que es moda de perros no hay mucho en el mercado”. En la actualidad lleva dos años con su negocio y señala “que está encantada”. Su trabajo le ha permitido conocer a mucha gente, aunque señala que no tiene horarios, al

igual que cuando trabajaba con el negocio de búsqueda de asistentes personales, a cualquier hora le llaman pidiendo consejo, tiene su "WhapsApp" personal que ella misma atiende.

Destaca de su trabajo que ha aprendido mucho de los perros que no sabía antes y que le gusta investigar y aprender. Un cliente le ha regalado otro perro por lo bien que se porta con los animales, dice: "soy como si fueran mis hijos". En su trabajo de venta "on line", suele negociar siempre. Opina que a veces la gente puede desconfiar por el hecho de no ver la cara en el momento que hace los negocios y pedidos. Contempla que las redes sociales son fundamentales para hacer publicidad y clientela, y analizando piensa que son muchos gastos porque tiene que pagar la página Web y el seguro de autónomo, que le asciende a 133 euros mensuales. Al mismo tiempo, gestiona ella su propia página web, las tareas con el banco, los pedidos y la tienda. Su asistente le ayuda en las tareas que requieren ayuda física como "hacer los paquetes". Considera que el trabajo es duro porque aunque los primeros meses sólo tuvo que pagar 50 euros, el resto de mensualidades tiene que hacerlas efectivas aunque no gane nada.

En la actualidad puede compatibilizar su pensión con el alta de autónomo siempre que no gane más de 600 euros líquidos. La tarea que le supone más gastos son los envíos, "la gente quiere envíos gratis" y eso no puede ser". Muchas veces si el envío cuesta 5.2 euros, los clientes pagan 3.5 y ella asume el resto "si no es así no te compran".

Se plantea estudiar chino porque compra en almacenes chinos y considera que si hablara chino, el idioma le ayudaría a su negocio. También hace cursos de emprendimiento social, en la UNED ha hecho algunos. Señala que los tutores le ofrecen poco apoyo en sus estudios frente al resto del alumnado. Ha hecho amistades, y tiene amigas en Canarias y en toda España estudiando a distancia. De la metodología de evaluación en las personas con diversidad funcional destaca, que no tiene en cuenta sus dificultades de escribir. En muchas ocasiones las adaptaciones que hacen es limitar el número de preguntas en vez de darle más tiempo o cambiar el tipo de examen. Ante esas dificultades se suele matricular de los cursos que evalúan tipo test porque le es más viable con sus dificultades motrices a la hora de escribir. Considera que una adaptación adecuada es "cambiar el tipo de examen, oral o test", no restringir el número de preguntas. Conoce de su hermano, que es catedrático en la Universidad de Valencia, que se hacen ese tipo de adaptaciones cuando acude un alumno con diversidad funcional, "mi hermano siempre me ha ayudado en todo". Este panorama le desilusiona y le desmotiva para seguir estudiando. Dice que ha hecho en ocasiones una reclamación pero le dicen "eso es así y es lo que hay". Considera que es muy injusto para su condición.

Respecto a su condición de diversidad funcional piensa que mucha gente tiene prejuicios. En su caso, como todo el negocio lo hace "on line", sus clientes no lo saben, solo las personas de su entorno más próximo. Eso le pasaba antes en su anterior negocio "la gente no te toma en serio", "piensa que es como un hobby", "no te valoran lo mismo". Antes mucha gente entraba en su negocio y le decían: "bueno pues ya volveré", y no volvían. Ahora las cosas han cambiado porque realiza su negocio on line. Por otro lado,

considera que el colectivo de personas con diversidad funcional está muy visible en la Comunidad Valenciana desde hace diez años, antes era muy desconocido y estaban muy sobreprotegidos.

Pone el ejemplo de una persona conocida en el mundo político y social que señalaba que quería que sus familiares le asistieran. Piensa que esto no es lo adecuado, conviene subrayar que no hay que mezclar las relaciones personales con las de cuidados desde la concepción de una vida independiente. Contempla a las personas con diversidad funcional de su generación, como más luchadoras que los jóvenes de la actualidad. Considera que a algunas personas con diversidad funcional, les gusta tener gente a su alrededor, que le sobreprotejan en el sentido físico, a ella esta situación le resultaría agobiante. En su vida diaria ve a gran parte del colectivo con sus padres, y esta situación no les beneficia en absoluto, ya que es ley de vida y sus padres un día se van a marchar, pone el ejemplo de su madre que falleció a los 67 años. Dice: “y claro, veo a chicas jóvenes, que las lleva su madre a las tiendas, que elige todo, le pregunta todo. Y claro, esto el día de mañana va a ser...es un fracaso”.

Piensa que estos jóvenes podrían trabajar el día de mañana de la misma manera que lo hace ella, pese a sus limitaciones físicas. Pone como ejemplo sus condiciones físicas, resaltando que puede hacer muchas cosas y eso es necesario demostrarlo a la sociedad. Destaca en su caso el apoyo que recibió de la familia, sobre todo de su madre que siempre fomentó el tema de la autonomía y la independencia, “tienes que ser independiente”, siempre le decía. Quería que fuese funcional, supongo que para protegerla igual que a sus hermanos. Ahora en la actualidad la gente le dice “pero es que tú eres muy independiente”. Considera que ha aprendido a serlo porque no había más remedio. Describe como logros de su vida: “la independencia y hacer las cosas yo, que nadie decida por mí, que nadie me diga lo que tengo que hacer”. Esta situación le ha llevado muy lejos y le ha permitido tener la independencia total a nivel familiar.

Un ejemplo de su lucha por la independencia fue el hecho de conseguir una ayuda de la Generalitat Valenciana para tener un asistente personal, para lo cual ha tenido que trabajar mucho y enfrentarse a la gestión de documentación. “Muchas veces los trabajadores sociales no te ayudan, ni te enseñan, ni dicen todo lo que hay en la ley”. Conseguir esta ayuda le costó tres años porque había que cumplir una serie de requisitos: “ser miembro activo de una ONG”, “tener un trabajo” y “estar estudiando”. En ese momento cumplía los tres requisitos y le fue concedida la ayuda. Esta remuneración le permite tener tres asistentes personales por turnos de ocho horas, y estas se alternan para atender todas las necesidades personales y las ayudas físicas que necesita en la gestión de su negocio. Explica, que para poder ejercer como asistente personal se requiere la titulación de ciclo medio del módulo socio-sanitario. Una de ellas tiene este título porque ella le pidió que se lo sacara, otra tiene el título superior de integradora social y la otra está estudiando Psicología. Paloma paga todos sus sueldos y están dadas de alta en la seguridad social.

La búsqueda de la independencia le ha motivado a ponerse a trabajar por dinero, porque cuanto más nivel se tiene también se es más independiente. Considera que con el cobro de una pensión no se puede ser independiente, a mayor poder adquisitivo más posibilidades de hacer cosas y mayor independencia.

Comenta que le gusta mucho demostrar a la gente lo que puede hacer ella misma porque “la gente te ve de pequeña con la silla de ruedas y se piensan que tú estás o tonita, o que no sabes...” Todo esto le produce satisfacción por sí misma y empoderamiento.

La decisión de trabajar también estuvo incentivada por el hecho de que ella quería tener una jubilación. El primer negocio le permitió cotizar cinco años a la seguridad social, y después de esto pensaba que “era una pena no seguir cotizando” y se dio de alta con el negocio para los animales. Una ventaja del emprendedor con diversidad funcional es que los años cotizados cuentan por el doble para la jubilación. Piensa que le hubiese gustado ser veterinaria, porque le gustan mucho los animales, pero como no puede ser pues ejerce este rol de vendedora de productos para mascotas.

Considera que adquirió su nivel de independencia a los 36 años, cuando pasa de ser una persona a la que se lo hacían todo, a dar órdenes a otra. El momento del abandono del domicilio familiar es clave en su vida. Tiene que empezar a dar órdenes a otra persona para que haga las cosas como ella quiere y le gusta. De esta manera, todo lo que aprendió en su casa viendo a su madre lo enseña a otra persona.

Cuando analiza el tema de su movilidad justifica las ventajas de que su negocio sea *on line*. Sus circunstancias físicas hacen que no pueda desplazarse lejos durante mucho tiempo. Tiene coche pero no sabe conducir, y además tiene que buscar y pagar a una persona para que la lleve. Así mismo, vive en un barrio muy caro, donde los alquileres de los locales cuestan entre 1000 y 12000 euros, por lo que le sería muy difícil buscar un local para su negocio.

La competencia en el mercado labor la realiza abaratando costes, “aunque sea 5 céntimos, porque visualmente la gente compra lo más barato”, y además da consejos a los clientes sobre los productos que vende, con lo que aporta algo diferente. El hecho de ser ella, el contacto personal de venta, le permite competir con otros proveedores del mercado. Señala que en las ventas utiliza sus principios morales, y solo vende cosas que el cliente pueda necesitar.

A la hora de analizar las habilidades que ha tenido que aprender para su negocio destaca: la paciencia en el trato con gente desconocida y habilidades de trato social, “a veces tienes que escuchar que te cuenten su vida y la de su perro”. En lo que más se ha cultivado es en: saber escuchar a la gente y tener que escuchar “cosas que no quieres oír”. Respecto al trabajo del día a día, se ha instruido en: “hacer cuentas”, “moverse por los bancos” y a gestionar con los proveedores para poder competir en el mercado. Todo esto lo ha aprendido “sobre la marcha” y ahora está pensando hacer un curso sobre conocimientos de champús, que es como un título semioficial. Considera que acreditando su formación podrá mejorar sus consejos y dar fiabilidad y calidad al negocio.

Hay que mencionar, además que algunas tareas como la contabilidad, las descentraliza y se las lleva un gestor. Ella realiza las facturas a ordenador desde la página web del negocio que incluye almacenaje y facturación. Desde la misma aplicación hay unas plantillas y el programa lo hace todo, con lo que le resulta

fácil de gestionar. Respecto a la publicidad de su página web lo ha aprendido de su actividad cuando ejercía como locutora de radio haciendo guiones “siempre con buen humor”. Con esa filosofía inserta las fotos de su página web “igual le pongo la foto de un gato en la ducha a un producto”.

También ha aprendido a manejarse internacionalmente, a través del correo electrónico porque habla francés e inglés y esto le facilita el trato con clientes y proveedores internacionales. En los últimos tiempos ha pensado importar productos de Eslovaquia, donde puede hacer también las gestiones en inglés. La decisión de importar de este país ha sido a raíz de estudios de mercado que ha realizado hablando con gente en las redes sociales. También con algunos proveedores, que son peluqueros famosos, ha conseguido hacer cierta amistad. Hablando con ellos les dice: “oye, mira, que me preguntan que el perro... y ya me dicen y así llegamos un poco más allá del simple consejo”.

En cuanto a las relaciones sociales, desde su condición personal, tiene más dificultades cuando se requiere su presencia física. En algunas ocasiones, cuando tiene que acudir a un encuentro, no puede porque tiene que coger un taxi, o buscar un conductor para su coche, ya que “yo no puedo ir en cualquier coche”, necesito un coche adaptado con rampa. A pesar de ello, tiene dificultades para subir en su coche porque cualquier persona no lo puede manejar y ayudarle a subir. Esta situación acarrea gastos adicionales a su desplazamiento y para resolverlo, en ocasiones sugiere que cambien el destino de los encuentros haciéndoles ver sus circunstancias personales.

En la actualidad Paloma es una persona emprendedora que ha conseguido empoderarse desde su condición de diversidad funcional. Tiene nuevas inquietudes y no desecha ningún planteamiento de futuro que le permita seguir estudiando, formándose y aprendiendo más para dar una mayor calidad a su negocio y seguir siendo independiente desde su amor a los animales. En la **Tabla 7.1** se presenta el biograma de Paloma, en busca de la independencia:

Tabla 7.1.*Biograma de Paloma. En busca de la independencia*

CRONOLOGÍA	HECHOS/ACONTECIMIENTOS	DESCRIPCIÓN-INTERPRETACIÓN
1962	Nacimiento	En Valencia. Diversidad funcional física desde los seis meses
Infancia	Situación de diversidad funcional desde el nacimiento	Gran dependiente. Necesidad de ayuda de tercera persona para realizar tareas de forma autónoma. Apoyo materno y fomento de la autonomía personal y social
Primeros años de estudios	Sólo realiza estudios básicos por indicación de una profesora	Este hecho disgustó mucho a su madre que quería que siguiese estudiando e hiciese lo que le gustaba. La búsqueda de la autonomía personal y la independencia es el enfoque de las directrices de su familia.
Adolescencia	Continúa estudiando por cuenta propia. Estudia idiomas en el domicilio y ex aminándose por libre.	Esta situación le genera empoderamiento. Se conciencia de lo que es capaz de hacer.
Juventud	Empieza a trabajar en una emisora de radio local	Considera que le pagaban bien. Trabajaba por obra o servicio realizado
Juventud	Contrae una neumonía importante que le obliga a llevar reposo	Se tiene que trasladar a Valencia Tuv o que luchar duramente contra la enfermedad
Madurez	Tras la curación de la neumonía regresa a Benicarló	Sigue trabajando en la emisora local hasta que surge un acontecimiento que le impide desarrollar su trabajo de la forma que lo hacía
Madurez	Fallece su madre	Se tiene que trasladar a Valencia porque su padre es mayor y no puede vivir sólo. Deja el trabajo en la emisora local y muchas amistades Aparecen nuevas necesidades: iniciar la vida en una ciudad grande donde las relaciones son difíciles y buscar una asistente personal para que le ayude
2005	Inicia el primer trabajo como emprendedora. Monta una empresa para buscar asistentes personales a personas con diversidad funcional	El negocio resulta muy limitado y no se podía vivir de él por los gastos que conllevaba, y dura 5 años. El conocimiento de personas con diversidad funcional hace que se introduzca en el movimiento de la vida independiente
2007	Amplia el negocio a la búsqueda de niñeras	Trabajaba sin horarios, sábados y domingos a cualquier hora
2008	Enferma su padre	Tiene que ocuparse de su padre Implica un cambio de roles dentro de la familia. Empieza a tomar decisiones y son los inicios del rol de emprendedora en su casa
2008	Valora la situación y la viabilidad de la empresa y deja el negocio	Altas cuotas de autónomos en el negocio y el hecho de establecerse como autónoma implican: la pérdida de las dos pensiones cuando estaba dada de alta
Años más tarde	Fallece su padre	Se instalan tres perros en su casa y empieza a interesarse por el mundo de los animales domésticos. Consigue las ayudas de asistentes personales y le permiten llevar una vida autónoma con el apoyo de estas para las actividades de la vida diaria
2014	Observa un nicho vacío en el mercado laboral: no hay mucha ropa para mascotas y animales domésticos	Inicia el negocio elaborando la ropa de forma personalizada para animales domésticos y vendiéndola <i>on line</i> Amplía el negocio a venta de productos y lo complementa con asesoramiento a los clientes El negocio se describe como un trabajo en equipo entre su asistente personal y ella misma. Del proyecto se destaca la complementariedad de roles en el negocio
2015	El negocio le genera nuevas necesidades de formación y competitividad en el mercado laboral	Estudia nuevas formas de competitividad en mercados. Pone en práctica las habilidades de gestión de la carrera. Se plantea nuevos retos de ampliación del negocio
2016	Consolida el negocio	Se siente satisfecha con lo que hace y con los nuevos objetivos que se plantea. La independencia es el mayor reto conseguido tras una vida de continuas luchas por la autonomía dentro de la diversidad funcional

Fuente: Adaptado de Suárez Ortega, M. (2008). El proyecto profesional de las mujeres adultas con escasa cualificación. Un reto para la intervención orientadora. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Junta de Andalucía. Recuperado de http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_981_3.pdf

1.1.2. MANUEL, EMPRENDEDORES CON DISCAPACIDAD: UNA VÍA ABIERTA

Manuel nace en Madrid en una familia de funcionarios y de los recuerdos de su infancia señala que fue muy feliz. Asistió a un colegio de reconocido prestigio en la misma ciudad desde los 6 hasta los 18 años, y de este se trasladó a la Universidad. De esta época recuerda que “no era nada brillante” y solía ubicarse al final de la clase porque en aquella época se organizaba la distribución por apellidos.

Cuando hace referencia a su discapacidad/diversidad funcional explica que no fue congénita, sino que la desarrolló a partir de los cuatro o cinco años de edad, y añade que poco a poco fue experimentando una pérdida del umbral de audición. En la actualidad tiene 39 años y es usuario de audífonos desde hace siete. La elección de la carrera universitaria se inclina hacia los estudios de Ingeniería Informática y argumenta que “siempre me gustó el tema de la tecnología”. Después de cursar tres años de carrera, decide cambiar porque no se siente motivado y para ello recibió el asesoramiento de personal especializado de los Servicios de Orientación de la Universidad. Entre las acciones de orientación que siguió señala la realización de tests y una entrevista personal. Las conclusiones del proceso de orientación derivaron en el estudio de la licenciatura en Economía, siempre apoyado por su familia y recuerda que se sentía en esos momentos “con la obligación de no defraudar a su gente”.

En el recorrido de la carrera profesional, siempre ha recibido el apoyo de la familia a la hora de tomar decisiones importantes como el cambio de estudios universitarios. Este apoyo incondicional motivó que tomara el tema de la economía “con mucha fuerza”. Sus estudios le permitieron adquirir conceptos generalistas en administración de empresas, nociones de contabilidad financiera y analítica, así como temas fiscales. No obstante, en lo que se refiere a la formación de los emprendedores recomienda que estos temas se “externalicen” porque “quita muchísimo tiempo y además son cosas que están bastante automatizadas”. Pone énfasis en que la ventaja competitiva de un *startup* “no está en que se haga bien la contabilidad”.

Respecto a los contenidos que le gustaría aprender dice que quiere mejorar su nivel de inglés, señala que “soy muy perfeccionista y a veces me obsesiono”. No obstante, piensa que “no lo sé todo y tampoco lo necesito, así que voy equilibrando mi perfeccionismo con esa idea de que no se puede saber todo”.

El análisis de su trayectoria pasa desde considerarse un alumno corriente, “yo venía de ser un estudiante mediocre, que sacaba notas mediocres”, hasta conseguir el premio extraordinario de carrera en la licenciatura de Economía. “Recuerdo que me entregó el premio extraordinario de carrera un miembro de la Casa Real”.

Al finalizar la carrera empieza a estudiar una oposición de Inspección de seguros, “típico de familia de funcionarios...es una oposición de grupo A bastante dura”, pero su personalidad inquieta determina que no quiera caer en la monotonía y empieza a compaginar el estudio con el asesoramiento a empresas “family

office". Tras esta experiencia tiene la posibilidad de ir a Londres donde sigue trabajando en el asesoramiento a este tipo de familias, el cual se caracteriza por ser un asesoramiento muy especializado y muy usual en países como Francia o Reino Unido. La estancia en Londres duró año y medio y le ofreció la posibilidad de tratar con clientes internacionales, los cuales valoraban el tema del conocimiento de la lengua española y así como la posibilidad de tratar con clientes de América del Sur. Destaca de esta etapa la oportunidad que le generó conocer un ecosistema emprendedor muy potente e interesante.

En estos primeros comienzos subraya el papel que ha jugado la familia en el apoyo de la actividad emprendedora. Pese a que su familia directa es una familia de funcionarios, existe tradición en el emprendimiento entre sus tíos y primos. Considera que los comienzos siempre son difíciles, y el hecho de sentir el apoyo moral e incluso económico de la familia ha facilitado el arranque del negocio.

Por ello, considera que siempre se ha sentido muy "respaldado" porque "el hecho de saber que si te va mal puedes buscar la ayuda en tu familia, es una cosa que te da tranquilidad y seguridad". "Yo sé que si algo me va mal en un momento determinado puedo confiar en mi familia si necesito ayuda a todos los niveles, y entiendo que hay personas que no pueden tener esa tranquilidad por sus circunstancias personales".

En este sentido considera fundamental dedicarle tiempo a: "en primer lugar cuidar a la familia, los amigos y la vida personal; en segundo lugar a cuidar del equipo de trabajo; y en tercer lugar a establecer relaciones con otras personas del ecosistema emprendedor que te puedan aportar muchísimo".

A su regreso a España se embarca junto a una socia en una empresa de marketing en la que realizaban una actividad que se llama performance, resultado de la importación de un modelo en Reino Unido. La empresa se dedicaba principalmente a temas de marketing on-line y a poner en marcha proyectos propios de base tecnológica. De esta primera etapa emprendedora tiene la experiencia de darse los primeros golpes, y destaca las aportaciones que supuso emprender junto a una socia. En su caso las limitaciones que tiene por su discapacidad/diversidad funcional eran suplidas por la otra persona.

Comenta que si una persona tiene una discapacidad/diversidad funcional" lo ideal es que busque a otra persona con capacidades diferentes para complementar los déficits. El ejemplo que pone en su caso es "yo por ejemplo tengo una discapacidad auditiva, me defiendo bastante bien por teléfono, pero sí que es verdad que no me he dedicado tanto al tema de la prospección comercial por vía telefónica, ya que había una persona que lo hacía mejor que yo".

Desde la propia condición que genera su déficit auditivo, considera que tiene bastante facilidad en el trato con las personas. No obstante, algunas situaciones comunicativas pueden ser complicadas y para ello intenta resolverlo preguntando por segunda vez porque está mentalizado de su situación desde que era pequeño. Una estrategia que utiliza para salvar estas barreras en su día a día es tratar de tener las conversaciones en un ambiente silencioso y tranquilo. En otras ocasiones no tiene impedimentos a la hora de "salir del armario" y decir: "oye mira, yo tengo esta circunstancia, tengo una discapacidad auditiva y si

no te importa..., normalmente si hay algún problema intentan hablar más despacio”. Los principales problemas los encuentra con determinados acentos de Latinoamérica, sobre todo los que tienen un “acento cantarín” y cambian un poco las palabras. Así y todo considera que las personas con problemas auditivos tienen la habilidad de “rellenar huecos”.

De esta primera etapa emprendedora señala el haber recibido sesiones formativas sobre temas financieros, legales y fiscales, así como asesoramiento en una asociación de trabajadores autónomos en Madrid. No obstante, echa de menos el haber tenido “la oportunidad de acceder a la figura de un mentor, es decir un emprendedor que tuviese experiencia, que ya hubiese tenido que vencer a las barreras y obstáculos y contase con un bagaje profesional de al menos cinco años”. Esta experiencia le habría posibilitado consultar dudas y adquirir conocimientos, sobre hacienda, seguridad social y la gestión del día a día de una empresa. Con el objetivo de ampliar mercado se traslada junto a su socia a Valencia. El cambio de residencia viene determinado por la oportunidad de iniciar un nuevo proyecto en una lanzadera de emprendimiento para personas con discapacidad/diversidad funcional, de la cual es director. La principal aportación del cambio de trabajo es encontrar la motivación que le faltaba en el puesto anterior y esto supone: “levantarte por la mañana con ganas de hacer lo que estás haciendo, es tener ganas de salir de la cama”, “me tengo que levantar pronto porque tengo que madrugar, es que me apetece tener mucho esa reunión”.

A la hora de analizar la motivación para emprender señala la habilidad que tiene en adaptarse al entorno en lugar de que este se adapte a él. Esta condición viene dada por la experiencia de haber vivido en Londres. Resalta de este país la situación de muchos emprendedores que inician su pequeño negocio compatibilizando con un trabajo cuando finalizan su jornada laboral. Esta manera de comenzar el negocio los ingleses lo denominan: “emprender con red de seguridad”, y permite seguir teniendo unos ingresos fijos hasta que el negocio esté más o menos consolidado. Otra modalidad que practican los anglosajones es trabajar a *part time*, lo cual les permite seguir teniendo unos ingresos fijos todos los meses. La principal ventaja que consigue Reino Unido con estas modalidades es “atomizar todo el sistema emprendedor, crear un tejido potente que favorezca la creación de microempresas con uno, dos, tres o cuatro trabajadores”. Destaca que en este país existen más facilidades para crear este tipo de empresas frente a España donde los temas burocráticos, como la seguridad social y la normativa de riesgos laborales se complican desde los comienzos. Otra de las diferencias que apunta respecto al país anglosajón y el nuestro es el tema del fraude que está mucho menos extendido en aquel. El sistema de valores respecto a la ventaja competitiva en el mercado laboral y la responsabilidad es distinto en España. También la visión de la carrera profesional, recuerda que conoció en una feria de emprendimiento a un funcionario que había montado un “call center” con 30 trabajadores. Cuando habló con él le contó que lo que quería era tener unos ingresos extra para complementar su pensión y al jubilarse poder vender su empresa. Esta visión del emprendimiento y del proyecto de vida discrepa mucho del sistema de valores de nuestro país.

Siguiendo con el tema de la motivación, señala que en su proyecto emprendedor un aspecto muy importante es “tener la sensación de que estás haciendo algo importante, algo que va a mejorar la

sociedad". En su caso con la actividad que realiza, otras personas podrán mejorar su situación y tendrán mayor calidad de vida, y esto supone un progreso para la sociedad.

En los inicios del negocio considera que es importante saber "lo que no se tiene que hacer", desde su opinión es difícil en los primeros momentos "que vaya todo bien". Siempre surgen problemas con "la composición del accionariado de la sociedad, la formación del capital social, ¿cómo hago esto?, ¿cómo trato con los clientes?, ¿cómo trato con los proveedores?". Reconoce que "la veteranía es un grado dentro del emprendimiento".

Piensa que en el mundo del emprendimiento "tienes que estar dispuesto a aprender cada día". Esto lo justifica porque estamos en "un mundo cambiante y siempre hay que tener las orejas abiertas a cosas nuevas, a lo que demanda la sociedad y los actores sociales, como las administraciones públicas". Considera que, "de no ser así corres el riesgo de meterte en una isla y quedarte sólo ahí, y al final que tu proyecto no salga adelante".

Una de las actividades que le gusta realizar es acudir a eventos *Networking* y no le importa el tema que se trate en ellos. Reconoce que hay que probar todo tipo de actividades para saber si uno destaca o le gusta una de ellas. Es una forma de buscar cosas nuevas, dice que "le gustaría poder aprender nuevos idiomas, nuevas culturas, en fin el tiempo es ilimitado..."

Dentro de las cualidades del emprendedor destaca el liderazgo y para él significa: "saber expresarse más o menos bien en público, tener don de gentes, no ser una persona arisca, ser una persona amable y sobre todo estar dispuesto a aprender, tener humildad y no pensar que uno lo sabe todo". En cuanto a su modo de hacer las cosas señala que le gusta "atajar y resolver los conflictos para no dejar que la situación quede enquistada".

En cualquier proyecto emprendedor subraya el papel que juega la monotonía, ya que se considera una persona "que se aburre con bastante facilidad". Destaca como ventaja de ser empresario, "el tener que estar constantemente sacando las castañas del fuego", y también que "es difícil que un día sea igual al anterior", "necesito ver cosas nuevas constantemente". Sin embargo, también se puede caer en la rutina cuando tienes "los mismos clientes, ingresos recurrentes y una estabilidad financiera consolidada".

Su proyecto, a través de la lanzadera del emprendimiento, ayuda a proyectos muy diferentes, que permanecen un tiempo con ellos hasta que tienen autonomía para llevarse a la práctica. Destaca de este, la posibilidad que le genera ver cosas nuevas constantemente sin caer en la monotonía. Así y todo le gustaría "tener la oportunidad de hablar con otros emprendedores, sectores profesionales, intercambiar experiencias y opiniones". De hecho, una acción que está promocionando en el programa de pre-aceleración al emprendimiento que dirige es promover la cooperación entre los emprendedores. Esta modalidad de fomento del emprendimiento se está creando en España, sobre todo, a través de los programas aceleración "*Corporate*". Consiste en que las grandes empresas crean una aceleradora para

proyectos emprendedores que estén relacionados con la materia y/o producto que se distribuye. Los programas se montan con un “*partner*” que tenga experiencia en el mundo de la aceleración de proyectos.

Otro aspecto importante que encuentra en estos momentos, son las posibilidades que ofrece la autoformación si una persona es inquieta y está dispuesta a trabajar duro. Una oportunidad es la realización de cursos e incluso carreras universitarias *on line* en Stanford o del MIT (Massachusetts Institute of Technology). En estas universidades no se valora la transmisión de conocimientos de manera unidireccional sino el hecho de compartir y debatir conocimientos, y este es el modelo que sigue en su lanzadera de emprendimiento. Una práctica que realiza en su tarea diaria como formador es: procurar materiales antes de ser trabajados para que los participantes puedan leerlos y después ser tratados en sesiones interactivas. De esta manera, los participantes acuden a las sesiones con las nociones y los conocimientos adquiridos y pueden sacar mayor rendimiento.

En el análisis del tema del emprendimiento en España destaca la complejidad a diferencia de otros países donde es más simplificado. Aspectos como el proceso, los impuestos, los trámites, y los temas fiscales dificultan el constituirse como empresarios o autónomos. Compara la situación de nuestro país con la de Reino Unido donde “en 48 horas puedes tener una Sociedad Limitada montada”.

Las dificultades en nuestro país se encuentran desde los inicios, ya que se exigen pagos muy elevados en impuestos cuando todavía no se han obtenido beneficios. Esta situación favorece el “trabajo en negro” o el empezar por el “circuito informal” debido a los gastos en materia fiscal y tributaria tan elevados que se exigen al principio. Los trabajadores autónomos tienen que ingresar importantes cantidades en el proceso de constitución de la empresa, entre unos 300 y 500 euros al mes, con lo que el 50% de sus ingresos se les va en pagos de impuestos. Este requerimiento da lugar a situaciones “rocamblescas” que implican: “me doy de alta el 1 de enero y de baja el 31 de enero”, “luego me doy de alta otra vez y, al tiempo, de baja”. Considera que con el paso del tiempo, esta situación produce niveles muy bajos de cotización a la seguridad social y en un futuro cuando tenga que cobrar la pensión la situación puede ser insostenible. Todo ello, “teniendo en cuenta que no sabemos qué pasará con las pensiones, y que los emprendedores están cotizando cantidades muy bajas, sobre todo aquellos que están dándose de alta y baja constantemente”.

En la actualidad, cuando analiza las competencias que ha puesto en marcha para desarrollarse como emprendedor, hace referencia a un paralelismo entre el “emprendimiento y el deporte”, destacando el papel de la práctica y de “echarle muchísimas horas”, y encuentra a faltar el haber tenido la posibilidad de contar con la experiencia de otros emprendedores. Desde su punto de vista, la mejor maestría habría sido la posibilidad de acceder a “otro emprendedor que tuviese un negocio más o menos consolidado”.

Otro aspecto que destaca de su labor actual es el trabajo en equipo, ya que se siente satisfecho de tener un equipo muy interesante detrás de él. Considera que tiene muchas más responsabilidades a nivel ejecutivo, pero como ya lleva bastantes años emprendiendo dice que “no lo noto tanto.” Señala que es

necesario “saber delegar, saber confiar en las personas, intentar rodearse de personas que sean mejores que uno mismo, ya que uno no puede saberlo todo”. Justifica el hecho de saber delegar “para que la gente se equivoque y pueda aprender de ello”.

Piensa que se puede emprender individualmente, pero es más sencillo desde su punto de vista hacerlo acompañado. Analiza equipos de trabajo formados por lo que él llama “cuatro clones”(cuatro ingenieros, cuatro abogados...), y para él es mucho mejor que los equipos estén formados por personas con capacidades y habilidades diferentes. Un buen líder es “aquel que sabe rodearse de gente que tiene más experiencia que él en su campo de responsabilidad”.

En su opinión, otras competencias que debe tener un emprendedor son tener: “resiliencia, capacidad de levantarse después de haber caído por un golpe, constancia y ganas de trabajar”. El éxito de los proyectos emprendedores viene acompañado siempre de “trabajar mucho, insistir mucho sin empecinarse sino desarrollando ideas, y tener cierta flexibilidad para adaptarse a las distintas circunstancias siendo una persona abierta”. Hace hincapié en que: “una cosa es emprender y otra poder vivir de ello”.

Considera que la posibilidad de viajar es muy interesante para conocer otras culturas y otras formas de hacer las cosas. Todos estos conocimientos se pueden aplicar al país de origen de cada uno, generan ideas para desarrollar, al igual que el área de *performance marketing* que copió de Reino Unido al ver que allí funcionaba y en España apenas se había desarrollado. Esta opción de desarrollar ideas aprendidas de otros países es frecuente en el emprendimiento.

La particularidad de su trabajo de emprendedor-asesor se sitúa en que se han centrado en teorías que apuntan hacia el tema del “*management*” en las “*startups*”, siguiendo la corriente que predomina desde hace unos tres o cuatro años. La diferencia estriba en la planificación de la proyección financiera. En las grandes empresas los estudios de econometría permiten hacer estimaciones a 5 años, pero en una “*startup*” no se pueden estimar los costes y gastos que se tendrán en tres años, “puede que estos lleguen a superar entre el 200% y el 500% o más.

Sostiene que a muchos emprendedores “se les está enseñando planificación financiera a 5 años y entonces les están haciendo perder el tiempo”. Ante esta dinámica muchas veces hay que inventarse los datos para rellenar un documento y manifiesta que “esto no es serio porque no sabes si esto sirve para algo”. La diferencia fundamental de las “*startup*” es que “nos enfrentamos ante un mundo muy cambiante y no tiene sentido hacer proyecciones a 5 años”.

A la hora de analizar el tema de la conciliación de la vida personal y familiar con el emprendiendo recuerda que en sus inicios “empezó a emprender al estilo funcionario” dice: “pensaba estar de 9 a 18 horas haciendo mi trabajo”. Ahora es capaz de valorar las ventajas y los inconvenientes de ser emprendedor, y apunta como principal ventaja, la posibilidad de “flexibilizar su agenda”, y como inconveniente “no tengo la forma de acotar las horas de mi negocio”. Cuando se detiene a analizar los pros y las contras del emprendedor

señala entre los primeros el no poder disfrutar de un mes seguido de vacaciones. Y entre los segundos la posibilidad de aprovechar “los meses de invierno y los puentes para viajar porque es más barato”. En definitiva, apunta que “hay que mentalizarse en aprovechar las ventajas de emprender porque si no acabas cogiendo lo peor de cada cosa”.

Una de los aspectos que más valora en la vida es la realización personal y profesional. Por otra parte, no le motiva mucho el dinero ni tampoco el concepto tradicional de estabilidad laboral (hoy inexistente). Desde su rol de emprendedor sostiene que “cuando eres emprendedor sabes que unos meses no cobras, otros cobras mucho y otros nada”, y que “cuando te vas de vacaciones no cobras y tampoco tienes catorce pagas, además si te coges un mes de vacaciones tienes once pagas”. Aconseja a todas las personas que quieren emprender que si valoran mucho la estabilidad laboral, que el tema del emprendimiento no es para ellos, y les diría: “busca otra alternativa”.

Otra opción a la hora de emprender sería, para Manuel, el intra-emprendimiento. Lo define como una modalidad para las personas que quieren emprender y al mismo tiempo buscan la estabilidad laboral. Consiste en crear un “*startup*” en una gran empresa en la que se les da poder para tomar decisiones. En la actualidad, en España se está promoviendo esta variante de emprendimiento, y con pocos trabajadores están haciendo competencia a las grandes compañías, obteniendo ventajas diferenciales.

Cuando se detiene a analizar la discapacidad/diversidad funcional y el emprendimiento, considera que hay diferentes tipos de situaciones en función de la percepción o no de la pensión, hecho que les permite tener independencia financiera. En su caso no cobra pensión, por lo que no tiene unos ingresos mínimos garantizados, hecho que determina que tenga que salvar esta situación, exclusivamente con su trabajo. Desde su visión particular hacia las personas con discapacidad/diversidad funcional que cobran una pensión, considera que pueden desarrollar una actividad a través de una asociación que no deja de ser un proyecto emprendedor. En los últimos años ha podido observar a algunas de ellas, que cobran una pensión no contributiva o una indemnización por accidente, y desarrollan una actividad prestando un servicio ante una necesidad que han detectado en la sociedad. Siguiendo en esta línea de análisis, considera que una modalidad de trabajar desde esta situación es la de cooperativa de trabajo asociado. Esta opción permite poner en práctica unas competencias y a pesar de, “no ser la mejor opción, porque continuamente te estás dando de alta y baja a la seguridad social”, en este colectivo de personas no existe la necesidad de cotizar porque ya están cobrando una prestación.

Manuel presupone que “todos somos útiles”. Piensa que el tema de emprender en las personas con discapacidad/diversidad funcional ofrece la posibilidad de: “ser más independiente, salir de la zona de confort, relacionarse con otras personas y tener unos ingresos que complementen la pensión”. Hace hincapié en la relación que existe entre la autonomía personal y la autonomía financiera, y en el caso de las personas muy dependientes “el hecho de poder contratar un asistente personal durante más horas”, el

emprendimiento puede ser una opción para complementar la pensión y conoce la experiencia de algunos de ellos que están empezando a emprender.

En el tema de la compatibilidad de la pensión con el trabajo, considera que “la seguridad social no lo pone nada fácil”. No obstante, cada vez los tribunales son más sensibles a la hora de admitir que “las personas con discapacidad/diversidad funcional tienen derecho a una prestación, a prosperar en la vida y a tener un proyecto de vida”, de hecho es consciente de que existe jurisprudencia que ha sentado las bases sobre estas situaciones. Se plantea la posibilidad de que con el tiempo se abran caminos que permitan compatibilizar pensiones por discapacidad/diversidad funcional y emprendimiento, ya que en la actualidad la legislación ordinaria dificulta esta situación.

Recuerda de los inicios como emprendedor, que tuvo muchos problemas y dice que “pagó mucho la novatada”. Luego con el tiempo aprendió a relativizar los problemas ante situaciones como: “caída de la telefonía móvil, el primer impago de una factura, caída del servidor, un problema con un cliente, retraso en una transferencia...”. Ante estas situaciones al principio que se ponía nervioso, pero con el tiempo aprendió a “relativizarlo todo un poco más y relajarse, para evitar que la tarea de emprender se convirtiese en algo estresante y acabase pasando factura “. La clave está en conseguir no ponerse nervioso para arreglarlo todo y relajarse adquiriendo un control mental de la situación.

Cuando analiza su trayectoria personal y la relación con la discapacidad/diversidad funcional considera que en su caso el emprendimiento ha sido un factor clave para potenciar sus diferentes capacidades. “En la actualidad, su condición de discapacidad/diversidad funcional la valora en sentido positivo. Esto es debido a que, dado que ejerce como Director en una aceleradora de proyectos emprendedores liderados por personas con diversidad funcional, su circunstancia personal le permite entender mejor las necesidades y particularidades de este colectivo.

Desde su propia perspectiva diferencia claramente tres situaciones: empresario, autónomo y emprendedor. La peculiaridad que tiene el emprendedor es que “quiere hacer cosas nuevas, y ojalá esas cosas a las que se dedica sean su modo de vida y realmente pueda tener una posición que le permita seguir realizando esa actividad.

Después de un año gestionando la lanzadera para emprendedores con discapacidad/diversidad funcional, no desecha trabajar para una empresa durante algunos años y luego volver a emprender, ya que su trabajo le está permitiendo tener muchos contactos y ha recibido ofertas. Sin embargo, en la actualidad considera que el hecho de emprender le permite “tener el control de todo lo que quiere hacer”. Señala que las personas con discapacidad/diversidad funcional “son unas personas muy celosas de su independencia y valoran mucho el tomar sus propias decisiones”.

Un aspecto que destaca en el día a día es la manera de tomar decisiones. Siempre tiene en cuenta la opinión de los demás, los diferentes puntos de vista. Cuando saca un producto o servicio, se toma la

molestia de hacer un test y preguntar a la gente, incluso a familiares, amigos, otros emprendedores y personas de su entorno: “¿a ti te gusta más este nombre u este?”. No le gusta tomar las decisiones sin haberse informado antes de la opinión que tienen sobre una temática, y sin contar con la visión de otras personas.

A la hora de valorar el emprendimiento, como opción laboral para las personas con discapacidad/diversidad funcional, considera que existen diferencias entre las tipologías, condiciones y grados. Un caso particular es el de las personas con un gran nivel de dependencia, en la que juega un papel muy importante en la toma de decisiones las necesidades y opiniones de la familia. Ante esta panorámica considera el emprendimiento como opción para las personas con discapacidad/diversidad funcional, y resalta que una persona dependiente consigue autonomía cuando adquiere independencia financiera que le permita elegir todo lo que quiere hacer: “hora de levantarse, hora de acostarse, hora de comer, horarios para contratar a un asistente personal...”. En la actualidad considera que desde la lanzadera de empleo que dirige “estamos abriendo camino para el autempleo de las personas con discapacidad/diversidad funcional”. En la **Tabla 7.2** se presenta el biograma de Manuel, emprendedores con discapacidad una vía abierta.

Tabla 7.2

Biograma de Manuel. Emprendedores con discapacidad: una vía abierta

CRONOLOGIA	HECHOS/ACONTECIMIENTOS	DESCRIPCION-INTERPRETACION
1978	Nacimiento en Madrid sin discapacidad/diversidad funcional	En una familia de clase media de funcionarios
Infancia	Aparece la discapacidad auditiva y va desarrollándose a partir de los 4/5 años	Va adaptándose poco a poco a su situación de pérdida auditiva
Infancia y adolescencia	Estudia en un Colegio concertado hasta los 18 años	Considera que estudió en un colegio de reconocido prestigio y que era un alumno mediocre
Adolescencia	Inicio de estudios universitarios de Informática	Desmotivación por la informática y replanteamiento de un cambio de estudios universitarios.
Juventud	Cambio de estudios Universitarios a la licenciatura en Economía	Recibe asesoramiento y orientación del Servicio Orientación de la Universidad
Juventud	Finaliza los estudios de Economía	Obtiene el premio extraordinario de final de carrera
Madurez	Inicia el estudio de una oposición de inspección de seguros	La personalidad inquieta y el espíritu emprendedor determinan que compagine el estudio de la oposición y el trabajo como asesor financiero
Madurez	Viaja a Londres	Sigue trabajando en asesoramiento y conoce un sistema emprendedor muy potente. Abre mentalidades
Madurez	Primer emprendimiento en una empresa de marketing on-line	Recibe asesoramiento sobre temas financieros legales y fiscales Primeros fracasos como emprendedor Echa de menos la figura de un mentor
Madurez	Trabaja como emprendedor en la en una empresa en Madrid	Decide ampliar mercado y se traslada a Valencia
2014	Surge la oportunidad y se inicia como gestor de proyectos para emprendedores/s con discapacidad/diversidad funcional	Desarrolla y participa de la creación de proyectos emprendedores para personas con discapacidad/diversidad funcional
2016	Empieza a desarrollar programas de aceleración a proyectos emprendedores que se ponen en marcha.	Se posiciona en el ecosistema emprendedor valenciano a través de entidades y asociaciones

Fuente: Adaptado de Suárez Ortega, M. (2008). El proyecto profesional de las mujeres adultas con escasa cualificación. Un reto para la intervención orientadora. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Junta de Andalucía. Recuperado de http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_981_3.pdf

1.1.3. BENITO, SER LIBRE

Benito tiene 38 años y nace en Madrid. En su infancia viaja mucho entre Madrid y Puerto Rico debido a que sus padres se habían divorciado. El hecho de que la familia tuviese una casa de campo en Extremadura le permite conocer el entorno rural. El contraste entre el contexto rural y urbano le abre mucho la mente y repercutirá en su proceso de maduración y desarrollo.

Es una persona que ha viajado mucho desde el inicio de la juventud, países como EEUU y Venezuela forman parte de este recorrido. A los 16 años viaja a California solo a buscarse la vida, sin dinero y sin trabajo. Considera que este tipo de viajes le han enriquecido personalmente y señala “ese tipo de retos me gustaban”.

Su espíritu emprendedor se manifiesta desde la juventud “yo he sido siempre emprendedor”, y a los 18 años crea su primera empresa. Entre su trayecto profesional se encuentran experiencias como ejercer de comercial en muchos lugares para salir adelante, lo que le permite adquirir habilidades mediadas por situaciones de necesidad. Entre estas habilidades señala que sabe: proyectar una idea; organizarse para conseguir objetivos; hacerse una lista de tareas; y poner en marcha su ímpetu para conseguir cosas.

Lo más reseñable de su vida y que ha marcado el desarrollo de su proyecto vital/emprendedor sucedió tras un accidente a los 23 años en la playa. La consecuencia fue la rotura de dos vértebras cervicales y el resultado desencadena en una tetraplejía. Después de pasar dos días en el Hospital Central de Guatemala le trasladan en ambulancia a Miami, donde le intervienen quirúrgicamente, y seguidamente inicia su rehabilitación.

El hecho de tener este accidente determina cambios importantes en su persona que se relacionan con su proyecto emprendedor. Es cierto que recibe apoyos de su familia, se preocupan mucho por él y buscan protegerle en todos los sentidos. No obstante, después del accidente desarrolla una personalidad nueva que implica nuevos cambios y una manera distinta de ver las cosas. Aunque no rompe con el pasado porque sigue conservando los mismos amigos, las relaciones no son iguales que antes del accidente. Estos cambios implican un nuevo estatus en sí mismo derivado de las condiciones que genera el accidente, “nadie sabe muy bien los derechos y los beneficios que tienes”.

Los primeros meses de rehabilitación tras el accidente se caracterizan por alcanzar pocos avances y determinan el traslado a España, concretamente a Toledo, al centro de referencia para el tratamiento integral de lesiones medulares. Al poco tiempo, considera que este no es su sitio y decide irse a casa para hacer rehabilitación por libre. Estando en su casa se entera de un centro en Cuba, donde prometen ocho horas de rehabilitación. Contempla que eso es lo que necesita y se va a La Habana a vivir durante un año. Cuando regresa a España se siente fuerte y muy preparado, además considera haber superado todas las barreras, así que retoma la carrera de Empresariales que estaba realizando.

Al finalizar la carrera de empresariales quiere ponerse a trabajar y piensa que necesita más cualificación, por lo que se matricula en un máster de Administración de Empresas que organizaba una fundación en la Universidad Autónoma de Madrid. El máster dura año y medio y al terminar se incorpora al mercado laboral.

Respecto a la formación académica recibida en la carrera señala que está alejada de la realidad laboral, desde los aspectos de marketing hasta en el modo de establecer relaciones con los clientes o los proveedores. Destaca la necesidad y la importancia de enriquecer y optimizar al trabajador tras la formación académica en una institución. En su caso, pone el ejemplo del aprendizaje adquirido a través de los viajes y procesos de rehabilitación que ha llevado a cabo. Justifica la importancia de estas experiencias porque la realidad social de la discapacidad/diversidad funcional y del emprendimiento es diferente en cada país, "he podido estar con mucha gente y aprender perspectivas diferentes que son las que intento aplicar en este proyecto". Resalta el hecho de haberse ido nutriendo de los alumnos y de cada centro de rehabilitación que ha visitado, "mi formación académica me ha servido bastante poco". Este enriquecimiento "me ha alimentado para poder seguir trabajando con nuevos alumnos de una forma más compleja".

En relación a las carencias de su formación señala que los estudios de su carrera se basaban en "la realidad que tienen los autores, pero no en la realidad actual, la cual es contraria a la que había en este país hace 25 años". La situación actual requiere el desarrollo de competencias como: "saber hablar en público; saber convencer; saber vender bien; tener asertividad; y capacidad de ponerse en el lugar del otro". Desde esta visión, le hubiese gustado recibir más formación basada en su desarrollo personal y aprender habilidades y competencias como: expresión oral; enfrentamiento al público; organización de ideas; planificación de trabajo; y uso de herramientas de su entorno. Respecto a la orientación profesional que ha recibido destaca el papel de su padre, como la figura que más le ha aportado, desde su experiencia como empresario a lo largo de su vida. Su ejemplo le motivó a empezar empresas desde pequeño.

Cuando reflexiona sobre el proceso de aprendizaje a lo largo de la vida destaca acciones como: preguntar todo aquello que no sabía; ver tutoriales en internet; pasar tiempo en la administración de Hacienda; y documentar todo lo que iba aprendiendo. Estas actividades le han servido para "estudiar el proceso y aprenderlo". El proceso de documentación es relevante para él a la hora de tomar decisiones porque le permite exponer las ventajas y los inconvenientes de los procedimientos que se valoran, considera que la toma de decisiones es como un "puzle" en el que hay que ir encajando piezas. Cuando reflexiona sobre los aspectos que necesita aprender enumera: "gestionar un proyecto grande"; "gestionar eventos"; y "la relación con los proveedores". Destaca que no le gusta "la relación económica con los alumnos", ni "la relación con el dinero". Dice que le faltan "horas de vuelo".

Se inicia en el mercado laboral con la incorporación en una empresa alemana de tecnología, concretamente en el departamento de marketing. No obstante, como no había espacio en ese departamento le ubican en el departamento de Recursos Humanos, lo cual le permite conocer cómo funcionaba este. Permanece en este trabajo durante seis meses, y de allí se traslada a trabajar para una empresa de un grupo importante

que se dedica a servicios telefónicos. En esta empresa desempeña un puesto de trabajo como gestor comercial o ejecutivo de cuentas durante año y medio. Su trabajo consiste en visitar clientes y venderles plataformas de marketing. En esos momentos encuentra muchas dificultades derivadas de su movilidad reducida ya que tenía que realizar unas cinco o seis reuniones diarias en diferentes puntos de la ciudad, “Madrid es una ciudad donde uno no se mueve bien ni con silla ni con coche”.

El cambio de rumbo en la vida lo determina la oportunidad de realizar un tratamiento en Pekín con células madre procedentes de embriones, concretamente en el año 2005. Allí lo intervienen quirúrgicamente y permanece durante un mes. Cuando regresa a Madrid se da cuenta que necesita más rehabilitación y no tiene dinero para volver a Cuba. En ese momento se pone en contacto con él una fisioterapeuta de Sevilla, que está interesada en ver los resultados del tratamiento con células madre, así que se muda a Sevilla durante nueve meses para hacer rehabilitación. Su estancia en esta ciudad la considera como el momento en que se independiza de la familia, aunque en ocasiones puntuales ha regresado por diversos motivos al entorno familiar.

El cierre de la estancia en Sevilla viene determinado por un viaje esporádico que realiza a Berlín para prestar apoyo emocional a una antigua amiga durante un mes. A su regreso a España se da cuenta que se encuentra desubicado porque no puede retomar ni su antiguo trabajo, ni la gimnasia que estaba realizando. En ese momento surge un nuevo proyecto en una vivienda de protección oficial cerca de la vivienda de su familia y decide empezar desde el principio instalándose y adaptando el inmueble. Permanece en Madrid durante un año hasta que una amiga le comunica que se va a Polonia a ver un centro de rehabilitación, así que sus intereses por la rehabilitación determinan la decisión de irse con ella.

El viaje a Polonia implica dos hechos importantes en su proyecto vital: conocer a su actual esposa con la que acaba de tener un hijo, que en esos momentos tiene dos meses; y tener la experiencia de iniciar una vida en un país desde “cero”. Permanece en Polonia durante dos años y medio hasta que conoce la existencia de un centro de rehabilitación en Santiago de Compostela, que trabaja con hormona de crecimiento. Los intereses sobre los efectos de este tratamiento motivan un nuevo rumbo en su vida y se desplaza de nuevo a España con su pareja. Se da la circunstancia de que el centro de Santiago de Compostela es privado, y en esos momentos no disponía de recursos económicos para costárselo. Para salvar esa situación les ofrece su trabajo, que consiste en enseñar trucos de independencia que había ido aprendiendo con el paso del tiempo, a cambio del tratamiento con hormona de crecimiento, “una buena inversión, no sé si para ellos, pero para mí lo fue”. Supone la primera experiencia práctica de lo que está siendo en la actualidad el Taller de Independencia.

La estancia en la nueva ciudad implica el asentamiento de su mujer y él en la vida de esta. Ambos consolidan amigos y trabajo más o menos, hasta que en 2012 se siente agobiado por el clima de la ciudad “yo no aguanto más aquí”. En ese momento un amigo le comunica que va montar una feria de discapacidad y vida activa, en la que tiene cabida su proyecto “Taller de Independencia”, así que en mayo de 2013 se

traslada con su esposa a Valencia. El cambio de ciudad está motivado por los intereses en un proyecto personal/profesional, y se refuerza por el apoyo incondicional de un fisioterapeuta que conoció en el centro de rehabilitación de Santiago de Compostela que decide unirse al Taller de Independencia.

En septiembre de 2013, Benito y su socio-colaborador ponen en marcha el proyecto “Taller de Independencia” en una asociación en la ciudad de Valencia. Con el paso del tiempo las relaciones con esta entidad se rompen y la entidad para la que trabajaban hace suyo el proyecto. Esto supone un duro golpe para ambos que implica comenzar a trabajar en otra asociación. El trabajo se establece allí hasta que se inicia la oportunidad de participar en una lanzadera destinada a promover proyectos liderados o impulsados por personas con discapacidad/diversidad funcional en la ciudad de Valencia.

En la actualidad, Benito y su socio tienen el centro de operaciones para su proyecto “Taller de Independencia” en la ciudad de Valencia, en un local cedido por el ayuntamiento de la ciudad. En esta ubicación se realizan las gestiones administrativas, así como el trabajo con los alumnos/as en los distintos espacios. Para la práctica se utilizan los materiales del centro, y en los desplazamientos el coche de Benito. De las actividades realizadas en la lanzadera destaca la experiencia en las charlas “IGNITE” que son exposiciones de cinco minutos en las que puso en práctica su capacidad de hablar en público. Esta actividad permitió que tomase conciencia de sus miedos y bloqueos a la hora de dirigirse a un público numeroso, ya que hablaba con una masa de gente. Es la primera vez que lo hacía delante de las cámaras, era como “hablar con la gente que va a verlo en un futuro.” El temor a hablar en público había motivado que en un momento de su vida, realizando procesos de rehabilitación, tomara clases de oratoria ya que esta habilidad se ve bastante afectada en las personas con tetraplejía y según afirma “no me ha gustado como proyectaba la voz”.

Después de su trayectoria de vida se considera bastante feliz porque tiene todo lo que necesita para ello: “tengo el hijo, tengo una casa que me gusta, tengo una mujer que me quiere, tengo una furgoneta que me permite viajar y se puede dormir dentro, tengo una economía “. Piensa que tiene una estabilidad en su vida y que está aprendiendo a manejarse socialmente cada vez mejor, por lo que puede señalar que se siente satisfecho con ella.

En el análisis de las dificultades y barreras de la vida piensa que los grandes impedimentos de la vida se superan con: “aceptación, adaptación y esfuerzo”. Desde este planteamiento, para enfocar su vida parte del hecho de que la familia es el centro de todo lo que le rodea. Manifiesta que hace todo lo que puede “soy una persona que le gusta mucho hacer cosas entonces, trabajar en casa no es una cosa mal, es una cosa buena y a mi mujer creo que la contagio un poco”. De esta manera “los dos intentamos hacer lo que podemos hacer y más”.

Desde su situación actual valora como positivo el desarrollo que ha ido adquiriendo a través de la gente que ha conocido, así como con las relaciones que ha ido forjando. Valora más la intensidad de las relaciones que ha ido creando en su recorrido vital, que el tiempo que han durado esas relaciones. Subraya el vínculo

y la conexión con un amigo que trabajaba en un centro de rehabilitación y las conversaciones que mantuvieron. Estas charlas entre amigos le permitieron plantearse ideas juntos, y cree que “hablando con él hemos formado mucho de lo que se desarrolla actualmente en el Taller de Independencia”.

A la hora de valorar cosas en los demás le concede mucha importancia a: “el empuje; el ímpetu; el esfuerzo; la fuerza vital; la creatividad; y el asumir responsabilidades”. De la misma manera necesita ver el apoyo de los demás “cómo que yo sienta que tú crees que lo que yo hago va a estar bien hecho,... esa confianza”. En el recorrido de su proyecto personal destaca el papel relevante de su socio-técnico al unirse a él cuando le dijo: “yo creo que esto merece la pena”, esta confianza para él significó mucho en el antes y en la actualidad. Enlazando con la línea de apoyos y el valor que otorga a la confianza y a la inversión del tiempo, destaca que un técnico de su proyecto actual le haya dicho “me interesa cómo enfocas las cosas y quiero asesorarte para que tu proyecto crezca”.

Por otra parte, en el desarrollo del proyecto emprendedor piensa que son primordiales tanto la inversión del tiempo y la salud como las motivaciones personales sobre lo que se quiere cambiar. De esta manera justifica que puede conseguir todo lo que quiere, a cambio de la invertir su tiempo y su salud. Parte de la idea de que su persona es la materia prima para conseguir los objetivos que se propone, y el interés y los incentivos las claves para obtenerlos productos que ansía.

Respecto al tema de los apoyos financieros lo considera bastante “hostil”. No percibe que existan suficientes ayudas económicas hacia el emprendimiento social. Esta tipología de emprendimiento se caracteriza por generar beneficios sociales, y en la actualidad en la administración hay muchas personas pujando por este tipo de ayudas. Considera que existen diferencias entre el emprendimiento social y la empresa ordinaria, “el emprendimiento social genera pérdidas porque tiene más dificultades, sus beneficios son sociales y no se plasman en beneficios económicos inmediatos”. Nada tiene que ver su proyecto actual con su primera empresa en la que su principal actividad era vender el producto y hacer el cálculo entre los costos y beneficios.

También considera que existen diferentes habilidades entre la empresa estándar y la empresa social. Sitúa esas diferencias en la necesidad del trato directo con las personas ya que en su trabajo realiza contacto ocular con sus usuarios diariamente, “tienes que mirar a los ojos constantemente”. Esta tarea para él requiere del uso de una especial ética profesional en todo momento, así como del uso de técnicas de comunicación no verbal.

Ante estas perspectivas se plantea una visión positiva sobre su futuro y el espacio que ha creado en su proyecto emprendedor: “Taller de Independencia”. En el desempeño de su trabajo pone en práctica un amplio bagaje de roles profesionales en la tarea del emprendimiento: coordina la actividad; busca financiación; establece relaciones con los demás; y diseña las comunicaciones y las bienvenidas a los participantes. Ante estas múltiples tareas cuenta con el apoyo de su mujer y del fisioterapeuta colaborador, el cual se encarga de aspectos más técnicos en el desarrollo del proyecto.

Esta visión de la tarea de emprender encaja con el diseño de proyectos en los que el equipo multidisciplinar, a través del trabajo en equipo, juega un papel muy importante. Es una manera de trabajar que permite descentralizar tareas, ahorrar tiempo y que cada profesional realice las actividades en las que puede mejorar y optimizar tanto el sentido global como la calidad del proyecto.

A la hora de señalar aspectos que valora dentro del rol de emprendedor, hace referencia a la conciliación de la vida profesional con la familiar, sobre todo con los cambios que ha implicado en su vida el nacimiento de su hijo, “este proyecto me ocupa mucho tiempo, y está siendo muy emocionante conciliar una cosa con otra”. Ante esta situación valora positivamente trabajar por cuenta propia aunque “no dejas de trabajar nunca, nunca aparcas tu trabajo”. Analiza su experiencia de trabajo en distintas empresas y señala que lo que no le gustaba de aquella situación era la jerarquía que se establecía entre ellas, “siempre tiene que haber alguien que te eche la bronca”, y una manera de que esto no pase es “no tener a nadie por encima”.

En cuanto a la relación de su proyecto emprendedor con la condición de discapacidad/diversidad funcional, en su caso están muy vinculados, porque su proyecto busca incrementar la autonomía y la independencia de las personas que se desplazan en silla de ruedas. El programa está relacionado con tareas y actividades propias de la vida cotidiana que ha ido aprendiendo él mismo a lo largo de 15 años desde que sucedió el accidente, con el apoyo de los distintos tratamientos de rehabilitación que ha realizado.

Además de las distintas actividades profesionales que desarrolla en el proyecto, en el rol de monitor enseña herramientas y estrategias a los usuarios para ser cada día más independientes. En esta tarea su comunicación e imagen son dos aspectos claves a la hora de llevarlo a cabo “mi imagen y mi silla de ruedas representan mi proyecto”. En la **Tabla 7.3** se presenta el biograma de Benito:

Tabla 7.3

Biograma de Benito. Ser libre

CRONOLOGIA	HECHOS/ACONTECIMIENTOS	DESCRIPCION-INTERPRETACION
1978	Nacimiento	Nace sano sin ninguna discapacidad/diversidad funcional.
Infancia	Viaja mucho entre Europa y Suramérica Se desplaza del campo a la ciudad	Le permite abrir la mente, conocer distintas culturas y modos de vida. Valora esta experiencia como positiva por el hecho de permitirle madurar y desarrollarse
A los 16 años	Viaja sólo sin dinero a California	La experiencia de tener que buscarse los medios económicos para vivir supone un reto y además disfruta con ello.
A los 18 años	Crea su primera empresa	Empieza a adquirir experiencia profesional en el desarrollo de habilidades y competencias que va a ejercer a lo largo de la vida
A los 23 años	Accidente en la playa de Guatemala que desencadena en tetraplejía	El resultado del accidente es tetraplejía. Aparece la discapacidad/diversidad funcional de forma sobrenada Cambios drásticos en su vida que van a enfocar el desarrollo de su proyecto profesional/vital/emprendedor
Semana siguiente operación en Miami	Inicio del proceso de rehabilitación	Pocos avances en el proceso. Los escasos resultados implican el traslado a España
Traslado a España	Inicio del proceso de rehabilitación en un hospital para personas con lesiones medulares	Tras un tiempo de rehabilitación, considera que este lugar no es su sitio. Decide irse a casa e iniciar rehabilitación por su cuenta

(Continuación Tabla 7.3)

Traslado a Cuba (La Habana)	Se entera de un Centro de rehabilitación en Cuba y decide trasladarse allí.	Realiza rehabilitación en este país durante 8 horas diarias a lo largo de un año Adquiere mucha fuerza hasta que se siente preparado para volver a España
Vuelve a España tras un año de permanencia en Cuba	Retoma la carrera de empresariales que había iniciado y la finaliza	Le permite finalizar lo que había comenzado antes de tener el accidente
	Decide ampliar sus estudios para estar mejor formado. Realiza un máster durante un año y medio en Administración de Empresas	Considera que la formación recibida tanto en la carrera como en el máster está alejada de la realidad laboral Señala que existen carencias en su formación de base para aplicarlas al mercado laboral
	Se incorpora al mercado laboral en una servicios telefónicos en el área de marketing en Madrid	El trabajo requiere muchos desplazamientos a lo largo del día en la ciudad de Madrid. Dificultades a la hora de realizar su trabajo derivadas de su movilidad reducida
Año 2005	Se desplaza a Pekín para realizar un tratamiento con células madre procedentes de embriones.	Le intervienen quirúrgicamente y permanece un mes
2005	Traslado a Sevilla durante 9 meses	Conoce a una fisioterapeuta que quiere valorar la eficacia del tratamiento recibido en Pekín. Considera este momento como la independencia de su familia Realiza rehabilitación en la ciudad hispalense hasta que un acontecimiento determina su traslado a Alemania
2006	Se traslada a Berlín para ayudar a una amiga que había tenido problemas	Permanece junto a su amiga para prestar apoyo emocional durante un mes
Al cabo de un mes	Regresa a España	No encuentra su sitio en España
2010	Traslado a Polonia en busca de la rehabilitación	Conoce a su actual pareja que es su mujer y permanece allí durante 2 años y medio
2012	Traslado a Santiago de Compostela	Se entera de la existencia de un centro donde hacen tratamiento con hormona de crecimiento. Al no tener recursos económicos para costeárselo cambia rehabilitación por trabajo en el centro enseñando a los alumnos trucos de independencia que había ido aprendiendo a lo largo de la vida. Este hecho supone el inicio y la puesta en práctica del " taller de independencia" que gestiona en la actualidad
2012	Asentamiento en la ciudad de Santiago de Compostela	Describe esta época como de estabilidad emocional y laboral. Tanto él como su pareja tienen una vida asentada en la ciudad
Mayo 2013	Traslado a Valencia	El traslado viene motivado por la posibilidad de desarrollar su proyecto de " Taller de independencia" en la ciudad de Valencia. Supone un voto de confianza el hecho de que un socio fisioterapeuta se traslade con él a la ciudad para desarrollar el proyecto porque cree en él.
Septiembre 2013	Benito y su socio ponen en marcha el proyecto social en una asociación en Valencia	Inicio del trabajo en equipo en el proyecto. Surgen desavenencias con la asociación y tienen que abandonar
Diciembre 2013	Benito y su socio empiezan a trabajar con otra entidad	Es un proceso de tránsito hasta que surge la oportunidad de iniciar un periodo de pre-aceleración del proyecto en una lanzadera para personas con discapacidad/diversidad funcional
2015	Benito y su socio empiezan a desarrollar su proyecto en la lanzadera de Valencia	Nuevos retos, nuevas proyecciones y éxito en los inicios del programa
Febrero 2016	Nacimiento de su hijo	Cambios en la organización de tiempos y conciliación
Marzo 2016	Primeros desarrollos del proyecto.	Satisfacción por el trabajo que hace día a día con el alumnado. También está muy agradecido con la cooperación de su socio y la conciliación de la familia.

Fuente: Adaptado de Suárez Ortega, M. (2008). El proyecto profesional de las mujeres adultas con escasa cualificación. Un reto para la intervención orientadora. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Junta de Andalucía. Recuperado de http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_981_3.pdf

1.1.4. JUAN, MI VIDA CON LOS PERROS

Juan nace en Valencia, hace 42 años, en una familia de padre emprendedor ubicada en el barrio cercano al puerto de Valencia. Desde pequeño, en su casa siempre ha habido animales. Recuerda que vivían en un piso de 60 metros cuadrados, tres hermanos, sus padres, su abuela, una tórtola, una tortuga y un perro. Su infancia estuvo rodeada de animales y recuerda como su padre le decía lo que tenía y no tenía que hacer con ellos. Desde los 6 años se da cuenta que no es como los demás y considera que “siempre estoy peleando por intentar disimular mi condición”. Los primeros años en la escuela están marcados por la pérdida de visión y el fracaso escolar ocasionado por su manera de percibir el mundo: “... Me tocó repetir primero de EGB y nadie entiende que yo no veo...yo no recuerdo nada de mis 5 o 6 primeros años de vida, porque yo creo que no los veía. Entonces, bueno me apuntaron a parvulitos y en primero de EGB empezaron mis problemas...”. Esta condición influye de alguna manera en las relaciones con los compañeros: “Yo creo que llevaba 21 dioptrías en cada ojo, o sea no es que me descubrieran las gafas cuando yo tenía 0.75. A partir de ahí ya empieza a cambiar. Mi vida no era fácil cuando era niño. Uno de los moteos que más me dolía era Elvis y me dolía bastante que me lo dijeran. Alguna persona me ha insultado por ello...”.

Su discapacidad visual ha determinado que las amistades con las personas le hayan costado mucho: “...Desde pequeño las relaciones con las personas me han condicionado bastante, por el tema de la discapacidad, por la forma de mirar, porque yo no he podido salir por la noche. Yo no quería decir, que yo por la noche no podía conducir y lo hacía. Me saqué el carnet de conducir, pero sólo conducía por las mañanas. Yo he conducido hasta hace 10 u 11 años...”. Su vida se ve marcada cuando a los 18 años se queda ciego total, le intervienen quirúrgicamente y consiguen darle algo de visión en un ojo. En esta época afianza más las relaciones con su perro al convertirse en su ayudante después de la condición de pérdida de visión: “...A los 18 años me quedo ciego del todo y mis padres me operan y consiguen darme vista en el ojo izquierdo, un 3%. Yo conduzco con un 3 o 4 % de visión, nunca tuve más. En el ojo derecho estaba ciego entero. Luego me operan en el ojo derecho, me sale mal la operación y me tiro un año en la cama. Estando en la cama es cuando empiezo a detectar sobre el perro de asistencia. Que el perro está haciendo algo más que acompañarme, que me cuida, que me protege, que se tumba delante de mí, que no deja entrar a nadie en la habitación...”.

Realiza estudios de EGB en Valencia, y unos años más tarde, estudia diseño gráfico en una academia privada de Madrid. Sabe pintar óleos, y considera que de no ser por sus problemas visuales hubiese podido hacer carrera con el diseño gráfico: “...se me daba muy bien si yo hubiera visto, esa parte no la hubiera dejado perder porque me sentía muy bien, es de lo que más echo de menos de no poder ver...”

Cuando era pequeño recuerda que quería ser adiestrador, pero su padre le dijo que: “... a los animales solo se dedicaban los feriantes y demás, y él no iba a ser adiestrador...”. Empieza a trabajar como panadero en el negocio familiar hasta los 25 años. Llega un momento en el que decide que no quiere trabajar para ellos

y quiere independizarse, así que consigue un crédito de 70 millones de pesetas y monta otro negocio de cocción de pan, desarrollando su primera experiencia como emprendedor. Este primer emprendimiento implica: montar una empresa con 7 trabajadores, multiplicar por 10 la producción que el realizaba, y desarrollar su perfil de emprendedor: "...Y bueno como siempre he sido un poco emprendedor, yo entendía que 70 millones de pesetas, si los tenía que sacar del hornillo vendiendo en el mostrador me iba a volver un poco loco. Entonces decidí presentarme en las cafeterías del politécnico y ofrecer lo que yo tenía. Conseguí servir a las cafeterías del politécnico, y paso de ser un horno que hacía 40 kilos de harina al día, o sea no llegaba a un saco, a 400 kilos diarios en un año. Había triplicado la producción en poco tiempo. Llegué a participar en la celebración de los príncipes de Asturias en las Arazanas de Valencia, les serví. Me busqué la vida para conseguir todas las recetas de todas las pastelerías..."

En esta época compagina su labor de emprendedor en el horno, con el de una pirotécnica en momentos puntuales para incrementar ingresos. Este trabajo le ocasiona un accidente en la vista que implica: la pérdida total de visión, y que tenga que dejar el trabajo en el horno. Al mismo tiempo supone enormes gastos económicos para la familia, ya que los gastos por las intervenciones quirúrgicas no eran sufragadas por la seguridad social, señala que eran: "... Sí, pagadas. La más barata estuvo en 6000 euros, un millón de pesetas, porque no hablábamos de euros en esa época, y la más cara en 3 millones de pesetas".

Recuerda desde su infancia hasta su juventud, los perros que ha ido adoptando y sus hazañas con ellos. Aunque tuvo una ratonera valenciana, su perra Estrella, en su casa siempre había perros grandes. Menciona de esta primera etapa a su perro Duch, con el que logró tener cierta empatía, y empezó a enseñarle cosas. Después otros perros formaron parte de su vida: Olivia, Popeye, en especial recuerda a un perro que rescató de una pelea de perros, y que fue el primer perro que tuvo con su mujer cuando eran novios y que le llamaron Black. Más tarde cuando se casaron le regaló un perro a su mujer y lo llamaron Aaron.

Establece una diferenciación entre el adiestramiento y los perros, y desde su visión particular disfruta más con un perro que entrenándole para algo: "...A todo el mundo le gusta que alguien le haga caso, pero a mí me gustan más los perros que el adiestramiento". Resalta su preocupación por la calidad de vida del perro como un miembro más de la familia: "...Existe una vida sin perro, pero eso no es una vida ni es nada..."

A finales de los 90, principios de los 2000 empieza a ir junto a su mujer a clubs de adiestramiento para perros. Las primeras experiencias le indignan porque las técnicas que utilizaban se aproximaban más al maltrato que a la educación de perros: "no me gustaba era como trataban a un perro", "Y bueno... cuando íbamos a las clases de adiestramiento o a los cursos a que nos enseñaran un poco, yo siempre discutía con todos los adiestradores. Yo siempre discutía, no podía estar en los sitios, me volvía loco, no entendía nada de lo que hacían", "...Las artes que utilizaban rozaban más el maltrato animal que la educación", "...Para mí cuando me decían que iban a adiestrar a un perro, lo que hacían era someterlos, quitarles la personalidad. Crear un ente que va sin fuerzas y sin ganas de vivir".

Poco después su mujer y él realizan formación con C.A, y empiezan a analizar el entrenamiento en los perros desde la gestión de sus emociones: "...hay que tenerlas muy presentes y que seguramente cuando el perro falla en algún ejercicio, más de un problema de obediencia o de que lo que hayas castigado existirá". También las relaciones con A.P. le permiten profundizar en el mundo de los entrenadores de perros. Ambos trabajan la emoción, pero desde diferente enfoque: "...A. es una persona que piensa en la inteligencia emocional, entrena a través de la inteligencia emocional, un poco más natural que C.A. pero el protocolo de este es mejor. La fusión de los dos nos ha hecho a nosotros crecer muchísimo como entrenadores." La relación con P. A., adiestradora de "Agility", contribuye a su visión sobre el entrenamiento de perros, así como el seguimiento y contacto con otros entrenadores internacionales como P.P. y T.R.

El enfoque de trabajo se basa en el vínculo entre el animal y la persona: "...Que el perro tenía que estar a gusto conmigo para poder desarrollar el trabajo. Si tú no tienes un vínculo, no tienes nada. Entonces no te pongas a trabajar ahí sentado, ponte a trabajar el vínculo con el animal, que el animal te quiera, que quiera estar contigo y a partir de ahí arrancamos. Eso creo que fue lo que me dio un a luz porque vi que podía y me dio todo su apoyo..." El vínculo más importante con los perros lo ha conseguido con Aaron: "...Me puse con mi Aaron y él se convirtió en mi vida y en todo..."

Se forma en adiestramiento de perros, tanto él como su mujer, pagándose y costeándose en academias privadas: "...Pagándomelo, y además de los desplazamientos y toda la logística que ello conlleva...". Destaca la formación de A.P., que fue pionero en este campo en España, y lo considera un referente dentro del adiestramiento de perros, importando un modelo de los EEUU. La aportación más importante de estos profesores es el desarrollo del autoconocimiento, el autoanálisis que realiza sobre sus competencias en el oficio a desarrollar, pese a su discapacidad visual: "...Me doy cuenta que aun siendo el que menos posibilidades o facilidades tenía de llegar a desarrollar este trabajo, era yo. Me di cuenta que no, que en este caso la vista no era muy importante. Que había que sentir a los animales. Me di cuenta que estaba en un nivel muy parecido al de ellos y no eso que soy el que mejor nota saca de todos, sin poder repasar los apuntes, sin poder...Tengo mucha memoria..."

Analiza sus competencias desde su recorrido vital/personal en la escuela, su discapacidad visual hace que se inserte en el mundo de los perros, y que sea consciente de sus limitaciones. Considera que tiene mucha memoria espacial y auditiva. Al mismo tiempo se compara con los perros, porque su condición de discapacidad le permite percibir el mundo desde condiciones muy parecidas a las que tienen estos. No obstante, considera que le ha tocado luchar para demostrar lo que es capaz de hacer: "Siempre me ha tocado pelear mucho y demostrar mucho que a cualquier otra persona. Supongo que a las mujeres eso lo entendéis perfectamente".

En su visión sobre los perros de servicio es capaz de delimitar tres tipologías: el perro de asistencia, que es un perro guía, el perro de una persona sorda, el de una persona con movilidad reducida, o el del que va en una silla de ruedas; el perro de terapias con el que un equipo de pedagogos, psicólogos, fisioterapeutas

y demás, hacen unos objetivos y una terapia evaluable; y en último lugar el perro de actividades lúdicas, con el que realizas actividades como el cepillado y demás.

Recuerda experiencias importantes con perros del pasado, en especial a su perra Sania, y a Lluna que le costó un bocado que le dolió mucho. Con Lluna empieza sus primeros entrenamientos con perros de asistencia y la entrena para asistir a una persona con trastorno bipolar. Esta experiencia le marca el enfoque de su proyecto actual, descubre lo que quiere hacer: "...Y de ahí empiezo a ver como ellos ayudan a las personas. Esa persona no ha tenido más crisis. Desde ese momento veo que eso es lo que más me gusta... Me parece que la obediencia más difícil es la de la calle, entonces yo me pongo a enfocarme a entender las enfermedades..." En el diseño del proyecto que está iniciando, su mujer ejerce un papel muy importante, ya que ambos comparten el mismo enfoque y los mismos intereses: "... Tengo la suerte que a mi mujer le encanta la psicología y ella va leyendo, que vamos encontrando a gente que nos interesa como trabaja...". Esta experiencia marca el inicio del concepto del perro de asistencia. Por ello, su proyecto se sostiene con el apoyo incondicional de su mujer y la empresa que gestiona, que creó en 2005/2006: "...la empresa está por mi mujer si no podría ser...". Su mujer tiene estudios de administración de empresa, y en estos momentos es la que gestiona la parte económica y el diseño de su proyecto empresarial.

Ha desarrollado otras experiencias de entrenamiento en perros de asistencia: una dirigida a una persona con discapacidad física y otra a una persona invidente que estaba esperando un perro guía. Estos trabajos marcan la idea de su negocio: "... Empiezo yo con la idea de montarla yo. He trabajado en diversos centros de adiestramiento, cuando yo vi que lo que estaba viendo era hacer ricos a otros, decidí montarme el negocio yo. Porque tampoco he sido trabajador de nadie, toda la vida he sido autónomo"... En estas primeras experiencias, considera que una de las personas para las que entrenó un perro de asistencia podría colaborar con él en algunas tareas: "...JF, una persona que es tetrapléjico que diseña páginas Web. Creo que esta persona podría estar conmigo ayudándome...". En ese sentido reconoce la cooperación en el negocio, como una estrategia para aumentar la empleabilidad y de otras personas con discapacidad/diversidad funcional en su negocio.

Todo ello configura y desarrolla su idea, y además contribuyen los contactos con: dos doctores, una empresa de EEUU que realiza entrenamiento de perros alerta, y Asociaciones de diabetes de Valencia y de EEUU. Las comunicaciones con EEUU le permiten establecer patrones de asociación, planificación y evaluadores para el programa de adiestramiento que está llevando a cabo. A partir de ahí empieza a desarrollar su entrenamiento en perros para detectar bajadas de azúcar en los usuarios. Tras un año de trabajo con este entrenamiento está consiguiendo un 92% de aciertos, lo cual considera que está muy bien.

En el mes de julio de 2016 le confirman una subvención de 2350 euros para el proyecto por parte de la Generalitat Valenciana. Desde esta institución le aconsejan que inicie la divulgación del mismo y en estos momentos está en ello. Ha empezado la difusión en Universidad, entidades y asociaciones, a través de charlas y conferencias, incluso en un programa de televisión local que se puede ver por internet. Considera

relevante empezar a difundir y estos contactos y son claves ante la dificultad que implica dar a conocer el proyecto: "...lo difícil porque la sociedad funciona, muchas veces por enchufismo. Yo o me muevo o no como..." El inicio de la divulgación del proyecto le ha permitido poner en práctica las estrategias como comunicador y adquirir competencias en comunicación con los demás y más seguridad en lo que está haciendo. Su proyecto más inmediato es el entrenamiento de un perro para una niña diabética de 7 años. En este caso, ha elegido un perro grande y tranquilo porque es para una niña bastante pequeña.

En la actualidad no percibe ninguna dificultad en el desempeño de su labor como adiestrador de perros alerta para diabéticos, ya que considera que es capaz de desarrollarlo a la perfección. Lo único que necesita son ingresos económicos por el trabajo que realiza: "...solo necesito alguien que me diga toma... y me dé 30.000 euros...". Sus necesidades de orientación y asesoramiento se centran en el análisis de la viabilidad y rentabilidad del negocio: "...Ahora yo por ejemplo, un perro de alerta de diabetes vale 9000 euros más IVA. Entonces, ¿quién se puede gastar 9000 euros más IVA? Cualquier perro de asistencia, estamos hablando de 9 meses de trabajo, un año de una persona. Yo no puedo hacer 1000 perros de alerta al año. Puedo adiestrar una cantidad de perros al año y nada más. Y somos mucho más baratos que otras empresas que hacen esto..."

Ante esta situación se plantea necesidades de financiación del proyecto tanto para él mismo como para los usuarios. Los perros que entrena requieren seguros, por lo que implica la inversión en el adiestramiento, es una situación que está todavía por regular: "...Estamos reunidos con compañías de seguro, para ver si conseguimos algo que de momento no está en el mercado. Es un seguro de vida, no puedes gastarte 9000 euros en un perro, y a los dos meses después tenga una torsión de estómago y el perro se muera. Tiene que haber algo. De momento el director de una compañía de seguros me ha dicho que cuando consiga la certificación de los perros por la Generalitat Valenciana..." Esta certificación de los perros por parte de la administración autónoma, es esencial y está todavía en proceso.

Continuando con la viabilidad de su negocio, analiza el número de perros que podría adiestrar. Piensa que con 5 perros al año podría llevar el negocio adelante: "...Yo puedo hacer 5 o 6 perros al año. Yo para entrenar un perro de alerta tengo que por la mañana haberlo paseado una hora y media, por la tarde otra hora y media. Ya son 3 horas, más cada dos o tres horas de entrenamiento durante todo el día. Yo puedo salir a pasear con 6 perros a la vez, no puedo llevar 20 perros...". En este análisis entran en juego los ingresos y la disponibilidad de tiempo para realizar su tarea de adiestramiento, pero cuando reflexiona señala: "...Yo es que no sé llevar una empresa a ese nivel. Ahí se cae todo mi emprendimiento..." Percibe una necesidad en su negocio, y es la posibilidad de tener una línea de financiación del entrenamiento de perros alerta. De esta manera, los usuarios podrían adquirir perros de estas características como cuando se compran un coche, a través de pagos mensuales, entradas...

Otras exigencias que le ocasiona el inicio de su negocio es la relación con asociaciones, gestión de impuestos y bonificaciones. En esos momentos, Juan vive con su mujer y sus ingresos provienen de la

actividad profesional que realiza esta. En la actualidad, la empresa que gestiona su mujer realiza: formación especializada en adiestramiento, atención a domicilio, cursos en grupo, y seminarios de formación. Ambos realizan dos trabajos complementarios distintos desde el mismo enfoque de trabajo. Tiene la intención de montar una asociación de perros alerta de diabetes y necesita más ayudas económicas. Hasta ahora ha hecho muchos perros sin cobrar, pero considera que eso no es viable. Espera que desde la asociación pueda hacer perros para personas que no tengan recursos.

Respecto a la gestión de su negocio, se considera competente para llevar a cabo la tarea de adiestrador. No obstante, no se ve "...llevando el ordenador ni haciendo cualquier otra cosa". Para estas tareas hay personas que lo harían mucho mejor: "...el moverse por las redes sociales, hacer la recepción de la gente...". No se ve solo en su proyecto, y piensa podría conseguir la colaboración de mucha más gente haciéndole participe del mismo.

En un futuro inmediato, su proyecto de perros alerta encuentra muchas incertidumbres. Se trata de una idea innovadora, social y con poco bagaje en la historia del emprendimiento. Cumple el requisito de rellenar un nicho vacío, la necesidad de determinadas personas en situación de exclusión como pueden ser personas con discapacidad o con alguna enfermedad o patología, no obstante, quedan muchos aspectos por concretar en la idea de negocio. Por tanto, existen en la actualidad muchas necesidades de asesoramiento e investigación en cuanto al proceso de implantación, viabilidad y puesta en marcha del negocio, dados los pocos referentes de negocios similares que existen en el mercado laboral. Se presenta el biograma del proyecto de Juan en la **Tabla 7.4:**

Tabla 7.4

Biograma de Juan. Mi vida con los perros

CRONOLOGIA	HECHOS/ACONTECIMIENTOS	DESCRIPCION-INTERPRETACION
1974	Nace en Valencia en una familia de panaderos	Se educa en una familia trabajadora que tiene mucho amor a los animales.
Desde 6 años	Se producen las primeras pérdidas visuales. El inicio de la discapacidad visual se realiza de forma paulatina.	Desencadenan fracaso escolar. Empieza a darse cuenta de que no percibe el mundo como los demás.
Infancia	Está rodeado de animales desde la infancia.	Despierta el interés por los animales y la comunicación con ellos.
18 años	Intervención quirúrgica importante	Implica: 2 años de reposo en el domicilio, desarrolla habilidades de comunicación con los perros, y supone enormes gastos económicos para la familia.
Entre 18 y 28 años	Problemas visuales:	Se producen 3 desprendimientos de retina, trasplantes de córnea, desprendimiento de mácula, glaucoma, miopía magna en diferentes momentos en distintos momentos de la trayectoria vital. Supone un replanteamiento de la trayectoria profesional y vital en función del desarrollo de los distintos problemas de salud.
1993-1996	Estudios de diseño gráfico en Madrid	Desarrolla su capacidad de pintar cuadros al óleo. Considera que con visión hubiese sido un buen pintor.
Finales de los 90 y principios de los 2000	Primeros contactos con adiestradores de perros	Le indignan los tratamientos que utilizan algunos adiestradores. Sacan a su perro de las clases de adiestramiento Inician la formación como adiestradores desde otro enfoque.
2002	Inicia formación como adiestrador	Es una formación privada que implica gastos económicos porque se realiza de forma privada. Aparecen los primeros referentes en el adiestramiento de perros. Conoce nuevas metodologías que encajan en su visión de la comunicación con los perros.
2002 (26 años)	Se casa con su mujer	Aparecen dos perros importantes en su vida que marcan el desarrollo de la trayectoria vital.
2002 (26 años)	Toma la decisión de independizarse del negocio familiar. Monta su primer negocio un horno.	Se inicia como emprendedor: desarrollo de competencias emprendedoras Compagina su trabajo de empresa panadera con el de pirotécnico en momentos puntuales
2004 (28 años)	Vuelve a caer ciego por un desprendimiento de retina	Le realizan una intervención quirúrgica en los ojos, con nuevos gastos económicos para la familia. Se trata de intervenciones no sufragadas por la seguridad social. No puede trabajar más en el horno por su problema de visión.
2004 (28 años)	Se trasladan de Valencia a un pueblo cerca de la montaña	Les permite desarrollar y atender mejor a los perros. Las condiciones que genera una casa en un pueblo, cerca de la montaña, favorecen la atención a los perros.
2005/2006	Su mujer monta empresa de: adiestramiento, formación para perros.	Realizan: formación especializada, adiestramiento a domicilio y cursos en grupo. El enclave de la empresa de su mujer sienta las bases para la suya propia. Se sustenta el trabajo en equipo inserto en un proyecto emprendedor.
2005/2006	Primeras experiencias en perro de asistencia para: una persona con discapacidad física, una con trastorno bipolar y otra invidente	Se entusiasma por la idea de ayudar a los demás con los perros. Lleva 8 años entrenando perros de asistencia.
2012	Entra en contacto con doctores que tratan diabetes y con una empresa que en EEUU realiza el mismo trabajo	Lleva 4 años investigando sobre el la diabetes y se centra en el proyecto. Se plantea las primeras necesidades.
Febrero 2016	Conferencias en Universidad sobre perro de asistencia	En la primera se siente un poco agobiado pero luego, con el tiempo ya más seguro. Se siente satisfecho por la actividad que está realizando.
31/07/2016	Confirman la aprobación del proyecto de perros de asistencia. Le recomiendan la difusión de su proyecto.	Supone un aliciente para él y la necesidad de desarrollar su proyecto profesional emprendedor.
Septiembre 2016	Continúa la difusión del proyecto en asociaciones y en la Universidad	Se le plantean necesidades de orientación y asesoramiento en cuanto a: viabilidad, rentabilidad, certificación y financiación.

Fuente: Adaptado de Suárez Ortega, M. (2008). El proyecto profesional de las mujeres adultas con escasa cualificación. Un reto para la intervención orientadora. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Junta de Andalucía. Recuperado de http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_981_3.pdf

1.2. DESCRIPCIÓN DE LOS PROYECTOS PROFESIONALES/VITALES EMPRENDEDORES. MUESTRA E3

El análisis de las trayectorias, motivaciones, conciliación, barreras y obstáculos y la toma de decisiones del emprendimiento se visualiza en la representación de los proyectos profesionales/vitales de las historias de vida (muestra E3). Se describen los factores contextuales, personales y las circunstancias que rodean el proyecto profesional/vital emprendedor, a través de mapas conceptuales. Se representan en las Figuras 1, 2, 3 y 4, las cuales describen la interrelación y los vínculos entre estos, y permiten visualizar el conjunto del proyecto vital/emprendedor desde la descripción que se realiza en los relatos, así como un mapa de los análisis que se realizan en todo el proceso:

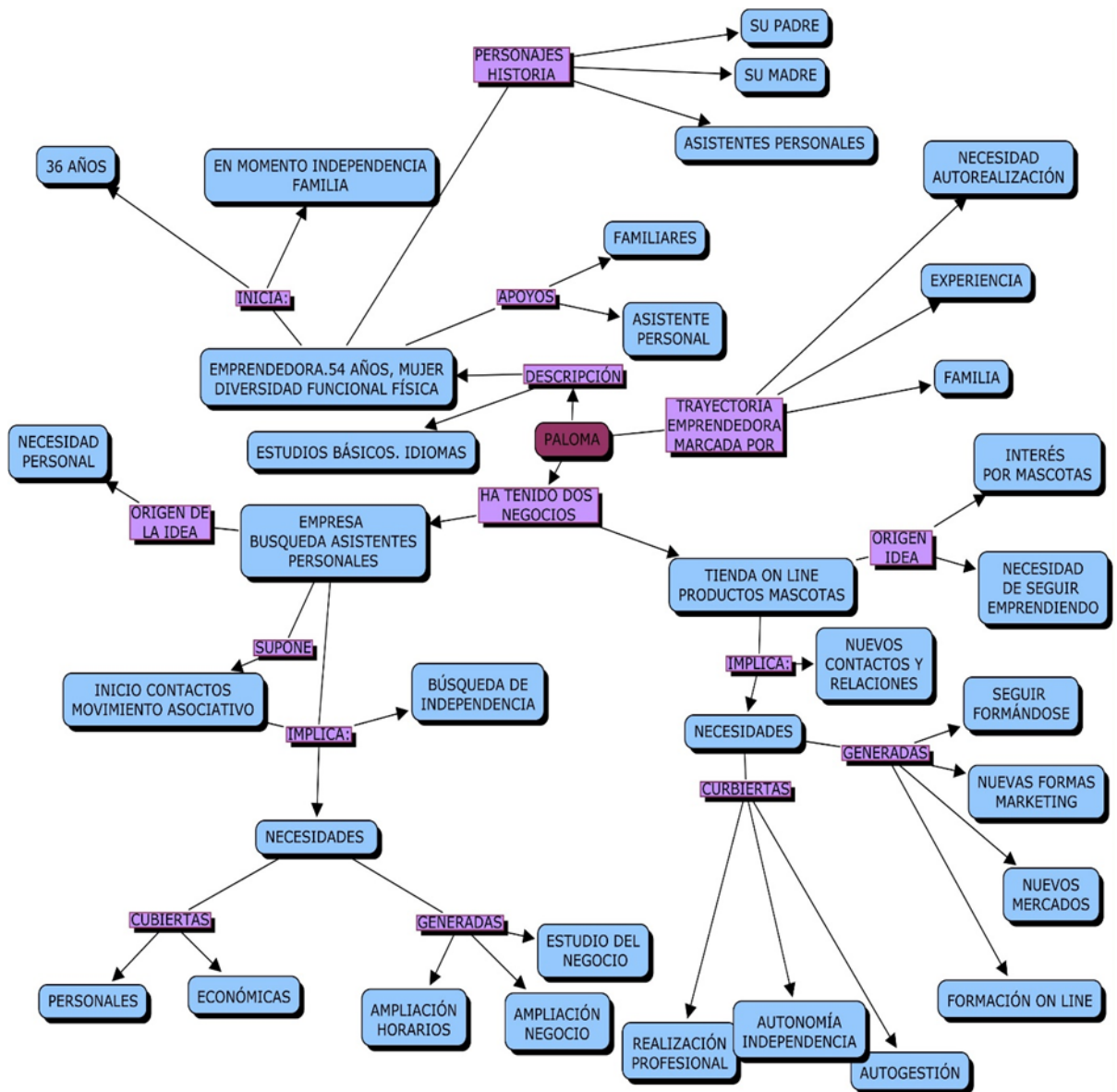


Figura 1. Paloma, en busca de la independencia
 Fuente: Elaboración propia

El proyecto de Paloma describe la configuración de la carrera formativa y profesional en las distintas etapas profesionales y del propio ciclo vital personal/familiar, desde la condición de diversidad funcional. El anclaje a los movimientos asociativos del foro de la vida de la independencia sitúa el planteamiento de su primer proyecto emprendedor y el afrontamiento de sus condiciones. Las necesidades de ayuda de tercera persona y la búsqueda de la independencia, enlazan con la realización de su proyecto emprendedor/vital. La trayectoria vital/profesional se caracteriza por generar necesidades y el origen de la idea del negocio actual. Estas necesidades implican nuevas formas de autorrealización, a través de la formación y la apertura de mercados, en la gestión de la carrera emprendedora.

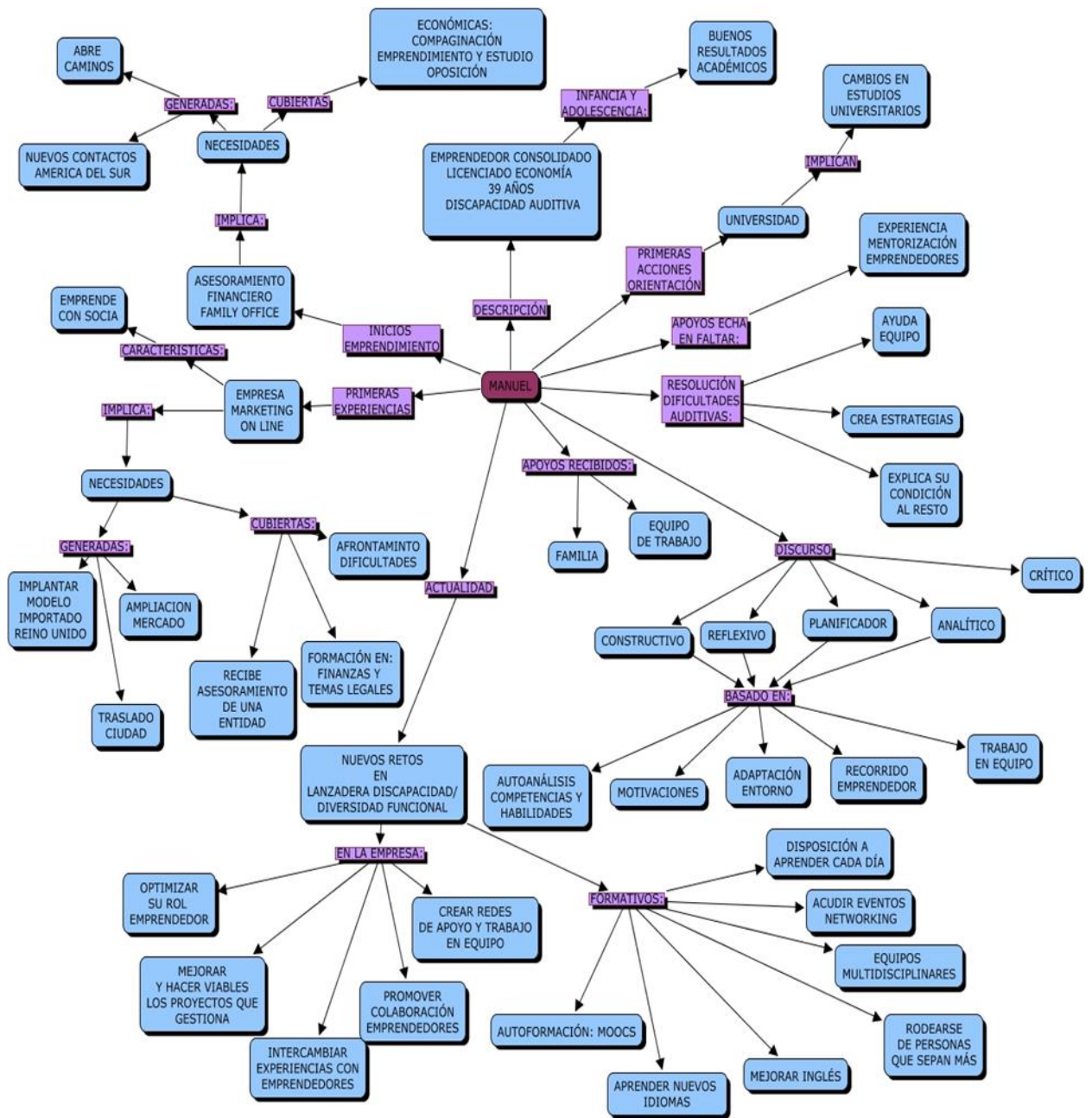


Figura 2. Manuel, Emprendedores con discapacidad: una vía abierta
Fuente: Elaboración propia

El proyecto de Manuel describe cambios importantes en los inicios de la carrera universitaria, que determinan el enfoque de la carrera profesional emprendedora. Las primeras experiencias profesionales implican la puesta en práctica del rol como emprendedor, y el conocimiento del ecosistema emprendedor en otros países. La importación de modelos y estrategias adquiridas permiten construir y analizar la planificación de su carrera, a través de nuevos retos profesionales y formativos. El aprendizaje a lo largo de la vida y la autoformación están presentes en sus planteamientos, así como la optimización y mejora de su rol profesional.

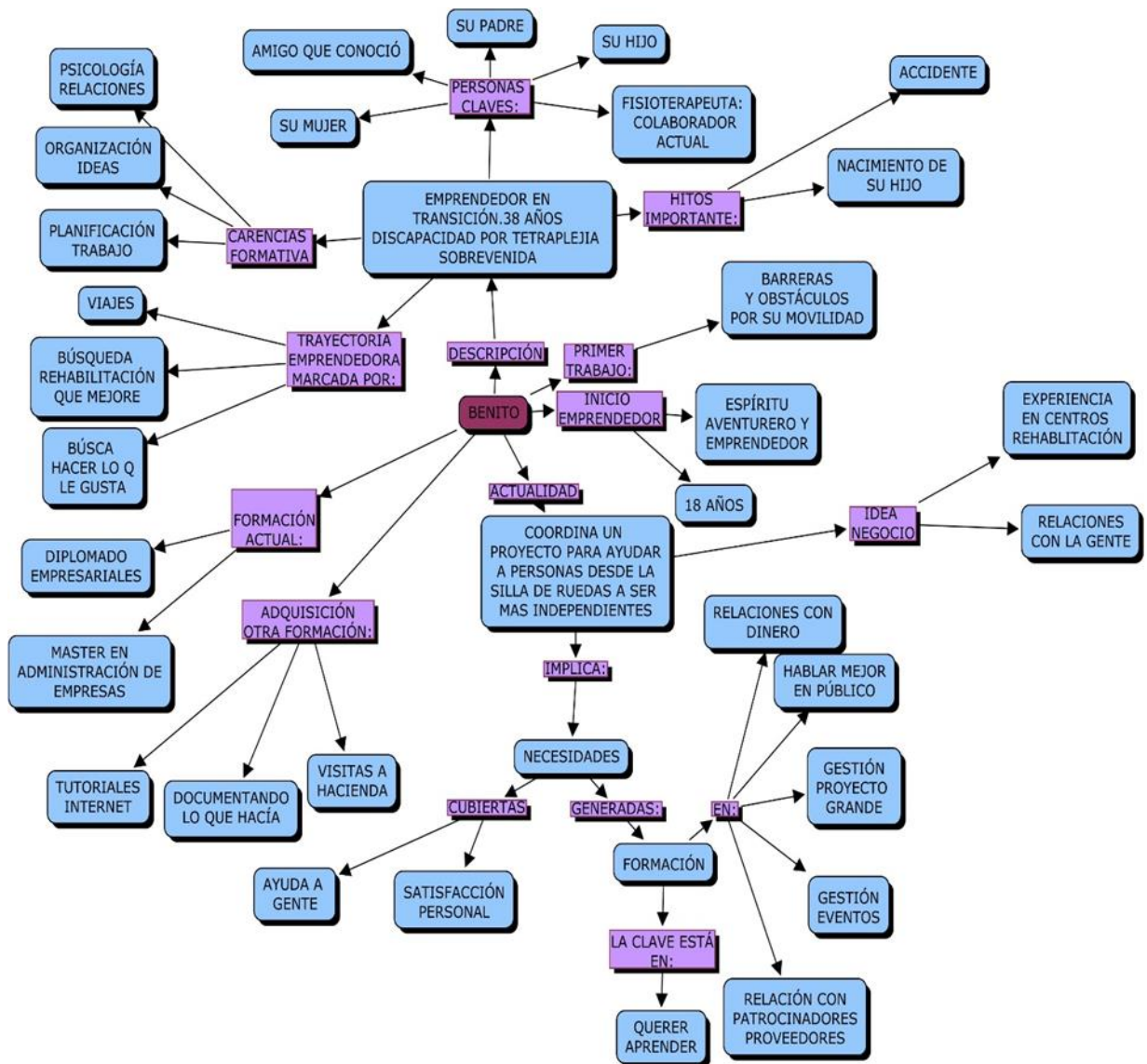


Figura 3. Benito, ser libre
Fuente: Elaboración propia

La discapacidad física, adquirida tras un accidente, es el eje motor del diseño del proyecto social de Benito. Este parte de espíritu emprendedor desde la juventud que posibilitó las primeras experiencias. La trayectoria vital y formativa, así como los cambios que origina la discapacidad y su tratamiento sientan las bases de su negocio. De la experiencia personal y profesional de Benito surge la idea de negocio en forma de emprendimiento social. Se presenta como una carrera de obstáculos físicos y personales que generan unas necesidades de formación, afrontamiento de retos y dificultades, los cuales se sustentan desde la ejecución de la autorrealización profesional, en el contexto del aprendizaje a lo largo de la vida. La adquisición de una discapacidad y las consecuencias que derivan en su trayectoria, determinan el surgimiento de un proyecto social dirigido a ayudar a los demás.

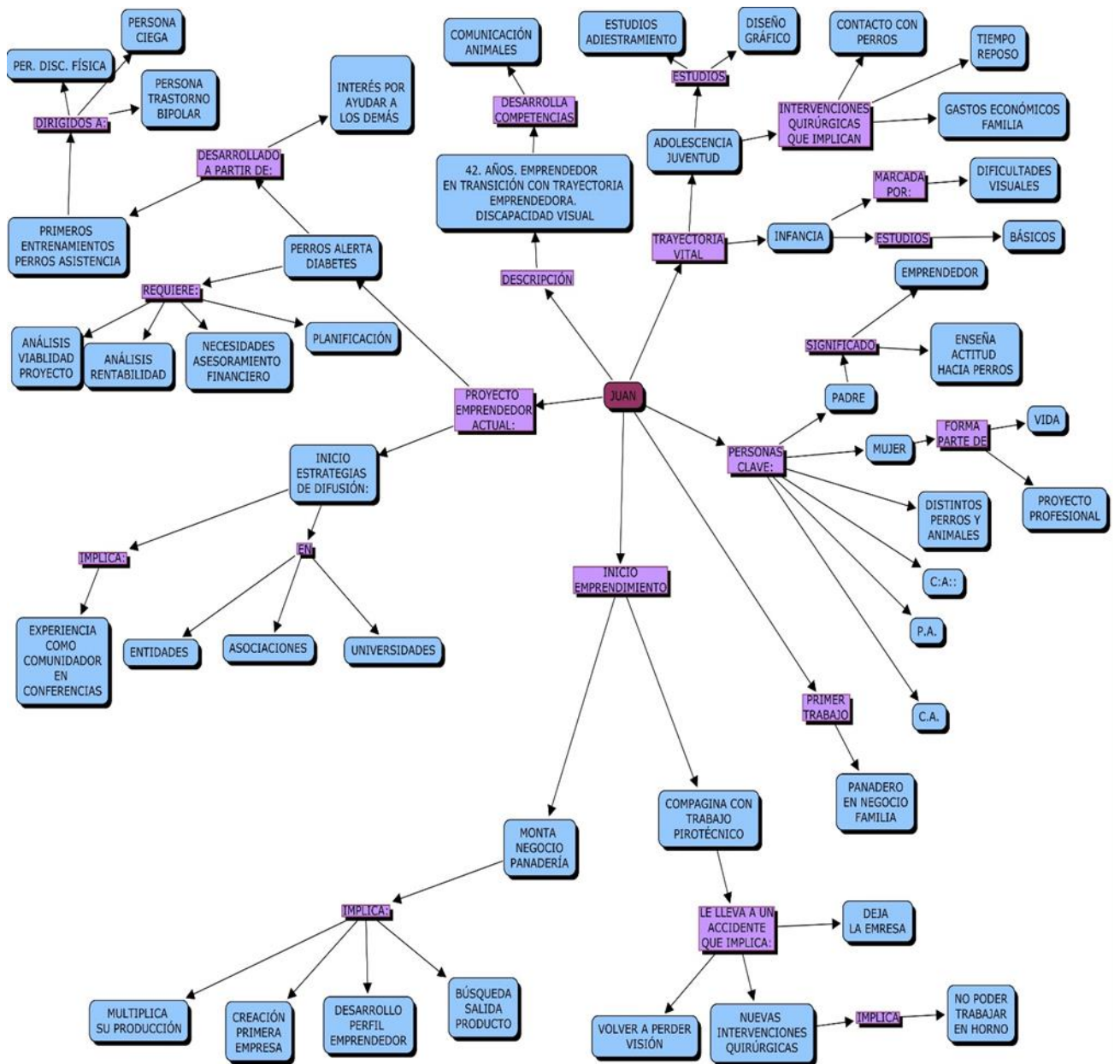


Figura 4. Juan, mi vida y los perros
Fuente: Elaboración propia

El proyecto de Juan, marcado por una discapacidad visual de nacimiento, que se va deteriorando tras accidentes, parte de la vinculación y el apego a los perros desde su infancia y juventud. Se inicia como emprendedor en un negocio que conocía por la experiencia sector, dentro del ámbito familiar. La pérdida de visión implica un mayor acercamiento hacia los perros, y despierta inquietudes en el proceso de entrenamiento. Su proyecto se determina por personas clave en el proceso de formación, y por la actitud hacia los perros, y se constituye en un modelo de negocio colaborativo vinculado a la empresa de su mujer. Su situación personal despierta el interés por ayudar a los demás a través de los perros de asistencia como un proyecto de emprendimiento social. Ha iniciado estrategias de difusión, pero en la actualidad requiere de planes de viabilidad para ajustes económicos para asegurar la rentabilidad y viabilidad del negocio.

2. LA TRAYECTORIA Y LA TOMA DE DECISIONES

La descripción de la trayectoria y las dimensiones asociadas a la toma de decisiones se presenta en las cuatro técnicas de recogida de datos que se emplean en el estudio. Los resultados del análisis de las historias de vida (E3) describen los antecedentes, hitos vitales y personas que han resultado significativas en la toma de decisiones. El curso de las entrevistas semiestructuradas (E2) complementa las dimensiones que desde la trayectoria vital/profesional han determinado el emprendimiento. Las percepciones de la visión técnica profundizan en los factores asociados a la trayectoria y toma de decisiones. Finalmente, a través de la muestra E1 se describe el punto de partida de los emprendedores/as y se analiza la satisfacción profesional de su carrera.

2.1. ASPECTOS CLAVE QUE INVITAN AL EMPRENDIMIENTO (E3)

A continuación se describen aspectos clave del proceso del emprendimiento, a través de la muestra cualitativa de historias de vida (E3) que se ha explicado en el apartado anterior. Se hace hincapié en los antecedentes, hitos vitales y personas relevantes que configuran la trayectoria y la toma de decisiones del proyecto emprendedor, y contribuyen a la conformación de este.

2.1.1. ANTECEDENTES PROFESIONALES Y VITALES DEL EMPRENDIMIENTO

Los cuatro informantes de la muestra E3 coinciden en la existencia de experiencia emprendedora y en trabajo por cuenta ajena en el desarrollo de sus trayectorias. Se presenta en la **Tabla 7.5** la síntesis de los antecedentes laborales al emprendimiento, atendiendo al tipo de discapacidad de los emprendedores/as:

Tabla 7.5

Trayectorias profesionales y de discapacidad/diversidad funcional

Informantes	Tipo discapacidad/diversidad funcional	Trabajo como emprendedor/a	Trabajo por cuenta ajena
Paloma (empresadora consolidada)	Física, de nacimiento	Empresa asistentes personales	Trabaja para la radio
Manuel (empresador consolidado)	Auditiva, adquirida	Asesoramiento "family office" (por obra o servicio)	Empresa de "performance marketing"
Benito (empresador en transición)	Física, adquirida	Monta empresa a los 18 años	Ejerce como comercial en el extranjero Gestor comercial en empresa de Tecnologías (área de marketing) Trabaja como monitor en un centro de rehabilitación a cambio de terapia Trabaja la idea de su proyecto actual en una asociación
Juan (empresador en transición)	Visual, adquirida	Monta una empresa de panificadora	Panadero en empresa familiar

Fuente: Elaboración propia

El recorrido formativo de los emprendedores/as se caracteriza por ser variado en relación al nivel y tipología de estudios realizados. También se evidencian diferencias en la trayectoria formativa respecto a la formación realizada. En la **Tabla 7.6** se presenta la síntesis de la descripción de estos aspectos tal como se ha expuesto en el apartado 1.1. Relatos de vida:

Tabla 7.6

Trayectorias formativas de los emprendedores/as: Muestra E3

Informantes	Estudios reglados	Estudios específicos	Estudios por cuenta propia
Paloma (empresadora consolidada)	Estudios universitarios sin finalizar del grado de estudios ingleses(UNED)	Investiga en internet sobre su negocio Cursos sobre emprendimiento en la UNED	Idiomas (inglés y francés) Autodidacta en los recursos de internet
Manuel (empresador consolidado)	3 cursos de licenciatura en Informática Licenciatura en Economía	Prepara una oposición de inspección de seguros	Autodidacta
Benito(empresador en transición)	Licenciatura en empresariales Máster en Administración de Empresas	Gestor comercial en empresa de telefonía móvil	Autodidacta
Juan (empresador en transición)	Estudios básicos	Cursos de formación en adiestramiento de perros Cursos de diseño gráfico	Autodidacta

Fuente: Elaboración propia

El primer dato relevante es la existencia de vínculos entre la trayectoria vital/profesional y los antecedentes en el emprendimiento en cada uno de los informantes. En este sentido se distingue entre: antecedentes familiares, antecedentes personales ligados a la conducta o rol del emprendimiento, y antecedentes personales ligados al negocio. Los resultados evidencian la presencia de los dos primeros en los cuatro informantes dentro de los dos perfiles, consolidado y en transición.

La presencia de antecedentes familiares se evidencian en los cuatro informantes, y estos se sitúan como patrones de referencia para desarrollar el emprendimiento en su trayectoria profesional/vital.

...mi padre tenía un negocio allí, un negocio de familia,...mi padre era farmacéutico...Estudió farmacia y tal y cual. Pero las ventas y eso, eso se te va quedando en la sangre, ¿no?... Paloma (empresadora consolidada).

Bueno la verdad es que yo he tenido suerte de tener una familia que, aunque mi familia directa no ha sido emprendedora, por ejemplo mis tíos y mis primos sí que lo han sido siempre he tenido apoyo por su parte (Manuel, empresario consolidado).

...Porque eran empresarios de los que valían para todo, y estaban en 5000 cosas, entonces mi formación más útil para mí ha sido lo que me he sentado con mi padre y me ha enseñado como iban las cuentas en la realidad... (Benito, empresario en transición).

Yo desde pequeño he tenido la suerte de que mis padres eran empresarios. Mi padre era panadero...La empresa de mi mujer está montada desde del 2005/2006... (Juan, empresario en transición).

Los antecedentes personales ligados al rol del emprendimiento también se muestran en los cuatro informantes:

...Entonces dije vale, yo tenía dificultades, hay gente también que como yo va a tener unas dificultades, entonces decidí montar una empresa para buscar asistentes personales a personas con dificultades como yo... En este caso se muestra la idea de negocio vinculada a una necesidad, la búsqueda de asistentes personales, que le sitúa como mujer emprendedora en su primer negocio como autónoma (Paloma, consolidada).

Entonces yo con 25 años decidí que no quería trabajar más con ellos y que me iba a independizar... Con 27 o 28 años, no sé cómo se lo vendo a Caja Madrid, y consigo un crédito de 70 millones de pesetas y me compro un horno... (Juan, emprendedor en transición).

Mis padres tenían casa en Extremadura... Eso también te abre mucho más que estar en un entorno totalmente urbano. Con 18 años empecé en la primera empresa. (Benito, emprendedor en transición).

También Manuel, que desempeña su rol de emprendedor como gestor de un programa de aceleración al emprendimiento, se inició como emprendedor en Reino Unido con un proyecto relacionado con las nuevas tecnologías. La relación entre emprendimiento y TICS sienta las bases de un negocio previo al actual. La idea de negocio, las tecnologías y la experiencia emprendedora se sitúan en la base de los antecedentes personales al emprendimiento. En su caso, la experiencia previa emprendedora le permite desarrollar en la actualidad su rol de emprendedor, desde el que gestiona proyectos basados en las nuevas tecnologías.

Estuve allí poco más de año y medio y luego volví a España y con una socia hacíamos una cosa que se llama "performance marketing" está relativamente extendido, pero nosotros somos de las empresas pioneras en introducirlo en España. Nosotros vimos que funcionaba muy bien en el Reino Unido y nos trajimos el model aquí. (Manuel, emprendedor consolidado)

Respecto a los antecedentes ligados al negocio los discursos señalan una distinción entre los emprendedores/as en transición y consolidados. Los primeros refieren en sus discursos la relación con el negocio que tienen en la actualidad. Benito (emprendedor en transición) describe dos experiencias previas en las que pone en práctica la idea de su proyecto actual, trabajando para otras personas. Se muestra la existencia de un proyecto social, ligado a la idea de negocio que ha plasmado el inicio del proyecto emprendedor. Los vínculos entre los códigos: antecedentes emprendimiento, idea de negocio y trayectoria se muestran en el discurso del informante. Otro informante, Juan (emprendedor en transición), sitúa los antecedentes de su proyecto actual en la empresa de su mujer, que trabaja con el mismo producto, y con la que colabora. Al mismo tiempo sitúa la toma de decisión y la idea de negocio en un nicho vacío que detecta en el mercado.

Benito (emprendedor en transición): ...En septiembre de 2013 ponemos en marcha el taller de independencia aquí en la ciudad de Valencia con una asociación llamada A.X.

Investigadora: A.X?

Benito (emprendedor en transición): *A. X. sí, y trabajamos dentro de esta asociación y con sus socios durante un año... hasta que las relaciones entre nosotros empiezan a dejar de ser tan buenas porque entendían nuestro trabajo aquí como una inversión económica. Al ver que nuestro proyecto es un proyecto social, y no es un proyecto económico, y no daba los resultados económicos que ellos buscan...digamos que deja de interesarles. Pero sí piden subvenciones con nuestra actividad y con nuestro nombre. Esas subvenciones cuando son concedidas, nosotros ya estamos fuera de ahí. Volvemos y preguntamos, “¿ya que está esta subvención, ya podemos volver?” Y nos dicen “no, ya que está esta subvención...hacemos nosotros el proyecto...” “Contratan ellos a un terapeuta ocupacional e imitan lo que hacemos nosotros...porque la subvención la habíamos pedido nosotros con nuestro plan de trabajo, claro.*

Investigadora: *Claro. ¿Cogen vuestro proyecto? Y lo hacen suyo?*

Benito (emprendedor en transición): *Y lo hacen suyo. Incluso copian hasta la estética de los videos que se cuelgan en internet, y todo eso. Nosotros pues nos reponemos de eso y...entendemos que este mundo está un poco más podrido de lo que pensábamos...pero, pero eso no va a poder con nosotros. Entonces empezamos a trabajar con la asociación A.C, que es de esclerosis múltiple, aquí en Valencia... Y seguimos trabajando con nuestros alumnos y dentro de esta asociación... hasta que surge la oportunidad de entrar en las NAVES que es donde estamos hoy.*

Juan (emprendedor en transición): *... Empiezo yo con la idea de montarla yo. He trabajado en diversos centros de adiestramiento, cuando yo vi que lo que estaba viendo era hacer ricos a otros, decidí montarme el negocio yo.*

Por otra parte, en los emprendedores consolidados se muestra el ejercicio de las competencias emprendedoras adquiridas a la largo de la vida, desde el rol del emprendimiento (Epígrafes 1.1.1 y 1.1.2, capítulo 7, relatos de vida). Manuel señala en su discurso la tarea de asesoramiento en un negocio anterior que realiza en su negocio actual centrado en la promoción de proyectos emprendedores. Paloma describe la evolución del tipo de negocio pero desde su rol de emprendedora. En ambos informantes, el modelo de competencias adquiridas con la experiencia y la transferencia de estas, se vinculan con el proyecto actual y la experiencia en la gestión de negocios forma parte de la carrera emprendedora. Los antecedentes ligados al negocio se vinculan con las competencias de carrera de los emprendedores, así como con la intención de emprender desde el desarrollo de la carrera emprendedora y facilitan el éxito de los negocios y su puesta en marcha.

En la **Tabla 7.7** se presenta la síntesis de los antecedentes del emprendimiento atendiendo al perfil de los informantes. Los resultados permiten hacer una distinción entre distintos tipos de antecedentes: ligados al negocio, ligados al emprendimiento y antecedentes familiares:

Tabla 7.7*Antecedentes del emprendimiento*

Antecedentes al emprendimiento	Emprendedores/as en transición	Emprendedores/as consolidados
Antecedentes personales ligados al negocio	Benito: Experiencia previa en el mismo negocio por cuenta ajena Juan: Experiencia de colaboración en la empresa de su mujer	Manuel: Ejercicio de competencias emprendedoras Paloma: ejercicio de competencias emprendedoras
Antecedentes personales ligados a la conducta/rol del emprendimiento	Juan: Empresa de panadería propia Benito: Monta su primera empresa muy joven	Paloma: Empresa de asistentes personales Manuel: Experiencia de como emprendedores ligado a las tecnologías
Antecedentes familiares	Juan: Empresa familiar de panadería. Empresa de su mujer especializada en el mismo producto Benito: Padre empresario	Paloma: Familia de emprendedores, negocio familiar. Manuel: antecedentes familiares en tíos

Fuente: Elaboración propia

2.1.2. HITOS VITALES EN EL EMPRENDIMIENTO

En el discurso de la trayectoria vital/profesional de tres informantes surgen hitos vitales que se relacionan con la idea del negocio y/o emprendimiento. Los hitos vitales determinan la toma de decisiones, la idea de negocio y sus características, así como el desarrollo de la carrera profesional. En el caso de Paloma se exponen dos hitos vitales que implican el inicio de dos negocios distintos: la necesidad de buscar asistentes personales cuando se traslada a otra ciudad hace que se inicie como emprendedora. Años más tarde, los cambios en su vida que acontecen tras la muerte de su padre, le despiertan el interés por los animales. Estos nuevos intereses sientan las bases de su segundo negocio, la tienda de productos para animales domésticos y mascotas. En los dos emprendedores en transición (Benito y Juan), ambos con discapacidad adquirida, el origen de la idea del negocio se sitúa en la adquisición de la condición de discapacidad. En Benito, un accidente que tuvo en su juventud y le generó la situación de discapacidad física, con todas las implicaciones que supone. En su caso, el proceso de recuperación y rehabilitación y la trayectoria vital/profesional ha puesto en marcha una idea de negocio. Esta idea se forja con personas relevantes en su vida y se manifiesta en la existencia de unas competencias adquiridas en los distintos centros de rehabilitación, las cuales pone en práctica en su negocio actual. En Juan, la pérdida de la condición de visión le genera la condición de discapacidad. Esta situación implica vínculos importantes con el producto de su negocio, los perros, y posibilita generar la idea de negocio.

...mi madre falleció, mi padre tenía 80 años y yo no podía vivir sola en el pueblo, entonces me trasladé a Valencia...Entonces dije vale, yo tenía dificultades, hay gente también que como yo va a tener unas dificultades, entonces decidí montar una empresa para buscar asistentes personales a personas con dificultades como yo...Mi padre ya falleció, y yo pues en ese tiempo tenía un perro. Luego tuve otro perro, me encontré otro por la calle y me lo quedé... Al final tenía tres perros y empecé a entrar en el mundo de los animales... (Paloma, emprendedora consolidada).

...con 23 años tuve un accidente en una playa en Guatemala, donde me rompí dos vértebras cervicales y el resultado fue tetraplejía... Hay amigo que se llama D., que ahora vive en Madrid, que es el coordinador de un centro de rehabilitación bastante gordo. Y con él también he tenido muchas charlas de esas que duran hasta las cinco de la mañana, y hemos soñado muchas cosas. Esto que te pones a exponer y... que guay estaría conseguir esto y aquello, y qué es lo que cambiaría...Y yo creo que hablando con este gran soñador tipo hemos formado la idea de mucho de lo que hoy se hace en Taller de Independencia...Es decir, yo me he ido nutriendo de los alumnos, yo he ido aprendiendo de los alumnos. Igual que en cada centro de rehabilitación me han dado unas cosas porque la realidad de cada sitio es diferente, la realidad de cada alumno es diferente. Entonces me he alimentado para poder seguir trabajando con nuevos alumnos de una forma más completa (Benito, emprendedor en transición).

A los 18 años me quedo ciego del todo y mis padres me operan y consiguen darme vista en el ojo izquierdo, un 3%... Estando en la cama es cuando empiezo a detectar sobre el perro de asistencia... Años más tarde una "masclètà" me explotó un trueno cerca y yo me di cuenta de que me acababa de volver a quedar ciego...Y nada mi Lluni, con ella he desarrollado todo el trabajo de perro de asistencia para una persona con problemas mentales...Empiezo a indagar y empiezo a ponerme más en serio en lo que es el perro de alerta de asistencia (Juan, emprendedor en transición).

Se presenta la síntesis de los hitos vitales en los tres informantes, su significación, así como la relación con otros códigos en el **Tabla 7.8**:

Tabla 7.8

Hitos vitales y significación en el proyecto emprendedor

Informantes	Hito vital	Significación/Implicación	Relación con otros códigos
Paloma (emprendedora consolidada)	Fallece su madre	Se tiene que trasladar a otra ciudad. Necesidad de buscar asistentes personales para su cuidado	La idea del negocio de asistentes personales tiene su origen con este hito vital El conocimiento de su situación personal genera la idea de desarrollar un proyecto social desde el autoconocimiento que le genera su situación de diversidad funcional
	Fallece su padre	Cambio de roles dentro de la familia. Se inicia el interés por los animales domésticos y las mascotas	La idea de negocio se vincula con la nueva situación e implica el establecimiento de un negocio
Benito (emprendedor en transición)	Accidente que le genera tetraplejía	Situación de tetraplejía	La dependencia que le genera produce cambios en la vida y nuevo planteamiento de las actividades del día a día
	Viajes y estancias en diferentes países y centros de rehabilitación	Experiencia en distintas terapias de rehabilitación Persona relevante en su vida	El surgimiento de la idea de negocio está ligado a experiencia adquirida en distintos centros de rehabilitación Se inicia la idea de proyecto social en la que participa una persona relevante
Juan (emprendedor en transición)	Distintos accidentes que ocasionan la pérdida visual	Detecta la idea de negocio Fortalece el vínculo con los perros Primeras experiencias con perros alerta	El surgimiento de la idea de negocio y la puesta en práctica de competencias en el negocio

Fuente: Elaboración propia

Se constata la existencia de un proyecto emprendedor social, en los tres informantes que han iniciado su negocio como consecuencia de determinados hitos vitales que acontecieron en la trayectoria vital/profesional de los informantes. La necesidad de ayudar a los demás sienta las bases en el proyecto de Juan y Benito (emprendedores en transición). En ambos casos se sitúan en motivaciones intrínsecas por el negocio (epígrafe 3.1, capítulo 7, Motivaciones y expectativas).

El discurso de Juan se caracteriza por el interés por el proyecto que está realizando sustentado por la inclinación por los perros como una motivación fundamental:

Así desde hace 8 años, yo me vuelco sobre los perros de asistencia que sobre los adiestramientos puros y duros. Ayudo a una persona...Primero seleccioné a un chico que yendo a un concierto se cayó y se fracturó la espalda en una silla de ruedas. Le conocí, tenía problemas económicos, le pasaron dos incidentes graves y le entrené un perro para que simplemente cuando tuviera un problema le ladrara al vecino para que le ayudara...Yo le detecté que ella tenía más problemas físicos y le enseñé a que el perro le ayudara a levantar la cabeza... Ahora empezamos con otro perro de una nena de 7 años y tengo muchísima ilusión en ayudar a esta nena...A todo el mundo le gusta que alguien le haga caso, pero a mí me gustan más los perros que el adiestramiento...En su caso, señala que la toma de decisión estuvo abalada por detectar un nicho vacío en la actividad que estaba realizando: ...He trabajado en diversos centros de adiestramiento, cuando yo vi que lo que estaba viendo era hacer ricos a otros, decidí montarme el negocio yo...(Juan, emprendedor en transición).

La misma percepción se observa en Benito (emprendedor en transición), en su caso la experiencia rehabilitadora adquirida a lo largo de su trayectoria vital, desencadenada por un hito vital, sienta las bases de la idea de su negocio.

Claro, casan mucho porque es un proyecto que ha crecido conmigo, es un proyecto de gestión, de aumento y de independencia personal, trabajo que yo he tenido que hacer en mí mismo durante... en los últimos quince años. Eso mismo y lo que he ido aprendiendo es lo que vuelco en mi trabajo. Son las herramientas que yo he ido cogiendo,... entonces va conmigo. Y luego, por otra parte, yo soy el monitor de las actividades. Es decir, yo te explico cómo hacer algo y te enseño como lo hago yo... También enlaza con los motivos para emprender... A lo mejor la huella o no sé, poder contribuir en algo a alguien... (Benito, emprendedor en transición).

La tercera informante, Paloma emprendedora consolidada, tuvo un proyecto social en el desarrollo de su carrera emprendedora, y este contexto sienta las bases de su primer negocio. Su segundo rol como emprendedora lo realiza desde el trabajo que realiza en la actualidad, la tienda *on line* para mascotas. En este caso, los motivos para emprender arrancan de la necesidad de seguir trabajando y del espíritu emprendedor inculcado en su contexto familiar (epígrafe 1.1.1., capítulo 7). En Paloma, se observa una evolución del proyecto social hacia un proyecto empresarial, donde se pone de manifiesto el empoderamiento de la persona en la gestión del negocio. En su caso, un nuevo interés surgido por: el gusto por los animales, y anclado a hitos vitales relevantes (enfermedades, fallecimiento progenitores), elevados gastos del primer negocio, y la búsqueda de incrementar ingresos para mejorar la calidad de vida y la

independencia. La posibilidad que genera la compatibilidad de pensiones y el emprendimiento es un punto fuerte en el desarrollo de su proyecto de negocio.

...Entonces dije vale, yo tenía dificultades, hay gente también que como yo va a tener unas dificultades, entonces decidí montar una empresa para buscar asistentes personales a personas con dificultades como yo... Para buscar asistentes personales. ¿Qué pasa? Que de eso solo no podía vivir. Entonces tenía que ampliar a niñeras, aunque mi base siempre era pensando en personas con diversidad funcional. (Paloma, consolidada).

...Sí, eso tiene... Y como tenía ya cinco años cotizados, era una pena que se fuera a perder y me di otra vez de alta de autónoma y decidí hacer esto porque me gustan los animales, porque me gusta... (Paloma, consolidada).

En la trayectoria del cuarto informante, emprendedor consolidado, no se señala ningún hito vital relacionado con la idea de su negocio (epígrafe 1.1.2., capítulo 7), sólo su condición de discapacidad. No obstante, en la actualidad dirige un proyecto social basado en la promoción del autoempleo a las personas con discapacidad. Su negocio se inicia desde una trayectoria vital basada en el emprendimiento y, la condición particular de la discapacidad hace que se sienta más implicado en su proyecto. También el rol de promotor del autoempleo en personas con discapacidad, hace que realice un análisis profundo de esta opción de empleabilidad en el colectivo. Valora las ventajas y los inconvenientes y la compatibilidad de las pensiones con el emprendimiento:

...Llevábamos ya 5 años con la empresa y decidí desligarme de lo que es, de la empresa, y bueno y surgió la oportunidad de montar la lanzadera de la cual soy director y bueno la verdad es que estoy muy contento,...el hecho de tener una discapacidad ha hecho que yo ahora me esté dedicando a lo que me estoy dedicando. ¿Por qué? Porque cuando tienes una discapacidad es más fácil o tienes más opciones de integrarte dentro del mundo de la discapacidad y yo como ahora me dedico al tema de la promoción del emprendimiento y el empleo en las personas con discapacidad, a mí ahora me afecta pero en un sentido positivo... (Manuel, emprendedor consolidado)

... Pero lo que sí que es verdad es que cuando tú eres una persona con discapacidad puedes incluso trabajar a través de... por poner un ejemplo una cooperativa de trabajo asociado... Es una modalidad... Eres socio de una cooperativa laboral, y entonces esa cooperativa trabaja por ti, y te contrata. Puede darte de baja y de alta en la seguridad social cuando trabajes o no. Y entonces parece que no pero es una forma más que tienen las personas con discapacidad de trabajar sin tener que ser autónomos. Y sobre todo de trabajar por tu cuenta ¿Qué es la mejor solución?... Pues no, porque también es verdad que esas personas como estén dadas de alta y de baja continuamente en la seguridad social, sí que es verdad que no cotizan mucho. Pero bueno sí es una persona que ya tiene una pensión reconocida, tampoco tiene esa necesidad de cotizar para la jubilación, porque probablemente ya tiene una prestación a lo mejor de 1200 euros reconocida hasta el día que fallece... (Manuel, emprendedor consolidado).

2.1.3. PERSONAS RELEVANTES PARA EL EMPRENDIMIENTO

La existencia de personas relevantes en las vidas de los informantes sientan las bases del proyecto emprendedor. La madre de Paloma inculca el modelo de autonomía e independencia en su vida, aun teniendo la condición de discapacidad. Esta situación hace que desarrolle un planteamiento de la vida dirigido a conseguir la independencia, desde la condición de diversidad funcional física, y su situación de gran dependiente, con necesidad de la ayuda de terceros para realizar la mayor parte de tareas de la vida cotidiana. El modelo de atención a la discapacidad/diversidad funcional, que ha interiorizado Paloma, está basado en sus propias visiones sobre la autonomía y la independencia (Capítulo 1, Epígrafe 1.2).

... Mi madre siempre decía: "tú tienes que ser independiente de tu familia, de tus hermanos"...pero que a mí nunca me ha impedido hacer nada de lo que me habría gustado hacer porque sobre todo gracias a mi madre, que era una persona muy protectora en el sentido de las enfermedades, de no constipar, no te pongas enferma... Y en lo que es personal de relación y tal, ella quería que me relacionara, que estudiara... Hace 50 años no se tenía esa visión. "No la molestes, no la agobies..."...para el tema estudiar y mi madre siempre decía que era para que tuviera una vida que pudiera hacer cosas, que disfrutara de la vida..." Considera que, "...Hay gente que le gusta que le sobreprotejan..."Al mismo tiempo le preocupa a la gente más joven que tiene su misma situación y le crea incertidumbre sobre el modelo de protección que están dando a sus hijos, "Yo veo a gente joven con mis circunstancias siempre con los padres. No se dan cuenta de que ellos se van a marchar, tus padres no van a estar siempre contigo. Entonces esa sobreprotección lo que hace es perjudicar a sus hijos. Yo lo veo, veo a la gente joven, chicos jóvenes que van todo el día con su madre, con su padre. Y no, yo no. Yo no lo entiendo, yo que ya he pasado esa fase, que no tengo padres lo veo... Yo tenía treinta y tantos años. Y claro, veo a chicas jóvenes, que las lleva su madre a las tiendas, que elige todo, le pregunta todo. Y claro, esto el día de mañana va a ser... Un fracaso para ella... (Paloma, emprendedora consolidada).

Sí... El logro de mi vida, pues la independencia y hacer las cosas yo. Que nadie me haga las cosas, que nadie decida por mí, que nadie me diga lo que tengo que hacer. Me ha llevado muy lejos eso. Me ha llevado muy lejos a nivel de independencia, a nivel familiar... (Paloma, emprendedora consolidada).

Mi madre me educó no para no ser una carga, para protegerme igual que a sus otros hijos. Quería que fuera funcional y yo soy independiente ahora mismo. La gente que me conoce me dice:...'pero es que tú eres muy independiente'...Esta es la imagen que quiere dar a los demás, la condición de igualdad:...'a mí me encanta demostrar a la gente que yo puedo hacerlo mismo que otra persona...' (Paloma, emprendedora consolidada).

En Benito las personas claves en su trayectoria son cuatro: su padre (principal orientador y modelo a seguir), su amigo (fuente creadora y colaboradora de la idea de su negocio), su socio (desarrolla el trabajo en equipo), y su familia (modelo de apoyo y colaboración en la conciliación del proyecto social que desarrolla. En su caso, el trabajo en equipo, el reparto de roles y tareas desde la conciliación son las claves de su proyecto vital/emprendedor (epígrafe 5, capítulo 7, conciliación y emprendimiento):

El orientador profesional siempre ha sido mi padre, que él ha sido empresario de la vieja escuela, de aquellos que tenían un negocio de vender puertas... (Benito, emprendedor en transición).

...hay un amigo que se llama D. que ahora vive en Madrid que es el coordinador de un centro de rehabilitación bastante gordo. Y con él también he tenido muchas charlas de esas que duran hasta las cinco de la mañana, y hemos soñado muchas cosas. Esto que te pones a exponer y... que guay estaría conseguir esto y aquello, y qué es lo que cambiaría... Y yo creo que hablando con este gran soñador tipo hemos formado la idea de mucho de lo que hoy se hace en Taller de Independencia... (Benito, emprendedor en transición).

...Está claro que todo no lo puedes hacer, por eso cuento con mi mujer que es la que gestiona los temas porque es más organizada que yo, cuento con J. que es fisioterapeuta que es el que lleva los temas más físicos... Si, tiene muchos conocimientos anatómicos y sobre biomecánica, sabe mucho y explica muy bien. Pero también más físicos. Es decir cuando enseñamos a alguien a manejarse con la silla, imagínate que yo te enseño a bajar un bordillo, necesito que alguien esté detrás para que no te caigas. Yo no tengo la velocidad o la fuerza para estar ahí. Pues J. sí. Por eso colabora conmigo... (Benito, emprendedor en transición).

El papel que ejerce la pareja en un proyecto de negocio se presenta como clave en Juan, emprendedor en transición. Ambos comparten el interés por el producto de trabajo. El modelo de colaboración en el negocio emprendedor se presenta dentro de la misma familia, donde se comparten roles y tareas, y se aporta como ventaja el emprendimiento en equipo.

...Entonces tuve la suerte de que mi mujer siempre me acompañó en el amor por los perros. No sé quién de los dos le ha metido más amor al otro... También desde la colaboración en los roles de la empresa:... eso lo hace mi mujer, en proceso de valoración del cachorro, ver que ese cachorro va a cumplir las expectativas. Ten en cuenta, que es muy difícil ver a un perro de 3 meses y ver si ese perro va a ser ideal para hacer esto... (Juan, emprendedor en transición).

Otro papel que ejercen las personas claves es el modelo de formación para el negocio. En el caso de Juan, emprendedor en transición, los referentes son los adiestradores en perros, los cuales le inculcan el modelo de trabajo en el mismo. La huella que dejan los formadores en el desarrollo de la carrera profesional se manifiesta en Juan.

... conocí a partir de ahí a A. P., que es una persona que sobre los 2000, tiene varios libros escritos en el mundo del perro, al igual que C. A. Son como referentes dentro del mundo del adiestramiento dentro de España... A. es una persona que piensa en la inteligencia emocional, entrena a través de la inteligencia emocional, un poco más natural que C.A. pero el protocolo de este es mejor. La fusión de los dos nos ha hecho a nosotros crecer muchísimo como entrenadores... Ellos son los dos referentes. Ellos me dan mucha potencia. A...siempre me dice "rompetechos", "eres un crack" y cosas de esas..." (Juan, emprendedor en transición).

En la **Tabla 7.9** se muestran las personas relevantes, su significación y los vínculos con otros códigos:

Tabla 7.9*Personas relevantes: significación y vinculación: muestra E3*

INFORMANTES	PERSONAS RELEVANTES	SIGNIFICACION/IMPLICACION	VINCULOS CON OTROS CÓDIGOS
Paloma (emprendedora consolidada)	Madre	Modelo promotor de la autonomía y la independencia vida	Se vincula con los códigos de autonomía e independencia
Benito (emprendedor en transición)	Padre	Modelo emprendedor y orientador de su vida <i>personal</i>	Antecedentes familiares emprendimiento Orientación profesional
	Mujer	Colaboración en el negocio en la distribución de tareas y roles.	Conciliación y colaboración
	Amigo	Elaboran juntos la idea de negocio	Idea de negocio y colaboración
	Socio	Proyecto de colaboración	Colaboración
Juan (emprendedor en transición)	Padre	Promotor del emprendimiento	Antecedentes familiares emprendimiento
	Esposa	Interés por el mismo producto de trabajo Modelo de negocio con el mismo producto de trabajo	Antecedentes familiares emprendimiento Idea de negocio Colaboración
	Formadores	Modelo de formación a seguir	Formación específica en el negocio

Fuente: Elaboración propia

Los antecedentes ligados al emprendimiento junto a: los hitos vitales, experiencias vividas, y personas relevantes establecen el marco de desarrollo de los proyectos emprendedores en los cuatro informantes. Estas dimensiones ejercen un papel clave en los informantes y sientan las bases de la configuración del emprendimiento.

2.2. EL CAMINO HACIA EL EMPRENDIMIENTO (E2)

La trayectoria profesional de los emprendedores/as se caracteriza por ser variada. Todos los informantes entrevistados se caracterizan por tener experiencia en el trabajo por cuenta ajena. Además en algunos de ellos existe conocimiento en el sector profesional en que han emprendido. Otro factor a tener en cuenta es la compatibilidad entre emprendimiento y trabajo para una empresa en uno de los informantes, la evolución del trabajo por cuenta ajena al marco legal del emprendimiento es la secuencia en algunas formas de negocio.

Acabé la carrera y me puse a trabajar como psicóloga... Desde el año 89... Estuve varios años como becaria, y luego he estado también en la Universidad Católica dando clases. En cada momento ha habido lo suyo. Siempre combinando cosas... Desde becaria, he compatibilizado con el trabajo como becaria... (Carloa, emprendedora consolidada).

Yo era administrativo. Yo estaba trabajando en el ayuntamiento de mi pueblo, en Écija, y era administrativo en la federación de padres de alumnos de Sevilla. Gestionaba todas las asociaciones de la provincia de Sevilla. Un total de 607. Atendía las asociaciones en todos los aspectos: interno, organizativo, funcionamiento, área educativa, la ayuda por subvenciones, en fin todo... (Fernando, emprendedor consolidado).

Sí que es verdad que yo estuve trabajando en algunas empresas privadas, y llegó un momento en que la falta de... Sí que es verdad que yo trabajaba como fotógrafo, como ayudante de fotógrafo en fines de semana, y llegó un momento que ante la falta de trabajo se decidió emprender. Entonces la única profesión que yo había desarrollado y que ya conocía la puse como actividad principal... Trabajaba como ayudante de algunos fotógrafos. Sí que es verdad que ya me dedicaba a esto, y luego pues al emprender como fotógrafo, el periodismo me abrió la puerta, y el hacer un máster pues todavía más. (Guillermo, emprendedor consolidado)

Yo estaba trabajando, estaba trabajando en la ONCE. Y fue dejar la ONCE para arriesgar y emprender este proyecto. O sea que no estaba en búsqueda de empleo, sino que estaba en activo (Sandra, emprendedora en transición).

Antes de trabajar en un centro especial de empleo... Antes estaba en las oficinas del corte inglés, de administrativo (Cándido, emprendedor en transición).

Yo ahora mismo estoy en un mix, trabajando como comercial para una persona, y lo de autónomo con el negocio de las bodas y los eventos (Valentín, emprendedor en transición).

En el curso de esta trayectoria profesional juega un papel primordial, el punto de partida del emprendimiento desde la situación particular que cada uno de los informantes. Supone una visualización de las primeras barreras ante el emprendimiento y también señala el panorama de los apoyos y recursos que han recibido.

...Económicamente estaba ajustado porque llevaba un tiempo en paro y ya entonces con los recursos que tenía y algo que me presentaron familiares, y un crédito que pedí al banco, pues fue cuando empecé el negocio (Guillermo, emprendedor consolidado).

...Precaria... Pues pidiendo ayudas que entonces se daban a emprendedores. Con una aporte personal... En cuanto a vivienda. En cuanto a local que era mío personal (Carlota, emprendedora consolidada).

...La verdad, yo tenía ya trabajo estable en Sevilla y no me preocupaba el emprender, pero al trasladarnos aquí a Valencia si surgió esta forma, la situación económica también ayudaba, que era muy mala. Fue en ese momento, cuando vinimos a trasladarnos, meses después montamos la empresa (Fernando, emprendedor consolidado).

...Sí. Yo disponía de ahorros y bueno, sobre todo minimizar gastos. Tener una estructura de gastos mínima que es lo que tenía. Quizás por un apoyo familiar. El hecho de no tener ciertos gastos es porque he tenido cierto respaldo familiar, tengo cierto respaldo familiar. Estoy en casa de mis padres y demás. Eso también tiene su contrapartida, al final hace un poco... Repliegas velas para emprender, para luchar por algo en lo que crees... (Sandra, emprendedora en transición).

...La verdad es que lo empecé con muy poco dinero. Al conocer ya el sector sabía por dónde me podía mover, y te puedo decir que constituí la empresa con 9.000 euros, que era el capital que tenía. Y... ha ido muy bien (Cándido, emprendedor en transición).

...Me encontraba,...estaba bien, porque tenía ahorros y tal. Era un momento de emprender, no veía nada hacia adelante además de emprender, era el momento de emprender. Había ahorrado, tenía conocimiento y también tenía paro y eso. Mejor que la de ahora... (Valentín, emprendedor en transición).

El análisis de la trayectoria formativa de la muestra traza un recorrido desde los estudios de doctorado hasta los de formación profesional del área administrativa. Se constata la existencia de proyectos emprendedores en distintos niveles de estudios. La relación entre la formación y la implementación del emprendimiento se evidencia en el discurso de Sandra (emprendedora en transición).

...Hasta doctor en psicología... (Carlota, emprendedora consolidada)

... Actualmente, acabo de..., el año pasado terminé un máster de periodismo deportivo. Sí, que es verdad, que a partir de ahí, he ido haciendo varias cosas. He hecho cursos varios cursos de fotografía, he ido a charlas, conversaciones... (Guillermo, emprendedor consolidado).

... o soy auxiliar administrativo, si es verdad es que estuve haciendo formación complementaria tipo de la administración de empleo. Soy formador ocupacional, estuve haciendo un ciclo, no un ciclo sino bastantes cursos de: recursos humanos, riesgos laborales, hice bastantes cosas, mientras estuve trabajando también (Fernando, emprendedor consolidado).

Estudie empresariales en la Universidad de Deusto en Bilbao....Me ayudó mucho un máster que hice, un master en el Iniciativa Empresarial, estaba muy enfocado al ámbito empresarial, pero estaba muy enfocado, tenía una parte importante de emprendimiento. Entonces, ese master me ayudó a clarificar mucho las ideas. Y de hecho fue a raíz del máster fue cuando empecé con la idea de negocio... (Sandra, emprendedora en transición)

¿Estudios realizados? (Investigadora)... Licenciado en dirección y administración de empresas... (Cándido, emprendedor en transición).

Yo soy auxiliar de administración por estudios y ya está no tengo nada más, la vida... (Valentín, emprendedor en transición).

A continuación, se presenta la descripción de las trayectorias profesionales y formativas de los 6 informantes de la muestra E2 en la **Tabla 7.10.**: Los datos muestran la variabilidad de las trayectorias formativas/laborales y las experiencias de los emprendedores/as que han participado en el estudio.

Tabla 7.10
Trayectorias profesionales y formativas: muestra E2

	Emprendedores en transición	Emprendedores consolidados
Estudios reglados realizados	Licenciado en Administración empresas (Cándido) Licenciado en empresariales y máster en iniciativa empresarial (Sandra) Auxiliar administrativo (Valentín)	Doctor en psicología (Carlota) Máster en periodismo deportivo (Guillermo) Auxiliar administrativo (Fernando)
Experiencia previa en empresa	Trabaja en una empresa anteriormente (Sandra) Trabaja como administrativo en centro comercial y en centro especial de empleo (Cándido) Trabaja como comercial para una empresa (Valentín)	Trabaja como administrativo para la administración pública y en asociaciones (Fernando) Trabaja: en empresa como peón y en centro especial de empleo (Guillermo)
Conocimiento del sector profesional	Trabaja por cuenta ajena en un Centro Especial de empleo, negocio del que es director en la actualidad (Cándido) Trabaja como auxiliar administrativo en distintas empresas (Valentín)	Trabaja como fotógrafo ayudante, el mismo negocio que ejerce en la actualidad como autónomo (Guillermo) Trabaja como becaria ejerciendo la profesión de psicóloga, la misma que ejerce en la actualidad (Carlota)

Fuente: Elaboración propia

2.3. FACTORES ASOCIADOS A LA TRAYECTORIA Y A LA TOMA DE DECISIONES (T1)

Los resultados de las entrevistas a técnicos/as de orientación muestran la relación entre las trayectorias formativas y laborales y la motivación por el emprendimiento (apartado 3.3, capítulo 7). Desde esta percepción, el punto de partida del emprendimiento implica la toma de decisiones y el planteamiento de la intención de montar un negocio. Las motivaciones intrínsecas y extrínsecas son relevantes a la hora de tomar una decisión. No obstante, es necesario tener en cuenta la existencia de la motivación por necesidad de buscar empleo, la cual requiere de un estudio exhaustivo de la idea de negocio y del plan de viabilidad (capítulo 8). Desde esta perspectiva es necesario poner en marcha un conjunto de estrategias y habilidades para desarrollar las competencias (capítulo 6) y las necesidades de orientación, asesoramiento y formación que puedan surgir en función de las motivaciones y las ideas de negocio (capítulo 8).

La toma de decisión ante el emprendimiento se encuentra condicionada por la edad de los informantes, y la inserción en el mercado laboral de las personas mayores de 50 años es más difícil, ya que agrupa a un perfil de emprendedores que toman la decisión guiados por la necesidad más que por la motivación. Por otra parte, cuando el emprendedor tiene mayor edad implica la existencia de experiencia en determinados sectores. Esta se puede hacer valer para montar un negocio, junto al conjunto de competencias de carrera adquiridas a lo largo de la trayectoria laboral/vital.

En general, hay mayor éxito en los proyectos que se consolidan con más facilidad o mantienen la actividad más cuando el grado de formación es mayor... Tu puedes hacerlo si consideras que tienes las habilidades para esa actividad, pero es algo que no puedes decir "he dejado de estudiar, tengo el graduado en eso, ahora no sé qué hacer... y no me gusta nada, no encuentro otra opción y pues bueno a lo mejor es una opción, pero hay que estudiarla bien. No hay que lanzarse, o como no tengo nada voy adelante "pase lo que pase"... aparte

de que puedan tener un proyecto una idea de negocio y la quieran realizar, en un porcentaje elevado sí que vienen derivados de la necesidad de buscar empleo que no encuentran por cuenta ajena (Técnica, 2).

Las personas, por lo que es mi experiencia no tanto en las personas con discapacidad, sino en general...cuando llegan a determinada edad, alrededor de los 50 años y demás, es como que dicen "¿y a mí a estas alturas emprender? Les cuesta mucho. Lo ven...en la mayoría de los casos las personas que emprenden con esa edad es porque no tienen otra opción. No es porque realmente a los 50 años, tú has descubierto cuál es tu idea de negocio brillante y decidas ponerla en marcha...Suele ser más porque el mercado laboral te ha "expulsado", y a estas alturas no encuentras trabajo, por lo tanto o me monto mi negocio o no voy a conseguir trabajar... Si han estado todos estos años en el mercado laboral, tienen una experiencia y un bagaje que la persona joven no tiene... Por eso te he dicho, estar en el contacto con el mercado laboral Si tú emprendes cuando ya has venido del mundo laboral, ya tienes una experiencia profesional, eso te ayuda mucho a la hora de emprender. No es lo mismo a emprender cuando terminas la carrera, que con 30 años, que ya llevas 7 años trabajando... (Técnica 3).

El conocimiento del sector profesional de los emprendedores/as se relaciona con la toma de decisión de emprender. La proyección de una competencia a una idea de negocio personal sienta las bases de algunos negocios y facilita la continuidad de la trayectoria laboral desde otra modalidad de inserción. En estos casos, se observa una continuidad de la carrera profesional desde otro rol, el de la persona autónoma. También el curso de la carrera profesional se puede ver interrumpido por la necesidad de conocer otros sectores profesionales y determinan la decisión de emprender en otro sector. En este contexto, la ampliación de horizontes profesionales se sitúa en estos casos como una vertiente vinculada a las motivaciones intrínsecas del propio emprendedor/a (Capítulo 7, epígrafe 3).

Si yo me he dedicado...Si alguno de los sectores que quieres desarrollar por cuenta ajena, tú sabes perfectamente cómo se desarrolla el negocio y estas al frente de todo. Tú tienes absolutamente todos los conocimientos, entonces al principio no hay ningún inconveniente en que seas tú la propia persona que monte el negocio y que continúe desarrollando lo que ha estado haciendo hasta ahora, antes por cuenta ajena y ahora por cuenta propia...Luego también puede ser que por determinadas situaciones hagas un cambio en la orientación laboral, que empieces a conocer otro mundo que en principio no te habías planteado y que poco a poco inicies por la situación que sea por cuenta propia, y luego te guste y seas un perfecto emprendedor. Depende de las ganas del ímpetu de la persona (Técnica 1).

Estas percepciones se visualizan desde la experiencia de los técnicos/as de orientación a través de las demandas de los usuarios. Se relacionan con las necesidades de asesoramiento, orientación y formación que les solicitan los usuarios y las prácticas que realizan (Epígrafe 6, Capítulo 7).

2.4. EMPRENDEDORES/AS ANTE EL PROYECTO EMPRENDEDOR: PUNTO DE PARTIDA (E1)

Se realizan análisis estadísticos para evaluar: la situación previa al emprendimiento y la satisfacción en la carrera profesional de los emprendedores/as, atendiendo a los dos perfiles que han participado en el

estudio, emprendedores/as consolidados y en transición. Respecto a la primera dimensión se realizaron estudios descriptivos, y respecto a la segunda el estudio descriptivo y el análisis profundo a través de la prueba T de Student. Se presentan los resultados en las **Tablas 7.11; 7.12; 7.13 y 7.14:**

Tabla 7.11

Punto de partida del emprendimiento (ítem 28)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desempleado	33	40,7	47,1	47,1
	Asalariado	21	25,9	30,0	77,1
	Otro proy. empresarial	7	8,6	10,0	87,1
	Realizaba estudios	3	3,7	4,3	91,4
	Trabajaba en negocio-familiar	1	1,2	1,4	92,9
	Otra situación	5	6,2	7,1	100,0
	Total	70	86,4	100,0	
Perdidos	Sistema	11	13,6		
Total		81	100,0		

Fuente: Elaboración propia extraída de los datos del SPSS

El análisis del punto de partida ante el emprendimiento señala mayores frecuencias y porcentajes en el desempleo 40.7%, y en segundo lugar el trabajo por cuenta ajena 25.9%. Los menores porcentajes se sitúan en los que trabajaban en negocio familiar 1.2% y en los que realizaban estudios 3.7%.

Respecto a los que especifican otra opción a la hora de inclinarse por el emprendimiento se presentan los resultados cualitativos en la **Tabla 7.12:**

Tabla 7.12

Otras situaciones antes de emprender (ítem 28)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido		76	93,8	93,8	93,8
	Alta dirección	1	1,2	1,2	95,1
	Incapacidad laboral permanente total	2	2,5	2,5	97,5
	Incapacidad total para mi profesión habitual (Cuidador)	1	1,2	1,2	98,8
	Jubilación por incapacidad	1	1,2	1,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia extraída de los datos del SPSS

Los resultados muestran otras situaciones variadas en los emprendedores/as antes de inclinarse por el emprendimiento.

En la **Tabla 7.13** se presentan los resultados descriptivos en la escala de satisfacción laboral de los emprendedores y emprendedoras que han participado en el estudio:

Tabla 7.13

Descriptivos: Escala satisfacción laboral y perfil

Código/ítem		N	Media	Desviación estándar
33_SatisCarrera1	Cons.	32	5,03	1,150
En general estoy satisfecho/a con la trayectoria profesional seguida hasta el momento	Trans.	38	4,24	1,344
	Total	70	4,60	1,312
33_SatisCarrera2	Cons.	32	5,09	1,058
Estoy satisfecho/a con el progreso que he hecho hacia mis metas profesionales	Trans.	38	4,37	1,403
	Total	70	4,70	1,301
33_SatisCarrera3	Cons.	32	5,00	1,107
Estoy satisfecho/a con el progreso logrado en mis nuevas habilidades	Trans.	38	4,61	1,326
	Total	70	4,79	1,238
33_SatisCarrera4	Cons.	32	5,28	1,023
En general estoy satisfecho en el tipo de trabajo que hago en mi empresa	Trans.	38	4,61	1,386
	Total	70	4,91	1,271
33_SatisCarrera5	Cons.	32	5,50	0,984
Siento una gran sensación de satisfacción personal cuando hago mi trabajo	Trans.	38	5,16	1,462
	Total	70	5,31	1,269

Fuente: Elaboración propia extraída de los datos del SPSS

Los resultados señalan medias más altas en los emprendedores/as consolidados en la escala de satisfacción de la carrera profesional (ítem 33), por lo que se puede concluir la consolidación del proyecto emprendedor en el grupo de emprendedores/as consolidados.

Tabla 7.14.

Satisfacción con la trayectoria profesional: contraste de medias según perfil (ítem 33)

Código/ítem	F	Sig	t	gl	Sig (bilateral)	Dif de medias
33_SatisCarrera 1	0.498	0.483	2.629	68	0.011*	0.794
En general estoy satisfecho/a con la trayectoria profesional seguida hasta el momento						
33_SatisCarrera 2	2.8000	0.099	2.404	68	0.019*	0.725
Estoy satisfecho/a con el progreso que he hecho hacia mis metas profesionales						
33_SatisCarrera 3	0.687	0.410	1.336	68	0.186	0.395
Estoy satisfecho/a con el progreso logrado en mis nuevas habilidades						
33_SatisCarrera 4	2.981	0.089	2.283	68	0.026*	0.676
En general estoy satisfecho en el tipo de trabajo que hago en mi empresa						
33_SatisCarrera 5	3.903	0.059	1.126	68	0.264	0.342
Siento una gran sensación de satisfacción personal cuando hago mi trabajo						

Fuente: Elaboración propia extraída de los datos del SPSS

Los resultados señalan diferencias significativas entre los dos grupos de emprendedores/as a un nivel de significación del 5% se sitúan en tres ítems: ítem 33.1: “En general, estoy satisfecho con la trayectoria profesional seguida hasta el momento”, $p=0.011$; ítem 33.2: “Estoy satisfecho con el progreso que he hecho hacia mis metas profesionales $p=0.019$ ”; y el ítem 33.4: “En general estoy satisfecho con el tipo de trabajo que hago en mi empresa” $p=0.026$. Por tanto, se constata la existencia de diferencias significativas entre los dos grupos de emprendedores consolidados y en transición, en la escala de satisfacción de la carrera

profesional, rechazándose la H_0 en los ítems mencionados, no obstante en el ítem 2 y ítem 4 se toman los resultados con cautela por los bajos niveles de significatividad en la prueba de homogeneidad de varianzas.

3. MOTIVACIONES Y EXPECTATIVAS

Los siguientes epígrafes responden al análisis de las motivaciones y expectativas del proyecto de los emprendedores/as desde las perspectivas cuantitativas (muestra E1) y cualitativas (E3, E2 y T2). La visión global de esta dimensión ofrece un panorama holístico. Las muestras cuantitativas se recogen de los datos del cuestionario (CGCE), y las cualitativas de las entrevistas semiestructuradas e historias de vida que se han realizado.

3.1. EL PLANTEAMIENTO DEL EMPRENDIMIENTO (E3)

El desarrollo de las motivaciones y expectativas adopta un giro personal en cada uno de los informantes a los que se ha realizado la historia de vida, desde el desarrollo de sus carreras profesionales. El análisis de la motivación, en los proyectos de los cuatro emprendedores de la muestra E3, señala la existencia de motivos de carácter intrínseco. En los dos emprendedores en transición (Juan y Benito), ambos con un proyecto social, se percibe la intención de ayudar a los demás y en el interés por el producto de su proyecto. Se percibe la innovación social a través del proyecto que desarrollan y al mismo tiempo, es una manera de inserción en el mercado para las personas con discapacidad.

Benito (emprendedor en transición), establece una distinción entre la motivación de la empresa para ganar dinero y la intención de producir cambios desde el proyecto social que realiza. Esta intención se percibe como motivación intrínseca y al mismo tiempo se visualiza el interés y la vocación de su proyecto. Su negocio arranca de los hitos vitales, concretamente de uno muy relevante, en su trayectoria vital. El aprendizaje y el desarrollo de sus experiencias sientan las bases de la idea de negocio. El proyecto que está desarrollando arranca de una motivación personal por ayudar a los demás. Desarrolla a partir de ahí, la idea de un proyecto social dirigido a ayudar a los demás.

Pues al principio estás tan perdido y tan influenciado por lo que te dicen los tuyos, que crees que tú montas una empresa para ganar dinero... Pero ahora me doy cuenta que tú inicias un proyecto emprendedor para cambiar una cosa que crees que hay que cambiar, que crees que tú puedes cambiar... Entonces entiendo que es muy fácil conseguir dinero a cambio de tu tiempo, e incluso puedes conseguirlo más a cambio de tu tiempo más tu salud. Es muy fácil... Ahora si esa salud y ese tiempo lo dedicas a algo que te llene más, te puede dar dinero, pero te puede dar el conseguir cambiar algo que tú quieres... (Benito, emprendedor en transición).

En su discurso se describe la vocación por el proyecto desde la confianza en un mismo y la intención social de su emprendimiento, la cual se percibe como satisfactoria y sustentada en motivos personales:

... Y luego en la motivación es importante tener la sensación de que estás haciendo algo importante, algo, algo que va a mejorar la sociedad, a lo mejor en mi caso particular, por así decirlo, con tu actividad que otras personas mejoren su situación, o que otras personas tengan una vida mejor...ver que estás haciendo un trabajo que está generando progreso en otras personas, ya sea progreso general, progreso espiritual, cualquier tipo de progreso... También creo que es un elemento muy súper importante dentro de la motivación (Benito, emprendedor en transición).

El discurso de Juan (emprendedor en transición) se caracteriza por la vocación y el interés por los perros que son en su caso los protagonistas de su proyecto y han estado presentes en su trayectoria vital:

... Siempre estuve rodeado de animalitos. Ellos ya desde pequeños me enseñaban. Mi padre me decía cosas así como "si pensaban que tenía que sacar en el perro, que tenía que sacarlo ya, que en casa no estuviera con el perro, que jugara en la calle con él, porque era más fácil para él entenderlo todo sin romper nada...Tuve una ratonera valenciana en su día, pero nunca he tenido perros pequeños, en casa vivía un pointer, vivían perros muy grandes. Llegó a mi casa con 14 o 15 años mi perro Duch. Mi perro Duch era como un mestizo, lo tengo fotografiado, de hecho es en blanco y negro la foto. Tengo poquitas de él, porque entonces no había cámaras digitales y no había tantas fotos como ahora...A mi ratonera valenciana, que se llamaba Estrella, pues me moría de risa con ella, porque la corregía, le decía "castigada". Se ponía allí y luego iba ella sola y se castigaba... Bueno y siempre he estado rodeado, de hecho recuerdo perfectamente a Popeye y a Olivia, que eran dos cachorros que estuvieron en mi finca un tiempo. También recuerdo el primer perro con M. y conmigo, un perro que rescaté. También pone el énfasis en el valor que le otorga a los animales frente al adiestramiento:....A mí, el adiestrar perros me gusta. A todo el mundo le gusta que alguien le haga caso, pero a mí me gustan más los perros que el adiestramiento. Es decir, nunca pondré por encima un ejercicio o un adiestramiento a la calidad de vida del perro... (Juan, emprendedor en transición).

En el caso de Manuel se perciben en su discurso, motivos de carácter intrínseco o personal y necesidades de desarrollar nuevas inquietudes vinculadas a la carrera profesional. Estas inquietudes personales le llevan a iniciar el nuevo negocio desde una oportunidad que nace en el mercado. Destaca en su discurso la importancia de la motivación a la hora de llevar a cabo lo que está realizando y realiza una descripción de la misma:

...La verdad es que siempre he sido una persona muy inquieta, no me gusta nada la monotonía. Veía en la profesión de funcionario, el riesgo de caer en la monotonía durante mi vida laboral...Nada pues vinimos a Valencia para ampliar mercado, hace como unos dos años, y la verdad es que no nos iba mal pero yo tenía un poco la necesidad en mi vida de vida de hacer otro tipo de cosas...la verdad es que estoy muy contento porque es muy difícil volver otra vez "a empezar de cero". Sí que es verdad que con este trabajo consigo la motivación que me estaba faltando. Soy una persona que cree, que creo muchísimo en el tema de la motivación, la motivación es fundamental, si haces algo que te gusta, vas a llegar muchísimo más lejos que si estás obligado a hacer algo que no te gusta... Nada pues vinimos a Valencia para ampliar mercado, hace como unos dos años, y la verdad es que no nos iba mal pero yo tenía un poco la necesidad en mi vida de vida de hacer otro tipo de cosas...Sí que es verdad que con este trabajo consigo la motivación que me estaba faltando. Soy una persona que cree, que creo muchísimo en el tema de la motivación, la motivación es

fundamental, si haces algo que te gusta, vas a llegar muchísimo más lejos que si estás obligado a hacer algo que no te gusta...por ejemplo tengo una reunión a primerísima hora de la mañana a las 9 de la mañana, lejos. Me tengo que levantar pronto, tengo que madrugar, es que me apetece mucho tener esa reunión. Es eso un poco el tema de la motivación... Necesito ver cosas nuevas constantemente, porque si no la desmotivación...
(Manuel, emprendedor consolidado)

Paloma, emprendedora consolidada, describe la trayectoria de sus motivaciones en sus dos proyectos estableciendo una distinción entre los motivos extrínsecos del primer proyecto y los motivos personales y vocacionales del segundo:

Paloma (emprendedora consolidada): El primer proyecto era porque yo quería tener una jubilación, tener algo cotizado...En la actualidad señala:... No voy a ser veterinaria, me hubiera gustado, pero es lo más parecido: tiendas de productos, de animales... Lo más parecido a un veterinario en el sentido de tratar con animales... Investigadora: Y tú eres emprendedora en todo, porque claro, tu situación...

Paloma (emprendedora consolidada): Hasta para levantarme de la cama, claro. Yo en mi casa tengo tres trabajadoras y es una casa pequeñita. Llevan muchos años, la que menos dos años, entonces claro mi casa es una empresa. Soy emprendedora hasta en mi casa, desde que me levanto. Entonces siempre estoy haciendo de jefa.

El espíritu emprendedor y las motivaciones intrínsecas se perciben en sus discursos de los emprendedores/as consolidados y en su trayectoria vital /profesional. Se diferencian de los emprendedores en transición en el hecho de que los intereses no están vinculados necesariamente a un proyecto social. No obstante, en la trayectoria de ambos, en Paloma en su primer negocio y en Manuel en la actualidad, existe un interés social en el fondo del proyecto (Epígrafe 1.1.1 y Epígrafe 1.1.2., Capítulo 7).

3.2. PROFUNDIZANDO EN LAS MOTIVACIONES HACIA EL EMPRENDIMIENTO (E2)

En el discurso de las entrevistas de la muestra E2, atendiendo a los perfiles de los informantes (consolidado y en transición), se perciben visiones distintas de la motivación. Aunque no se ha formulado ninguna cuestión directa sobre la motivación y el emprendimiento, el discurso de los emprendedores/as evidencia la presencia de esta dimensión vinculada a otros códigos como: la idea del producto, el interés por el sector y el punto de partida al emprendimiento. En este contexto, el autoconocimiento de las competencias personales juega un papel relevante en la motivación por el emprendimiento. Implica sentirse seguro sobre uno mismo a la hora de iniciar el negocio y fundamenta la dirección de prácticas de orientación desde este enfoque. Estas alusiones no se encuentran en los discursos de los emprendedores/as consolidados:

...Me siento capaz sí. De qué manera, pues sobre todo porque veo signos positivos, en lo que es la acogida de la idea del producto y demás. Eso es lo que te hace seguir adelante. No es al ritmo al que yo esperaba y al que yo quería, pero el hecho de ver signos positivos es lo que te hace mantener esa ilusión que es fundamental para seguir adelante...Luego por último, pues que tienes días un poco más de desmotivación, porque es inevitable tener días de desmotivación y de cuestionarte todo...En igualdad de condiciones si tienes

que hacer un esfuerzo extra, pero al final lo que condiciona es la motivación y las inquietudes que tengas para algo, es lo que determina el resultado (Sandra, emprendedora en transición).

Yo creo que me empezó a gustar el sector, antes de emprender en este sector no tenía pensado. Cuando me metí es que es verdad, ... si lo haces bien y tienes los conceptos claros tanto de empresa como lo social es una pasada el sector este. Si te centras en todo lo que es una empresa y ganar, ganar, ganar, vas a sufrir como en cualquier negocio. Si compaginas las dos cosas, creo que se puede hacer perfectamente no olvidar que es una empresa. (Cándido, emprendedor en transición).

... todo está en las ganas que tengas. Si no tienes ganas... da igual que tengas una minusvalía o que no. Tienes que tener ganas y hambre... (Valentín, emprendedor en transición).

La motivación por emprender implica toma de decisiones importantes en la carrera profesional. En este contexto se visualizan el punto de partida del emprendimiento desde dos posturas distintas: la necesidad y el riesgo desde una posición acomodada. Al mismo tiempo, la situación familiar condiciona la toma de decisiones:

Investigadora: Y, ... ¿Qué momentos de la vida te han ayudado a ti a desarrollar esta idea de emprender? Valentín (emprendedor en transición): La necesidad. La crisis, tener 4 en casa, quedarnos los dos en el paro dos años, y eso tengo que sacarlo como sea, veo que parado no hay trabajo, y emprender, buscarte la vida... En mi caso, yo no emprendo por vocación. Yo emprendo por necesidad. Yo veo el panorama y veo que no voy a encontrar trabajo de lo que yo hago, lo veo complicado... Pero, tienes una necesidad. Yo me di cuenta de las posibilidades que tenía. Llegué a un sitio y hacer ese trabajo.

Sandra (emprendedora en transición): ... No es lo mismo buscar trabajo desde el paro que desde otro trabajo. A mí un poco por lo que me ha contado gente que está trabajando en recursos humanos. Es diferente. Porque desde el paro entre comillas "no arriesgas tanto". Desde estar en una posición cómoda como la mía, pues arriesgue bastante... No es lo mismo emprender con unos gastos fijos importantes como puede ser una hipoteca, unos hijos y demás, que emprender sin esos gastos... Y si te embarcas en una familia no es el momento para emprender. Es demasiado arriesgado. No es tanto la edad, aunque normalmente van correlacionados, la edad con la situación personal. A mayor edad mayores responsabilidades familiares. Sobre todo no es tanto la edad sino la responsabilidad personal.

3.3. EL EMPRENDIMIENTO: MOTIVACIÓN O NECESIDAD (T1)

La motivación por emprender se vincula a la necesidad de inserción laboral, como una opción más, avalada por las dificultades y condicionantes de inserción laboral del colectivo de personas con discapacidad, los datos sociodemográficos y la situación del mercado laboral (Capítulo 1; Capítulo 5). En opinión de los técnicos/as, el contexto de crisis económica ha llevado a muchos a plantearse esta opción laboral. Al mismo tiempo, la perspectiva técnica indica la necesidad de trabajar más el empoderamiento en las personas con discapacidad:

...Las personas que se hacen autónomos a día de hoy, es porque no encuentran otra salida por lo que yo veo más... (Técnica 1).

En general, yo sí que creo que el factor primero es la inserción laboral, es decir, hay mucha dificultad para encontrar empleo y...muchas veces las personas que atendemos ya han estado muchas veces mirando otras vías de inserción, enviando currículums, y cuando ya pasa un tiempo, cuando ya ven que no, y muchas veces personas que tiene cierta edad. A lo mejor los han podido despedir, hay un expediente de regulación de empleo, y toda la vida trabajando en la misma profesión, ahora ese sector no crea puesto. Pues sí que se trata muchas veces de que hacemos. Pues sí que se plantea muchas veces como un recurso para poder seguir trabajando, para poder desarrollar una actividad profesional (Técnica 2).

...Yo creo que en gran parte, como en la mayoría de los emprendedores de hoy en día, viene muy motivado por la búsqueda de empleo. No encontramos trabajo por cuenta ajena, pues voy a ver esta opción. No me la había planteado hasta ahora, pero me la voy a plantear. Lo que pasa es que la opción de buscar el emprendimiento como salida profesional, porque no encuentro otra cosa...pero a nivel motivación. A nivel motivacional les falta para emprender, lo hacen porque no tienen más remedio. Se pone de manifiesto la necesidad de hacer hincapié en el tema motivacional, en trabajar el empoderamiento y la resiliencia (Técnica 3).

Yo es lo que te decía antes...que me parece más importante todo. Quizá en estas personas yo haría más hincapié en el tema motivacional pero por aquello que dices, igual se sienten menos apoyadas por su tema de discapacidad. Necesitan trabajar más el tema del empoderamiento, que yo lo puedo hacer y voy a trabajar el tema de la resiliencia, el de esforzarme, de superar las dificultades, sobre todo el tema de sentirme capaz (Técnica 3).

Se sintetizan tres aspectos referentes la motivación para emprender: la necesidad de formarse para tener la intención de emprender, la importancia de la motivación intrínseca que puede estar relacionada con la idea de negocio, y la necesidad de poner en práctica competencias y capacidades que tiene la persona.

Emprender es posible pero que no es fácil y hay que prepararse mucho. No podemos verlo como la panacea de "no encuentro trabajo, pues emprendo". Esto tiene un proceso, y hay que trabajarlo mucho (Técnica 3).

Yo creo que en una persona el tema del emprendimiento tiene que ser algo que tengas, que te apetezca y que tengas intenciones de normal (Técnica 1).

... Entonces es perfectamente válida si en algún momento ya lo han sido o si han tenido algún tipo de oficio que ellos por cuenta ajena no encuentran la empresa que les quiera contratar y ellos son capaces de trabajar por cuenta propia, me parece otra opción igualmente válida...Sino en estos momentos tengo ingresos económicos o estoy desarrollando lo que yo quiero hacer. Me he dedicado toda la vida a trabajar de una cosa pero mis estudios son otros y quiero desarrollar una idea y ponerla en práctica (Técnica 1).

3.4. FACTORES ASOCIADOS A LA MOTIVACIÓN POR EL EMPRENDIMIENTO (E1)

Se realiza un estudio sobre la motivación y los factores asociados al emprendimiento, a través del Cuestionario que se ha utilizado en la investigación (Cuestionario CGCE) y la muestra E1. Los resultados de los factores que han determinado la motivación por el emprendimiento y la toma de decisiones se han analizado a través del ítem 25 del cuestionario y se presentan los resultados en la **Tabla 7.15**:

Tabla 7.15

Toma de decisiones en la trayectoria profesional (ítem 25)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Necesidad	17	21,0	24,3	24,3
	Oportunidad	25	30,9	35,7	60,0
	Vocación	28	34,6	40,0	100,0
	Total	70	86,4	100,0	
Perdidos	Sistema	11	13,6		
Total		81	100,0		

Fuente: Elaboración propia extraída de los datos del SPSS

Los resultados del análisis de la trayectoria de los emprendedores/as sitúan mayores frecuencias y porcentajes en la toma de decisiones para emprender, en los motivos del emprendimiento relacionados con la vocación (34.6%), seguidos de la oportunidad (30.9%) y de la necesidad (21.0%).

El análisis de la proyección de las vocaciones o metas profesionales se realiza, a través del ítem 35 del cuestionario. Se presentan los resultados en la **Tabla 7.16**:

Tabla 7.16

Proyección de vocaciones o metas profesionales (ítem 35)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Sí	44	54,3	69,8	69,8
	2 En cierta medida	17	21,0	27,0	96,8
	3 No	2	2,5	3,2	100,0
	Total	63	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	18	22,2		
Total		81	100,0		

Fuente: Elaboración propia extraída de los datos del SPSS

Los resultados referentes a la proyección de las metas profesionales muestran un porcentaje del 54.3% de los emprendedores/as que se sienten satisfechos frente al 2.5% de los que no se sienten satisfechos, lo que indica en cierta medida la satisfacción respecto a la carrera profesional de los emprendedores/as a través de la proyección las metas profesionales de los emprendedores/as.

La descripción cualitativa de las razones vinculadas a la proyección de vocaciones y metas se expone en la **Tabla 7.17**, a través de los contenidos del ítem 36 del cuestionario (CGCE):

Tabla 7.17*Razones de la proyección de vocaciones y metas (ítem 36)*

Tipología de razones y su vinculación	
Razones vinculadas a la gestión carrera	A alcanzar mis objetivos Forma de vida Llevo trabajando en esta idea durante toda mi vida profesional Porque siempre me he dedicado al deporte Puedo decidir mi forma de trabajo Entre otros, a la flexibilidad de horario y a la posibilidad de gestionar mi trabajo de forma completamente independiente Me permite tener experiencia empresarial y el cambio de vida profesional
Razones vinculadas a la formación	Vincular mi formación al proyecto Mi profesión está motivada por mi formación, y esta a su vez por carencias en mi vida personal, mi salud y mis propias necesidades que nunca han podido solventar otros profesionales. Mi meta es rellenar esos huecos que nunca encontré solución o profesionales que lo hicieran Está relacionado con mis estudios, me preparo a conciencia para ello Mi formación es puramente financiera (mi vocación es piloto de aviación, pero físicamente no puedo)
Razones vinculadas a la discapacidad	Mi formación es puramente financiera (mi vocación es piloto de aviación, pero físicamente no puedo) Poder hacer un trabajo acorde a mis condiciones Por mi enfermedad Mi profesión está motivada por mi formación, y esta a su vez por carencias en mi vida personal, mi salud y mis propias necesidades que nunca han podido solventar otros profesionales. Mi meta es rellenar esos huecos que nunca encontré solución o profesionales que lo hicieran Está acorde con mi situación personal actual
Razones vinculadas a los intereses y motivaciones	Amo mi trabajo Trabajo en aquello que me gusta. Trabajo habitualmente haciendo lo que me gusta Me encanta lo que hago Me gusta lo que hago, cada proyecto es un reto, siempre me dicen que en mi trabajo sueño despierta A haber elegido un sector que coincide con mi vocación A que con mi emprendimiento social estoy satisfaciendo mis necesidades personales y sociales Hacer algo innovador y complejo, y grande
Razones vinculadas a la autorrealización/vocación	Creciendo personal, apoyo de los míos Mi proyección artística No persigo metas profesionales pero si se relaciona con mi vocación. Porque uno siempre aspira algo mejor Porque me permite dedicarme a aquello que se me da mejor
Razones del propio proyecto	A la innovación constante del sector en que me muevo A la necesidad que tienen las empresas Es otra rama de trabajo, la educación
Otras	Es difícil que sea totalmente No procede Mi trabajo

Fuente: Elaboración propia extraída de los datos del SPSS

Los resultados descriptivos respecto a la proyección de metas profesionales permiten aunar distinta tipología de razones vinculadas a: gestión de la carrera profesional, a la formación, a la situación e discapacidad, a los intereses y motivos personales; a la autorrealización, y a los sectores de los proyectos. De los resultados subyace: la relevancia de la gestión de la carrera y los aspectos vinculados a ella, como lo trayectoria, los procesos de cambios y la toma de decisiones; el papel que juega la formación vinculado al propio proyecto; la validez de la opción del emprendimiento para las personas con discapacidad, por la autonomía personal que genera a sus condiciones; y la relevancia de los intereses y motivaciones, así como la autorrealización y la vocación personal.

Se realiza un estudio más profundo entre la variable independiente “vinculación de la formación con la actividad” (ítem 7), y la variable dependiente motivo (escala motivación, ítem 34). Se presentan los resultados en las **Tablas 7.18 y 7.19**:

Tabla 7.18

Descriptivos: Escala de motivación y vinculación de la formación con la actividad

Códigos/Ítems		N	Media	Desviación estándar
34_Motivo 1 En mi familia hay una gran tradición empresarial	Totalmente	32	2,72	1,888
	En alguna medida	22	2,68	1,887
	Nada	9	2,11	1,764
	Total	63	2,62	1,853
34_Motivo 2 Considero el emprendimiento como una forma de salir del desempleo	Totalmente	32	3,38	1,862
	En alguna medida	22	3,91	1,151
	Nada	9	4,56	1,944
	Total	63	3,73	1,687
34_Motivo 3 La necesidad de aumentar mis ingresos	Totalmente	32	3,25	1,796
	En alguna medida	22	3,86	1,490
	Nada	9	4,44	1,667
	Total	63	3,63	1,707
34_Motivo 4 El emprendimiento me parece una buena opción profesional	Totalmente	32	5,00	1,078
	En alguna medida	22	4,45	1,101
	Nada	9	5,00	1,323
	Total	63	4,81	1,134
34_Motivo 5 El poder proyectar mi creatividad y mis ideas para innovar en mi sector	Totalmente	32	5,00	1,437
	En alguna medida	22	4,91	1,109
	Nada	9	3,78	2,048
	Total	63	4,79	1,472
34_Motivo 6 Me gusta trabajar de forma independiente y tomar mis propias decisiones	Totalmente	32	5,31	,896
	En alguna medida	22	4,50	1,683
	Nada	9	4,89	1,833
	Total	63	4,97	1,391
34_Motivo 7 Poder mejorar mi estatus social y económico	Totalmente	32	4,22	1,497
	En alguna medida	22	4,23	1,572
	Nada	9	4,33	1,732
	Total	63	4,24	1,532
34_Motivo 8 Siempre he tenido ganas de montar un negocio	Totalmente	32	4,31	1,469
	En alguna medida	22	4,14	1,642
	Nada	9	4,22	1,787
	Total	63	4,24	1,552
34_Motivo 9 Me proporciona muchas posibilidades para mi desarrollo personal	Totalmente	32	5,19	1,176
	En alguna medida	22	5,09	,868
	Nada	9	5,00	1,500
	Total	63	5,13	1,114

Fuente: Elaboración propia extraída de los datos del SPSS

Los resultados señalan que las medias más elevadas que relacionan los motivos del emprendimiento con la vinculación total de la formación de los emprendedores/as se sitúan en los siguientes ítems:

- “me gusta trabajar de forma independiente y tomar mis propias decisiones” (motivo 6)
- “me proporciona muchas posibilidades para mi desarrollo personal”(motivo 9)
- “el poder proyectar mi creatividad y mis ideas para innovar en mi sector” (motivo 5)
- “el emprendimiento me parece una buena opción” (motivo 4)

Los motivos que presentan menores valores en la relación con la vinculación de la formación se ubican en:

- “en mi familia hay una gran tradición empresarial” (motivo 1)

- “la necesidad de aumentar mis ingresos”(motivo 3)
- “considero el emprendimiento como una forma de salir del desempleo”(motivo 2)

Tabla 7.19

Motivos para emprender: contraste de medias según la vinculación con su formación

Código/ítems	Pruebas de contraste y significatividad
34_Motivo 1 En mi familia hay una gran tradición empresarial	ANOVA p =0.679 N.S.
34_Motivo 2 Considero el emprendimiento como una forma de salir del desempleo	Krustal-Wallis p= 0.168 N.S.
34_Motivo 3 La necesidad de aumentar mis ingresos	ANOVA p =0.132 N.S.
34_Motivo 4 El emprendimiento me parece una buena opción profesional	ANOVA p =0.193 N.S.
34_Motivo 5 El poder proyectar mi creatividad y mis ideas para innovar en mi sector	Krustal-Wallis p= 0.194 N.S.
34_Motivo 6 Me gusta trabajar de forma independiente y tomar mis propias decisiones	Krustal-Wallis p=0.255 N.S.
34_Motivo 7 Poder mejorar mi estatus social y económico	ANOVA p =0.980 N.S.
34_Motivo 8 Siempre he tenido ganas de montar un negocio	ANOVA p =0.921 N.S.
34_Motivo 9 Me proporciona muchas posibilidades para mi desarrollo personal	ANOVA p =0.893 N.S.

Fuente: Elaboración propia extraída de los datos del SPSS

Los resultados permiten aceptar la H_0 en todos los subítems a un nivel de significación del 5%, atendiendo a los resultados del ANOVA y de la prueba no paramétrica Krustal Wallis. Por tanto, la variable “vinculación de la formación con la actividad emprendedora” se comporta de la misma manera respecto a los diferentes motivos del emprendimiento.

Se analizaron profundamente los perfiles consolidado y en transición respecto a la escala de motivación. Se presentan los resultados en las **Tablas 7.20 y 7.21**. Los resultados señalan que las puntuaciones medias más elevadas se encuentran en los emprendedores/as consolidados respecto a los emprendedores/as en transición, en la escala de motivos del emprendimiento, concretamente en los siguientes ítems (Tabla 7.20):

- “Me proporciona muchas posibilidades para mi desarrollo personal”(ítem 9)
- “Me gusta trabajar de forma independiente y tomar mis propia decisiones“ (ítem 6)
- “El emprendimiento me parece una buena opción profesional”(ítem 4)

Las puntuaciones más bajas, tanto en los emprendedores/as consolidados como en transición, se obtienen en los ítems 1, 2 y 3; referidos a:

- “En mi familia hay una gran tradición empresarial” (ítem 1)
- “Considero el emprendimiento o como una forma de salir del desempleo” (ítem 2)
- “La necesidad de aumentar mis ingresos” (ítem 3)

Tabla 7.20

Descriptivos: la motivación y los perfiles consolidado y en transición

Código/ítems		N	Media	Desviación estándar
34_Motivo 1	1 Cons.	30	2,87	2,030
En mi familia hay una gran tradición empresarial	2 Trans.	33	2,39	1,676
	Total	63	2,62	1,853
34_Motivo 2	1 Cons.	30	3,57	1,888
Considero el emprendimiento como una forma de salir del desempleo	2 Trans.	33	3,88	1,495
	Total	63	3,73	1,687
34_Motivo 3	1 Cons.	30	3,47	1,814
La necesidad de aumentar mis ingresos	2 Trans.	33	3,79	1,616
	Total	63	3,63	1,707
34_Motivo 4	1 Cons.	30	5,00	1,174
El emprendimiento me parece una buena opción profesional	2 Trans.	33	4,64	1,084
	Total	63	4,81	1,134
34_Motivo 5	1 Cons.	30	4,87	1,479
El poder proyectar mi creatividad y mis ideas para innovar en mi sector	2 Trans.	33	4,73	1,485
	Total	63	4,79	1,472
34_Motivo 6	1 Cons.	30	5,07	1,461
Me gusta trabajar de forma independiente y tomar mis propias decisiones	2 Trans.	33	4,88	1,341
	Total	63	4,97	1,391
34_Motivo 7	1 Cons.	30	4,10	1,709
Poder mejorar mi estatus social y económico	2 Trans.	33	4,36	1,365
	Total	63	4,24	1,532
34_Motivo 8	1 Cons.	30	4,17	1,724
Siempre he tenido ganas de montar un negocio	2 Trans.	33	4,30	1,403
	Total	63	4,24	1,552
34_Motivo 9	1 Cons.	30	5,07	1,143
Me proporciona muchas posibilidades para mi desarrollo personal	2 Trans.	33	5,18	1,103
	Total	63	5,13	1,114

Fuente: Elaboración propia extraída de los datos del SPSS

Tabla 7.21

Motivos para emprender: contraste de medias según perfil

Código/ítems	Sig (bilateral)	Diferencia de medias
34_Motivo 1	0.316	0.473
En mi familia hay una gran tradición empresarial		
34_Motivo 2	0.468	-0.312
Considero el emprendimiento como una forma de salir del desempleo		
34_Motivo 3	0.460	-0.321
La necesidad de aumentar mis ingresos		
34_Motivo 4	0.206	0.364
El emprendimiento me parece una buena opción profesional		
34_Motivo 5	0.711	0.139
El poder proyectar mi creatividad y mis ideas para innovar en mi sector		
34_Motivo 6	0.596	0.188
Me gusta trabajar de forma independiente y tomar mis propias decisiones		
34_Motivo 7	0.499	-0.264
Poder mejorar mi estatus social y económico		
34_Motivo 8	0.731	-0.136
Siempre he tenido ganas de montar un negocio		
34_Motivo 9	0.686	-0.115
Me proporciona muchas posibilidades para mi desarrollo personal		

Fuente: Elaboración propia extraída de los datos del SPSS

Los resultados del análisis estadístico de la prueba T de Student, tomando como variable independiente el perfil de los informantes y como variable dependiente la escala de motivación (ítem 34), han obtenido resultados no significativos al 5% que permiten aceptar la H_0 y concluir que los grupos de emprendedores/as consolidados y en transición se comportan igual respecto a los motivos del emprendimiento.

4 LAS BARRERAS Y OBSTÁCULOS ANTE EL EMPRENDIMIENTO

Los resultados sobre las dimensiones referidas a *barreras y obstáculos* se visualizan a través de las muestras cualitativas del estudio (E2, E3 y T1), con la información recogida en las entrevistas semiestructuradas y las historias de vida. Por una parte, desde la construcción de la carrera profesional, y por otra parte desde la perspectiva personal del emprendimiento en la discapacidad. Por otra parte, la aproximación a las condiciones técnicas y profesionales del grupo se muestra con la opinión de los técnicos/as de los servicios de orientación. Finalmente, la descripción del apoyo familiar a través de los resultados del Cuestionario (CGCP) contribuye a complementar el estudio global del problema.

4.1. CONFIGURACIÓN DE UNA CARRERA DE BARRERAS Y OBSTÁCULOS (E3)

El recorrido de las barreras y obstáculos ante el emprendimiento en las personas con discapacidad muestra un panorama que parte de los modelos de atención y afrontamiento a la situación de discapacidad que son promovidos desde la familia. Al mismo tiempo se manifiestan los vínculos de las distintas barreras con otros códigos de análisis como: la visión de la autonomía personal y la dependencia, los motivos, la inclusión, la integración, la colaboración y la independencia. Se establece una diferenciación entre: barreras físicas, sociales, visuales y auditivas y se aportan algunas directrices para afrontarlas como la descentralización de roles y tareas y los recursos de apoyo. Por otra parte se presentan apuntes de barreras económicas asociadas al emprendimiento (Epígrafe 1.1, Capítulo 7).

4.1.1. FACTORES ASOCIADOS A LAS BARRERAS ANTE EL EMPRENDIMIENTO

El papel que ejerce la familia, los modelos vivenciados dentro de esta y el contexto personal se relaciona con las estrategias de afrontamiento de las barreras y obstáculos de las personas con discapacidad. El modelo de protección surge desde diferentes perspectivas entre dos informantes con discapacidad física, Paloma (empresaria consolidada), con diversidad funcional de nacimiento y Benito (empresario en transición), con discapacidad adquirida.

En Paloma, empresaria consolidada, se muestra el modelo de educación que ha recibido desde su familia fomentando la autonomía y la independencia desde su situación particular, así como los valores fundamentales dentro de esta. Cuestiona el modelo de protección a la discapacidad y lo sustenta en el papel que ejerce la familia a la hora de configurar el proyecto profesional (Epígrafe 2.1.3, Capítulo 7).

Por otra parte, Benito enfatiza la nueva condición adquirida de discapacidad, la cual implica cambios en su vida personal (Epígrafe 2.1.2, Capítulo 7). Desde esta posición se muestra la visión de una persona que está intentando adaptarse a la nueva vida y está limitada en muchos aspectos. La nueva condición adquiere distintos matices entre los propios usuarios y las personas que están a su alrededor. Las barreras y dificultades que tiene que salvar son un proceso de una lucha continua, en el desarrollo del proyecto

profesional/vital. La necesidad de superar las barreras se limita, en ocasiones, por el modelo de apoyo a la discapacidad que se establece desde la familia.

También es cierto que se vuelcan en el modo que ellos creen que es el mejor, y no es el mejor. Porque hacen que la protección y la ayuda sea un valor positivo en su relación contigo. Y yo pienso que lo es, pero también limita mucho en muchas cosas... (Benito, emprendedor en transición).

Se constata la asociación entre el desarrollo de la autonomía personal y la autonomía financiera a la hora de enfocar el proyecto emprendedor. Al mismo tiempo se relaciona con el nivel de apoyos que se requieren y el motivo para emprender. Las situaciones de gran dependiente requieren ingresos económicos para garantizar los apoyos y la autonomía en las personas con discapacidad física. Se muestran estos datos en los discursos de Paloma y Manuel.

De hecho muchas veces el tema de la autonomía personal está muy relacionado con la autonomía financiera, de hecho tú necesitas un asistente personal las 24 horas y no tienes recursos financieros como para recibir ese tipo de asistencia... y ya me dirás tú qué autonomía personal vas a tener. Bueno pues tirar de la familia hasta que pueda". (Manuel, emprendedor consolidado).

...me pongo a trabajar por dinero...para tener más calidad de vida. (Paloma, emprendedor consolidada).

La relevancia del discurso de Paloma estriba en el concepto de diversidad funcional, el cual lo vincula a su adscripción al movimiento del foro de la vida independiente, que comparte desde los inicios en su primer negocio emprendedor. Su idea de la independencia y autonomía personal está presente en todo su discurso. Al mismo tiempo considera que el colectivo que representa no se siente integrado ni aceptado por la sociedad. En la actualidad existe un desconocimiento sobre las capacidades del colectivo que implica la infravaloración del trabajo que realizan. En este sentido, es necesario la realización de campañas de sensibilización para conocer a las personas con discapacidad/diversidad funcional.

Tengo diversidad funcional física, que es prácticamente de nacimiento, desde los seis meses...mi base siempre era pensando en personas con diversidad funcional...Estuve unos cuatro años funcionando, conocí a clientes con diversidad y entonces me metí en el mundo de la vida independiente, digamos a nivel oficial...el negocio no daba mucho porque si tienes una diversidad mucha gente piensa que lo haces para distraerte, para divertirse y no te toman en serio... Y yo les decía que no, es mi trabajo, divertirme es irme al cine, necesito estar trabajando... Recalca en todo su discurso la necesidad de la independencia y la autonomía personal...El logro de mi vida, pues la independencia y hacer las cosas yo', 'mi vida es así, independencia... (Paloma, emprendedora consolidada).

Desgraciadamente mucha gente tiene pues eso, prejuicios. Dicen que mi trabajo no es serio...Gente que ha entrado en mi negocio y me han dicho "bueno, pues ya volveré" y no han vuelto. En mi negocio al menos, ahora no sé...Eso me pasaba a mí con el trabajo anterior de la agencia, no te pagaban... (Paloma, emprendedora consolidada).

La percepción de la situación de dependencia se presenta de manera distinta en los dos informantes consolidados, desde la visión particular de cada uno de ellos. Manuel lo hace desde su conocimiento y relación con personas altamente dependientes en su proyecto. Paloma desde su situación particular, una trayectoria en busca de la independencia, destacando el rol de emprendedora desde la atención que requiere por parte de una tercera persona para atender sus necesidades más básicas. El análisis profundo de la situación de dependencia evidencia la necesidad de colaboración, el trabajo en equipo y el apoyo para salvar los obstáculos y barreras en el negocio. La descentralización de roles, tareas y actividades, y la complementariedad de estas optimiza la eficacia del mismo. El trabajo en equipo es una estrategia para resolver las dificultades que surgen.

Por ejemplo, gente que va en silla de ruedas y tiene un gran nivel de dependencia están muy marcados por las necesidades y opiniones de su familia, y en este sentido llegan a afirmar en ocasiones...me siento como en una cárcel..." (Manuel, emprendedor consolidado).

Si por la noche necesito algo, pues sigo siendo jefa.Mira, por favor, cierra la ventana que hay un mosquito... Pues sigo siendo jefa a las cinco de la mañana... Hay gente que eso no lo puede hacer y no lo pueden entender. Piensan que me voy a agobiar con una persona al lado, que no sabrían darle las órdenes... (Paloma, emprendedora consolidada).

... yo pido un paquete y mi asistente me lo hace... O a lo mejor yo no puedo guardar los pedidos, ellos me lo guardan... Mi otra asistente sabe coser muy bien y tiene mucha gracia y dije "mira, ¿tú te atreves a hacer ropa?...y me dijo que sí, que le diese el patrón. Yo pongo la tela y el material y ella cobra un poco extra por su trabajo... (Paloma, emprendedora consolidada).

De hecho es una cosa que yo siempre comento, lo ideal es que, si tú tienes una discapacidad, buscar una persona que tenga otras capacidades diferentes para complementarlo... (Manuel, emprendedor consolidado).

Estos resultados permiten especificar los factores asociados a las barreras, los cuales se establecen desde el enfoque particular de los distintos informantes. Se aportan directrices que permiten comprender el enfoque de la discapacidad/diversidad funcional y de la dependencia, a través de estrategias y modelos que actúan como referentes. Estos enfoques permiten situarnos en un análisis más específico de la problemática de las barreras en el contexto del grupo, el cual se desglosa en el epígrafe siguiente, con la concreción de las estrategias de afrontamiento.

4.1.2. TIPOLOGÍA DE BARRERAS Y AFRONTAMIENTO DEL EMPRENDIMIENTO

A continuación se presenta una descripción de las barreras que por una parte están relacionadas con la tipología de la discapacidad/diversidad funcional, y por otra con el propio emprendimiento, vinculadas a las necesidades económicas y otras necesidades que genera este. Al mismo tiempo se evidencian algunas directrices para el afrontamiento de estas en función de la tipología. Atendiendo a los códigos de análisis

que se han utilizado podemos sintetizar en: barreras sociales, barreras auditivas, barreras físicas, barreras visuales y barreras económicas.

4.1.2.1. BARRERAS PROPIAS DE LA DISCAPACIDAD

En el contexto de la discapacidad/diversidad funcional se producen barreras sociales condicionadas por las dificultades que conllevan las relaciones en una ciudad desde esta situación. Establecer relaciones desde esta condición se percibe como una barrera difícil de salvar (Paloma, emprendedora consolidada). En el caso de Manuel (emprendedor consolidado), las barreras sociales están ligadas a la situación que conlleva la discapacidad auditiva, no obstante en su caso consigue resolverlas y no le suponen ningún problema. La comunicación de la situación de la discapacidad y la búsqueda de estrategias para afrontar las dificultades auditivas se convierten en estrategias para afrontar los obstáculos que pueden surgir en el día a día, ante el desconocimiento de los otros.

... es muy difícil en una ciudad grande hacerse relaciones y...Entonces cada vez cuesta más la amistad, te lo piensas más a la hora de tener confianza... Dices bueno, sí, pero... Pero la sociedad es muy cerrada, cuesta mucho. Cuesta mucho hacer amistades... (Paloma, emprendedora consolidada).

La comunicación de la discapacidad... También es verdad que yo no tengo ningún problema en decir a la gente que yo tengo discapacidad auditiva, pero sí que hay gente que no lo quiere decir. Entonces parece que no, pero yo creo que al final es una ventaja el hecho de decir, por así decirlo, no tener problemas para "salir del armario". Porque sí que hay mucha gente que... Oye, y yo lo entiendo, y lo respeto, pero a mí me facilita mucho las cosas el hecho de que si no estoy entendiendo a nadie le diga: "oye mira yo tengo esta circunstancia, tengo discapacidad auditiva y si no te importa...Y normalmente si hay algún problema en la conversación ya se encargan de encargan de...hablar más alto, más despacio... (Manuel, emprendedor consolidado).

...Sobre todo el tema de hablar por teléfono, yo no puedo hablar por teléfono si...por el móvil que no se oye igual que por el fijo, y en determinados espacios, y en la calle. Y espérate a tal hora hablamos por teléfono, y hablamos tranquilamente, porque no comprendo. Oigo pero no comprendo... (Manuel, emprendedor consolidado).

Se observan barreras y obstáculos específicos de la discapacidad/diversidad funcional física, en los dos emprendedores con esta tipología, derivadas de la situación de dependencia en la que se encuentran inmersos. Estas dificultades también están presentes en otras opciones laborales como el trabajo para una empresa, pero la ventaja de ser emprendedor autónomo es poder adaptarse a los espacios donde trabaja. Benito (emprendedor en transición) realiza una comparativa entre anteriores trabajos y el proyecto actual para señalar las barreras de movilidad. Paloma enfatiza la situación de discapacidad desde las dificultades que le ocasiona al tener que depender de otras personas.

... Porque Madrid es una ciudad donde uno no se mueve bien ni con silla ni con coche..., y mi trabajo era de 5 a 6 reuniones diarias en diferentes puntos de Madrid.... En la actualidad, con su nuevo trabajo se desplaza

con su coche en Valencia, que es una ciudad más pequeña. Lo que utilizamos para nuestras experiencias y nuestro trabajo es mi coche... (Benito, emprendedor en transición).

... yo no puedo desplazarme, no puedo ir porque claro, no conduzco. Tengo coche, pero me tienen que llevar en coche. ...(Paloma, emprendedora consolidada).

Las barreras del negocio derivadas de su discapacidad visual, se resuelven desde la existencia de memoria espacial en el informante a la hora de realizar su trabajo. Se evidencia la posibilidad de aprovechar las estrategias cognitivas para salvar los obstáculos de la discapacidad visual:

...Me doy cuenta que aun siendo el que menos posibilidades o facilidades tenía de llegar a desarrollar este trabajo, era yo. Me di cuenta que... en este caso la vista no era muy importante. Que había que sentir a los animales. Me di cuenta que estaba en un nivel muy parecido al de ellos y no eso que soy el que mejor nota saca de todos, sin poder repasar los apuntes, sin poder...Tengo mucha memoria... (Juan, emprendedor en transición).

4.1.2.2. BARRERAS ECONÓMICAS

Se constatan vínculos entre las barreras físicas ocasionadas por la discapacidad y las barreras económicas. Ante estas dificultades se produce un incremento de gastos en la gestión del negocio. En el caso de Paloma (consolidada), las dificultades disminuyen con la gestión del negocio on line que realiza y suponen una ventaja para resolver los obstáculos de la movilidad.

...Yo no puedo irme lejos. Vivo en un barrio privilegiado, pero carísimo, con lo cual hay muy buena clientela. Un alquiler local son mil euros como mínimo. Mil, dos mil, tres mil, cuatro mil, cinco mil, seis mil, diez mil, doce mil... Lo que pasa es que yo no puedo pagar esa cantidad... ¿Qué pasa? Todo eso son gastos. Si yo pago a una persona para que me lleve en el coche es un gasto más añadido, es un sueldo más... Entonces no da... ¿Entonces qué pasa? Que yo pierdo, entonces mejor trabajar en casa, porque lejos no puedo... (Paloma, emprendedora consolidada).

Entre las barreras económicas se señalan la competencia de los productos. Se resuelven con los ajustes y planificaciones del plan de empresa y con estudios de marketing en el mercado. La rentabilidad del producto es la finalidad de este negocio y el abaratamiento del producto es una de las estrategias que utiliza.

...Yo no puedo competir con precios. Intento ponerlo más barato, aunque sea cinco céntimos porque visualmente cambia. La gente por cinco céntimos... Si me cuesta 5,2 un paquete, la gente paga 3,5 y el resto lo asumo yo porque si no es así, no te compran. La gente quiere envíos gratis y no puede ser, porque si envías una cosa que tienes de beneficio 3€ si ya pagas 1,2€ te quedas en nada, entonces la diferencia es poca pero la distracción es mucha, es un trabajo que me gusta. Si no, no compran. La gente quiere envíos gratis y no puede ser, porque si envías una cosa que tienes de beneficio 3€ si ya pagas 1,2€ te quedas en nada, entonces la diferencia es poca pero la distracción es mucha, es un trabajo que me gusta... (Paloma, emprendedora consolidada).

Una de las principales dificultades del emprendimiento son los elevados precios de los gastos del seguro autónomo. Esta situación justifica la existencia del trabajo en negro en España, donde es superior comparándolo con otros países. También se pone énfasis en el desarrollo de la competencia de gestión del emprendimiento, en este caso se sitúa como una competencia de carrera que se adquiere con la experiencia y el rol del emprendedor.

... Claro es que muchos autónomos tienen que, al principio ingresar 300/400/500 euros al mes, entonces claro, si más del 50% de tus ingresos se van en el pago de impuestos... Hay otros países que donde, por así decirlo, pagas impuestos entre comillas a posteriori, no es que no pagues impuestos, lo que sí que es verdad, es que al principio cuando no tienes apenas capacidad de generación de ingresos, pues tratan de no cobrarte impuestos en ese momento para, más adelante, para evitar precisamente eso que la gente diga....Es que no me compensa... y eso favorece mucho el tema del trabajo en negro, la economía sumergida....Al mismo tiempo la cantidad de dificultades que se originan en los comienzos y las incertidumbres que generan en el emprendedor los primeros impagos..... en tu primer impago con una factura, vas y coges un rebote, un enfado, un "nosequé... Y con el tiempo, aprendes, por lo menos ese ha sido mi caso, a relativizarlo todo un poco más. 'No ha llegado esta transferencia'... 'Bueno, pues tranquilo, seguro que se arregla'... (Manuel, emprendedor consolidado).

Manuel, desde su rol de promotor de proyectos emprendedores con discapacidad, realiza un análisis profundo de las barreras económicas. Los principales aportaciones que señala son: las posibilidad de integrarse en el mercado laboral mediante el emprendimiento por las ventajas que ofrece, la no linealidad de los beneficios, las dificultades que se generan con el alto coste que suponen las cuotas de autónomos, y las constantes altas y bajas en la seguridad social en el periodo emprendedor.

... cuando tienes una discapacidad es más fácil o tienes más opciones de integrarte dentro del mundo de la discapacidad y yo como ahora me dedico al tema de la promoción del emprendimiento y el empleo en las personas con discapacidad, a mí ahora me afecta pero en un sentido positivo... (Manuel, emprendedor consolidado).

Porque muchos emprendedores no tienen un ingreso fijo todos los meses. No puede decir ahora a mí me está yendo bien, estoy ganando 1000 euros al mes, y en 4 meses o 5 meses se le acaban los trabajos y tengo que seguir pagando. Pero eso también da lugar a situaciones rocambolescas como que "me doy de alta en la seguridad social el 1 de enero, me doy de baja el 31 de enero, luego me doy de alta otra vez, luego me doy de baja otra vez. Entonces al final el nivel de cotización a la seguridad social, hay un montón de gente que está cotizando muy poco y cuando llegue a la jubilación...probablemente que solamente tengan derecho a la prestación no contributiva si sigue existiendo... (Manuel, emprendedor consolidado).

El análisis de la viabilidad del plan de empresa requiere de un estudio profundo del negocio para hacer frente a las dificultades económicas que puedan surgir y valorar la rentabilidad del mismo. Juan (emprendedor en transición) manifiesta la incertidumbre en los inicios de su negocio para analizar la rentabilidad de su negocio, desde el análisis de tareas y tiempos que requiere su trabajo. Se percibe un conflicto entre los intereses, motivos y barreras económicas. La vinculación entre las necesidades de

orientación en gestión del proyecto y asesoramiento financiero se *manifiesta* como barrera para llevar a cabo el negocio.

... Yo la viabilidad es que si tenemos 5 perros de alerta al año vivimos perfectamente. Con 5 sé que podré desarrollar el trabajo como tal. Cuando yo estoy entrenando un perro de diabetes, llega un momento que tengo que quedarme entrenando ese perro en su casa. Lo que no puedo hacer es ir a su casa corriendo porque tengo 5 perros esperando... Yo puedo hacer 5 o 6 perros al año. Yo para entrenar un perro de alerta tengo que por la mañana haberlo paseado una hora y media, por la tarde otra hora y media. Ya son 3 horas, más cada dos o tres horas de entrenamiento durante todo el día. Yo puedo salir a pasear con 6 perros a la vez, no puedo llevar 20 perros... Por eso, lo del análisis de la viabilidad, por la disponibilidad de horas que tengo al día para realizar determinadas tareas. Es importante hacerlo para no crear falsas expectativas, cuanto rendimiento da. Yo creo que con 45.000 o 50.000 euros al año viviría perfectamente, más luego los perros que mi mujer entrena. (Juan, emprendedor en transición).

Ahora que me falta por aprender a gestionar mejor un proyecto grande, gestionar eventos, la relación con los proveedores o inversores o patrocinadores, la relación económica con los propios alumnos que no me gusta. La relación con el dinero no me gusta, eso es lo que me gustaría mejorar. (Benito, emprendedor en transición).

El análisis de la tipología de barreras propias de la discapacidad, en el contexto de los modelos de atención al grupo, junto a las barreras económicas, aporta un primer panorama de propuestas de mejora y necesidades para resolver las dificultades del colectivo desde la configuración de la carrera emprendedora.

En la **Tabla 7.22** se presenta un desglose de las barreras, las necesidades que generan y las estrategias de afrontamiento. Las necesidades de los emprendedores/as desde el análisis de la tipología de barreras posibilitan describir estrategias de afrontamiento desde el contexto personal y social en el que se insertan los recursos de la sociedad actual, a través del desarrollo de la carrera profesional.

Tabla 7.22*Barreras, necesidades y estrategias de afrontamiento: muestra E3*

Tipología de barreras y obstáculos	Necesidades en los emprendedores	Estrategias de afrontamiento
Modelos de atención a la discapacidad basados en la protección	Fomento del enfoque de autonomía e independencia de las personas con discapacidad/diversidad funcional	Fomentar el empoderamiento Fomentar la resiliencia Fomentar la autonomía Fomentar la independencia Fomentar la gestión de las ayudas a la dependencia
La autonomía personal se garantiza con la autonomía financiera	Asistentes personales las 24 horas Incremento de ingresos para mejorar la autonomía	Trabajar por dinero para mejorar la calidad de vida Retomar los motivos del trabajo en el emprendedor con discapacidad/diversidad funcional
Desconocimiento en la sociedad de las capacidades de la diversidad funcional	Conocimiento y empatía de la sociedad con las personas con discapacidad/diversidad funcional	Fomentar la educación para la diversidad y la igualdad desde los Centros Educativos y las Comunidades
Barreras físicas de movilidad	Desplazamiento y relaciones sociales difíciles Dificultades en la realización de determinadas tareas Encarecimiento de los costes del negocio	Fomentar las ayudas de movilidad Ajustar las respuestas a la situación particular de cada emprendedor Fomentar el uso de las TICS para salvar los obstáculos Fomentar la descentralización de funciones y tareas en el negocio Fomentar el emprendimiento en colaboración
Barreras visuales	Conocimiento de estrategias de afrontamiento dificultades visuales	Fomentar la formación en recursos cognitivos para salvar las barreras visuales Fomentar la descentralización de funciones y tareas Fomentar el emprendimiento en colaboración
Barreras auditivas	Conocimiento de la situación de discapacidad en el contexto laboral	Comunicar a la sociedad y al contexto laboral la situación personal, así como las estrategias para salvar estos obstáculos. La comunicación positiva facilita el acercamiento hacia la discapacidad
Barreras económicas	Competencia de los productos Elevados precios de los costes del seguro autónomo y de las cuotas a la seguridad social	Ajustar y planificar el plan de empresa Realizar estudios de marketing Aprovechar las ventajas fiscales para las personas con discapacidad: deducciones del seguro autónomo y cuotas a la seguridad social Analizar profundamente la viabilidad del plan de empresa
Requisitos básicos emprendimiento: gestión de proyectos	Necesidades de orientación, formación y asesoramiento	Fomentar el asesoramiento y la orientación en: viabilidad del negocio, planificación, marketing, análisis de mercado Fomentar la formación en competencias de gestión de negocio

Fuente: Elaboración propia

4.2. VISIÓN Y PERSPECTIVA PERSONAL DE LAS BARRERAS Y OBSTÁCULOS (E2)

En los siguientes epígrafes se presenta una descripción de las barreras propias de la discapacidad en el trabajo y barreras referentes al emprendimiento, así como estrategias para el afrontamiento, a través de las entrevistas semiestructuradas a emprendedores/as (E2). En los resultados emerge la relación de las barreras con otros códigos y permiten profundizar mejor en la situación que generan las propias barreras.

4.2.1. BARRERAS PROPIAS DE LA DISCAPACIDAD

Las palabras de Sandra, emprendedora en transición, muestran como la discapacidad visual genera barreras en el trabajo que se manifiestan en dificultades en el uso de instrumentos como el ordenador. Las personas que utilizan la lectura en tinta ven disminuida su agilidad en el trabajo. Estas condiciones enlentecen las tareas que realizan diariamente y requieren esfuerzos mayores frente a las personas que no tienen ningún tipo de dificultad. Las adaptaciones y recursos visuales permiten mejorar estas dificultades visuales, y al mismo tiempo optimizan la eficacia del trabajo cuando las personas con discapacidad ven mermadas sus capacidades, y justifican el uso de los recursos tecnológicos para optimizar la accesibilidad al emprendimiento desde su discapacidad visual.

...a mí me condiciona porque me lo hace más difícil todo, pero obstáculos como todo el mundo... Yo con el tema de la vista, me condiciona mucho el día a día. Hay días que veo peor que otros y demás, pero bueno al final tienes que hacer un esfuerzo extra, sin duda... Tengo un queratocono, y hay días que veo muy mal, otros días que veo un poco mejor. Me condiciona pues el hecho de que tengo que hacer un esfuerzo importante a la hora de trabajar con el ordenador, me canso más, es más agotador, y desde luego no tienes la misma agilidad y la misma destreza, ni la misma rapidez al manejar el ordenador, que si tienes una perfectamente, vamos perfecta... (Sandra, emprendedora en transición).

Más que el desempeño, la rapidez, los tiempos, en eso estoy convencida, no puedes ir igual de rápido que una persona que ve al 100%. En eso estoy segura. Que se puede trabajar eficientemente sí, pero igual de rápido no creo que se pueda. (Sandra, emprendedora en transición).

El emprendedor con discapacidad física tiene que adaptar su trabajo a sus condiciones particulares. Las tareas a realizar en estos casos se enfocan, hacia actividades que no impliquen el uso de las habilidades que tienen mermadas. En ocasiones estas tareas requieren la ayuda de terceros y se resuelve desde el reconocimiento de la situación de dependencia de los usuarios. Los beneficios que se aportan desde el emprendimiento colaborativo permitirían optimizar la eficacia y mejorar el desarrollo de los proyectos. Constituyen una forma de descentralizar tareas y roles dentro del negocio, atendiendo a la especificidad de las actividades y a las condiciones que genera la discapacidad.

Depende de la actividad que vayas a realizar. Yo, es física, tengo un 35%, y todo lo que no sea de esfuerzo físico..., esfuerzo mental y echarle horas, eso puedo. Sí que condiciona porque depende de lo que tengas que hacer... (Valentín, emprendedor en transición).

Quiero decir, una psicóloga como yo se apañaba por sí sola, sin embargo yo tenía que recurrir a terceros para que me ayudasen... (Carlota, emprendedora consolidada).

La elección de un trabajo acorde con las condiciones de la persona con discapacidad, y que le permita salvar las dificultades, genera empoderamiento en la persona, y ayuda a vencer los obstáculos físicos y psíquicos. Se hace necesario analizar el trabajo que puede realizar una persona con discapacidad

atendiendo a sus condiciones personales, de manera que se protejan sus derechos sociales y protejan los ámbitos físico y psíquico en el marco legal que corresponda.

Si, un trabajo que no puedas hacer o que sea perjudicial o incompatible con tu discapacidad puede ser muy peligroso. Nosotros aquí eso lo tenemos mucho en cuenta. Yo he hecho trabajos que igual no debería hacer, y acabas fastidiado físicamente si es físico, y psicológicamente porque te hundes. Tú me has visto, yo mido 1.90, soy grande y no puedo levantar 5 kilos. Ahora ya porque lo he aprendido con los años. Y te vas ya con un bajón físicamente y psicológicamente. Piensas “no puedo hacer esto”. El trabajo sí que influye, de hecho un trabajo mal hecho puede hundir a la persona mucho más (Cándido, emprendedor en transición).

Las barreras sociales se manifiestan en una persona con discapacidad física, muy dependiente, y se amplían a las dificultades del propio negocio. Los avances técnicos de las TICs suponen un antes y un después en las relaciones sociales, y se manifiestan en los comentarios de Carlota y Valentín. El tiempo del inicio del emprendimiento entre la primera y el segundo informante es de 20 años. En el transcurso de este tiempo se observan los beneficios de las TICs para resolver los obstáculos de movilidad física y romper con barreras sociales.

En los inicios... Más que nada eran las dificultades, el contacto con los demás a la hora de encontrar clientela, que la clientela te aceptase, el contacto con los demás... (Carlota, emprendedora consolidada).

Las barreras físicas de... a lo mejor sí que es verdad que a la hora del desplazamiento, de ir de un sitio a otro. Hoy en día, tecnológicamente puedes hacer mucho más que antes. Hoy en día no es una barrera. Hoy en día puedes hacer todo desde casa, todo, todo. Entrevistas, reuniones, todo por Skype. Yo hago reuniones con novios que les preparo sus bodas en Londres o con novios... Yo he llevado bodas de Irlanda, bodas de Barcelona por Skype. Luego nos hemos reunido puntualmente... Puedes hacer... tecnológicamente, la tecnología ha roto muchas barreras para la discapacidad (Valentín, emprendedor en transición).

4.2.2. BARRERAS PROPIAS DEL EMPRENDIMIENTO

El contexto económico en que nos movemos, derivado de la crisis económica, dificulta encontrar mercados y conseguir llegar a los clientes. La finalidad de afrontar estos obstáculos se plantea como un reto en los nuevos emprendedores. Las necesidades de ampliar mercados y encontrar estrategias para satisfacer a los clientes se presenta en Sandra, emprendedora en transición.

Sobre todo los más importantes pues el contexto económico que tenemos ahora mismo, encontrar el mercado y bueno conseguir satisfacer al cliente, ese es el mayor obstáculo. Más que obstáculo, reto. Y es que al final va de superar ese reto... (Sandra, emprendedora en transición).

Resulta relevante el punto de partida del inicio del negocio, y requiere arbitrar estrategias y acciones para hacer frente a la situación inicial. También durante el proceso se evidencian dificultades económicas. El afrontamiento de estas depende de la situación de cada persona y los apoyos familiares se presentan como una estrategia de solución que aporta confianza y seguridad a la hora de emprender y enfrentarse a los riesgos.

Yo he tenido apoyo familiar y eso es muy importante. El saber que si te quedas sin nada tienes a la familia detrás. Eso es importante... (Cándido, emprendedor en transición).

Quizás por un apoyo familiar. El hecho de no tener ciertos gastos es porque he tenido cierto respaldo familiar, tengo cierto respaldo familiar. Estoy en casa de mis padres y demás... (Sandra, emprendedora en transición).

Yo creo que a la hora de emprender todo el mundo depende más o menos de su situación económica, pero prácticamente son las mismas: bajos recursos económicos y algún que otro pero no mucho más. (Guillermo, emprendedor consolidado).

Los inicios del negocio requieren de muchas gestiones burocráticas. La experiencia profesional en el mismo sector hace que se agilicen los trámites, y supone la transferencia de competencias aprendidas al propio negocio. Al mismo tiempo permite poner en práctica nuevas formas de organización y gestión. La comparativa entre los emprendedores/as con discapacidad o sin discapacidad evidencia las mismas dificultades en cuanto a: trámites de gestión, y necesidades de asesoramiento en el proyecto de negocio y formación en competencias.

Nosotros tenemos que calificarnos como centro. No tuve problemas con la administración que es quien te califica el centro. También es verdad que todo lo que había que presentar lo presenté muy bien, por lo que no tuve requerimientos ni nada de volver a presentar material. La verdad es que llevaba en el sector, me conocían un poco. Sabían cómo pienso, saben cómo iba a actuar y ha sido una acogida muy grande. Estoy haciendo las cosas que antes, al no ser la empresa mía, no podía hacer como colaborar más altruistamente con asociaciones y fundaciones (Cándido, emprendedor en transición).

Barreras yo no me he encontrado. Cuando fui a darnos de alta, fui a ventanilla única, lo hicimos allí directamente. Como me manejo bastante bien con la documentación no tuve muchos problemas. El tema administrativo lo controlo yo, conozco las administraciones y sé cómo funcionan, no me preocupa ese tipo de historias (Fernando, emprendedor consolidado).

... obstáculos los mismos que cualquier emprendedor que comienza. Simplemente: los papeleos, el tener que asesorarte, asesorarte bien, ver cómo realizar tu proyecto empresarial, informarte, buscar, ver competencias..., pero prácticamente los mismos que cualquier emprendedor (Guillermo, emprendedor consolidado).

Se percibe en los discursos la idea de colaboración en el negocio como factor facilitador del éxito profesional. La complementariedad de formaciones y competencias facilita la gestión de los negocios, donde se pueden descentralizar tareas y actividades, y generan contextos que permiten optimizar recursos y estrategias. Surge la idea de equipo de emprendimiento.

En mi caso el único problema que tiene es que estoy solo. Yo por ejemplo, en D. estoy lo tengo clarísimo. Si allí hubiera tenido ayuda o dinero para tener a alguien a mi cargo, yo ahora estaría mucho mejor (Valentín, emprendedor en transición).

También el hecho de tener una persona, un buen colaborador, con buenos conocimientos tecnológicos. En mi caso eso es fundamental. ...porque él tiene una formación muy técnica y muy tecnológica y yo una formación empresarial. En ese sentido somos muy complementarios (Sandra, emprendedora en transición).

La sobrecarga de trabajo en el negocio exige la puesta en práctica de estrategias de organización y planificación, a medida que se incrementan las actividades y se amplía el negocio, las cuales contribuyen a la mejora del mismo.

Yo no he notado ninguna barrera importante. Quizá a lo mejor es que no damos abasto en un momento determinado a la hora de organizar y trabajar, porque nosotros no somos una librería donde sólo se venden libros. Nosotros hacemos muchísimas actividades: presentaciones, cuentacuentos, entonces N. es una máquina con el Facebook y la verdad es que nos movemos muchísimo. Eso nos repercute muchos beneficios, pero ya te digo barreras no hemos tenido ni en un principio, ni después, simplemente la capacidad de trabajo que hemos podido tener en un momento u otro (Fernando, emprendedor consolidado).

Ante este panorama de dificultades y barreras, las políticas públicas han arbitrado medidas de promoción del emprendimiento a través de ayudas económicas. Los incentivos económicos son una manera de paliar las dificultades de los emprendedores con discapacidad y de incentivar el emprendimiento en el grupo.

Desde hace unos años, se han activado bastante políticas para inserción laboral de personas con discapacidad, porque te dan unas pequeñas ayudas que te ayudan a poner el negocio en marcha, ..Hace unos años se activaron unos planes para el emprendimiento con discapacidad, porque mucha gente no encontraba lugar tanto en la administración como en empresa privada. Entonces una manera de inserción laboral era que cada uno fuese su propio emprendedor (Guillermo, emprendedor consolidado).

En la **Tabla 7.23** se ofrece el panorama de las dificultades que se han encontrado y algunas estrategias de afrontamiento desde los vínculos con otros códigos que se apuntan.

Tabla 7.23

Barreras, necesidades y estrategias de afrontamiento: muestra E2

Tipología de barreras	Necesidades	Estrategias de afrontamiento
Barreras visuales de la propia discapacidad	Uso de TICS en los negocios emprendedores	Fomentar las adaptaciones para el trabajo con ordenador
Barreras físicas	Adaptación de puestos de trabajo en función de la tipología de discapacidad	Fomentar la ayuda de terceros Fomentar el emprendimiento colaborativo
Sobrecarga laboral	Necesidades de organización, planificación y estudio de viabilidad	Estudiar profundamente las incompatibilidades de los trabajos Fomentar acciones de orientación relacionadas con: estudio de rentabilidad del producto, planificación y viabilidad.
Barreras sociales condicionadas por las dificultades físicas	Dificultades de comunicación y contactos con clientes	Fomentar el uso de las TICS en las relaciones con los clientes
Contexto económico social de crisis	Ampliación de mercados Encontrar	Encontrar estrategias de satisfacer a los clientes
Barreras económicas en el proceso	Dificultades en el proceso	Fomentar el apoyo familiar entre los emprendedores
Barreras económicas en los inicios	Dificultades económicas en la puesta en marcha del negocio Necesidades de asesoramiento	Aprobar las ayudas de las administraciones públicas para el fomento del emprendimiento Fomentar la orientación y el asesoramiento en las competencias
Barreras de gestión	Dificultad en los trámites iniciales	Aprobar el conocimiento del sector profesional Fomentar la orientación, formación y el asesoramiento

Fuente: Elaboración propia

Las necesidades que generan las distintas barreras se resuelven con estrategias de afrontamiento que surgen de los vínculos que apuntan diferentes códigos y permitirían resolver las dificultades y retos que genera el emprendimiento.

4.3. CONDICIONES TÉCNICAS Y PROFESIONALES DE LAS BARRERAS Y OBSTÁCULOS (E2)

La descripción técnica de las tipologías de la discapacidad es la que condiciona la necesidad de los apoyos en función de la situación y las características de cada persona. En este sentido los apoyos de la familia y del entorno contextual juegan un papel relevante, especialmente en las personas con movilidad reducida. El análisis de grupo sitúa las diferencias con la población sin discapacidad en las características del desempeño del puesto de trabajo. Al mismo tiempo la adaptación de los puestos de trabajo juega un papel relevante a la hora de analizar los impedimentos y la accesibilidad de la persona.

Yo creo que depende de la discapacidad de que estemos hablando. Hay algunas discapacidades que permiten hacer una vida normal y no necesitan del apoyo de un familiar ni de nada porque no les impide realizar sus tareas diarias como cualquier otra persona. Y luego pues hay otro tipo de personas que tienen algún tipo de discapacidad como la disfuncionalidad física que si necesitan de una persona que les apoye. La movilidad es muy importante... (Técnica 1).

Si no le impide no tendría porque que tener un problema desempeñar cualquier tipo de trabajo (Técnica 2).

El conocimiento profundo del colectivo, desde el desempeño del rol de orientadora, permite una aproximación más global de las necesidades de las personas con discapacidad. La Técnica 2 describe la percepción de las barreras al emprendimiento desde la atención directa que realiza en entidades y asociaciones específicas de la discapacidad. Las necesidades de formación (Epígrafe 6, Capítulo 7) unida a la situación de discapacidad (Capítulo 1; Capítulo 5) son las dificultades más importantes que señala. Estas barreras hacen que los itinerarios de orientación profesional tengan que cambiar en algunas ocasiones y la formación en emprendimiento se considera clave para el desarrollo profesional.

Muchas veces la formación es muy básica. Está cambiando y tiene que seguir así, pero sí que es verdad que desde la formación primaria hay muchos profesionales que no van a poder seguir. Eso hace que se añada una barrera más que nos saca del camino por así decirlo, y se añaden dificultades a las que ya tienen... (Técnica 2).

La percepción de las barreras al emprendimiento se sitúa en la capacidad de transformar la idea de negocio, así como de gestionar la salida al mercado del producto de su empresa. Al mismo tiempo se relaciona con el trabajo en equipo haciendo hincapié en las competencias de los integrantes y en la elección de los componentes del grupo. Como estrategias de afrontamiento a las barreras se señalan: la necesidad del apoyo familiar, la capacidad de trasladar a los demás la cultura empresarial y la idea de negocio, y los beneficios del emprendimiento en grupo frente al solitario. Desde este punto de vista se aprecian las mismas dificultades de los emprendedores con y sin discapacidad.

Pues, a ver, yo pienso que si ellos ya han transformado su idea de negocio en un modelo de negocio y está funcionando, las dificultades son las del día a día de una empresa. Y continuar desarrollando ese modelo, de hacer frente a los competidores, de conseguir formas de gestión viables. Es que lo veo igual que cualquier otra empresa. Además, si una persona con discapacidad, ha sido capaz de crear su empresa, de estar llevándola bien y se ha consolidado...yo creo que ha demostrado sobradamente que estaba preparada y lo podía hacer. (Técnica 3).

Entonces, pienso que no va a encontrar para nada más dificultades que otra persona. Yo creo que si ya ha llegado a ese punto, va a ser capaz de rodearse de un equipo competente que pueda asumir a lo mejor las deficiencias que pueda tener ella. Y rodearse de trabajadores que puedan sumarse a su proyecto y funcionen bien. (Técnica 3).

Yo pienso que toda persona emprendedora es importante que tenga un equipo que le apoye. Tanto equipo en la empresa como lo que es tu entorno familiar y social. Sobre todo si es un emprendedor que tiene familia, tu familia tiene que entender tu proyecto emprendedor porque si no, es complicado, sobre todo al inicio. Entonces estas personas que tienen discapacidad todavía necesitan más ese apoyo social y del entorno. Entonces me parece que el entorno les apoyo. Si también me parece importante en cualquier emprendedor rodearte de un buen equipo y no emprender en solitario, que es mucho más duro. Y luego elige bien a tu equipo, por supuesto que comparta las mismas inquietudes, que tenga la misma visión del negocio y demás. Luego rodearte también de trabajadores que se sumen a tu proyecto, y ser capaz de trasladar esa cultura empresarial y de idea de tu negocio a tu proyecto. Eso me parece muy importante. (Técnica 3).

Desde la perspectiva de los servicios de orientación al empleo se observa que las mayores incertidumbres en el emprendimiento se manifiestan en las dificultades económicas. Estas son un punto importante en la toma de decisión del emprendimiento. El análisis de la viabilidad del plan de empresa y el asesoramiento económico juegan un papel relevante. El estudio profundo de las circunstancias de cada emprendedor y de su negocio contribuye a realizar aproximaciones más acordes con realidad.

En principio creo que sí. Lo que yo veo en el sector que yo veo el mayor hándicap es el tema económico (Técnica 2).

Los resultados de los técnicos/as evidencian posturas distintas ante las barreras en el emprendimiento del grupo de análisis. Estas percepciones se sustentan en la procedencia de los servicios de orientación de cada uno de los técnicos/as entrevistados y en las actividades de orientación y asesoramiento que realizan. La visión de la Técnica 2 se centra en el rol del diseño de itinerarios personalizados de inserción laboral al colectivo de personas con discapacidad, sin realizar comparaciones con el grupo de población general. Desde su perspectiva específica del colectivo alude a las necesidades de formación como un parámetro de dificultades que encuentra en su tarea diaria. La visión de la Técnica 3, centrada en el asesoramiento al autoempleo en la población en general, se sitúa en la creación del propio negocio y apunta estrategias que optimizan y mejoran el éxito del proyecto emprendedor. Por último, la Técnica 1, ubicada en los servicios generales de empleo presenta una descripción de las barreras de la discapacidad a nivel genérico, sin establecer diferencias entre los usuarios que buscan emprender u otra opción laboral.

Estos análisis permiten inferir la necesidad de arbitrar programas y acciones coordinadas y planificadas entre entidades generales, específicas, autonómicas, y locales. Estas contribuirían a realizar un mayor ajuste a las necesidades del colectivo y optimizarían la eficacia de las acciones que se realicen.

4.4. EL APOYO FAMILIAR: LA CLAVE (E1)

El análisis cuantitativo de las barreras y obstáculos ante el emprendimiento se realiza a través de los ítems 37 y 38 del cuestionario (CGCE). Se analizan los apoyos familiares y las razones que los justificaban, a través del cómputo de frecuencias y porcentajes y la descripción cualitativa de los apoyos. Se presentan los resultados en las **Tablas 7.24 y 7.25**:

Tabla 7.24

Frecuencias y porcentajes de apoyos familiares al emprendimiento (ítem 37)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Totalmente	46	56.8	73.0	73.0
	2 En cierta medida	16	19.8	25.4	98.4
	3 Realmente, no	1	1.2	1.6	100.0
	Total	63	77.8	100.0	
Perdidos	Sistema	18	22.2		
Total		81	100.0		

Fuente: Elaboración propia extraída de los datos del SPSS

Los resultados señalan mayores frecuencias y porcentajes de apoyo familiar para los emprendedores/as con discapacidad que se sienten apoyados totalmente (56.8%), frente a los que no se sienten apoyados (1.2%). El apoyo familiar se manifiesta como un factor facilitador del emprendimiento. Se complementan los análisis con los datos cualitativos del ítem 38. En la **Tabla 7.25** se presenta el desglose de los resultados cualitativos del ítem 38 del cuestionario:

Tabla: 7.25

Razones de apoyos familiares en los emprendedores/as (ítem 38)

Tipología de razones de apoyos familiares	Razones	
Razones vinculadas a la confianza	Confían en mí Creen en mí Creen en mi proyecto Creo que desde el principio han valorado mi tenacidad y trabajo, estando así siempre dispuestos a ayudarme.	Me comprenden Piensan que es un proyecto muy positivo Porque emprendiendo puedo desarrollarme mejor personal y profesionalmente Sabén lo que me gusta
Razones vinculadas al apoyo incondicional	A que me quieren mucho Apoyo incondicional de mi mujer Ellos no lo entienden pero me apoyan. Quieren que este activo Están a mi lado	Me apoyan siempre Me apoyaron desde el principio Me ven feliz con mi trabajo, me encanta Respetan y apoyan mis decisiones
Razones vinculadas a la desconfianza	Falta de confianza por la discapacidad Miedo No comprenden mi motivación	No creen que tenga futuro mi actividad Piensan que no lo necesito para vivir económicamente Piensan que no se gana mucho dinero así
Otras	La distancia familiar No procede Tiempo	

Fuente: Elaboración propia

El análisis cualitativo profundo de las razones de los apoyos familiares se agrupa en 4 códigos: el apoyo incondicional, la confianza, la desconfianza y otras razones. Los apoyos positivos se basan en: afirmaciones de apoyo incondicional de la familia, creencia en el proyecto, confianza y respeto de las motivaciones y expectativas. La identificación de los apoyos negativos se basa en: desconfianza en la persona y en el proyecto.

5. CONCILIACIÓN Y EMPRENDIMIENTO: UN PUNTO DE ENCUENTRO

A continuación se presentan los resultados respecto a la dimensión conciliación y su relación con el emprendimiento a través de las muestras cualitativas y cuantitativas de emprendedores/as. Las primeras están integradas por la visión de los emprendedores/as a través de las historias de vida (E3) y entrevistas semiestructuradas (E2), y la perspectiva de los técnicos/as de servicios de orientación, también a través de entrevistas semiestructuradas (T1). La muestra cuantitativa recogida a través del cuestionario (CGCE)(E1) realiza un estudio descriptivo sobre aspectos relacionados con la conciliación y otro inferencial sobre la relación entre esta dimensión y el sexo.

5.1. LA CONCILIACIÓN: ADAPTACIÓN A LA TAREA EMPRENDEDORA (E3)

Se perciben ventajas e inconvenientes en el tema de la conciliación y el emprendimiento. El trabajador autónomo no tiene horarios laborales establecidos y esta situación le genera cierta incertidumbre. Las exigencias que supone adaptarse a los horarios de las demandas del negocio implican la imposibilidad de realizar un horario fijo por parte de los emprendedores/as. Con el tiempo y la experiencia se aprende a flexibilizar los tiempos y las tareas, y a aprovechar las ventajas adaptándose a los requerimientos del trabajo. Entre las ventajas se apunta los beneficios que otorga el aprovechamiento de los periodos vacacionales en otras épocas del año. Estos suponen compensaciones económicas en el capital del emprendedor/a.

Yo cuando empecé a emprender, empecé un poco al estilo de funcionario. Yo pensaba voy a estar de 9 a 6 para hacer todo mi trabajo. Lo que pasa es que luego me di cuenta de que eso no era posible. Entonces el tema de conciliar, de la conciliación de la vida personal y familiar de los emprendedores...por así decirlo, hay ventajas e inconvenientes (Manuel, emprendedor consolidado).

Ventajas: puedo flexibilizar mi agenda. Inconvenientes: no tengo por así decir, la forma de acotar las horas que le tengo que dedicar a mi negocio. Entre las 9 y las 6 de la tarde, o entre las 9 y las 7 de la tarde. Pero lo que sí que te permite ser emprendedor es organizarte tu vida para poder precisamente tener una flexibilidad, que en un trabajo de 9 a 3 o de 9 a 6 no pueden. Te tienes que mentalizar que si tienes una serie de ventajas tienes que aprovecharlas. Porque los emprendedores tienen normalmente todas las desventajas de ser emprendedor y todas las ventajas de serlo. Es un trabajador que en realidad no tiene nunca vacaciones. Pues ¿cómo veo todo esto? Pues que realmente no voy a disfrutar nunca de un mes de vacaciones seguido, pero

sí que puedo disfrutar de unas vacaciones de miércoles a viernes. Ahora que es febrero y que es un poco más barato viajar, pues me voy y ya está (Manuel, emprendedor consolidado).

Los planteamientos y la organización de la gestión de los tiempos en la vida de un emprendedor/a implican la inversión de tiempo personal. Desde este punto de vista, la satisfacción personal es una motivación intrínseca que incentiva el interés por el proyecto, y el dinero una motivación extrínseca que le permite conseguir cambios y metas en la idea de negocio. Todo ello sin obviar, que la conciliación de la vida familiar y personal se relaciona con la necesidad de adaptarse las necesidades de la familia. Para hacer frente a estas necesidades es necesario el reparto de tareas domésticas, y la compatibilidad de roles del negocio y el hogar, sobre todo cuando se tienen hijos. En este contexto, la estructura familiar con hijos, sienta las bases de la planificación y gestión del tiempo. Las buenas organizaciones de tiempos sirven para conciliar la familia y la empresa.

Entonces entiendo que es muy fácil conseguir dinero a cambio de tu tiempo, e incluso puedes conseguirlo más a cambio de tu tiempo más tu salud. Es muy fácil. Ahora si esa salud y ese tiempo lo dedicas a algo que te llene más, te puede dar dinero, pero te puede dar el conseguir cambiar algo que tú quieres (Benito, emprendedor en transición).

.....Entonces ahora este proyecto me ocupa mucho tiempo y el niño también ocupa tiempo, está siendo muy emocionante conciliar una cosa con la otra...: Si aceptas que ahora sois tres, te adaptas para que seáis tres y te esfuerzas para que seáis tres, es muy fácil. Entonces si en casa hago todo lo que puedo, e incluso intento hacer más de lo que físicamente puedo porque creo que se puede hacer de todo, ayer hice una coliflor a la leche de coco con pasas y dátiles que me quedó estupenda y... bueno pues soy una persona que le gusta mucho hacer cosas, entonces trabajar en casa no es una cosa mala, es una cosa buena... y mi mujer creo que le contagio eso un poco. Entonces entre los dos hacemos el máximo que podemos, para que los dos y ahora los tres seamos felices. No cada uno tiene su trabajo e intentar no hacerlo como ocurre muchas veces, que intentes escaquearte de tu trabajo porque es tedioso. Los dos intentamos hacer lo que podemos hacer y más (Benito, emprendedor en transición).

La experiencia de una emprendedora, con diversidad funcional física y muy dependiente, señala su dedicación completa al negocio desde su hogar con el uso de las TICs. Esta situación se presenta tanto en su primer negocio como en el segundo. De este último, apunta que disfruta de la situación de estar pendiente todo el día de sus clientes, condición que le genera enorme satisfacción. En su caso, el uso de tecnologías como el teléfono o el WhatsApp le permite estar a disposición de sus clientes. La particularidad de su situación de diversidad funcional física, y de las características de su negocio (tienda *on line*) hace que el uso de las TICs faciliten la puesta en práctica de las necesidades de su negocio y la gestión de proveedores y clientes. Al mismo tiempo, a través de las nuevas tecnologías pone en práctica sus competencias personales en el negocio con los clientes (Capítulo 6).

Sí, trabajaba más, porque si me llamaba una persona a las diez de la noche yo la atendía, o si me llamaba una persona en domingo yo la atendía... Que resulta que necesito una niñera para el niño, yo lo hacía, no tenía horario (Paloma, emprendedora consolidada).

Me encanta porque a partir de ahí he conocido a gente que tiene perros y es lo mismo que con el trabajo de la agencia de asistentes, no tengo horarios. Ayer por ejemplo me mandaron un mensaje a las 12 de la noche "mira, que resulta que mi perro tiene un problema de pelo, ¿qué le puedo poner?" y digo "mira, yo no sé, pero mañana le pregunto a mi amigo que es experto", que son peluqueros de mucha fama en España y ellos ya me asesoran. "Mira pues este producto, te lo mando". Y es eso, negociar siempre el precio, porque la gente online, como no te ven siempre desconfían... Yo por ejemplo soy una persona que me he dedicado exclusivamente a mi negocio. Y básicamente no sé, es eso. No tengo horarios... Me llaman a mi WhatsApp, con lo cual cualquier persona me puede llamar a cualquier hora... Y eso es, investigar, aprender... He aprendido un montón de cosas de perros que no sabía. Gracias a mi negocio un cliente me ha regalado otro perro por ser yo, un poco en agradecimiento a como soy yo con los animales, que soy como si fueran mis hijos (Paloma, emprendedora consolidada).

Los discursos de los tres emprendedores discrepan los unos de los otros, a la hora exponer su visión de la conciliación del trabajo, tiempo libre y/o familia. La situación particular de cada uno de los informantes, el tipo de negocio, la condición de dependencia, y el tipo de discapacidad sitúan las perspectivas en la gestión de los tiempos en el negocio. En el discurso del cuarto informante no se visualiza ninguna relación respecto a la gestión del tiempo libre y la conciliación de la familia.

5.2. VISIÓN CRÍTICA DE LA CONCILIACIÓN Y EL EMPRENDIMIENTO (E2)

Las opiniones sobre la conciliación en el emprendimiento se relacionan con las ventajas en la gestión del tiempo. La organización de tiempos, y la planificación en función de las necesidades y motivos personales proporciona equilibrios en la vida personal y laboral de los emprendedores/as. En este contexto, la flexibilidad horaria se presenta como un factor que facilita la libertad del emprendedor. Otros factores que facilitan la conciliación son: la distribución de tiempos a criterios del emprendedor/a, la adaptación de los horarios a la discapacidad permite afrontar las dificultades propias del colectivo. En muchas ocasiones, las dificultades de movilidad se ven facilitadas por la estrategia de poder flexibilizar horarios desde el emprendimiento. Las limitaciones que tienen las personas con discapacidad/diversidad funcional, hacen que presenten dificultades si tienen que ceñirse a horarios establecidos.

Me monto yo mi propio horario de trabajo. Ahora por ejemplo estoy contigo en vez de estar trabajando. He trabajado toda la mañana. La ventaja que tiene es que me monto el trabajo en función de mi nivel personal o de mi horario (Carlota, emprendedora consolidada).

Pero sí que a la hora de realizar los trabajos tienes la manera de distribuirlos o adaptarlos a tu condición de discapacidad (Guillermo, emprendedor consolidado).

Por otra parte, la situación familiar que tiene cada emprendedor/a se relaciona con la valoración personal que realizan del tiempo libre, no es lo mismo un emprendedor con hijos/as que sin hijos/as. También, las ventajas que otorga el emprendimiento compartido incrementan los beneficios de la conciliación familiar aumentando la eficacia de los beneficios. Además de la situación familiar se constata la existencia de otros proyectos personales que se pueden realizar desde la planificación y organización de tiempos. Todo ello, desde la enorme inversión de tiempo que se percibe entre los emprendedores/as para el trabajo autónomo.

Las ventajas es que si estás como en nuestro caso con otra persona, en una librería dos personas tienen más posibilidad de entrar y salir. Aunque tú tienes tu jornada laboral, la divides y no tienes que estar de 9 a 2 y de 5 a 8. Nosotros pues mira hay fines de semana que trabajamos, pues vamos a muchas ferias, y el resto las podemos pasar con mi hijo. Es una forma de fraccionar mi tiempo personal y mi tiempo de trabajo (Fernando, emprendedor consolidado).

Yo hablo personalmente, pero porque lo hago muy a gusto, igual también tengo la ventaja o desventaja de que yo no tengo familia, entonces no tengo a nadie que me esté esperando en casa, y me pueda decir “ estas son horas!...¿ y tus hijos? (Cándido, emprendedor en transición).

Es que te permite..., tienes que dedicarle muchas más horas al trabajo, yo hago muchas más horas en el fin de semana, y entre semana más horas que en una jornada normal. Sí que es verdad que si a mí me da una flexibilidad que me ayuda mucho para otro tipo de proyectos que tengo en mente. Proyectos de organización patrimonial por ejemplo, yo tengo en mente organizar, o sea hacer una serie de inversiones en paralelo al proyecto que estoy lanzando y hay veces que tengo que salir de la oficina a las doce de la mañana un martes. Ese tipo de flexibilidad para bien proyectos personales de tipo profesional, o bien proyectos profesionales de tipo crear tu propia unidad familiar, que todavía en ello no estoy, pero si estuviera, desde luego un trabajo por cuenta propia te lo hace mucho más fácil, aunque luego tengas que trabajar fines de semana. El hecho de tener que organizarte una agenda sin tener un horario condicionado, eso es una ventaja tremenda (Sandra, emprendedora en transición).

Los horarios para ser autónomo llegan a ser los mismos que lo de cualquier autónomo: muchas horas de trabajo y poco tiempo libre para uno mismo (Guillermo, emprendedor consolidado).

La única ventaja que tiene ser autónomo es esa. Por un lado es malo porque como trabajas para ti, trabajas todo el tiempo. Entonces tienes la capacidad, la autonomía, de poder decir pues a esta hora tengo que hacer esta vida familiar, tengo que llevar a mis hijos a tal sitio. O sea, no tener que rendir cuentas, tienes tu autonomía, tienes mayor autonomía y puedes optar a hacer cosas sin pedir permiso al jefe. Pero al final a la larga trabajas más que otros. La única desventaja que tiene es que trabajas más que otros. La única ventaja que tienes es que eres dueño de tu tiempo (Valentín, emprendedor en transición).

5.3. IMPLICACIONES DE LA CONCILIACIÓN EN EL EMPRENDIMIENTO (T1)

En opinión de la Técnica 1, la inversión de tiempos a la hora de gestionar una empresa es elevada y costosa, y al mismo tiempo se relaciona con los riesgos económicos. Estos se perciben como un

inconveniente en los inicios del trabajo como autónomo. Se realiza una comparativa con el trabajo por cuenta ajena donde no existe preocupación por los resultados de la empresa.

Otro inconveniente es que los riesgos dependen todos de ti, si la empresa te va bien perfecto, pero si no el que puede tener todas las consecuencias es la propia persona y que normalmente hay que estar encima de la empresa para que te funcione bien y entonces se reclama mucho horario que de otra manera tú haces la jornada de trabajo, te despreocupas y a final de mes tienes tu sueldo y ya está (Técnica 1).

5.4. LA ORGANIZACIÓN DE LA CONCILIACIÓN EN EL EMPRENDIMIENTO (E1)

Se realiza un análisis descriptivo de frecuencias y porcentajes en los ítems que hacen referencia a determinados aspectos de la conciliación: el tiempo libre, las horas de cuidado a familiares y las horas de trabajo doméstico (Cuestionario CGCE). Los resultados se presentan en las **Tablas 7.26, 7.27 y 7.28**:

Tabla 7.26

Actividades de tiempo libre en los emprendedores/as (ítem 20)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Nunca, el trabajo me absorbe todo mi tiempo	13	16,0	16,7	16,7
	2 De forma ocasional	41	50,6	52,6	69,2
	3 Habitualmente	24	29,6	30,8	100,0
	Total	78	96,3	100,0	
Perdidos	Sistema	3	3,7		
Total		81	100,0		

Fuente: Elaboración propia extraída de los datos del SPSS

Respecto a la realización de actividades de tiempo libre los resultados señalaron el 16.0% para los emprendedores/as que nunca realizan actividades; el 50.6% para los que lo realizan en ocasiones; y 29.6% para los que lo hacen habitualmente. Los resultados indican que la realización de actividades de tiempo libre de forma ocasional es un factor facilitador y/o punto fuerte del emprendimiento.

Se presentan en la **Tabla 7.27** los resultados respecto a las cargas familiares de los emprendedores/as:

Tabla 7.27

Tiempo de cuidado a hijos y familiares dependientes (ítem 21)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguna	11	13,6	14,1	14,1
	Hasta 1 hora	6	7,4	7,7	21,8
	2 horas	13	16,0	16,7	38,5
	3 horas	10	12,3	12,8	51,3
	4 o más horas	13	16,0	16,7	67,9
	No procede	25	30,9	32,1	100,0
	Total	78	96,3	100,0	
Perdidos	Sistema	3	3,7		
Total		81	100,0		

Fuente: Elaboración propia extraída de los datos del SPSS

Los resultados respecto al cuidado a hijos y familiares señalan en función del tiempo estos indicadores: dos horas al día 16.0%; 3 horas al día 12.3%; y 4 o más horas al día, 16.0%. Se evidencia un porcentaje del

30.9% que contestan no procede, y puede interpretarse por el hecho de que no tengan familiares a su cargo.

Tabla 7.28

Tiempo de trabajo doméstico en horas (ítem 22)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno	7	8,6	9,0	9,0
	Hasta 1 hora	30	37,0	38,5	47,4
	2 horas	20	24,7	25,6	73,1
	3 horas	12	14,8	15,4	88,5
	4 o más horas	5	6,2	6,4	94,9
	No procede	4	4,9	5,1	100,0
	Total	78	96,3	100,0	
Perdidos	Sistema	3	3,7		
Total		81	100,0		

Fuente: Elaboración propia extraída de los datos del SPSS

Las mayores frecuencias y porcentajes se sitúan en el 37.0% para los informantes que señalan 1 hora de trabajo doméstico. Le siguen los que dedican dos horas con el 24.7%. Resulta a estudiar el 8.6% que no dedica ningún tiempo al trabajo doméstico.

Se realiza un análisis más profundo para valorar la influencia de la escala de conciliación (ítem 23) con la variable sexo, tomando la primera como variable dependiente y la segunda como variable independiente. Se presentan los resultados descriptivos en la **Tabla 7.29** e inferenciales en la **Tabla 7.30**, a través de la prueba T de Student y prueba U de Mann Whitney atendiendo a la homogeneidad de las varianzas:

Tabla 7.29

Descriptivos: La conciliación y el sexo

Códigos/Ítems		N	Media	Desviación estándar
23_Concilia 1. Llego a casa demasiado cansado/a para hacer algunas cosas que me gustaría hacer	Mujer	34	3,68	1,753
	Hombre	44	3,59	1,589
	Total	78	3,63	1,652
23_Concilia 2. El exceso de trabajo me aparta de mis intereses personales	Mujer	34	3,15	1,778
	Hombre	44	3,11	1,558
	Total	78	3,13	1,646
23_Concilia 3. A mi familia no le gusta que esté frecuentemente preocupado	Mujer	34	3,44	1,941
	Hombre	44	3,39	1,715
	Total	78	3,41	1,805
23_Concilia 4. A menudo estoy demasiado cansado/a en el trabajo debido a las cosas que debo hacer en casa	Mujer	34	2,50	1,354
	Hombre	44	2,23	1,523
	Total	78	2,35	1,449
23_Concilia 5. Las demandas de mi vida personal ocupan un tiempo que me gustaría dedicar al trabajo	Mujer	34	2,35	1,454
	Hombre	44	2,16	1,462
	Total	78	2,24	1,452
23_Concilia 6. A mis socios no les gusta que está frecuentemente preocupado con mi vida personal cuando estoy cansado en el trabajo	Mujer	34	2,21	1,719
	Hombre	44	1,66	1,275
	Total	78	1,90	1,500
23_Concilia 7. Tengo la sensación de no atender suficientemente a mi familia por culpa de mi excesivo trabajo	Mujer	34	2,71	1,605
	Hombre	44	2,86	1,651
	Total	78	2,79	1,623

Fuente: Elaboración propia extraída de los datos del SPSS

Los resultados indican medias más elevadas en las mujeres en todos los ítems, excepto en el número 7 que obtiene valores más elevados en los hombres, ítem en que se ha formulado la conciliación en sentido contrario a los anteriores.

Tabla 7.30

Escala de conciliación: contraste de medias según sexo

ÍTEMS	Prueba de contraste	Diferencia de medidas
23_Concilia 1. Llego a casa demasiado cansado/a para hacer algunas cosas que me gustaría hacer	T de Student $p=0.822$ N.S	0.86
23_Concilia 2. El exceso de trabajo me aparta de mis intereses personales	T de Student $p=0.930$ N.S	0.033
23_Concilia 3. A mi familia no le gusta que esté frecuentemente preocupado	T de Student $p=0.895$ N.S	0.055
*23_Concilia 4. A menudo estoy demasiado cansado/a en el trabajo debido a las cosas que debo hacer en casa	T de Student $p=0.413$ N.S	0.273
23_Concilia 5. Las demandas de mi vida personal ocupan un tiempo que me gustaría dedicar al trabajo	T de Student $p=0.562$ N.S	0.194
23_Concilia 6. A mis socios no les gusta que está frecuentemente preocupado con mi vida personal cuando estoy cansado en el trabajo	U de Mann-Whitney $p=0.141$ N.S	0.547
23_Concilia 7. Tengo la sensación de no atender suficientemente a mi familia por culpa de mi excesivo trabajo	T de Student $p=0.673$ N.S	-0.158

Fuente: Elaboración propia extraída de los datos del SPSS

Los resultados indican la aceptación de la H_0 para toda la escala, excepto para el ítem 6 (A mis socios no les gusta que está frecuentemente preocupado con mi vida personal cuando estoy cansado en el trabajo), que se toma con cautela por no cumplir el criterio de homogeneidad de varianzas, a un nivel de significación del 5%. Ante estos resultados se infiere que la conciliación se presenta por igual en los dos sexos entre los emprendedores/as que han participado en el estudio.

6. NECESIDADES DE ORIENTACIÓN, ASESORAMIENTO Y FORMACIÓN DE LOS EMPRENDEDORES/AS

Los siguientes epígrafes describe el panorama de las necesidades de orientación, asesoramiento y formación desde perspectivas cualitativas, a través de las entrevistas semiestructuradas a emprendedores/as y a técnicos/a de servicios de orientación (E2 y T1). Ambos enfoques responden a perspectivas desde posicionamientos distintos que configuran el conjunto de las necesidades de los emprendedores/as. Se complementa con los resultados de la muestra cuantitativa recogida con el Cuestionario en la cual se analizan estas dimensiones (E1).

6.1. LA PERSPECTIVA DE LOS EMPRENDEDORES/AS (E2)

Las entrevistas semiestructuradas a la muestra E2 visualizan las experiencias de orientación, asesoramiento y formación que han recibido los emprendedores/as y al mismo tiempo, señalan las propias necesidades del colectivo ante el proyecto emprendedor en todo su proceso.

6.1.1. ASESORAMIENTO Y ORIENTACIÓN: UN TÁNDEM

Las necesidades de asesoramiento y orientación se perciben como un tándem, siendo las bases de la elaboración del plan de empresa. Los requisitos de conocimientos que se consideran necesarios son: la gestión del negocio y la normativa aplicable al emprendimiento, y se sitúa en el mismo nivel a las personas con y sin discapacidad, otorgando un papel relevante a la gestión económica. También resulta significativo el proceso de acompañamiento en aspectos como: obligaciones, viabilidad, rentabilidad a corto, medio y largo plazo, además de toda la burocracia asociada al proceso de montar un negocio. También la idea de mentorización se presenta en el discurso, como una iniciativa a incluir en el proceso de formación desde las necesidades de los emprendedores.

Investigadora: *¿Consideras que has encontrado las mismas barreras que las personas sin discapacidad?*

Guillermo, emprendedor consolidado: *Yo creo que a la hora de emprender todo el mundo depende más o menos de su situación económica, pero prácticamente son las mismas: bajos recursos económicos y algún que otro pero no mucho más. Algún que otro quiero decir: el desconocimiento de preparar un plan económico, alguna legislación que uno tiene que estudiar porque no conoce, en su vida normal no se ha dedicado a estudiarlo ni a mirarlo, entonces uno se tiene que informar de todo eso.*

Investigadora: *Estábamos hablando de la ayuda recibida. Tú has señalado que solicitaste ayuda en el plan económico empresa porque era complicado.*

Guillermo, emprendedor consolidado: *Sobre todo en el plan de empresa, porque ni conocemos, ni sabemos muchas de las cosas, ni como realizarlo, ni que leyes ni obligaciones. Todo eso uno lo tiene que aprender, como eso es algo nuevo porque cuando uno trabaja por cuenta ajena, no tiene la obligación de hacerlo, pues eso lo dejamos de lado.*

Guillermo, emprendedor consolidado: *Yo,... lo más problemático para mí era realizar un plan de viabilidad y sobre todo un plan de viabilidad económica. Desde un año se puede realizar, pero a tres años como se exigía en su momento, y creo que a cuatro o a cinco que ya se pide es complicado. Es complicado porque ya no sólo son compras sino hay que ver la rentabilidad,... amortizaciones de los ingresos...*

Guillermo, emprendedor consolidado: *Yo echo en falta del asesoramiento que se la da a mucha gente a la hora de emprender es insuficiente. Es insuficiente porque se recalca mucho el tema de elaborar un plan, en que se busque un local, pero se recalca poco todas las obligaciones que tiene uno después de emprender. Porque no solo, tú emprendes, con pagar tu cuota tu cuota de autónomo ya eres emprendedor. Yo pienso que se debería insertar un poco más el conocimiento de que creas algo a largo plazo, de la viabilidad del negocio. No de montar un negocio y decir ya gano dinero, es montar algo y a largo plazo que tú sepas que tienes una obligación durante los próximos 25 años. Hay que enseñar a ser empresarios a la gente emprendedora, no hay que emprender por emprender. Yo pienso que se incentiva mucho a emprender, se les da un a pequeña ayuda, pero a partir de ahí "si te he visto no me acuerdo". Esa segunda fase de acompañamiento sería la más importante a la hora de seguir el emprendimiento.*

Valentín, emprendedor en transición: *No, yo lo que sí que he intentado siempre, porque me he encontrado con mucha gente. Es decir, he tratado con mucha gente, siempre ves emprendedores, y ves gente de la que tienes que aprender. Cuando visitas proveedores, las mismas visitas, las mismas,... te das cuenta que este*

es "un monstruo", "¿Como trabaja este!". Yo no lo he hecho nunca pero sí que siempre he pensado cuando he encontrado a alguien que me gustaba como trabajaba, seguirle, proponerle estar con él las 24/48 horas y coger, absorber todo lo que él sabe.

Se constata la necesidad de asesoramiento en ayudas técnicas para las personas con discapacidad, las cuales deberían servir en el desempeño de un puesto de trabajo. Estas permitirían igualar las condiciones de los trabajadores, y mostrarían la transparencia de las competencias y capacidades en el ejercicio de una profesión. Se percibe la igualdad de competencias entre los emprendedores/as con y sin discapacidad, la cual se encuentra mediada por el ajuste que requieren las necesidades del grupo.

Investigadora: El desempeño de tus tareas como Carlota, ¿cómo ejerces tu trabajo como Carlota, desde tus ayudas técnicas, porque te han cambiado mucho las condiciones...

Carlota, emprendedora consolidada: Si hay alguien exterior, que esa función de desempeño te la va a facilitar..., no tiene por qué ser un discapacitado menos competente. Ya sabes que en el desempeño te buscas. Si te buscas a alguien de fuera que te ayude o te aconseje a encontrar las ayudas técnicas alrededor de tu trabajo, a ver lo que necesitas para trabajar. Un desempeño que pueda venir desde fuera, que te lo den hecho a tenértelo que buscar tú.

6.1.2. NECESIDADES DE FORMACIÓN: BARRERAS Y ESTRATEGIAS

Las necesidades de formación del trabajador autónomo requieren inversiones económicas personales elevadas. Existe una necesidad de actualización constante en el conocimiento de normativas y gestión económica y financiera entre los emprendedores/as. Se observa interés por la optimización de los proyectos emprendedores en la práctica diaria, con objeto de mejorar la competencia en el mercado laboral y adaptar el negocio a sus necesidades. El interés por el modelo de aprendizaje a lo largo de la vida se manifiesta en el discurso de los informantes. Ante esta situación, se evidencian las dificultades en la gestión de los tiempos de formación y la situación de emprender, en estas situaciones la orientación hacia objetivos concretos facilitaría el enfoque de la formación necesaria. Se distingue entre la formación y la competencia para emprender, ambas se consideran necesarias para la tarea de emprender.

Fernando, emprendedor consolidado: Si de hecho aunque yo me sé buscar la vida si quiero aprender algo, faltaría más formación para el trabajador autónomo de forma más económica. En los cursos me pegan unos "sablazos" que yo no me lo puedo permitir. Si es cierto que para las empresas se facilita mucho, para los autónomos no, yo no lo veo.

Investigadora: Una cosa es la decisión, pero lo que es la competencia, ¿hace falta alguna formación?

Guillermo, emprendedor consolidado: Claro que hace falta formación. Pues como te decía antes, uno puede estar preparado para ejercer una profesión pero ser emprendedor implica muchas otras cosas alrededor: el IVA, la contabilidad, gestión de compras y ventas, ya no dónde has conseguido el cliente, sino como conseguir que los gastos y la rentabilidad de un negocio vaya adelante.

Guillermo, emprendedor consolidado: *Tienes unas obligaciones alrededor que son las que te hacen estudiar y estar al día, porque salen leyes nuevas, cosas nuevas... que si ahora quiero una web, que si ahora quiero esto. Entonces uno siempre está buscando y estudiando para adaptar a su negocio lo que necesita.*

Guillermo, emprendedor consolidado: *Siempre hay cosas nuevas que aprender, nunca sabes que es lo que te va a llamar la atención: igual realizar páginas a Web porque a lo mejor va un poco relacionado con tu trabajo, más que nada para ser un poco más autónomo, para no depender de otras empresas, para saber que pedirles a las otras empresas. Tú puedes ir a cualquier empresa a pedirles algo, pero si tú lo conoces desde la base, sabes cuánto cuesta, puedes valorar el trabajo que están haciendo por ti, les puedes exigir. Si no lo conoces es más difícil. Vas buscando un poco más o menos, cosas que te interesen a ti y con tu profesión y tu trabajo.*

Investigadora: *Y, ¿algo que eches de menos en cuanto a la formación para emprender?*

Sandra, emprendedora en transición: *Bueno pues quizás hay que estar continuamente formándote, y estando como muy al día. Cuando estás formando la empresa, no tienes tiempo para investigar y continuar formándote. En ese sentido sí que veo que un poco de orientación, cómo que te den parte del trabajo hecho en cuanto a formación, "léete tal libro", o recomendaciones o cosas. Algo así te puede ayudar, porque si estás centrada en el negocio no puedes estar... Es muy difícil compaginar los inicios de una actividad empresarial con lo que es la formación continua.*

La tarea investigadora y autodidacta, como otra fuente de formación y enriquecimiento personal, forma parte del aprendizaje a lo largo de la vida, en el discurso de los informantes. La formación a través de asociaciones y entidades se complementa con la adquirida a través de las distintas herramientas que ofrece internet

Investigadora: *Hemos comentado antes, ¿consideraste antes otras fuentes de información o asesoramiento*
Fernando, emprendedor consolidado: *Yo la verdad es que controlo muchas fuentes de internet. Así que investigué.*

Investigadora: *Y, ¿otras fuentes de información que hayas considerado o que hayas acudido, como el análisis de mercado...?*

Sandra, emprendedora en transición: *Eso mucho a través de internet, trabajo, o de investigación. Internet y trabajo de investigación.*

Investigadora: *¿Consideraste en esos momentos, otro tipo de fuentes de información o asesoramiento para buscar respuesta a lo que necesitabas?*

Guillermo, emprendedor consolidado: *Pues sí. Aparte de buscar información en Cámara de Comercio, en cualquier sitio donde hubiese información sobre lo que me pudiese interesar, uno se fue informando y al final decidí que fuesen ellos los que me asesoraran. No hubo ningún problema, sí que es verdad que hay un abanico de posibilidades donde me podía dirigir: a ventanilla única, la Cámara de comercio, varias entidades públicas... para ver cuáles eran las condiciones en que me tenía que desenvolver para montar mi empresa. Yo siempre había trabajado para empresas ajenas, y no conocía mucha cosa...*

Investigadora: *Entonces, en la entidad que fuiste recibiste lo que necesitabas.*

La experiencia de formación en emprendimiento se percibe como positiva, no obstante la principal carencia se sitúa en la necesidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos. Esta percepción sugiere la necesidad de una planificación de la formación, puesta en práctica, evaluación de la misma, así como el seguimiento y análisis de propuestas de mejora. La implantación del proceso de formación requeriría el desglose de tareas y el seguimiento de las primeras fases de puesta en práctica.

Valentín, emprendedor en transición: *Porque todo el mundo sabe lo que se tiene que hacer, lo que pasa es que no lo haces, pero los 3 o 4 cursos que he hecho era lo que necesitaba yo para emprender, lo que pasa es que luego todo no lo ponemos en práctica.*

Investigadora: *No lo ponemos en práctica, nos pasa a todos muchas veces en el trabajo. Vale.*

Guillermo, consolidado: *Sí, sí.*

6.1.3. NECESIDADES ESPECÍFICAS HACIA EL COLECTIVO

La situación específica de proyectos emprendedores en las personas con discapacidad requiere de un análisis profundo de la realidad del colectivo. La creación de un centro especial de empleo, dirigido e integrado por personas con discapacidad, genera necesidades de formación en psicología para aproximarse a la situación de las personas con discapacidad y así conocerlas mejor.

Investigadora: *Entonces crees que la formación que tenías era suficiente para emprender...¿no tuviste que estudiar nada?*

Cándido, emprendedor en transición: *Hombre claro, yo sí. Por ejemplo, por mucho que hayas estudiado una carrera lo que haces respecto al tema de la discapacidad o te metes en ese mundo o no lo conoces. Yo tuve que mirarme muchas cosas.*

Investigadora: *¿En qué te gustaría formarte? ¿En algo especial?*

Cándido, emprendedor en transición: *¿Ahora mismo?*

Investigadora: *Sí.*

Cándido, emprendedor en transición: *Pues me gustaría pues tener más conocimientos de psicología porque estamos haciendo trabajo de psicólogo mucho. Aunque puedas hacer lo que quieras, al igual esas nociones te pueden ayudar más. Digo yo. Tener esa base puede que...*

6.2. LA PERSPECTIVA DE LOS/LAS PROFESIONALES DE LA ORIENTACIÓN (T1)

La experiencia práctica y el enfoque de los técnicos/as de orientación, muestra su visión sobre las necesidades del colectivo a través de las entrevistas semiestructuradas, a los técnicos/as de servicios de orientación. Se presenta, por una parte las necesidades de orientación y asesoramiento, y por otra las necesidades de formación a través de sus palabras

6.2.1. NECESIDADES DE ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO

Se observa una mayor necesidad de orientación respecto a la financiación de los proyectos emprendedores. En este sentido, la planificación económica del emprendimiento y el análisis de riesgos y dificultades se evidenciaron como necesidades principales y barreras de los emprendedores/as. La inclusión de esta dimensión en el proceso de orientación resulta esencial antes de tomar la decisión de emprender.

Investigadora: Y, ... ¿Qué crees que es lo que más les preocupa a las personas con discapacidad que van a emprender? ¿Dónde creen que van a encontrar muchas dificultades?

Técnica 2: En general la financiación. Y muchas veces no siempre son conscientes, pero yo creo que es muy importante para ellos desde el principio la orientación,

Técnica 2: No hay que lanzarse, o como no tengo nada voy adelante "pase lo que pase". Nosotros siempre les decimos que hay que hacer un estudio previo y hay que hacer una anticipación de todo de posibles compensaciones y de posibles riesgos y dificultades que puedan surgir, porque también la preparación de todo eso es importante y te puede en un momento dado facilitar el desarrollo de la actividad.

Las demandas de orientación entre los usuarios de las entidades específicas se sitúan en la solicitud de información general, y surgen desde el planteamiento del emprendimiento como una salida laboral. Estos resultados sugieren la necesidad de cuidar la primera información a los usuarios para no crear falsas expectativas, y objetivar todas las tareas que implica el emprendimiento. Los primeros análisis de la realidad de los futuros emprendedores requieren de una información detallada y clara de todas las tareas, actividades, riesgos que implica montar un negocio.

Investigadora: ¿Cuáles crees que son las necesidades más importantes de las personas con discapacidad que quieren emprender: información, orientación, asesoramiento...?

Técnica 2: Las tres. Bueno si me dices ya que quieren emprender es porque ya tienen la idea definida. Yo hasta por teléfono y tal he hablado con y me dicen "yo no encuentro trabajo, estoy desesperado y me planteo que lo que tengo que hacer es dame da alta en autónomos y llevar mi propia actividad". Y te preguntan: "¿Qué hago?" Y le doy información de todo lo que implica esa salida, y también es importante distinguir en todo lo que implica el llevar una tarea como autónomo. Hablamos de emprendimiento y autoempleo pero son dos cosas diferentes.

En los servicios generales de orientación al emprendimiento se observan necesidades de orientación respecto a la viabilidad del negocio y el proceso de financiación. También se perciben necesidades de formación en competencias y habilidades emprendedoras, unidas a la formación empresarial. No obstante, la perspectiva técnica señala la vinculación entre las necesidades de orientación y los perfiles de los usuarios como: tipo de discapacidad, punto de partida, y trayectoria profesional, y el enfoque profesional de la orientación hacia estas necesidades.

Investigadora: Y, ... ¿qué crees que les preocupa a esas personas con discapacidad o diversidad que van a emprender? ¿Dónde crees que van a encontrar más dificultades?

Técnica 3: *Supongo que en gran parte, como todo emprendedor, les preocupará que les vaya bien, que su idea de negocio realmente pueda llegar a ser viable, porque me imagino que es un plus añadido. “Encima que tengo discapacidad, cuesta encontrar trabajo por cuenta ajena y encima me monto mi negocio y no me va bien”, pues es un problema más que tengo entorno a mi situación.*

Técnica 3: *Por un lado el tema de la viabilidad y por otro el tema de la financiación. Es donde más escollos encuentran los emprendedores.*

Investigadora: *Y, ¿cuáles crees que son las necesidades más importantes de las personas con discapacidad que quieren emprender: información, formación, asesoramiento...?*

Técnica 3: *Las tres. Las personas que van a emprender necesitan las tres. Yo creo que necesitan también mucha parte de capacitación en habilidades y competencias emprendedoras y mucha formación en competencia empresarial.*

Muchas veces es un tema que desconocen y piensan que van a derivarlo a los asesores, pero necesitas tener esa formación en gestión empresarial para poder llevar tu propia empresa. No puedes derivarlo todo en un profesional, eres tú el que tiene que tomar las decisiones y te tienes que preparar.

Técnica 1: *Normalmente el tipo de asesoramiento que van buscando, es el tipo económico que ese lo busca todo el mundo y luego que les ayuden a elegir el tipo de persona jurídica que mejor les vendría a la hora de constituirse como una empresa. O sea tener claro cuál es el proceso de constitución de la propia empresa. Normalmente cuando viene alguien así en principio ya tiene más o menos claro hacia dónde se va a dirigir. Entonces el sector o la propia empresa ya saben hacia donde van a dirigirse.*

Investigadora: *Y esta pregunta sí que me la puedes contestar, ¿cuáles son las necesidades más importantes que busca la persona con discapacidad que quiera emprender, información, orientación...? ¿Qué es lo que más busca?*

Técnica 1: *Pues depende mucho del perfil de persona con discapacidad que venga. Porque te puede venir una persona con discapacidad pero que continuamente está trabajando, que ha terminado una carrera universitaria, que no ha trabajado nunca o que nunca ha buscado trabajo, o que le acaban de reconocer la discapacidad. Depende del motivo o depende de sus circunstancias te van a pedir una cosa u otra. La inmensa mayoría en un principio la orientación es la general y luego ya te centras más en los centros especiales de empleo, en las ofertas que salen para personas con discapacidad, o como poder buscar ofertas que se engloban a lo que ellos están buscando.*

6.2.2. NECESIDADES DE FORMACIÓN

La orientación a la formación se realiza desde el análisis de preferencias e intereses y la experiencia laboral. En este sentido, el análisis de la trayectoria profesional y la exploración de intereses y preferencias son el punto de partida de la orientación para la formación, así como el trabajo de autoconocimiento sobre las necesidades de formación.

Investigadora: *Y aquí, ¿hacéis orientación a todo tipo de personas con discapacidad, por el hecho de tener algún tipo de discapacidad, encauzáis hacia algún terreno, formación o actividad?*

Técnica 2: *En principio no. Es ver cuáles son las actividades que le gustan, vamos a valorar opciones, si no han trabajado nunca y luego ver también formación ocupacional. Esta les da otro tipo de punto de vista y pueden tener su autoaprendizaje.*

Técnica 2: *Y muchas veces no siempre son conscientes, pero yo creo que es muy importante para ellos desde el principio la orientación, la formación que pueden necesitan, que pueden optar a cursos adecuados a las necesidades que tienen en ese momento.*

La implantación de formación en competencia digital se constata como una necesidad desde los servicios de orientación para las personas con discapacidad y los específicos del emprendimiento. Se considera primordial a la hora de realizar actividades asociadas al emprendimiento, y a la hora de buscar empleo. La percepción de los técnicos/as indica deficiencias de formación en TICS entre los demandantes de orientación al emprendimiento, desde la experiencia de dos entidades distintas de orientación.

Técnica 2: *A nivel de formación, nosotros llevamos ya tres o cuatro años impartiendo talleres de alfabetización digital. Nos saben manejar un ordenador. De hecho tenemos la bolsa de empleo en un portal web donde pueden acceder e inscribirse y darse de alta, pero muchas veces ese paso lo pueden hacer, con lo cual tenemos que citarlos desde aquí y ayudarlos a hacerlo. Desde ese punto de vista las oportunidades se están cerrando.*

Técnica 2: *¿Requieren formación en tecnologías la mayoría? ¿De qué tipo, uso de redes sociales, software, office...?*

Técnica 2: *Nosotros por ejemplo hasta hace poco, para enviar un proyecto de plan de empresa que está en formato Excel. Entonces ellos deben cumplimentar las casillas, debe de hacer un estudio, de hecho hay muchos factores que a ellos se le escapan, incluso a mí. Entonces si no manejas Excel ya tenemos aquí la primera dificultad. Nosotros impartimos formación para paliar esas dificultades pero claro si no saben hacer un plan de empresa es complicado. Las ayudas de Fundación ONCE se publican todos los años en nuestra página web, están ahí colgadas, pero si no conocen internet aunque me llamen y yo les diga te voy a enviar el enlace... cómo no saben manejarse... Es verdad que tenemos el formato papel se les puede enviar por fax o dar una fotocopia. También es cierto que cada vez se utilizan más los teléfonos móviles y en un momento dado ayudan. No obstante, hoy en día está más extendido y vamos por ahí paliando las dificultades.*

Investigadora: *Recogiendo un poco esa idea, ¿requieren mucha formación en TICS las personas con discapacidad que quieren emprender, que han venido aquí? ¿Requieren formación?*

Técnica 3: *¿Quieres decir que si las personas que han venido tenían esa deficiencia?*

Investigadora: *Sí.*

Técnica 3: *Un poquito variado. Yo sí que me doy cuenta, de que a pesar de que estamos en un mundo digitalizado, sobre todo las personas más mayores están con muchas deficiencias en temas de TICS. De hecho estamos trabajando bastante ese tema para acercar a... para que los ciudadanos adquieran esas competencias digitales. Sobre todo aquellas personas que siempre han trabajado en un trabajo que no requerían esas TICS, ahora cuando terminan de trabajar y están buscando trabajo en todos los sitios le exigen que tenga competencias digitales.*

Técnica 3: *Entonces a partir de personas que tengan 50 años, sí que veo que tengan esa deficiencia.*

Ante estas necesidades, las ventajas que ofrece la formación *on line* a los emprendedores con discapacidad resultan significativas desde el apoyo que generan las nuevas tecnologías, las cuales actúan como facilitador en la tarea formativa. Estas permiten salvar los obstáculos y barreras del grupo y optimizarían la accesibilidad del grupo a la formación.

Técnica 1: Sí que es verdad que hoy en día hay muchos más temas de formación on line, hay mucha "teleformación", mixtos, entonces en ese sentido tienen más inconvenientes que otras personas. Hay algunas personas con algún tipo de discapacidad que lo tienen bastante complicado el poder acceder a la formación.

Técnica 1: Claro es que estamos hablando de personas que a lo mejor lo único que necesitan es un carnet de manipulador de alimentos y a lo mejor eso lo haces en una mañana, cuatro horas o que le decimos que a través del CDT lo puedes conseguir on line, o podemos estar hablando de un grado medio o de estudios universitarios. Por eso depende de la formación que esa persona necesite pues se va a tener que desplazar durante más o menos tiempo a una distancia u otra. Entonces depende de lo que estén demandando.

En la visión de la técnica de orientación de entidades específicas del emprendimiento resulta significativa la necesidad de formación en competencias y habilidades personales, aunque no se especifican ni se concretan en el discurso, junto a la formación empresarial, y las competencias emprendedoras. También, desde esta perspectiva, se observa la carencia de iniciativa empresarial entre los emprendedores/as.

Técnica 3: Yo por ejemplo en todos los emprendedores con discapacidad o sin discapacidad, trato de orientarles hacia que no lo vean solo como una salida profesional sino prepárate para ello. Prepárate no sólo en formación empresarial, prepárate en lo que son tus capacidades o habilidades.

Técnica 3:... necesitas tener esa formación en gestión empresarial para poder llevar tu propia empresa. No puedes derivarlo todo en un profesional, eres tú el que tiene que tomar las decisiones y te tienes que preparar.

Técnica 3: Luego el tema de la capacitación en competencias emprendedoras, también es un tema que hacer mucha falta. Porque la gente, ... muchas veces te das cuenta que quieren poner en marcha ese negocio y te das cuenta que les falta esa iniciativa empresarial, esas capacidades que tiene el perfil del emprendedor. Eso son cosas que se tienen que adquirir, un emprendedor no nace, se hace.

Otros aspectos que se consideran ~~en~~ primordiales a la hora de emprender son ~~fuera~~ el estudio del modelo de negocio y de todas las gestiones que lleva implícitas como: trámites, aspectos jurídicos y legales y gestión empresarial.

Investigadora: Y, como técnico profesional, ¿a qué aspectos de la orientación al emprendimiento en una persona con discapacidad le otorgarías más importancia?

Técnica 3: ..., pero por supuesto es importantísimo trabajar todo el aspecto de poner el marcha el negocio, los trámites, y antes de los trámites, el tema del modelo de negocio. Diseñame tu modelo de negocio, hazte un plan de empresa, estudia la viabilidad y luego ya todos los aspectos de trámites, formas jurídicas, obligaciones fiscales, gestión empresarial... Es que lo tienes que tratar todo es preciso.

El papel que se otorga a la formación en el emprendimiento se justifica en las opiniones de los discursos de los técnicos de orientación, como aspecto esencial vinculado al éxito de los emprendedores/as. Además

se consideran los mismos aspectos formativos a trabajar en los emprendedores con y sin discapacidad. En la práctica orientadora de estos servicios se parte del análisis de los perfiles de los emprendedores, y se realiza la derivación a otros servicios y/o entidades de formación cuando se considera ~~ba~~ necesario, atendiendo a las demandas y la accesibilidad a la formación.

Investigadora: *Y, ¿consideras que la formación del emprendedor con discapacidad o diversidad funcional está relacionada con el éxito?*

Técnica 3: *Totalmente, no del emprendedor con discapacidad, del emprendedor me parece importantísimo estar formado para poder emprender.*

Técnica 1: *¿Consideras que hay que trabajar los mismos aspectos formativos desde tu punto de vista?*

Técnica 1: *Desde mi punto de vista sí. Una persona minusválida es válida.*

Investigadora: *Y desde aquí desde el Servicio Valenciano de empleo, ¿Se encauza a una determinada formación a las personas con o sin discapacidad?*

Técnica 1: *Sí que intentamos saber esos perfiles la formación que se requiere para ejercer determinados puestos de trabajo y si esa persona lo tiene o no lo tiene. Y si no lo tiene que posibilidades tiene, qué vías de acceso tienes hacia ese tipo de formación. La derivamos.*

6.3. DESCRIPCIÓN CUANTITATIVA DE NECESIDADES DE ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN EN LOS EMPRENDEDORES/AS (E1)

La muestra cuantitativa obtenida a través del Cuestionario (E1) permite realizar una aproximación a las necesidades de orientación y formación de los emprendedores/as, y su relación con otras variables que resultan relevantes para el estudio. Por una parte se analizan las variables perfil, sexo y nivel de formación, a través de estudios descriptivos e inferenciales, y por otra parte, la intención y características de la formación desde una aproximación cuantitativa y cualitativa.

6.3.1. NECESIDADES DE ORIENTACIÓN DE LOS EMPRENDEDORES/AS

Se realizan análisis para valorar las necesidades de orientación de los emprendedores/as, con los datos obtenidos de la escala del ítem 41 del Cuestionario, y se analiza su relación con las variables perfil, sexo y nivel de formación. En las **Tablas 7.31, 7.32, 7.33 y 7.34** se muestran los resultados de los análisis descriptivos e inferenciales:

Tabla 7.31*Descriptivos: necesidades de orientación y perfil de emprendedores/as*

		N	Media	Desviación estándar
41_Neces 1. Orientación para vincular de forma coherente el proyecto empresarial, el proyecto vital y los valores personales	1 Cons.	30	4,23	1,382
	2 Trans.	33	4,18	1,489
	Total	63	4,21	1,427
41_Neces 2. Orientación para conciliar mejor la vida profesional y personal	1 Cons.	30	4,17	1,599
	2 Trans.	33	3,64	1,319
	Total	63	3,89	1,471
41_Neces 3. Orientación para identificar las necesidades formativas y desarrollar competencias personales y emprendedoras	1 Cons.	30	4,77	1,165
	2 Trans.	33	4,00	1,500
	Total	63	4,37	1,395
41_Neces 4. Asesoramiento para valorar la idea de negocio y elaborar el plan o proyecto empresarial	1 Cons.	30	4,50	1,480
	2 Trans.	33	4,55	1,348
	Total	63	4,52	1,401
41_Neces 5. Asesoramiento, seguimiento y ayuda en la elaboración del plan de viabilidad	1 Cons.	30	4,40	1,632
	2 Trans.	33	4,58	1,370
	Total	63	4,49	1,491
41_Neces 6. Apoyo para obtener financiación o para encontrar inversores y promotores, y así poder desarrollar/ampliar la idea de negocio	1 Cons.	30	4,27	1,530
	2 Trans.	33	4,67	1,429
	Total	63	4,48	1,480
41_Neces 7. Asesoramiento y apoyo en la consolidación y mantenimiento de la actividad	1 Cons.	30	4,57	1,331
	2 Trans.	33	4,79	1,023
	Total	63	4,68	1,175

Fuente: Elaboración propia extraída de los datos del SPSS

Los resultados señalan las puntuaciones medias más altas entre los emprendedores/as consolidados en:

- “Orientación para vincular de forma coherente el proyecto empresarial, el proyecto vital y los valores personales”, Media = 4.23 (ítem 41.1)
- “Orientación para conciliar mejor la vida profesional y personal”, Media=4.17 (ítem 41.2)
- “Orientación para identificar las necesidades formativas y desarrollar competencias profesionales y emprendedoras”, Media= 4,77 (ítem 41.3)

En los emprendedores en transición, las puntuaciones medias más elevadas se obtuvieron en:

- “Asesoramiento para valorar la idea de negocio y elaborar el plan o proyecto empresarial”, Media= 4.55 (ítem 41.5.)
- “Asesoramiento, seguimiento y ayuda en la elaboración del plan de viabilidad”, Media=4,58 (ítem 41.5)
- Apoyo para obtener la financiación o para encontrar inversores y promotores, y así poder desarrollar/ampliar la idea de negocio, Media= 4,67 (ítem 41.6)
- Asesoramiento y apoyo en la consolidación y mantenimiento de la actividad, Media= 4,79 (ítem 41.7)

Tabla 7.32*Descriptivos: Necesidades de orientación entre los dos sexos*

		N	Media	Desviación estándar
41_Neces_1. Orientación para vincular de forma coherente el proyecto empresarial, el proyecto vital y los valores personales	1 Mujer	24	4,04	1,601
	2 Hombre	39	4,31	1,321
	Total	63	4,21	1,427
41_Neces_2. Orientación para conciliar mejor la vida profesional y personal	1 Mujer	24	3,50	1,532
	2 Hombre	39	4,13	1,399
	Total	63	3,89	1,471
41_Neces_3. Orientación para identificar las necesidades formativas y desarrollar competencias personales y emprendedoras	1 Mujer	24	4,33	1,373
	2 Hombre	39	4,38	1,426
	Total	63	4,37	1,395
41_Neces_4. Asesoramiento para valorar la idea de negocio y elaborar el plan o proyecto empresarial	1 Mujer	24	4,21	1,351
	2 Hombre	39	4,72	1,413
	Total	63	4,52	1,401
41_Neces_5. Asesoramiento, seguimiento y ayuda en la elaboración del plan de viabilidad	1 Mujer	24	4,29	1,429
	2 Hombre	39	4,62	1,532
	Total	63	4,49	1,491
41_Neces_6. Apoyo para obtener financiación o para encontrar inversores y promotores, y así poder desarrollar/ampliar la idea de negocio	1 Mujer	24	4,67	1,373
	2 Hombre	39	4,36	1,547
	Total	63	4,48	1,480
41_Neces_7. Asesoramiento y apoyo en la consolidación y mantenimiento de la actividad	1 Mujer	24	4,83	,963
	2 Hombre	39	4,59	1,292
	Total	63	4,68	1,175

Fuente: Elaboración propia extraída de los datos del SPSS

Las puntuaciones medias más elevadas en los hombres respecto a las mujeres se obtienen en los siguientes ítems:

- "Orientación para vincular de forma coherente el proyecto empresarial, el proyecto vital y los valores", Media=4.31 (ítem 41.1)
- "Orientación para conciliar mejor la vida profesional y personal", Media= 4.13 (ítem 41.2)
- "Orientación para identificar las necesidades formativas y desarrollar las competencias profesionales y emprendedoras", Media= 4.38 (ítem 41.3)
- "Asesoramiento para valorar la idea de negocio y elaborar el plan o proyecto empresarial", Media=4.72 (ítem 41.4)
- "Asesoramiento y, seguimiento y ayuda en la elaboración del plan de visibilidad", Media=4.62 (ítem 41.5)

El grupo de mujeres presentaba medias más elevadas respecto al de hombres en los siguientes ítems:

- "Apoyo para obtener financiación o para encontrar inversores y promotores, y así poder desarrollar/ ampliar la idea de negocio", Media= 4.67 (ítem 41.6)
- "Asesoramiento y apoyo en la consolidación y mantenimiento de la actividad", Media= 4.83 (ítem 41.7)

Tabla 7.33*Descriptivos: Necesidades de orientación entre distintos niveles de formación*

Códigos/Ítems	Descripción	N	Media	Desviación estándar
41_Neces_1. Orientación para vincular de forma coherente el proyecto empresarial, el proyecto vital y los valores personales	1 Posgrado	19	4,11	1,560
	2 Grado	19	3,89	1,560
	3 Posoblig.	15	4,07	,961
	4 Obligat.	9	5,22	1,302
	5 Sin est.	1	5,00	.
	Total	63	4,21	1,427
41_Neces_2. Orientación para conciliar mejor la vida profesional y personal	1 Posgrado	19	3,42	1,742
	2 Grado	19	3,68	1,455
	3 Posoblig.	15	4,07	,961
	4 Obligat.	9	4,89	1,269
	5 Sin est.	1	5,00	.
	Total	63	3,89	1,471
41_Neces_3. Orientación para identificar las necesidades formativas y desarrollar competencias personales y emprendedoras	1 Posgrado	19	4,11	1,449
	2 Grado	19	4,37	1,461
	3 Posoblig.	15	4,07	1,335
	4 Obligat.	9	5,33	1,000
	5 Sin est.	1	5,00	.
	Total	63	4,37	1,395
41_Neces_4. Asesoramiento para valorar la idea de negocio y elaborar el plan o proyecto empresarial	1 Posgrado	19	4,11	1,243
	2 Grado	19	4,32	1,565
	3 Posoblig.	15	4,73	1,438
	4 Obligat.	9	5,44	1,014
	5 Sin est.	1	5,00	.
	Total	63	4,52	1,401
41_Neces_5. Asesoramiento, seguimiento y ayuda en la elaboración del plan de viabilidad	1 Posgrado	19	4,32	1,250
	2 Grado	19	4,16	1,772
	3 Posoblig.	15	4,53	1,552
	4 Obligat.	9	5,33	1,000
	5 Sin est.	1	6,00	.
	Total	63	4,49	1,491
41_Neces_6. Apoyo para obtener financiación o para encontrar inversores y promotores, y así poder desarrollar/ampliar la idea de negocio	1 Posgrado	19	4,58	1,305
	2 Grado	19	4,37	1,571
	3 Posoblig.	15	4,47	1,246
	4 Obligat.	9	4,33	2,121
	5 Sin est.	1	6,00	.
	Total	63	4,48	1,480
41_Neces_7. Asesoramiento y apoyo en la consolidación y mantenimiento de la actividad	1 Posgrado	19	4,89	,994
	2 Grado	19	4,58	1,427
	3 Posoblig.	15	4,33	,976
	4 Obligat.	9	4,89	1,269
	5 Sin est.	1	6,00	.
	Total	63	4,68	1,175

Fuente: Elaboración propia extraída de los datos del SPSS

Los resultados descriptivos indican mayores necesidades de orientación y asesoramiento en los grupos de menor nivel de cualificación: sin estudios, seguido de los emprendedores/as con estudios obligatorios. Las puntuaciones medias más elevadas se obtienen en ambos grupos en los siguientes ítems y valores:

- “Orientación para vincular de forma coherente el proyecto empresarial, el proyecto vital y los valores”, Media=5,22 emprendedores/as con estudios obligatorios y Media=5,00, emprendedores/as sin estudios (ítem 41.1)
- “Orientación para conciliar mejor la vida profesional y personal”, Media=5,00, emprendedores/as sin estudios, Media=4,89, emprendedores/as con estudios obligatorios (ítem 41.2).

- “Orientación para identificar las necesidades formativas y desarrollar las competencias profesionales y emprendedoras”, Media=5.33, emprendedores/as con estudios obligatorios 5,33 y Media=5.00, emprendedores/as sin estudios 5,00 (ítem 41.3).
- “Asesoramiento para valorar la idea de negocio y elaborar el plan o proyecto empresarial”, Media=5.44, emprendedores/as con estudios obligatorios, y Media=5.00, emprendedores/as sin estudios (ítem 41.4).
- “Asesoramiento, seguimiento y ayuda en la elaboración del plan de viabilidad”, Media=5.33, emprendedores/as con estudios obligatorios, y Media=6, emprendedores/as sin estudios 6 (ítem 41.5).
- “Apoyo para obtener la financiación o para encontrar inversores y promotores, y así poder desarrollar/ampliar la idea de negocio”, Media=6, emprendedores/as sin estudios 6 (ítem 41.6).
- “Asesoramiento y apoyo en la consolidación y mantenimiento de la actividad”, Media=4.89, emprendedores/as con estudios obligatorios, y Media=6, emprendedores/as sin estudios (ítem 41.7).

Tabla 7.34*Necesidades de orientación: contraste de medias según perfil, sexo y nivel de formación*

Código/items	Descripción	Variables/Pruebas		
		Perfil	Sexo	Nivel de formación
41_Neces_1.	Orientación para vincular de forma coherente el proyecto empresarial, el proyecto vital y los valores personales	T de Student =0.888 N.S	T de Student =0.477 N.S	ANOVA F= 0.198 N.S
41_Neces_2	.Orientación para conciliar mejor la vida profesional y personal	T de Student =0.155 N.S	T de Student =0.100 N.S	ANOVA F= 0.120 N.S
41_Neces_3.	Orientación para identificar las necesidades formativas y desarrollar competencias personales y emprendedoras	U de Mann- Whitney Z=0.0.028*	T de Student =0.889 N.S	ANOVA F=0.208 N.S
41_Neces_4	Asesoramiento para valorar la idea de negocio y elaborar el plan o proyecto empresarial	T de Student =0.899 N.S	T de Student =0.163 N.S	ANOVA F= 0.166 N.S
41_Neces_5.	Asesoramiento, seguimiento y ayuda en la elaboración del plan de viabilidad	T de Student =0.644 N.S	T de Student =0.407 N.S	Krustal-Wallis X2=0.224 N.S
41_Neces_6.	Apoyo para obtener financiación o para encontrar inversores y promotores, y así poder desarrollar/ampliar la idea de negocio	T de Student =0.2878 N.S	T de Student =0.427 N.S	Krustal-Wallis X2=0.757 N.S
41_Neces_7	Asesoramiento y apoyo en la consolidación y mantenimiento de la actividad	T de Student =0.480 N.S	T de Student =0.429 N.S	ANOVA F=0.470 N.S

Fuente: Elaboración propia extraída de los datos del SPSS*Nota:* N.S=No significativos

Los resultados indican diferencias significativas entre los emprendedores /as consolidados y en transición respecto al ítem "Orientación para identificar las necesidades formativas y desarrollar competencias personales y emprendedoras", con un nivel de U de Mann-Whitney $Z=0.0.028^*$, por lo que se permite rechazar la H_0 para este ítem a un nivel de significatividad del 5%, siendo superiores los valores en las necesidades de orientación de los emprendedores/as consolidados respecto a los emprendedores/as en transición. Atendiendo al resto de variables e ítems no se obtienen diferencias significativas, por lo que se acepta la H_0 en todos los casos, no siendo ningún resultado significativo.

6.3.2. NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS EMPRENDEDORES/AS

Se realiza un estudio descriptivo sobre las posibilidades de llevar a cabo formación en el grupo de emprendedores/as, y las razones y estrategias que utilizan. Para ello, se toma como referente los ítems 40; 40.1; y 40.2. Los resultados se presentan en la **Tabla 7.35**:

Tabla 7.35

Posibilidades de realizar la formación necesaria

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Sí	52	64,2	82,5	82,5
	2 No	11	13,6	17,5	100,0
	Total	63	77,8	100,0	
Perdidos	Sistema	18	22,2		
Total		81	100,0		

Fuente: Elaboración propia extraída de los datos del SPSS

Los resultados concluyen que existen mayores porcentajes de emprendedores/as, con posibilidad de realizar la formación que necesitan para su empresa y/o negocio.

A continuación, se presentan las evidencias de los emprendedores/as en la descripción de las estrategias y acciones de formación, así como las razones de los emprendedores para realizar la formación en la **Tabla 7.36**. Los resultados indican la realización de acciones de formación en entidades públicas, privadas, en el contexto de la formación reglada y no reglada a lo largo de la carrera emprendedora. Señalan distintas modalidades de formación como cursos, conferencias, *on line* y a través de internet. Se observa inquietud por la formación entre los emprendedores/as. Al mismo tiempo se señalan acciones vinculadas al tiempo, al desconocimiento de cursos de bajo coste y a la falta de interés en algún emprendedor/a.

Tabla 7.36

Descriptivos: Estrategias, acciones de formación y razones

Estrategias de formación	<p>A distancia, en casa. A través de cursos especializados A través de cursos y masters A través de las facilidades que me ofrece mi organización Actualmente Internet Con ayuda Con estudios Con la experiencia adquirida con los años y la constancia Cursos, conferencias y seminarios De forma autodidacta o con ayuda de expertos. De forma autónoma (investigando por mi cuenta), asistiendo a seminarios y hablando con otros emprendedores En un módulo superior Entorno En ESADE - FUNDACION PREVENT</p>	<p>Estilo bussines game Formación Online Internet La hago continuamente, además de mi carrera y mis masters actualmente curso 5 de Ciencias ambientales y el curso de homologación de ingeniería del plan Bolonia Lanzadera Capazia, formación externa, internet Me encuentro suficiente formado Mediante cursos específicos, impartidos por Asociación Preferentemente online, dado que de esta forma puedo conciliar mi formación con mi vida personal. Realizando cursos complementarios Siguiendo con mi formación, estudiando. Tengo un máster gratuito pendiente A través de los colegios profesionales Universidades y colegios profesionales En la cámara de comercio Por la edad que tengo, 85 años Siempre hay tiempo para aprender si te gusta Tiempo físico No Procede</p>
Razones para realizar formación	<p>Creo que tengo un perfil demasiado técnico, ingeniero. Factor tiempo No tengo ganas, la verdad! Ni tengo tiempo ni trato de formarme con mis experiencias diarias y fijándome mucho en la gente que conozco y me gusta cómo trabaja No conozco cursos en este ámbito a un bajo coste</p>	

Fuente: Elaboración personal adaptada del SPSS

7. TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN

El proceso de triangulación de resultados, a través del análisis DAFO, permite obtener datos de distinta índole, cuantitativos y cualitativos, así como perspectivas, atendiendo a las técnicas de recogida, muestras y situación de los emprendedores/as. Al mismo tiempo apunta algunas directrices para el diseño de prácticas profesionales de orientación y el diseño de programas formativos. Respecto a las muestras E2, E3, y en algunos aspectos de la E1 se establece la diferenciación entre emprendedores consolidados y en transición. Los análisis se han realizado teniendo en cuenta las dimensiones y categorías planteadas en el objetivo tercero de la investigación, desde el cual se pretende comprender el proceso de construcción de los proyectos profesionales de los emprendedores. En el siguiente gráfico se visualiza el procedimiento que se ha aplicado para triangular la información de las distintas muestras y datos:

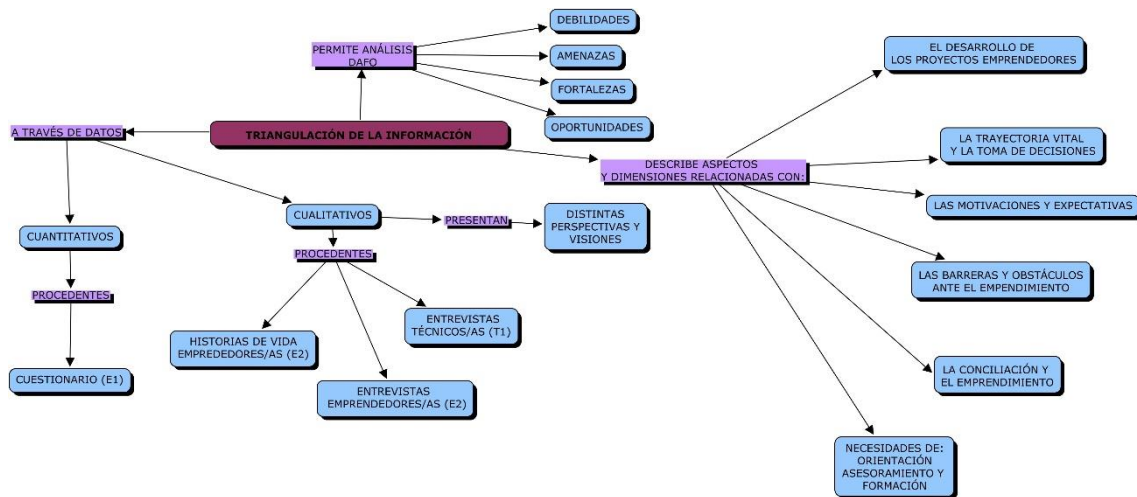


Figura 5. Triangulación de la información
Fuente: Elaboración propia

La aportación de las historias de vida permite profundizar en el desarrollo de los proyectos profesionales de los emprendedores/as con discapacidad. Contribuye a esclarecer el origen y los factores asociados al contexto personal y social del emprendimiento. Este contexto sitúa la relevancia de distintos tipos de antecedentes: familiares, ligados al negocio y relacionados con el emprendimiento, que facilitan el desarrollo de las trayectorias emprendedoras. La conformación del perfil del emprendedor es un proceso continuo desde las transiciones en la carrera profesional y los hitos vitales de los emprendedores, y supone el ejercicio de las competencias emprendedoras y de gestión de la carrera. En el curso de su desarrollo surge la idea de negocio y cobra valor la motivación intrínseca hacia el proyecto. Se sientan las bases para desarrollar el espíritu emprendedor mediado por la autoconfianza, la autoestima y el liderazgo del emprendedor; y se visualizan dos intenciones en el emprendimiento: desarrollar la carrera profesional como emprendedor, y embarcarse en un proyecto social desde la innovación social. Este último caso se vincula a la situación que ha generado la discapacidad adquirida en la trayectoria vital. Al mismo tiempo se describen las barreras, obstáculos y necesidades del proyecto emprendedor y de la propia condición de discapacidad. El curso de la trayectoria vital/profesional implica el desarrollo de la competencia de la resiliencia, y la oportunidad que genera la descentralización de competencias, tareas y actividades a la hora de resolver las barreras y dificultades desde el emprendimiento en equipo.

Las entrevistas a emprendedores/as y las historias de vida muestran el modelo de autonomía e independencia como eje del empoderamiento de los emprendedores/as, y ambas esclarecen las ventajas que otorga el emprendimiento en la conciliación, apoyándose en la flexibilidad y en la descentralización de horarios, tareas y actividades. Tanto la primera técnica como la segunda muestran la existencia de trayectorias consolidadas y competencias de gestión de la carrera en los emprendedores/as consolidados frente a los emprendedores/as en transición, y apuntan el papel que ejerce la motivación en el desarrollo del proyecto emprendedor.

La perspectiva de los técnicos/as de orientación presenta el análisis de las demandas de los emprendedores/as que acuden a sus servicios. No establece diferencia entre los dos perfiles de emprendedores/as, ya que no se realiza seguimiento por periodos superiores a dos años en estas entidades y servicios. Permite profundizar en la construcción del proyecto emprendedor, a través de las intenciones, motivos, perfiles, análisis de competencias, proyecciones y características del proyecto de negocio. Al mismo tiempo detecta las necesidades de orientación, asesoramiento y formación en el colectivo de usuarios de sus servicios, especial interés desde su perspectiva es el emprendimiento por necesidad.

La muestra cuantitativa visualiza aspectos relevantes como: el inicio del emprendimiento desde la situación del desempleo 40.7%, los apoyos familiares en el 56.8% factores, y el 21% del emprendimiento por necesidad.

A continuación se presentan los resultados del proceso de triangulación a través del análisis DAFO en las Tablas **7.37, 7.38, 7.39 y 7.40:**

Tabla 7.37

Debilidades en el proyecto profesional emprendedor

DEBILIDADES		
MUESTRAS	Consolidados	En transición
E3	Barreras físicas derivadas de la discapacidad: dependencia Hitos vitales que implican cambios, necesidad de adaptarse Protección de la familia Necesidades de ayuda tercera persona Barreras sociales Barreras auditivas Elevados gastos económicos por barreras físicas Elevados precios del seguro autónomo Necesidad de ampliar mercados Contexto de resiliencia vinculado a la movilidad reducida Necesidad de mentores emprendedores	Barreras físicas derivadas de la discapacidad: dependencia Hitos vitales que implican cambios, necesidad de adaptarse Protección de la familia Barreras sociales Barreras visuales derivadas de la discapacidad visual Necesidades asesoramiento económico
E2	Consolidados Situación económica mala Necesidad de ayuda de terceros: dependencia Necesidad de ampliar mercados Mayores esfuerzos Necesidad adaptación de puestos de trabajo Incompatibilidades de trabajos con situación discapacidad Barreras sociales Sobrecarga de trabajo Necesidades de organización y planificación Necesidad de conocimientos de gestión del negocio y normativa emprendimiento Necesidad de asesoramiento en ayudas técnicas para personas con discapacidad Necesidad de inversiones económicas personales en formación sobre aspectos financieros, gestión económica y normativas emprendimiento	En transición Situación económica mala Necesidad de ayuda de terceros: dependencia Necesidad de ampliar mercados Mayores esfuerzos Necesidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos Necesidades de formación en psicología respecto a las personas con discapacidad
T1	Consolidados y en transición	
	A partir 50 años mayor dificultad inserción laboral Necesidad de terceras personas para colaborar en el proyecto Necesidad de apoyo familiar Barreras asociadas a las tipologías discapacidad Dificultades económicas asociadas a la tarea emprendedora Viabilidad del plan de empresa, así como el modelo de negocio Necesidades de formación en general Necesidades de capacitación técnica en el emprendimiento Necesidades de orientación y asesoramiento en aspectos financieros y económicos Necesidades de orientación en la toma de decisiones Necesidades de formación en competencias y habilidades emprendedoras Necesidades de orientación ajustadas a los perfiles de los usuarios y vinculadas a: punto de partida, tipo de discapacidad y trayectoria profesional Necesidad de exploración de intereses y preferencias entre los emprendedores Necesidad de formación en competencia digital Necesidad de formación y orientación en iniciativa empresarial y aspectos motivacionales	
E1	Consolidados Necesidades mayores en orientación en la identificación de necesidades formativas y desarrollo de competencias profesionales	En transición Necesidades en el asesoramiento al plan de viabilidad Necesidades de asesoramiento en aspectos financieros U de Mann Whitney . Diferencias significativas en la orientación para identificar necesidades formativas entre emprendedores/as consolidados y en transición: medias más elevadas en los emprendedores consolidados
	Consolidados y en transición	
	Puntuaciones medias más elevadas en necesidades de orientación a emprendedores/as con niveles de estudios obligatorios y sin estudios Necesidades de asesoramiento para la consolidación y mantenimiento de la actividad Necesidades de orientación en la conciliación del proyecto profesional y vital Razones para no realizar formación: tiempo, desconocimiento de cursos a bajo coste	

Fuente: Elaboración propia

Los resultados del análisis muestran el panorama de las debilidades en el proyecto profesional de los emprendedores/as. Se observan semejanzas entre los emprendedores consolidados y en transición, en las muestras E2 y la E3, respecto a las barreras, económicas y derivadas de la discapacidad, y en la necesidad de ayuda de tercera persona, enfatizando la situación de la dependencia. Respecto a las necesidades, los emprendedores consolidados, en la muestra E2, subrayan las necesidades de orientación y asesoramiento económico, así como la formación en aspectos financieros. También la visión de los técnicos/as corrobora estos datos, y añade la necesidad de formación: en competencia digital, toma de decisiones, aspectos motivacionales, y competencias y habilidades emprendedoras. Finalmente, la muestra cuantitativa (E1), describe algunas razones de los emprendedores/as para no realizar formación, y subraya el porcentaje del 28.4% de emprendedores/as sin experiencia en el sector.

Tabla 7.38

Amenazas en el proyecto profesional emprendedor

AMENAZAS		
MUESTRAS	Consolidados	En transición
E3	Necesidad de estudiar los cambios del mercado Constantes altas y bajas en la seguridad social Prejuicios sociales	Necesidades de: asesoramiento económico, orientación en gestión de proyecto, y promoción del proyecto
E2	Consolidados El emprendimiento exige más tiempo que otras opciones laborales	En transición El emprendimiento exige más tiempo que otras opciones laborales El tránsito desde el empleo consolidado por cuenta ajena al emprendimiento implica riesgos Emprendimiento desde la necesidad implica riesgos por los factores que lleva asociados Necesidad de propuestas de formación planificadas, con seguimiento y propuestas de mejora Necesidad de programas formativos por objetivos dirigidos al emprendimiento
T1	Consolidados y en transición	
	Emprendimiento por necesidad como salida al mercado laboral que comporta necesidades de orientación y asesoramiento respecto al emprendimiento y las tareas, actividades y riesgos Expulsión del mercado laboral Necesidad de inserción laboral Formación baja de los demandantes Falta de motivación intrínseca Necesidad de trabajar el empoderamiento Necesidad de trabajar la resiliencia Los riesgos dependen del emprendedor/a Emprendimiento motivado por discapacidad: necesidad de valorar otras opciones laborales	
E1	Consolidados y en transición	
	El 40.7% emprende desde una situación de desempleo Se describen apoyos negativos de la familia basados en la desconfianza en la persona y el proyecto El 16.0% nunca realiza actividades de tiempo libre El 21.0% emprende por necesidad El 8.6% que no dedica ningún tiempo al trabajo doméstico El 19.8% señala que los apoyos familiares se producen en cierta medida El 50.6% realiza actividades en el tiempo libre de forma ocasional	
	Consolidados	En transición
		T de Student: Se muestran diferencias significativas entre los grupos consolidado y en transición respecto a la satisfacción de la trayectoria profesional, la progresión en las metas profesionales y el tipo de trabajo, siendo los valores medios más elevados en los emprendedores/as consolidados frente a los emprendedores/as en transición

Fuente: Elaboración propia

Las amenazas de los emprendedores/as subrayan en la muestra E2 las elevadas inversiones de tiempo tanto en los emprendedores/as consolidados como en los que son en transición, y la perspectiva de los emprendedores en transición indica los riesgos que supone el tránsito al emprendimiento desde el trabajo por cuenta ajena. La muestra de historias de vida (E3) señala la necesidad de estudiar los cambios de mercado, desde la experiencia de una carrera emprendedora, los prejuicios sociales, y la situación actual de los emprendedores/as que genera contantemente altas y bajas en la seguridad social. La perspectiva técnica sitúa las amenazas del emprendimiento por necesidad, y/o por expulsión del mercado laboral, en un contexto en el que el colectivo presenta dificultades de inserción laboral. Al mismo tiempo, enfatiza la necesidad de trabajar: la resiliencia, los aspectos motivacionales, y la formación de los emprendedores/as, analizando todas las opciones laborales para las personas con discapacidad. La muestra cuantitativa (E1) indica dos factores de riesgo relevantes: el 40.7% emprende desde la situación de desempleo, y el 21.0% emprende por necesidad.

Tabla 7.39

Fortalezas en el proyecto profesional emprendedor

FORTALEZAS		
MUESTRAS	Consolidados	En transición
E3	Experiencia emprendedora Trayectoria personal emprendedora Antecedentes familiares emprendimiento Experiencia trabajo por cuenta ajena Personas relevantes en la trayectoria vital Espíritu emprendedor Hitos vitales fortalecen la idea de negocio Trabajo en equipo Modelo autonomía e independencia familiar Empoderamiento Inquietud por aprender: autodidacta Apoyo familiar Estrategias de afrontamiento de barreras auditivas Las TICs afrontan las barreras de las discapacidades La conciliación de la familia y el tiempo libre Competencias, capacidades y tareas compartidas en el negocio Habilidades sociales Formación de carrera Emprendimiento colaborativo Capacidad de adaptación a los cambios e hitos vitales Idea de negocio innovadora y original Motivación intrínseca por el negocio Motivación extrínseca por el proyecto Competencias de carrera Interés por el proyecto social Antecedentes ligados a las competencias emprendedoras Motivos personales vinculados a la autonomía financiera Motivos personales de autorrealización profesional	Experiencia emprendedora Trayectoria personal emprendedora Antecedentes familiares emprendimiento Experiencia en trabajo por cuenta ajena Personas relevantes en la trayectoria vital Espíritu emprendedor Hitos vitales fortalecen la idea de negocio y la Trabajo en equipo Proyecto vinculado a hitos vitales Inquietud por aprender: autodidacta Apoyo familiar Los cambios constantes rompen con la monotonía Estrategias de afrontamiento a dificultades visuales La conciliación de la familia y el tiempo libre Competencias, capacidades y tareas compartidas en el negocio Habilidades sociales Formación de carrera Emprendimiento colaborativo Capacidad de adaptación a los cambios e hitos vitales Idea de negocio innovadora y original Motivación intrínseca por el negocio Motivación extrínseca por el proyecto Competencias de carrera Interés por el proyecto social Experiencia en el sector del negocio Antecedentes ligados a las competencias emprendedoras Motivos personales de autorrealización profesional

(continuación Tabla 7.39)

	Consolidados	En transición
E2	Compatibilidad emprendimiento y trabajo por cuenta ajena Apoyo familiar Situación económica buena Experiencia en trabajo por cuenta ajena Formación en el sector profesional Competencia gestión burocrática Formación de carrera Competencias de carrera Experiencia en el sector Interés por el aprendizaje a lo largo de la vida Apoyos tecnológicos Motivación intrínseca Competencias en gestión burocrática Emprendimiento colaborativo Competencias, habilidades y tareas compartidas Flexibilidad de horarios adaptados a las situación de discapacidad Percepción de las mismas necesidades de formación entre emprendedores/as con y sin discapacidad Igualdad de competencias y capacidades entre personas con/sin discapacidad Interés personal por la optimización de los proyectos emprendedores Tareas investigadoras y autodidácticas en la formación de los emprendedores/as	Compatibilidad emprendimiento y trabajo por cuenta ajena Apoyo familiar Situación económica buena Experiencia en trabajo por cuenta ajena Formación en el sector profesional Competencia gestión burocrática Formación de carrera Competencias de carrera Experiencia en el sector Interés por el aprendizaje a lo largo de la vida Apoyos tecnológicos Motivación intrínseca Competencias en gestión burocrática Emprendimiento colaborativo Competencias, habilidades y tareas compartidas Flexibilidad de horarios adaptados a las situación de discapacidad Idea de producto original Autonomía de competencias y capacidades Tareas investigadoras y autodidácticas en la formación de los emprendedores/as
	Consolidados y en transición	
T1	Motivaciones extrínsecas e intrínsecas que facilitan la toma de decisiones Nivel de formación elevado en algunos emprendedores/as Conocimiento y/o experiencia en el sector profesional emprendedor A mayor edad mayor experiencia en distintos sectores Experiencia en trabajo por cuenta ajena en el sector Satisfacción de la trayectoria profesional Ayudas y subvenciones económicas Apoyos familiares Trabajo en equipo Posibilidades de realizar la formación en emprendimiento Competencias compartidas entre los miembros del grupo Emprendimiento colaborativo Espíritu empresarial Existencia de modelo de negocio	
	Consolidados y en transición	
E1	Mayores frecuencias de razones positivas sobre el apoyo familiar El 56.8% señala apoyos familiares totales Se describen apoyos incondicionales de la familia El sexo no determina el grado de conciliación entre los emprendedores/as Razones emprendimiento vinculadas a la gestión de la carrera Razones emprendimiento vinculadas a la formación personal El 29.6% realiza actividades de tiempo libre de forma habitual El 54.3% el emprendimiento le permite proyectar sus metas profesionales Razones que fundamentan la proyección de vocacionales y metas: aspiraciones, interés en el sector, estudios realizados, autonomía personal y proyección de intereses e inquietudes Inquietud por la formación y práctica continua de formación No existen diferencias significativas en las necesidades de orientación entre los dos sexos	

Fuente: Elaboración propia

Los resultados muestran un marco favorecedor para el emprendimiento desde el análisis de fortalezas que ha visualizado los emprendedores en las muestras cualitativas de las historias de vida (E3) y de entrevistas (E2). Ambas técnicas han permitido explorar y describir los factores que favorecen el emprendimiento en las personas con discapacidad, y se observa similitud entre la perspectiva de los emprendedores/as

consolidados y en transición. Se destaca la percepción de las mismas necesidades de formación entre los emprendedores/as con y sin discapacidad, así como la igualdad de competencias y capacidades entre los dos grupos, desde la visión de los emprendedores consolidados, concretamente en la muestra obtenida, a través de las muestra obtenidas en las entrevistas (E2). Los técnicos/as perciben fortalezas similares con los emprendedores/as en las motivaciones intrínsecas y extrínsecas, la experiencia en el sector, los apoyos familiares y el trabajo en equipo. Al mismo tiempo subrayan la importancia de: las competencias compartidas entre los miembros del grupo, el emprendimiento colaborativo, el espíritu empresarial, y la existencia de idea de negocio. Los datos cuantitativos reflejan similitudes con los cualitativos en altos porcentajes en: experiencia en el sector, experiencia en el trabajo por cuenta ajena, y apoyos familiares.

Tabla 7.40
Oportunidades en el proyecto profesional emprendedor

OPORTUNIDADES		
MUESTRAS	Consolidados	En transición
E3	Conocimiento del sector de negocio	Conocimiento del sector del negocio
	Idea de negocio (nicho vacío)	Idea de negocio (nicho vacío)
	Interés en el negocio	Interés en el negocio
	Emprendimiento en equipo	Emprendimiento en equipo
	Posibilidad de un proyecto social	Papel relevante de las TICs en las barreras
	Papel relevante de las TICs en las barreras	discapacidad
	Flexibilidad de horarios	Papel de las TICs en la adaptación de los negocios
	Planificaciones y gestiones de tiempos adaptadas	Flexibilidad y conciliación familiar
	Percepción positiva de la idea de negocio	Percepción positiva de la idea del negocio
	Surgimiento idea proyecto social	Surgimiento idea de proyecto social
E2	Consolidados	En transición
	Compatibilidad emprendimiento y trabajo por cuenta ajena	Compatibilidad de emprendimiento y trabajo por cuenta ajena
	Políticas de promoción del emprendimiento discapacidad	Emprendimiento compartido
	Posibilidad de flexibilizar y organizar tiempos: conciliación familiar	Posibilidad de gestionar otros proyectos personales
	Formación a través de entidades y asociaciones	Modelos de referencia de emprendedores/as con éxito
		Posibilidad de incluir la mentorización en los programas de formación al emprendimiento
T1	Consolidados y en transición	
	Conocimiento del sector	
	Existencia de un proyecto e idea de negocio	
	Ventajas del emprendimiento en grupo	
	Motivación por la idea de negocio	
	Emprendimiento por vocación	
	Facilita la inserción en el mercado laboral	
	La formación <i>on line</i> a través de las nuevas tecnologías: el soporte digital salva barreras y obstáculos	
	Estrategias como el uso de simuladores, la colaboración y la cooperación entre los emprendedores que realizan formación	
	Igualdad de necesidades de formación entre los emprendedores/as con y sin discapacidad	
E1	Consolidados y en transición	
	El 30.9% emprende por oportunidad	
	El 34.6% emprende por vocación	
	Realización de formación en distintos contextos y entidades: públicas, privadas, formación reglada y no reglada	
	Puntuaciones medias más elevadas en los motivos dirigidos a las posibilidades de desarrollo personal	
	Puntuaciones medias más elevadas en los motivos que perciben el emprendimiento como una buena opción	
Puntuaciones medias más elevadas en los motivos asociados a la proyección de ideas, creatividad e innovación		

Fuente: Elaboración propia

De la misma manera que en las fortalezas, también en las oportunidades se perciben similitudes entre los dos perfiles de emprendedores en la muestra de las historias de vida. Se destaca la percepción de la posibilidad de la planificación laboral adaptada al desarrollo del emprendimiento desde la perspectiva de los emprendedores/as consolidados. En la muestra de las entrevistas (E2) se percibe una similitud entre los dos perfiles, consolidado, y en transición, respecto a la opción de compatibilizar emprendimiento y trabajo por cuenta ajena, a la hora de afrontar riesgos y dificultades. La visión de los técnicos/as describe los factores y dimensiones asociadas a los perfiles y condiciones de los emprendedores/as, y a las estrategias y acciones que existen en las acciones de orientación y formación. Finalmente, los resultados cuantitativos señalan los porcentajes del emprendimiento por oportunidad y vocación, y los motivos dirigidos al desarrollo personal, la posibilidad de proyectar ideas e creatividad en el sector, y la visión de una opción positiva del emprendimiento.

RESUMEN

En este capítulo se presentan los resultados correspondientes a la configuración del proyecto emprendedor a través del análisis de la trayectoria y toma de decisiones, las motivaciones y expectativas, las barreras y obstáculos, la conciliación y las necesidades de orientación, asesoramiento y formación. Se inicia con la descripción de los relatos de vida que se han aplicado a cuatro informantes (muestra E3) y constituyen el estudio de casos de esta investigación. Se consideran estos relatos como el primer punto de partida para comprender el desarrollo de los aspectos motivacionales, condicionantes y el contexto en que se desarrollan los proyectos emprendedores en las personas con discapacidad/diversidad funcional. Como complemento a los relatos, se presentan los biogramas que se elaboraron para su construcción y una representación gráfica de los mismos que visualiza las principales dimensiones y datos que intervienen en el desarrollo del proyecto profesional/vital emprendedor. Cabe señalar, el tratamiento del concepto de diversidad funcional a la hora de analizar los datos y las perspectivas de los informantes, tal como se expone en la fundamentación del estudio en el apartado metodología (Capítulo 4), ya que el enfoque de las cuestiones y las opiniones de los participantes se han plasmado en paralelo discapacidad/diversidad funcional para tener en cuenta la perspectiva de los emprendedores/as sobre la acepción de la terminología discapacidad/diversidad funcional.

El análisis de la trayectoria y la toma de decisiones sitúa la experiencia de los emprendedores/as y de su trayectoria formativa y profesional, delimitando los antecedentes, hitos vitales y personas relevantes que ubican delimitan el punto de partida del emprendimiento, a través de sus experiencias profesionales y los factores asociados a la toma de decisiones que determinaron inclinarse por esta opción. Se describe el camino hacia el emprendimiento a través de los estudios formativos reglados, los conocimientos del sector y la experiencia previa a la hora de tomar la decisión de emprender. La experiencia previa y la propia trayectoria de los emprendedores/as, anclada en las motivaciones por emprender, resulta significativa. Estas decisiones están mediadas por la formación y las competencias personales y profesionales en el

negocio. Requiere especial estudio, el emprendimiento por necesidad, el cual ha resultado significativo desde la perspectiva de los técnicos/as de orientación y en la muestra cuantitativa. Se constata la necesidad de realizar estudios de viabilidad del plan de empresa y de las propias competencias y requisitos a la hora de emprender, analizando la situación particular de cada persona, así como la experiencia profesional en el sector. Respecto a la muestra cuantitativa, resultan significativas las diferencias en la escala de satisfacción entre los emprendedores/as consolidados y en transición, siendo superior la satisfacción laboral en los primeros. En un análisis más profundo, de índole cualitativa cabría profundizar en este aspecto.

El análisis de los aspectos motivacionales hacia el emprendimiento en la muestra E3 visualiza la existencia de motivaciones intrínsecas, en las cuales confluyen los intereses por el producto que desarrollan y la vocación por las tareas y actividades del propio proyecto, así como la aparición de proyectos sociales vinculados a la necesidad de ayudar a los demás. También surgen visiones ligadas al espíritu emprendedor, las inquietudes personales, y al desarrollo de la carrera emprendedora como parte del proyecto profesional. En la muestra E2 se describen motivaciones ligadas a: el interés por el producto; la seguridad por la idea del negocio; el interés por los proyectos sociales; y la necesidad de afrontar las cargas familiares y resolver la inserción laboral en el mercado. Las perspectivas de los técnicos/as (T1) profundizan en el análisis del emprendimiento motivado por la necesidad, así como el análisis de la propia intención de emprender, y las propuestas de formación dirigidas a trabajar: el empoderamiento; la idea de negocio; y la puesta en práctica de competencias y capacidades de las personas.

Los resultados cuantitativos respecto a los aspectos motivacionales señalan: mayores frecuencias y porcentajes en el emprendimiento por oportunidad y vocación frente al emprendimiento por necesidad, así como mayores frecuencias y mayores porcentajes en los emprendedores/as que proyectaban totalmente sus vocaciones. Se describen algunas razones ancladas en la discapacidad, la formación, el desarrollo de los proyectos emprendedores, y ligadas a la gestión de la carrera y formación de la carrera, y a los intereses motivacionales y las necesidades de autorrealización. Las puntuaciones medias más bajas se obtienen en los ítems referidos a: “en mi familiar hay una gran tradición empresaria y “considero el emprendimiento como una forma de salir del desempleo”.

Las barreras y obstáculos de los emprendedores/as, analizadas a través de las muestras cualitativas E2 y E3, muestran un panorama de la tipología de las mismas y de las necesidades que generan en los emprendedores/as, así como las estrategias de afrontamiento. Las barreras que se sitúan como relevantes son: los modelos de atención a la discapacidad basados en la protección; la prioridad de la autonomía personal para garantizar la autonomía financiera; el desconocimiento de la sociedad de las capacidades del grupo; las barreras auditivas, visuales y de movilidad derivadas de la propia condición; la sobrecarga laboral; las barreras asociadas a la economía y su gestión; y las barreras sociales. Las necesidades de los emprendedores/as que se surgen son: el fomento de la autonomía y la independencia, con la introducción de la ayuda a tercera personas; la difusión en la sociedad del conocimiento hacia el colectivo y el desarrollo

de actitudes de empatía en el contexto laboral; la aproximación hacia las dificultades del colectivo a la hora de realizar determinadas tareas; la mejora de la competencia sobre los productos; la orientación, formación y asesoramiento; el uso de las TICs; las adaptaciones de los puestos de trabajo; el asesoramiento y ayuda en la financiación; y la ayuda en los primeros trámites y gestiones.

Las estrategias de afrontamiento que se apuntan para hacer frente a las barreras y necesidades en las dos muestras cualitativas de emprendedores/as (E3 y E2) son: el fomento de la resiliencia; el empoderamiento; la autonomía y la gestión de ayudas a la dependencia; el incremento de la motivación para mejorar la calidad de vida; el fomento de la educación para la diversidad en contextos educativos y comunidades; el ajuste de las respuestas del emprendedor/a a las necesidades de cada persona; el fomento del uso de las TICs; la descentralización de tareas y funciones en el negocio; el emprendimiento colaborativo; la formación en recursos cognitivos para salvar las barreras; la comunicación e información a la sociedad y a los contextos laborales de las estrategias para salvar las barreras del colectivo; acciones de orientación dirigidas a la rentabilidad, viabilidad y planificación del negocio; el fomento del uso de las TICs; y la optimización de estrategias para satisfacer a los clientes.

La perspectiva de los técnicos/as de servicios de orientación respecto a las barreras y obstáculos se sitúa en la persona y la idea de negocio. La profundización en el estudio señala como relevante: el análisis de la propia condición de discapacidad y los apoyos personales; las repercusiones en el desempeño del puesto de trabajo; la relevancia de la formación en el emprendimiento; el trabajo en equipo; la viabilidad del negocio familiares; la colaboración de otros emprendedores/as; y las barreras económicas.

Por otra parte, los resultados de la muestra cuantitativa (E1) indican altas frecuencias y porcentajes del apoyo familiar, resultado que también se ha corroborado en los datos descriptivos de las muestras cualitativas, así como mayor número de descripciones positivas sobre el apoyo familiar.

Los resultados respecto al papel que ejerce la conciliación en el emprendimiento, en las muestras cualitativas de los emprendedores (E2 y E3), sitúan como ventajas: la flexibilidad; la libertad en la organización de tiempos, actividades y tareas; la adaptación a las necesidades del contexto familiar y personal; y el uso de las TICs para establecer contactos con los clientes y gestionar los tiempos en el hogar. Como desventaja principal se señala la visión de los técnicos/as (T1) que subraya la gran inversión de tiempos que requiere la tarea de emprender, unida a los riesgos que comporta, y su solapamiento en la vida personal/familiar de los emprendedores/as. Los resultados cuantitativos (E1) sobre esta dimensión señalan: mayores frecuencias para los emprendedores/as que realizan alguna actividad de tiempo libre de forma ocasional; mayores frecuencias para los que dedican 2 horas, y/o 4 horas al cuidado de hijos o dependientes; y mayores frecuencias entre los emprendedores/as que dedican 1 hora al trabajo doméstico. No resultan significativas las diferencias entre hombres y mujeres en la escala de conciliación respecto a los dos sexos en la mayor parte de los ítems.

Las necesidades de orientación, asesoramiento y formación de los emprendedores/as ofrecen la visión desde dos perspectivas la de los informantes (E2) y la de los técnicos/as de orientación (T1). Los primeros describen las necesidades de orientación y asesoramiento como un tándem, y se centran en la elaboración del plan de empresa y el acompañamiento al proceso de gestión económica y financiera que implica la tarea de emprender. Cabe señalar que se percibe como una barrera y se considera que esta existe igual en los emprendedores/as sin discapacidad. Al mismo tiempo, las propias condiciones de discapacidad generan necesidades de asesoramiento en barreras técnicas para salvar los obstáculos de la discapacidad, pero se subraya la igualdad de competencias en el desempeño entre las personas con y sin discapacidad. Las opiniones sobre las necesidades de formación de los informantes se sitúan en: la actualización constante en normativa y gestión económica; la relevancia del modelo de orientación a lo largo de la vida; la tarea investigadora y autodidacta de los emprendedores/as a través de la formación *on line*; la puesta en práctica de las competencias aprendidas y su evaluación; y la aproximación hacia el colectivo a través de estudios de psicología sobre el grupo. El enfoque de las necesidades de formación de los emprendedores/as manifiesta la necesidad de formación constante y actualizada desde el modelo de orientación a lo largo de la vida, a través de la itinerarios concretos y personales.

La perspectiva de los técnicos/as (T1) indica necesidades en: la orientación financiera y económica; clarificación de objetivos, metas, actuaciones y análisis de riesgos; así como relevancia del modelo de orientación basado en las preferencias e intereses de los usuarios, poniendo énfasis en la relevancia de las clarificaciones en la primera información que se recoge en las demandas de los usuarios. Respecto a la formación se perciben necesidades en: las competencias digitales, las competencias emprendedores/as; las habilidades para el negocio y el asesoramiento en el modelo de negocio (trámites, gestiones y aspectos jurídicos). Se subraya el enfoque de la formación desde los intereses y preferencias de los usuarios, y desde el autoconocimiento de estos a la hora de planificar la formación y diseñar los itinerarios correspondientes en cada persona. La opinión de los técnicos/as percibe los mismos aspectos formales de la formación entre los emprendedores/as con y sin discapacidad.

Los resultados cuantitativos (E1) señalan diferencias significativas entre el grupo de emprendedores consolidados y en transición en "orientación para identificar las necesidades formativas y desarrollar las competencias profesionales y emprendedoras a un nivel de significatividad del 5%. Respecto a la variable sexo, los datos reflejan puntuaciones medias superiores en necesidades de orientación en el grupo de hombres en 5 subítems frente a las mujeres en 2 subítems. No obstante, los datos indican que no existen diferencias significativas en las necesidades de orientación entre ambos sexos. El análisis de los grupos con distinto nivel de cualificación refleja que se observan medias más superiores entre los emprendedores/as con menor grado de cualificación en la escala de necesidades de orientación y asesoramiento (ítem 41). Se describen distintas modalidades de formación entre los emprendedores/as que reflejan el interés por la formación en la carrera emprendedora.

Finalmente, se ha llevado a cabo la triangulación de los datos cualitativos y cuantitativos de las distintas técnicas de recogida de datos, a través del análisis DAFO, en todas las muestras. En el caso de las muestras E2 y E3 se ha establecido la diferenciación de los informantes atendiendo al perfil (consolidados y en transición). Los resultados visualizan como se reiteran, cruzan y repiten los datos en función de los perfiles y muestras. Al mismo tiempo permiten observar los vínculos entre otros códigos y dimensiones de análisis que se presentan en otros capítulos de la investigación.

CAPÍTULO 8. BUENAS PRÁCTICAS DE ORIENTACIÓN AL EMPRENDIMIENTO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. PERFILES Y CUALIDADES DE LOS EMPRENDEDORES/AS
 - 1.1. CUALIDADES Y NUEVOS PERFILES DE EMPRENDEDORES/AS (E3)
 - 1.2. APORTACIONES DE LAS TICS A LOS PERFILES EMPRENDEDORES/AS (E2)
 - 1.2.1. VENTAJAS DE LAS TICS EN EL EMPRENDIMIENTO
 - 1.2.2. INCONVENIENTES DE LAS TICS EN EL EMPRENDIMIENTO
 - 1.3. CONOCIMIENTO DE LAS TICS: FACILITADORES Y POTENCIADORES DEL EMPRENDIMIENTO (T1)
 - 1.4. DESCRIPCIÓN CUANTITATIVA DE LOS FACTORES ASOCIADOS A LOS PERFILES DE EMPRENDEDORES/AS (E1)
 - 1.4.1. CONTEXTO EMPRESARIAL DE LOS EMPRENDEDORES/AS
 - 1.4.2. ORIGEN Y TIPOLOGÍA DE LA DISCAPACIDAD EN LOS EMPRENDEDORES/AS (E1)
 - 1.4.3. CONTEXTO FAMILIAR DE LOS EMPRENDEDORES/AS (E1)
 - 1.4.3. LA FORMACIÓN DE LOS EMPRENDEDORES/AS (E1)
2. TIPOLOGÍA DE SERVICIOS DE ORIENTACIÓN A LOS EMPRENDEDORES/AS
 - 2.1. ENFOQUES Y ALCANCE DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL AL EMPRENDIMIENTO (T1)
 - 2.1.1. MODELOS Y ACCIONES DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL AL EMPRENDIMIENTO
 - 2.1.2. FORMACIÓN Y ACCESIBILIDAD: UN TÁNDEM EN EL EMPRENDIMIENTO
3. PRACTICAS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN EL EMPRENDIMIENTO
 - 3.1. EXPERIENCIAS PERSONALES EN ORIENTACIÓN PROFESIONAL AL EMPRENDIMIENTO (E2)
 - 3.1.1. UNA ORIENTACIÓN SATISFACTORIA AL EMPRENDIMIENTO
 - 3.1.2. PERCEPCIÓN EN LA EVOLUCIÓN DE LOS SERVICIOS Y PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN AL EMPRENDIMIENTO
 - 3.1.3. LA RELEVANCIA DEL ASESORAMIENTO EN EL EMPRENDIMIENTO
EXPERIENCIAS DE ORIENTACIÓN AL EMPRENDIMIENTO EN ENTIDADES Y SERVICIOS
 - 3.1.4. EXPERIENCIAS DE ORIENTACIÓN AL EMPRENDIMIENTO EN ENTIDADES Y SERVICIOS
 - 3.1.5. OTRAS ESTRATEGIAS DE ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO EN EL EMPRENDIMIENTO

3.2. DEMANDAS Y ACCIONES DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL AL
EMPENDIMIENTO (T1)

3.3. PROPUESTAS DE MEJORA A LA CARRERA EMPRENDEDORA (E1)

4. TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN: BUENAS PRÁCTICAS
RESUMEN

CAPÍTULO 8. BUENAS PRÁCTICAS DE ORIENTACIÓN AL EMPRENDIMIENTO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. PERFILES Y CUALIDADES DE LOS EMPRENDEDORES/AS

La respuesta a la descripción de los perfiles y cualidades de los emprendedores/as se presenta con los resultados de las muestras cualitativas (E2, E3 y T1) y cuantitativa del estudio (E1). Por una parte, la perspectiva de los informantes y técnicos/as a través de las entrevistas semiestructuradas y las historias de vida, permite realizar aportaciones a las cualidades y perfiles haciendo una aproximación a las aportaciones de las TICS, ventajas e inconvenientes, y al mismo tiempo se realiza una valoración de los factores que facilitan el emprendimiento en el colectivo. Por otra parte, la descripción de los emprendedores/as, a través de aspectos asociados a los perfiles obtenidos con el Cuestionario (CGCE) que se ha utilizado en el estudio.

1.1. CUALIDADES Y NUEVOS PERFILES DE EMPRENDEDORES/AS (E3)

Los resultados de los emprendedores/as a los que se han realizado las entrevistas con formato de historia de vida (E3) se visualizan a través de la construcción de las historias, proyectos personales, y relatos de vida que se han plasmado en el Capítulo 7. Las características personales que resultaron favorecedoras del emprendimiento fueron: el liderazgo, la capacidad de adaptarse a los cambios, la constancia, la resiliencia, la personalidad abierta y flexible, y la actitud constructiva hacia las críticas. Todas ellas se presentaron como facilitadoras del éxito y la rentabilidad del negocio emprendedor.

Yo creo que las competencias que debería tener un emprendedor a parte de lo del liderazgo, porque creo que es interesante, también es muy importante tener bastante capacidad de resiliencia, la capacidad de levantarse después de haberse caído o de haberse llevado un golpe. Hay que ser una persona constante, trabajadora. Normalmente el éxito del perfil emprendedor no viene de la noche a la mañana, hay casos por supuesto que sí, pero podrían catalogarse casi como de lotería, me ha tocado la lotería y ya está.

Pero, normalmente, los emprendedores que llegan al éxito sus proyectos es gente que está dispuesta a trabajar mucho, a insistir mucho, a trabajar mucho sin ser cabezón, es decir no empecinarse en una idea, sino desarrollar ideas, tener también cierta flexibilidad para adaptarte a las distintas circunstancias, también ser una persona abierta a las críticas. La verdad es que, así que se me ocurra, a grandes rasgos yo creo que eso serían unas cualidades muy buenas y unas características para que una persona que decida llevar a cabo un proyecto emprendedor lo pueda llevar a buen puerto. Porque una cosa es emprender y otra cosa es poder vivir de ello (Manuel, emprendedor consolidado).

La visión técnica de Manuel, a través del rol de gestor en una lanzadera de emprendedores/as, constata la aparición de un nuevo perfil de emprendedor/a con discapacidad anclado en la necesidad de: mejorar la

calidad de vida, potenciar la autonomía y la independencia y hacer valer los derechos sociales y las capacidades como personas. La compatibilidad entre emprendimiento y pensiones requiere de un estudio más profundo, a través de la normativa jurídica y legislación que está surgiendo resultado de sentencias judiciales. Se evidencia la necesidad de hacer valer el derecho al trabajo entre las personas con discapacidad.

Eso es un poco lo que estamos detectando. Hay un montón de personas con discapacidad, sobre todo que cobran una pensión, ya sea contributiva o no contributiva que sí que pueden tener una actividad económica por así decirlo. Sí, que pueden darse de alta como autónomos. Todos somos útiles y piensa que lo que nosotros aportamos tiene que tener un retorno para nosotros, un retorno económico o lo que tú quieras. El tema de emprender da la posibilidad a las personas con discapacidad de tener una vida mucho más independiente, de salir de su zona de confort, de relacionarse con otras, de tener unos ingresos que complementen su pensión en caso de que la tengan... De hecho muchas veces el tema de la autonomía personal está muy relacionado con la autonomía financiera, de hecho tú necesitas un asistente personal las 24 horas y no tienes recursos financieros como para recibir ese tipo de asistencia, y ya me dirás tú qué autonomía personal vas a tener. Bueno pues tirar de la familia hasta que pueda. Normalmente es triste por así decirlo, o convertir a tu madre en una persona que tiene que estar pendiente de ti las 24 horas. Se entiende que cuando es un niño pequeño o una persona mayor, normalmente suelen ser las madres. Pues hasta el día que fallece, teniendo que cuidar una persona las 24 horas, a mí no me parece justo. (Manuel, emprendedor consolidado).

Pues bueno, hemos tenido el caso de personas con asistente personal, es decir que dependen por así decirlo de una persona las 24 horas del día, que están empezando a emprender a hacer pequeños negocios para complementar su pensión. También hay que tener en cuenta que a veces la seguridad social no lo pone nada fácil en el tema de la compatibilización entre pensiones. De hecho, tenemos y es buenísimo el caso... porque hay una abogada que colabora con nosotros... Que cada dos por tres nos está mandando sentencias y sentencias del tribunal supremo, de tribunales superiores de justicia de Comunidades autónomas que dicen eso, que el derecho al trabajo es un derecho constitucional y el hecho de tener una discapacidad y tener derecho a una prestación social no quiere decir, por así decirlo que se te tengan que penalizar. (Manuel, emprendedor consolidado).

1.2. APORTACIONES DE LAS TICS A LOS PERFILES DE EMPRENDEDORES/AS (E2)

Los dos perfiles de emprendedores/as, consolidados y en transición, visualizan las ventajas de las TICS y sus aportaciones a la práctica diaria en la tarea emprendedora. Al mismo tiempo describen los inconvenientes que generan en la sociedad digital actual.

1.2.1. VENTAJAS DE LAS TICS EN EL EMPRENDIMIENTO

Entre las ventajas del emprendimiento perciben algunas como: la operatividad de nuevas fórmulas de ventas, la visibilidad en el mercado, las posibilidades que genera el diseño y la gestión de un negocio on

line, la agilidad en el trabajo diario, y las nuevas formas de comunicación y gestión de trabajos. Al mismo tiempo, las competencias y habilidades en TICS se presentan como facilitadores en el tema del emprendimiento, ya que fomentan la accesibilidad desde la condición de discapacidad. Se constata la necesidad de la formación y actualización constante en la actividad diaria, y se ejemplifica como eje fundamental del negocio en el caso de Sandra, emprendedora en transición. Dentro de las nuevas tecnologías, las redes sociales ejercen un papel relevante en la publicidad y la comunicación con los usuarios. La implantación de negocios *on line* genera una alternativa a las tareas emprendedoras, así como ideas de negocio originales basadas en este sistema.

Investigadora: *El contacto con los demás genera más dificultades. Y ahora con las redes sociales, ¿más fácil?*
Carlota, emprendedora consolidada: *Las redes sociales han contribuido a ayudar. Antiguamente todo era a mano. Incluso las llamadas telefónicas, el contacto con la gente, los emails no existían como ahora. La tecnología ha mejorado mucho.*

Investigadora: *Y en aquella época, en el 89, ¿cómo venciste esas barreras, el tema de los contactos?*

Carlota, emprendedora consolidada: *A mano... yo lo he notado mucho en el tipo de ficheros que tengo. Antes eran todo fichas manuales que yo me hacía a mano. Ahora es más fácil meter todos los pacientes en una base de datos. Por ejemplo hay muchas fichas que se me han quedado caducadas porque ya no lo hago a mano. No es igual hace 20 años que ahora. Ahora yo puedo emplear mucho el teletrabajo.*

Investigadora: *Y, esta pregunta también me la has contestado, ¿qué te ofrecen las TICS, las tecnologías para trabajar como autónomo? En tu caso es todo, ¿no?*

Carlota, emprendedora consolidada: *Ahora lo que pasa es que cada vez que se inventa algo hay que aprender a manejarlo.*

Investigadora: *Hay que aprender a manejarlo. ¿Ventajas son todas?*

Carlota, emprendedora consolidada: *Yo diría que casi todas.*

Investigadora: *Ya me has contestado a esta pregunta, ¿qué te ofrecen las nuevas tecnologías para trabajar como autónomo? ¿En qué medida te han ayudado? Ventajas e inconvenientes.*

Fernando, emprendedor consolidado: *Nosotros estamos todo el día en el ordenador buscando nuevas fórmulas. Tenemos la página web que la voy a abrir ahora y que más... Ahora hemos cogido un móvil, con WhatsApp, y si llega a las 4 de la mañana a mí no me molesta. Nosotros rápidamente le contestamos por la mañana cuando llegamos. De esa forma ganamos agilidad en los pedidos.*

Investigadora: *¿Qué te ofrecen las TICS, las tecnologías de la información y comunicación para trabajar como autónomo? ¿En qué medida te han ayudado? Ventajas e inconvenientes.*

Guillermo, emprendedor consolidado: *Pues, las nuevas tecnologías te hacen estar en el mercado, te hacen ser más visibles, que los costes de esa visibilidad sean mejor que hace 25 años. Entonces tenías que hacer una campaña de publicidad mucho más grande y costosa. Hay que saberlas usar y saber... porque si no puedes estar usando una marca, que es un poco lo que busca cada empresario y al mismo tiempo la estás desacreditando. Depende de cómo se usen esas redes sociales.*

Investigadora: *La siguiente pregunta, en tu caso en tu negocio...era que, ¿crees que las TICS son un buen instrumento para ayudarte a establecerte cómo autónomo? ¿En qué te pueden ayudar? Ventajas e*

inconvenientes. En tu caso tu idea de negocio está montada por internet. Otras...¿las redes sociales, o algo que te pueda ayudar?.

Sandra, emprendedora en transición: En mi caso el negocio es 100% digital, y todo el contexto, o todas las herramientas a nivel digital me ayudan, y las redes sociales es una más.

Investigadora: ¿Tú crees que las nuevas tecnologías son importantes para establecerte como autónomo? Las TIC y todo lo que nos han aportado en estos últimos años. Las TIC, las tecnologías.

Cándido, emprendedor en transición: Yo creo que ayudan en la vida diaria.

Investigadora: Por ejemplo, ¿cuáles usas más, cuáles usas menos... la gestión del correo?

Cándido, emprendedor en transición: Claro ahora todo lo que es... no te desplazas para nada. Todo lo haces por internet. La verdad es que te hace más cómoda la gestión y la vida.

Valentín, emprendedor en transición: Puedes hacer....tecnológicamente, le tecnología ha roto muchas barreras para la discapacidad.

Investigadora: Esta pregunta ya me la has contestado sobre las tecnologías de la información, que son claves para todo. Las barreras físicas de... a lo mejor sí que es verdad que a la hora del desplazamiento, de ir de un sitio a otro. Hoy en día, tecnológicamente puedes hacer mucho más que antes. Hoy en día no es una barrera.

Valentín, emprendedor en transición: Para todo y para todos. Sobre todo para las personas con discapacidad. A la hora de trabajar todo son ventajas.

Investigadora: Ventajas e inconvenientes ¿Algo más que quieras añadir?

Valentín, emprendedor en transición: A la hora de trabajar todo son ventajas. Entrevistas, reuniones, todo por Skype. Yo hago reuniones con novios que les preparo sus bodas en Londres o con novios...

Sandra, emprendedora en transición: Todas las herramientas a nivel digital me ayudan, y las redes sociales es una más.

Sandra, emprendedora en transición: Bueno, nuestra página web y las herramientas que hemos utilizado para crear el código. Sobre todo eso. También el hecho de tener una persona, un buen colaborador, con buenos conocimientos tecnológicos. En mi caso eso es fundamental.

1.2.2. INCONVENIENTES DE LAS TICS EN EL EMPRENDIMIENTO

Algunos inconvenientes que se perciben en los discursos respecto a las TICS son: la mala gestión de la publicidad del producto, el abandono de los procedimientos antiguos y la adicción a la comunicación por las nuevas tecnologías. Desde este enfoque se recalca la necesidad del buen uso de las nuevas tecnologías aprovechando sus ventajas, sin obviar la implantación de las buenas prácticas que ofrecen los procedimientos tradicionales.

Investigadora: Inconvenientes del uso de las tecnologías?

Guillermo, emprendedor consolidado: Que puedes estar degradando tu propia marca, porque de utilizarla bien puedes estar haciendo tu propia marca o degradando tu propia marca, lo cual significaría que irías en tu contra, y al final tendrías menos clientes. Hay que saber hacerlo bien.

Valentín, emprendedor en transición: *El inconveniente es que no sepamos cuando dejar el móvil. El inconveniente es de uno mismo. Es saber, estar conectado todo el día. Por una parte me parece genial que tú puedas hablando con todo el mundo, de hecho que puedas estar en contacto con gente de todo el mundo. De hecho así como hay gente que ve un problema que estés hablando con alguien y estés con el wasap o lo que sea, ... Una cosa es puntualmente que estés con esa persona y con otra a la vez, cosa que antes no podías hacer, hasta el otro día, que estuve cenando con mis hijos, ... y había un padres con tres hijos, de 12, 10 y 14 años y el padre. Estuvieron 45 minutos los cuatro sin mirarse a la cara.*

Investigadora: *¿Alguna desventaja?*

Carlota, emprendedora consolidada: *Ventajas sí que tiene ventajas, pero nunca hay que olvidar los procedimientos antiguos.*

Carlota, emprendedora consolidada: *Hay que estar al día, pero sin dejar lo antiguo.*

Investigadora: *El contacto con los demás genera más dificultades. Y ahora con las redes sociales, ¿más fácil?*

Carlota, emprendedora consolidada: *Las redes sociales han contribuido a ayudar. Antiguamente todo era a mano. Incluso las llamadas telefónicas, el contacto con la gente, los emails no existían como ahora. La tecnología ha mejorado mucho.*

Investigadora: *Y en aquella época, en el 89, ¿cómo venciste esas barreras, el tema de los contactos?*

Carlota, emprendedora consolidada: *A mano... yo lo he notado mucho en el tipo de ficheros que tengo. Antes eran todo fichas manuales que yo me hacía a mano. Ahora es más fácil meter todos los pacientes en una base de datos. Por ejemplo hay muchas fichas que se me han quedado caducadas porque ya no lo hago a mano. No es igual hace 20 años que ahora. Ahora yo puedo emplear mucho el teletrabajo.*

1.3. CONOCIMIENTO DE LAS TICS: FACILITADORES Y POTENCIADORES (T1)

El análisis del perfil de los emprendedores sitúa la vinculación entre las TICS y el perfil de los emprendedores. El conocimiento de las TICS resulta significativo y facilitador especialmente para los emprendedores/as con discapacidad a la hora de romper barreras y acceder a las gestiones y tareas propias del negocio. El uso de las nuevas tecnologías facilitaba las tareas y otorga mayor libertad en la gestión del negocio. Los resultados señalan el papel de las competencias en TICS en los perfiles de los emprendedores/as. Se plantea como una necesidad para los futuros emprendedores/as y un contenido en las líneas de formación. Al mismo tiempo, se destaca la necesidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos en equipos técnicos propios, a la hora de generalizar los aprendizajes. La práctica de las tareas de orientación y asesoramiento evidencia deficiencias en este campo en usuarios de sus servicios, sobre todo en los de más avanzada edad, y en los que están buscando un nuevo empleo.

Técnica 3: Me parece que hoy en día es preciso que tienen que conocer por ejemplo, todo lo que es la sociedad digital. Nosotros en el centro una de las líneas de trabajo que llevamos es la ciudadanía digital. Es acercar la sociedad digital a los ciudadanos porque pueden encontrar... les puede resultar mucho más fácil emprender. Por ejemplo, una persona con discapacidad, el emprendimiento en el mundo digital le puede resultar mucho más cómodo.

Técnica 1: *Son un apoyo importante para el desempeño de la formación de los emprendedores con discapacidad?*

Técnica 1: *Sí porque desde tu casa, siempre hay que tener el tipo de discapacidad y lo que te imposibilita. En este caso si es una discapacidad física, te desplazas en silla de ruedas, tú desde tu casa puedes acceder a tu empresa y desarrollar todo a través de internet, puedes tener tus clientes, puedes tener reuniones de trabajo por Skype, y es una libertad que está dando a un sector de personas que tendrían más complicado acceder a ese tipo de puestos de trabajo.*

Técnica 2: *A nivel de formación, nosotros llevamos ya tres o cuatro años impartiendo talleres de alfabetización digital. Nos saben manejar un ordenador. De hecho tenemos la bolsa de empleo en un portal web donde pueden acceder e inscribirse y darse de alta, pero muchas veces ese paso lo pueden hacer, con lo cual tenemos que citarlos desde aquí y ayudarlos a hacerlo. Desde ese punto de vista las oportunidades se están cerrando.*

Técnica 2: *En Internet está todo. El tener ese recurso o no y poder disponer implica mucho. Sí que es verdad que muchas veces impartimos esa formación de TICs, pero luego dependerá de que ellos tengan ordenador o no. No pueden quedarse sólo con la formación impartida. Depende del curso impartido, hay cursos de 5 y 6 meses pero bueno luego evidentemente tienen que practicar lo que se hace. Le sindicamos las bibliotecas para que no pierdan la formación adquirida.*

Técnica 3: *Sí ya en general, el emprendimiento digital está abriendo muchas puertas en el mundo de los emprendedores, todavía a una persona con discapacidad le puede resultar un poco más fácil.*

Investigadora: *Recogiendo un poco esa idea, ¿requieren mucha formación en TICs las personas con discapacidad que quieren emprender, que han venido aquí? ¿Requieren formación?*

Técnica 3: *¿Quieres decir que si las personas que han venido tenían esa deficiencia?*

Investigadora: *Sí.*

Técnica 3: *Un poquito variado. Yo sí que me doy cuenta, de que a pesar de que estamos en un mundo digitalizado, sobre todo las personas más mayores están con muchas deficiencias en temas de TICs. De hecho estamos trabajando bastante ese tema para acercar a...para que los ciudadanos adquieran esas competencias digitales. Sobre todo aquellas personas que siempre han trabajado en un trabajo que no requerían esas TICs, ahora cuando terminan de trabajar y están buscando trabajo en todos los sitios le exigen que tenga competencias digitales.*

1.4. DESCRIPCIÓN CUANTITATIVA DE LOS FACTORES ASOCIADOS A LOS PERFILES DE LOS EMPRENDEDORES/AS (E1)

En este apartado se describen los factores asociados a los perfiles de emprendedores/as que han participado en el estudio, a través de los datos recogidos en el Cuestionario (CGCE), muestra E1. Se realiza una aproximación hacia: el contexto empresarial, el tiempo de inicio del negocio, el origen, tipología y porcentaje de la discapacidad, el contexto familiar, y el nivel de formación y su vinculación con la actividad emprendedora.

1.4.1. CONTEXTO EMPRESARIAL DE LOS EMPRENDEDORES/AS

La descripción del contexto empresarial de los emprendedores/as corresponde el ítem 5 del Cuestionario (CGCE) y se presentan los resultados en la **Tabla 8.1**:

Tabla 8.1

Contexto de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Rural	17	21,0	21,0	21,0
	2 Urbano	52	64,2	64,2	85,2
	3 Virtual	12	14,8	14,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

La mayor parte de las empresas y proyectos surgen en contextos urbanos 64.2%. La búsqueda de nichos vacíos en el ámbito rural y virtual, y el análisis de las potencialidades para los emprendedores/as con discapacidad abre una posible línea de futuras investigaciones.

Se realiza un análisis para delimitar el tiempo de negocio de los emprendedores/as, teniendo en cuenta los perfiles del estudio se habían delimitado en el estudio, consolidados y en transición. En la **Tabla 8.2** se muestran los resultados que corresponden al ítem 8 del Cuestionario:

Tabla 8.2

Tiempo de inicio del proyecto emprendedor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Menos de 2 años	48	59,3	59,3	59,3
	2 Entre 2 y 3 años	7	8,6	8,6	67,9
	3 Entre 3 y 4 años	1	1,2	1,2	69,1
	4 Hace más de 5 años	25	30,9	30,9	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Los resultados señalan mayores frecuencias y porcentajes para los emprendedores/as que llevan menos de dos años en el inicio del negocio, en un porcentaje del 59.3%, los cuales se corresponden con el grupo de emprendedores/as en transición, frente a los que han iniciado el negocio hace más de 5 años con un valor del 30.9%. Por tanto, nos encontramos ante una muestra de emprendedores/as en transición mayor que emprendedores consolidados, que indican un perfil de emprendedores situado en las primeras fases del negocio.

1.4.2. ORIGEN Y TIPOLOGÍA DE DISCAPACIDAD EN LOS EMPRENDEDORES/AS

El análisis del origen de la discapacidad se considera relevante para el estudio, por su relación en los procesos de transición del proyecto profesional emprendedor, y su vinculación con los hechos relevantes y su significación obtenida en el objetivo tercero dirigido a construcción del proyecto emprendedor. En la **Tabla 8.3** se presenta el origen de la discapacidad de los emprendedores/as que han participado en el estudio (ítem 10.1):

Tabla 8.3

Origen de la discapacidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Adquirida	58	71,6	75,3	75,3
	2 De nacimiento	19	23,5	24,7	100,0
	Total	77	95,1	100,0	
Perdidos	Sistema	4	4,9		
Total		81	100,0		

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Los resultados arrojan mayores porcentajes de emprendedores/as con discapacidad adquirida frente a los que eran por nacimiento. Los casos de Benito y Juan, emprendedores en transición (Capítulo 7, Relatos de vida 1.1.3. y 1.1.4.) muestran el planteamiento del emprendimiento tras la adquisición de la condición de discapacidad, y vinculado a la propia trayectoria personal/vital.

En la **Tabla 8.4** se presenta la descripción de la tipología de discapacidad que han participado en el estudio (ítem 10.2):

Tabla 8.4

Tipología de la discapacidad de los emprendedores/as

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Física	61	75,3	78,2	78,2
	2 Sensorial	14	17,3	17,9	96,2
	3 Psíquica	3	3,7	3,8	100,0
	Total	78	96,3	100,0	
Perdidos	Sistema	3	3,7		
Total		81	100,0		

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

La tipología de discapacidad que genera mayores porcentajes de emprendedores/as en el estudio es la discapacidad física, seguida de la sensorial y de la psíquica.

En la **Tabla 8.5** se muestra el porcentaje de discapacidad de los emprendedores/as que participan en el estudio (ítem 10.3):

Tabla 8.5
Porcentaje de discapacidad de los emprendedores/as

Válido	% discapacidad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
20		1	1,2	1,4	1,4
22		1	1,2	1,4	2,8
33		20	24,7	28,4	31,0
34		5	6,2	7,0	38,0
35		6	7,4	8,5	46,5
36		1	1,2	1,4	47,9
37		2	2,5	2,8	50,7
40		1	1,2	1,4	52,1
43		1	1,2	1,4	53,5
46		2	2,5	2,8	56,3
47		1	1,2	1,4	57,7
50		1	1,2	1,4	59,2
51		1	1,2	1,4	60,6
53		2	2,5	2,8	63,4
59		1	1,2	1,4	64,8
65		5	6,2	7,0	71,8
66		4	4,9	5,6	77,5
73		1	1,2	1,4	78,9
75		5	6,2	7,0	85,9
76		1	1,2	1,4	87,3
78		2	2,5	2,8	90,1
79		1	1,2	1,4	91,5
80		1	1,2	1,4	93,0
81		1	1,2	1,4	94,4
82		1	1,2	1,4	95,8
93		2	2,5	2,8	98,6
98		1	1,2	1,4	100,0
	Total	78	87,7	100,0	
Perdidos	Sistema	10	12,3		
Total		81	100,0		

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Los mayores porcentajes de emprendedores/as con discapacidad se sitúan en el 33%. Dos emprendedores/as señalan porcentajes inferiores a este valor, el resto, son todos superiores al 33% (valor mínimo reconocido para la condición de discapacidad).

1.4.3. CONTEXTO FAMILIAR DE LOS EMPRENDEDORES/AS

Se analiza el número de hijos, dentro de la estructura familiar de los emprendedores/as, por su relevancia y vinculación con el concepto de proyecto profesional, ya que la configuración del mismo está asociada a variables como la conciliación familiar y el tiempo libre. En la **Tabla 8.6** se presenta el número de hijos o personas dependientes a su cargo de los informantes de la muestra (ítem 6). La situación familiar de los emprendedores/as con discapacidad se caracteriza por mayores frecuencias y porcentajes en la opción "0 hijos o personas dependientes a cargo". Este valor está seguido de "2" y "3". No se especifica en la respuesta al Cuestionario, si las personas dependientes son hijos u otros familiares.

Tabla 8.6*Contexto familiar de los emprendedores/as*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	30	37,0	37,0	37,0
	1	21	25,9	25,9	63,0
	2	12	14,8	14,8	77,8
	3	14	17,3	17,3	95,1
	4	2	2,5	2,5	97,5
	5	1	1,2	1,2	98,8
	6	1	1,2	1,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

La situación familiar de los emprendedores/as con discapacidad se caracteriza por mayores frecuencias y porcentajes en la opción "0 hijos o personas dependientes a cargo". Este valor está seguido de "2" y "3". No se especifica en la respuesta al Cuestionario, si las personas dependientes son hijos u otros familiares.

1.4.4. LA FORMACIÓN DE LOS EMPRENDEDORES/AS

El nivel de formación de los emprendedores/as se analiza a través del ítem 9 del Cuestionario (CGCE). En la **Tabla 8.7** se presenta el nivel de formación de los emprendedores/as que participaron en el estudio:

Tabla 8.7*Nivel de formación de los emprendedores/as*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Postgrado	23	28,4	28,4	28,4
	2 Grado	24	29,6	29,6	58,0
	3 Postobligatoria	20	24,7	24,7	82,7
	4 Obligatoria	12	14,8	14,8	97,5
	5 Sin estudios reglados	2	2,5	2,5	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Los resultados señalan mayores frecuencias y porcentajes para el grupo de los emprendedores/as con estudios de grado, seguidos de los que tienen estudios de postgrado y de los que han cursado enseñanza postobligatoria.

En la **Tabla 8.8** se presenta la vinculación de la empresa con la actividad formativa de los emprendedores/as (ítem 7):

Tabla 8.8*Vinculación de la empresa con la actividad formativa de los emprendedores/as*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Totalmente	41	50,6	50,6	50,6
	2 En alguna medida	28	34,6	34,6	85,2
	3 Nada	12	14,8	14,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Los resultados mostraron mayores frecuencias y porcentajes para los emprendedores/as que realizan una actividad vinculada a su formación personal 50.8%. Se presenta como un punto fuerte en el resultado de este estudio y requeriría un análisis cualitativo más profundo para de este aspecto.

2. TIPOLOGÍA DE SERVICIOS DE ORIENTACIÓN A LOS EMPRENDEDORES/AS

La perspectiva técnica, recogida con las entrevistas semiestructuradas (T1) desde una visión cualitativa, realiza una aproximación al alcance de los modelos y acciones de orientación profesional, y profundiza en las acciones de formación que realiza en su práctica diaria. Cabe señalar la relevancia del modelo de descentralización a la hora de establecer y dinamizar acciones y tareas de formación. El uso de esta estrategia permitirá optimizar prácticas y aprovechar acciones formativas desde distintos contextos, dirigidas al colectivo de emprendedores/as con discapacidad.

2.1. ENFOQUES Y ALCANCE DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL AL EMPRENDIMIENTO (T1)

A continuación se describen los modelos de orientación que utilizan los técnicos/as de servicios de orientación y sus estrategias y acciones, desde la perspectiva de contextos de orientación distintos, atendiendo a la muestra que ha participado en el estudio cualitativo.

2.1.1. MODELOS Y ACCIONES DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL AL EMPRENDIMIENTO

Se constata la diversidad de modelos y acciones de orientación ligadas a las características de los servicios y entidades, atendiendo a su tipología: generalistas, específicos de la discapacidad o específicos de la orientación al autoempleo. El modelo centrado en la persona enfoca las acciones a realizar en los servicios generales de orientación al empleo (Técnica 1). Por otra parte, en los servicios específicos de orientación a la discapacidad, se evidencian modelos basados en itinerarios personalizados de inserción, donde se realizan acciones de orientación que forman parte de un protocolo: inscripción en base de datos, entrevista individualizada, derivación a otros servicios, plan personal de empleo y formación, análisis del perfil y de las habilidades y competencias. La opción del emprendimiento es minoritaria entre los demandantes, y se realiza derivación a otras entidades atendiendo al plan de inserción individual y a las necesidades que generaba la idea de negocio (Técnica 2). Finalmente, los servicios de orientación al autoempleo se caracterizan por realizar acciones de orientación individual y grupal, y llevar el seguimiento del proceso a través de distintas fases (Técnica 3). Quedaría abierto en futuras investigaciones analizar más profundamente la especificidad y la eficacia de estas acciones y protocolos en función del perfil y las necesidades de los emprendedores/as.

Investigadora: *Y una pregunta mía, trabajáis mucho desde itinerarios personalizados de orientación, desde ese modelo en todos los perfiles de demandantes?*

Técnica 1: *La manera de trabajar, independientemente del perfil, se trata de la persona.*

Técnica 2: *Nosotros tenemos un modelo generalista. Sí que es cierto también que en este momento hemos puesto en marcha dos programas operativos nuevos que nos han marcado diferencias con respecto a lo que hacíamos antes. Sí que es verdad que nosotros estamos derivando personas que llegan y necesitan asesoramiento, porque el programa operativo para nuestra Comunidad autónoma no contempla de forma concreta el asesoramiento para personas con discapacidad que necesitan un empleo.*

Técnica 2: *En general, nosotros somos una agencia de colocación y acuden en búsqueda de empleo. Ese es el punto base para todas las personas que se inscriben y que acuden a nuestro centro base. Entonces hacemos una entrevista de orientación con ellos, ellos rellenan un poco los datos en la aplicación informática que tenemos y luego hacen una entrevista con un técnico nuestro. En esa entrevista se valora un poco la información y se completa la información que nos han facilitado, currículum i demás..., pero luego además se hace una orientación y se marca un plan personal de empleo, que llamamos, se ve si necesitan alguna formación que les pueda venir bien para trabajar. Se ve también qué tipo de profesiones pueden desempeñar porque son coherente con su perfil o con sus habilidades. Siempre trabajamos con itinerarios personalizados de inserción... y a partir de ahí lo que nosotros hacemos es tener en cuenta el tema del autoempleo, la línea del emprendimiento. Siempre es una opción minoritaria porque no es lo que buscan la mayoría de las personas, pero es una opción más y de hecho todo el equipo la tiene en cuenta a la hora de realizar ese tipo de entrevistas de inscripción y la dan a conocer como una alternativa.*

Técnica 2: *Actualmente surgió nuestro modelo donde asumíamos nosotros la orientación a emprendedores y el autoempleo, pero también volvemos a hacer la derivación independientemente de que cuando nosotros hacíamos un asesoramiento derivábamos a una persona que necesitaba en un momento dado asesoramiento porque era una idea innovadora. Desde otro punto de vista le pueden aportar cosas que necesitan otras instituciones como la cámara de comercio, la asociación de jóvenes empresarios...*

Técnica 3: *Aparte de la orientación grupal hacemos orientación individualizada. En el tema de orientación individualizada es desde la idea de negocio, el plan de negocio, aspectos de formas jurídicas, trámites, ayudas, subvenciones...El emprendedor viene con la idea inicial hasta el final, todas las fases.*

2.1.2. FORMACIÓN Y ACCESIBILIDAD: UN TÁNDEM EN EL EMPRENDIMIENTO

Las acciones de formación de todas las entidades o servicios cumplen los criterios de accesibilidad para los usuarios, y se considera que siempre se podrían optimizar (Técnica 2). Se señalan barreras en la formación presencial por las dificultades de los desplazamientos, las cuales están condicionadas por los tiempos y la tipología de formación que se solicita. Se destacan las ventajas de la formación *on line* como estrategia para salvar obstáculos y barreras, en las personas con movilidad reducida (Técnica 1).

Técnica 2: *Nosotros la formación que impartimos siempre se realiza en locales que son accesibles, porque hacemos licitaciones, la accesibilidad a las instalaciones siempre. Puede haber una excepción puntual porque es una empresa que tiene una contratación y está situada en un punto de difícil acceso. No solamente*

accesibilidad física sino accesibilidad a nivel de comunicación, cuando una persona utiliza lengua de signos o tiene una hipoacusia considerable. Todo ese tipo de cosas tenemos que salvarlas. Nosotros sí que las tenemos asumidas porque es nuestro día a día, pero a nivel generalista sí que habría cosas que mejorar.

Técnica 2: Siempre están bien comunicados. Sobre todo los que contratamos nosotros para impartir formación, pero claro luego depende también si lo hacen a través de nosotros o no.

Investigadora: ¿Tienen accesibilidad a los distintos itinerarios profesionales, no sé si trabajáis a través de itinerarios personalizados de inserción? ¿Accesibilidad física o accesibilidad...?

Técnica 3: Sí, pueden asistir sin ningún problema a todos ellos, tienen accesibilidad física a todo lo que hacemos.

Técnica 1: Si es de manera presencial si las personas tienen condicionada por su situación de movilidad, por ejemplo si una persona va en silla de ruedas, si es formación presencial siempre es mucho más complicada que puedan acudir a este tipo de formación.

Técnica 1: Claro es que estamos hablando de personas que a lo mejor lo único que necesitan es un carnet de manipulador de alimentos y a lo mejor eso lo haces en una mañana, cuatro horas o que le decimos que a través del CDT lo puedes conseguir on line, o podemos estar hablando de un grado medio o de estudios universitarios. Por eso depende de la formación que esa persona necesite pues se va a tener que desplazar durante más o menos tiempo a una distancia u otra. Entonces depende de lo que estén demandando.

3. PRACTICAS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN EL EMPRENDIMIENTO

Las percepciones de la orientación profesional recibida se sitúa con las experiencias de los emprendedores/as en las entrevistas semiestructuradas que se han utilizado en el estudio (E2). Se complementa, con el análisis de la demanda y la práctica diaria, con las percepciones de los técnicos de servicios de orientación a través de las entrevistas semiestructuradas (T1). Finalmente, se analizan las propuestas de mejora que señalan los emprendedores/as en la muestra recogida con el Cuestionario (E1).

3.1. EXPERIENCIAS PERSONALES EN ORIENTACIÓN AL EMPRENDIMIENTO (E2)

Las experiencias de los emprendedores/as en la orientación profesional se reflejan en los datos cualitativos de las entrevistas semiestructuradas, que se han administrado a la muestra E2, y visualizan: la visión de una orientación profesional satisfactoria, la evolución de la orientación en los últimos años, la relevancia del asesoramiento, las experiencias personales a través de entidades y servicios, y otras estrategias de orientación que han utilizado los emprendedores/as. Los resultados permiten describir la percepción personal de la orientación recibida en los emprendedores/as con discapacidad.

3.1.1. UNA ORIENTACIÓN SATISFACITORIA AL EMPRENDIMIENTO

La orientación recibida se percibe como eficiente y satisfactoria por los informantes. Las aportaciones que otorga el autoconocimiento y la reflexión permitieron situar el papel que juega la formación y el asesoramiento en los emprendedores/as. Se manifestó la necesidad de poner en práctica los contenidos que se adquieren en la formación. El análisis personal a través del autoconocimiento se considera relevante a la hora de iniciar estrategias y actividades.

Investigadora: ¿Cómo has vivenciado esa orientación que recibiste? ¿Qué te ha aportado? ¿Qué te ha parecido? ¿Qué te ha aportado?

Valentín, emprendedor en transición: A mí me parece bien son cursos o de relación con las entidades públicas, o como crear una empresa. Son cosas de lógica y cosas que sabes, en teoría porque es lógica pura al final, pero que necesitas que alguien te lo diga. Lo que pasa es que yo personalmente, yo no retengo las cosas... Todo el mundo sabe lo que tiene que hacer, lo que pasa es que no lo hacemos.

Porque tú vas al curso y... Yo he hecho cursos de cómo ponerte, de cómo hablar con la gente, de entrevistas con el cliente, y realmente sabes que se hace así. Lo que pasa es que es que no lo hacemos, no lo llevamos a cabo, pero sí me parecen muy bien los cursos porque te refrescan y siempre se te queda algo, siempre aprendes algo.

Valentín, emprendedor en transición: Fui a la cámara de comercio y... Uno concretamente era de cómo llevar una empresa. Había varios profesores, marketing... y de hecho luego te hicieron un estudio, te analizaban, te decían qué hacías bien, qué hacías mal.

Si yo hubiera hecho algunas cosas que me dijeron, seguramente me iría mejor ¿Sabes? En mi caso el único problema que tiene es que estoy solo. Yo por ejemplo, en D. estoy lo tengo clarísimo. Si allí hubiera tenido ayuda o dinero para tener a alguien a mi cargo, yo ahora estaría mucho mejor.

3.1.2. PERCEPCIÓN EN LA EVOLUCIÓN DE LOS SERVICIOS Y PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN AL EMPRENDIMIENTO

Las experiencias de los emprendedores/as respecto al asesoramiento y orientación recibida resultan variadas atendiendo a la época en que buscaron ayuda. En el caso de Carlota, emprendedora consolidada con 59 años, relató sus primeras experiencias en la Universidad y en algunas entidades privadas, pero destacó en su discurso como significativo el contacto con los compañeros. En su opinión, los cambios acontecidos en la era digital resultan relevantes en el proceso de orientación. En la actualidad, el contacto con otros emprendedores/as a través de las redes sociales juega un papel relevante a la hora de recibir orientación y asesoramiento. La idea de realizar itinerarios de orientación a través de las redes sociales surge del discurso de esta emprendedora consolidada, con la evolución de los procesos de orientación. En su trayectoria percibe la evolución de los servicios de orientación desde sus inicios en el emprendimiento. Destaca la condición de accesibilidad de estos servicios en sus primeros momentos, y las aportaciones de los cursos de especialización y de los compañeros en su carrera profesional. Se otorga importancia a la experiencia adquirida durante los años.

Investigadora: *Y, en tu caso, ¿has acudido a entidades o servicios de orientación para establecerte como autónoma, en aquella época?*

Carlota, emprendedora consolidada: *Yo creo que sí.*

Investigadora: *En aquella época, ¿eran accesibles los servicios de orientación desde tu condición de discapacidad?*

Carlota, emprendedora consolidada: *Empezaban a serlo, sí.*

Investigadora: *¿Fue en la Universidad o en alguna entidad pública o privada?*

Carlota, emprendedora consolidada: *Pues no recuerdo muy bien, pero yo creo que un poco de todo.*

Investigadora: *¿Fuiste cogiendo un poco de aquí, y un poco de allí?*

Carlota, emprendedora consolidada: *Sí.*

Investigadora: *Y...¿cómo vivenciaste esa orientación recibida en aquellos momentos?*

Carlota, emprendedora consolidada: *Bien. Más que nada fue el contacto con compañeros, y también haciendo cursos de especialización, como psicóloga, o haciendo masters, o compartiendo con otros compañeros.*

Investigadora: *Entidades, públicas, privadas y de todo tipo...Desde los años que llevas como autónoma, el panorama de la orientación ha ido cambiando.*

Carlota, emprendedora consolidada: *También, el tipo de trabajo que he ido haciendo cada época. Desde becaria, he compatibilizado con el trabajo como becaria.*

Investigadora: *¿Becaria en la Universidad?*

Carlota, emprendedora consolidada: *No. En la Conselleria.*

Investigadora: *¿En la Conselleria has estado como becaria?*

Carlota, emprendedora consolidada: *Estuve varios años como becaria, y luego he estado también en la Universidad Católica dando clases. En cada momento ha habido lo suyo. Siempre combinando cosas.*

Investigadora: *Combinando cosas. Y...¿consideras otras fuentes de información o asesoramiento para obtener respuesta a tus preguntas? A parte de relacionarte con la gente que ya me has comentado.*

Carlota, emprendedora consolidada: *En cada época ha habido lo suyo.*

Investigadora: *Por ejemplo, ¿en la época de los inicios? ¿Qué fuentes de información?*

Carlota, emprendedora consolidada: *Pues eso, estaban las ayudas de Conselleria, Masters, la posibilidad de contactar con otros compañeros...*

Investigadora: *Y, ¿Te informabas de eso aquí en la Universidad, porque entonces no había internet?. Estaba el CADE, orientación de la Universidad. Sí que es verdad, empezaba a funcionar en esa época.*

Carlota, emprendedora consolidada: *En cada época ha habido lo suyo.*

Investigadora: *Tu formación ya me la has comentado. Eres licenciada en psicología y doctora en psicología. En qué medida tu formación te ha llevado al emprendimiento, también me lo has comentado. Me has dicho que viste una salida laboral más adecuada porque viste una salida laboral al poder compatibilizar la pensión de orfandad con el trabajo de autónoma. ¿Crees que tu formación inicial fue suficiente para poder emprender, o tuviste que aprender muchas cosas?*

Carlota, emprendedora consolidada: *A ver eso es como todo, que cuando se acaba la carrera no es igual que ahora. La experiencia es distinta, eso es como todo. No tiene nada que ver con discapacidad, tiene que ver con los años.*

3.1.3. LA RELEVANCIA DEL ASESORAMIENTO EN EL EMPRENDIMIENTO

La autosuficiencia económica y la capacidad en competencias de gestión resultó significativa en el discurso de Fernando, emprendedor consolidado. En su caso, solo necesitó ayuda en la revisión de su proyecto de negocio, y la estructura objetiva y clara resultó clave en el proceso de evaluación. Valora como positiva esta experiencia desde una entidad específica a personas con discapacidad, destacando la disposición en el asesoramiento a la hora de evaluar su proyecto, y su implicación en el mismo.

Fernando, emprendedor consolidado: En realidad, no me dieron orientación. Lo controlaba todo. Pero sí que es verdad que conozco a mucha gente. Yo creo que todo va con la persona. Yo me he encontrado a personas que son muy capaces, no tienen ningún problema y a otras personas con discapacidad que se encierran en sí mismo y es un problema serio por la negatividad en que se mueve. Yo creo que el problema es la negatividad.

Investigadora: Si has acudido a entidades o servicios de orientación, que en tu caso creo que sí, ¿consideras que eran accesibles desde tu condición de discapacidad/diversidad funcional?

Fernando, consolidado: Si oye yo fui directamente a fundación ONCE A COCEMFE en Sevilla primero porque además yo estuve directamente colaborando con ellos. Cuando estuve hablando con ellos, les dije “mira nosotros no tenemos recursos económicos”. Ellos me dijeron ves a fundación ONCE y seguramente con ellos puedes sacar una ayuda. Fui y la verdad es que fue estupendo, ellos me atendieron “superbién”. Hablé con ellos, me explicaron. Me hizo una entrevista, una chica que me vio mucha soltura, no hace falta que hagas el itinerario formal y nos centramos directamente en el proyecto que ya lo tenía estructurado. La verdad es que estoy “supercontento” con ellos fantásticamente, de hecho sigo en contacto con ellos.

Fernando, consolidado: A mí, como no fue mucha la orientación que me dieron, porque no me hizo falta. Yo lo que más vi en ellos es que estaban en la implicación que querían tener y que tenían. Esa situación se ve palpable. Pero es verdad que yo no te puedo dar la opinión del tipo de formación que hacen, aunque sí que estoy seguro que en la redacción del proyecto tenía una asesora que me ayudaba a hacerlo. Lo que pasa es que veíamos lo mismo.

3.1.4. EXPERIENCIAS DE ORIENTACIÓN AL EMPRENDIMIENTO EN ENTIDADES Y SERVICIOS

Los resultados de la orientación recibida muestran una variedad de indicadores en los distintos informantes, además de realizar un recorrido por entre entidades públicas y privadas. Se utilizan servicios específicos de orientación a las personas con discapacidad y generales, tanto públicos como privados. En ambos casos se percibe como positiva y satisfactoria la orientación recibida. En el caso de la orientación en la entidad específica se complementa con formación en una entidad coordinada con la primera institución. Estos hechos evidencian la relevancia de la descentralización de las acciones de formación, orientación y asesoramiento para operativizar las prácticas de la dinámica. En este caso la orientación recibida comprendía desde los inicios hasta el final del proceso, y se vivenció como satisfactoria en todos los aspectos (Guillermo, emprendedor consolidado). Se buscaba entre otras cosas: el acompañamiento y la mentorización en el proyecto, la información sobre fondos, los contactos y la experiencia de otros

emprendedores en el mismo sector. Las buenas prácticas de orientación sirven para establecer principios y recomendaciones a los emprendedores/as. La accesibilidad de los servicios de orientación se constata en el discurso de los emprendedores/as, y la adquisición de subvenciones y ayudas se vivenció como positiva en el proceso del emprendimiento (Sandra, emprendedora en transición).

Investigadora: *Y, ¿has ido superando esos obstáculos recibiendo la orientación de algún centro?*

Guillermo, emprendedor consolidado: *Sí, fuimos a F. I (entidad específica de personas con discapacidad), nos orientaron más que nada en el plan económico, porque la otra parte la tenía bastante clara, entonces simplemente a partir de ahí, me di de alta y comencé a funcionar como empleado autónomo,*

Investigadora: *Si has acudido a entidades o servicios de orientación, ¿consideras que eran accesibles estas entidades o servicios desde tu condición?*

Guillermo, emprendedor consolidado: *Sí, yo conmigo la verdad es que cuando acudí lo tenía claro, dije lo que necesitaba y no tuve ningún problema, me asesoraron hasta el último momento, y lo llevé perfectamente.*

Investigadora: *¿Vivenciaste bien esa orientación? ¿Fue un curso de formación...?*

Guillermo, emprendedor consolidado: *Sí, sí. Fue un curso de formación que fue largo, duró 3 meses. Luego a la hora de lanzar el plan económico, porque en un primer momento no se hizo, hablamos con la Universidad la Florida (en aquel momento gestionaba el asesoramiento al autoempleo de INSERTA), y me asesoraron al 100%.*

Investigadora: *¿A qué tipo de entidad acudiste? ¿Eran entidades específicas?*

Guillermo, emprendedor consolidado: *Sí, sí específicas del colectivo de personas con discapacidad (FSC-Inserta de Fundación ONCE).*

Investigadora: *¿Consideraste en esos momentos, otro tipo de fuentes de información o asesoramiento para buscar respuesta a lo que necesitabas?*

Guillermo, emprendedor consolidado: *Pues sí. Aparte de buscar información en Cámara de Comercio, en cualquier sitio donde hubiese información sobre lo que me pudiese interesar, uno se fue informando y al final decidí que fuesen ellos los que me asesoraran. No hubo ningún problema, sí que es verdad que hay un abanico de posibilidades donde me podía dirigir: a ventanilla única, la Cámara de comercio, varias entidades públicas... para ver cuáles eran las condiciones en que me tenía que desenvolver para montar mi empresa. Yo siempre había trabajado para empresas ajenas, y no conocía mucha cosa...*

Investigadora: *Entonces, en la entidad que fuiste recibiste lo que necesitabas.*

Guillermo, emprendedor consolidado: *Sí, sí.*

Investigadora: *En tu caso, si has acudido o piensas acudir a alguna entidad o servicios de orientación, ¿consideras que son accesibles desde tu condición de discapacidad o diversidad funcional?*

Sandra, emprendedora en transición: *Sí totalmente. He ido a bastantes sitios, un poco en busca de subvenciones, de mentoring, un poco de acompañamiento en el proyecto. Mentoring, me ha ayudado al acompañamiento. La verdad es que me he sentido totalmente acogida y apoyada.*

Investigadora: *Sí con estas entidades. ¿Han sido entidades públicas o privadas?*

Sandra, emprendedora en transición: *Públicas.*

Investigadora: *Públicas. ¿Y has vivenciado esta orientación? ¿Qué es lo que te ha aportado principalmente?*

Sandra, emprendedora en transición: *Pues, he conseguido subvenciones. Eso ayuda bastante al inicio. A nivel de fondos, de contactos, recomendaciones, reuniones con gente que está metida en el sector, eso fundamentalmente.*

La experiencia de las entidades de orientación públicas resultó positiva a la hora de encauzar la orientación y el asesoramiento en el inicio del emprendimiento. La clarificación y la ordenación de las ideas, unida a la formación personal y la capacidad de autoaprendizaje del emprendedor/a son buenas estrategias de orientación durante los primeros pasos.

Investigadora: *Entidades públicas siempre. Has hablado que tú te consideras autodidacta...¿Consideras también otras fuentes de información como el acudir a entidades?*

Sandra, emprendedora en transición: *Sí las entidades te dan buena guía, muy buenos consejos. También depende de con quién te topes en las entidades, pero sí ayudan bastante. Sobre todo si no tienes muy claro por dónde empezar. En ese sentido yo si me vería bastante bien, yo estudié empresariales y tenía mucha formación en ese ámbito, entonces sabía por dónde empezar, pero sí se de gente, al margen de la discapacidad, "yo tengo una idea de negocio, pero es que no sabría ni por dónde empezar". Entonces yo creo que en ese sentido, si no se tiene ni idea de por dónde empezar, desde luego una entidad pública te da unas buenas guías para poner en orden ideas.*

3.1.5. OTRAS ESTRATEGIAS DE ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO EN EL EMPRENDIMIENTO

Los emprendedores/as han utilizado otras estrategias de orientación y formación, atendiendo a las necesidades que presentaban, y se han adaptado a los cambios que ofrecía el mercado a través de la "búsqueda en internet" y preguntando a otras personas. Por otra parte, los emprendedores/as señalan las necesidades de formación específica del emprendimiento y de cada tipo de negocio.

Cándido, emprendedor en transición: *Hombre claro, yo sí. Por ejemplo, por mucho que hayas estudiado una carrera lo que haces respecto al tema de la discapacidad o te metes en ese mundo o no lo conoces. Yo tuve que mirarme muchas cosas.*

Investigadora: *¿Y dónde encontraste esas cosas?*

Cándido, emprendedor en transición: *Internet, preguntaba mucho. Me acuerdo un amigo profesor de psicología le preguntaba muchas cosas, mi cuñada que es médico...Luego a la Seguridad Social he llamado un montón de veces. Luego a la tesorería..., de hecho ya tengo a una persona que conozco que cada vez que voy. Por eso, porque ibas, dudas que te iban surgiendo, como empresa la normativa es igual, pero como legislación para centro especial de empleo hay cosas que cambian, cosas que son diferentes. Entonces todo eso es ir preguntado. Eso no lo estudias realmente.*

Cándido, emprendedor en transición: *Porque ya conociendo los clientes que hay, los precios que se barajan. Pero esto tú vas a un asesor, tú vas a una gestoría y este sector tampoco lo conoce porque creo que en toda la comunidad hay 129 centros especiales de empleo. Y además muchos de ellos se dedican a una actividad...*

La experiencia de buscar personas del contexto personal y/o familiar para asesorarse se presenta en el discurso de Cándido, emprendedor en transición. La posibilidad de asociarse en un negocio, requiere de

un proceso de valoración en la constitución del mismo, y se visualiza como una estrategia importante, dar a conocer el negocio entre las personas del entorno negocio para crear contextos colaborativos.

Cándido, emprendedor en transición: *Si que conté con la asesoría que tengo ahora, que es un amigo del colegio.*

Investigadora: *¿Una asesoría financiera?*

Cándido, emprendedor en transición: *Sí, una gestoría vamos. Y...son los que más o menos entre los dos hicimos el balance económico de dos años para ver cómo quedaría, para ver como podíamos ir, un poco para el tema de gestión económica. Yo sí que eché mano, pero era yo quien le iba diciendo “esto es lo que hay, esto es lo que quiero”. Entre ellos intentábamos “el tuyo bastante optimista, el tuyo bastante medio”.*

En este contexto, la idea de ser autodidacta, y de aprender de los demás se manifiesta en los discursos. En la actualidad los recursos que se ofrecen a través de los medios digitales sientan las bases del autoaprendizaje y facilitan la accesibilidad a la formación, tanto en los emprendedores consolidados como en los emprendedores/as en transición:

Fernando, emprendedor consolidado: *Yo sigo. Además, yo lo que hago es mucha formación on line. Busco videos y tal. Estoy haciendo apps y tal.*

Fernando, emprendedor consolidado: *Tengo amigos que también les gusta entonces me pasan videos y me pasan cursos. Me dicen hay un curso gratuito de la Universidad de Sevilla...*

Investigadora: *Los MOOCs de la Universidad son gratuitos y están muy bien*

Fernando, emprendedor consolidado: *Pues ese tipo de cursos. Hago alguno. Y porque desgraciadamente las personas que trabajamos como emprendedores... En la empresa sí que te ofrecen cursos de formación gratuitos, pero para empresarios autónomos no.*

Fernando, emprendedor consolidado: *Soy autodidacta.*

Cándido, emprendedor en transición: *Internet, preguntaba mucho.*

Investigadora: *Y la formación en emprendimiento, ¿aparte de tus estudios de empresariales?*

Sandra, emprendedora en transición: *Siempre he sido un poco autodidacta. Me gustaba bastante el mundo del emprendimiento. Y al final cuando algo te gusta investigas sobre ello, lees libros, ves conferencias. En ese sentido hice un curso on line sobre emprendimiento, he hecho muchos cursos, y he leído muchos libros. El tema autodidacta ha estado muy presente en mi formación.*

Sandra, emprendedora en transición: *Creo que siendo muy autodidáctica si es algo que te llama, que te gusta, que te engancha. En mi caso ha sido leer muchos libros, hacer cursos de emprendimiento, formación un poco en esa línea, pero yo creo que hay algo que te tiene que llamar.*

Entre los principios y buenas prácticas de la orientación resultan la transparencia y la sinceridad entre los emprendedores/as a la hora de solicitar los servicios de orientación. Ambas estrategias facilitan la accesibilidad a los servicios de orientación y optimizan la prestación de la actividad orientadora.

Investigadora: *Y si piensas...porque conoces a nuestra compañera N. o has acudido a algún servicio de orientación, ¿consideras que son accesibles desde tu condición personal de discapacidad? ¿Son accesibles los servicios de orientación que tú buscaste?*

Cándido, emprendedor en transición: *Yo trato con diferentes asociaciones que son orientadores laborales y son totalmente accesibles.*

Cándido, emprendedor en transición: *Que hablen de la discapacidad con total naturalidad., porque si a mí me viene una persona con enfermedad mental y yo sé que me dice, tengo esta enfermedad mental, estoy tomando este medicamento, y estoy estable. Yo digo bien mejor que tú no se conoce a nadie. Pero si te empieza a ocultar cosas, y te empieza a tal...Tú piensas...no me ha dicho la verdad, no sé si podrá hacerlo.*

Investigadora: *Entonces nos dirías a nosotros que comentaríamos que fueran con la verdad por delante.*

Cándido, emprendedor en transición: *Yo creo que sí. Cuando tú tienes claro, yo tengo esto y yo no puedo hacerlo. De hecho yo en las entrevistas pregunto: ¿qué puedes hacer?¿qué no puedes hacer? Y es verdad que lo tengan ellos claro.*

En el discurso de Fernando, emprendedor consolidado, y de Valentín, emprendedor en transición surge la idea el asociacionismo en el emprendimiento, desde la propia reflexión de los informantes. Se considera que aporta ventajas a los trabajadores autónomos y al mismo tiempo permite delegar tareas y actividades en otros. Los resultados sugieren las ventajas que ofrece en la operatividad del negocio, la descentralización de tareas y actividades, en las primeras fases y en la constitución del negocio, dato a tener en cuenta en la etapa de planificación y en los procesos de asesoramiento inicial.

Fernando, emprendedor consolidado: *En un congreso lo estuvimos comentando. La verdad es que me debería asociar a una asociación de trabajadores autónomos. Aunque es verdad que yo creo que hay que aportar más.*

Valentín, emprendedor en transición: *Hoy sé que me debería haber asociado. Hoy sé después de tres años, sé que debía haber buscado una sociedad. Tengo una sociedad con B., tengo una sociedad. Tú solo no puedes hacerlo todo, o pagas a alguien o te buscas un socio.*

3.2. DEMANDAS Y ACCIONES DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL AL EMPRENDIMIENTO (T1)

Las demandas de orientación, en una entidad privada y específica de orientación al colectivo, están encaminadas a la búsqueda de empleo. La acción que se ejerce, como agencia de colocación, y permite adaptar la respuesta a la demanda de los usuarios La experiencia en las actividades de orientación profesional indica que la mayor parte de las iniciativas de emprendimiento se dirigen a pequeños proyectos de autoempleo o cooperativas también de pequeño tamaño.

Investigadora: *¿Y qué es lo que buscan estas personas cuando acuden a vuestros servicios?*

Técnica 2: *En general, nosotros somos una agencia de colocación y acuden en búsqueda de empleo. Ese es el punto base para todas las personas que se inscriben y que acuden a nuestro centro base.*

Nosotros por lo general aquí son proyectos de autoempleo y en general proyectos que no llevan la contratación de terceras personas ni la puesta en marcha de una pequeña y mediana empresa. Siempre generalmente es algo individual.

A veces puede haber algo... una cooperativa se creó con tres personas el año pasado. Pero lo habitual, es que alguien se dé de alta y desarrolle su proyecto de forma individual. Son proyectos pequeñitos, poner un taxi, un kiosko, o un local de venta de bisutería, cositas así... No estamos hablando de poner en marcha una empresa para fabricar componentes de vehículos

Entonces yo creo que desde ese sentido desde el punto cero es importante saber también cuál es la demanda que te va a hacer esa actividad profesional o laboral para estar preparado para poder dar la respuesta evidentemente.

Técnica 2: También hemos tenido proyectos de autoempleo de personas con formación, un ingeniero... Pero en general la representación de las personas que tienen un nivel de formación muy bajo es mucho más superior.

En las entidades generales de emprendimiento las demandas están centradas en aspectos más concretos sobre el emprendimiento que se pueden englobar en la gestión, puesta en marcha del proyecto, y el asesoramiento en las formas jurídicas. En el caso de las personas con discapacidad se consideraba que se pueden beneficiar de las ayudas existentes dirigidas al colectivo. La experiencia señala, que existen pocas personas con discapacidad que acuden a este tipo de entidades a buscar asesoramiento. Se considera que tienen el mismo perfil de emprendimiento que otros emprendedores/as, y al mismo tiempo se echan en falta determinadas capacidades y habilidades. En la actualidad, el emprendimiento como necesidad de salida al mercado laboral estaba latente entre sus peticiones. La experiencia en actividades de orientación señala, la falta de transparencia y sinceridad respecto a la condición de discapacidad, ya que suele estar oculta en un principio, pero surge cuando preguntan sobre ayudas o subvenciones.

El autanálisis de los servicios que se ofrecen desde entidades generales indica la existencia de todos los servicios de orientación, y la accesibilidad a las personas con discapacidad. Al mismo tiempo mantiene la posibilidad de derivación a otros servicios específicos, cuando se considera necesario. Se indica la necesidad de dar mayor publicidad, de los beneficios que otorga la administración para los emprendedores/as con discapacidad, así como de las actividades de orientación y asesoramiento que realizan las entidades de orientación específicas del emprendimiento con el colectivo. En el discurso subyace la idea de promover la igualdad de condiciones y los soportes específicos al grupo, para incentivar el emprendimiento en el colectivo.

Técnica 3: Realmente la orientación que buscan es la misma que cualquier otra persona. Quieren saber, si su idea de negocio puede ser viable, como hacer el plan de negocio, temas de financiación, trámites, formas jurídicas y sobre todo ayudas y subvenciones. Si cualquier emprendedor está interesado en este tema, estas personas todavía tienen la esperanza que por sus dificultades se les apoye más. Es cierto, tienen más posibilidad de ayudas.

Pero, la orientación que buscan es orientación hacia su proyecto, a ponerlo en marcha.

Investigadora: Y, ... ¿en qué consideras que se parecen o no se parecen las personas con discapacidad y sin discapacidad que quieren emprender? ¿En qué crees que se parecen?

Técnica 3: Yo pienso que lo que es el espíritu emprendedor o la iniciativa es quizás más, porque son personas que tienen más dificultades para el día a día. Siempre han venido personas con discapacidad física, discapacidad psíquica creo que no ha venido ninguna.

Investigadora: Y discapacidad visual o auditiva, ¿algún usuario?

Técnica 3: Sí auditiva sí. Entonces yo creo que se parecen en lo mismo. Igual que a cualquier emprendedor ves que le faltan precisamente esas capacidades y habilidades para emprender, ese empuje... En las personas con discapacidad lo mismo, había algunas personas que veía que eran personas con iniciativa y otras que no. Siempre la gente que acude al servicio y quiere emprender, ... te encuentras con personas que realmente dices: "¿quieres emprender porque realmente es la única salida laboral que encuentras?", pero realmente ves que le falta mucha capacidad emprendedora. Entonces en el tema de las personas con discapacidad, había personas que no las veías preparada para emprender y otras que sí.

Yo realmente, y de hecho, hasta el final de la conversación no descubría que era una persona con discapacidad. Al final de la conversación, me decía: "oye como tengo discapacidad, tengo derecho a más ayudas, financieramente me pueden apoyar de alguna manera?". Porque eran unas personas con una discapacidad que aparentemente, no se le notaba, por lo que eran perfectamente capaces de hacer alguna cosa.

Y por supuesto, estamos abierto a todas las personas, sin discapacidad y con discapacidad. Lo que pasa es que sí que es cierto, que acuden muy pocas personas con discapacidad. Ya no sé si es porque no saben que tienen este servicio y que aquí pueden encontrar ese apoyo, o porque a lo mejor esas personas están más relacionadas con otras asociaciones y otras entidades que atienden a personas con discapacidad, y entonces acuden a esos servicios.

Yo creo que si vinieran, no echarían en falta nada. Creo que les daríamos la atención adecuada. Les podríamos ayudar en todos los aspectos que necesiten, y en caso de que no podríamos ofrecerles ayuda derivarles.

En el Servicio Valenciano de Empleo, las estructuras de orientación laboral y emprendimiento tienen departamentos distintos. Se facilita una orientación general y se deriva al departamento correspondiente. Se da la circunstancia que la mayor parte de las demandas se dirigen a la búsqueda de información general sobre empleo, los proyectos emprendedores son pocos en este servicio.

Técnica 1: En principio, las personas con discapacidad que atendemos en el departamento de orientación laboral están buscando información general más que tema relacionado con el emprendimiento. En el servicio valenciano de empleo y orientación el tema de la orientación laboral y el emprendimiento está separado en dos servicios. Entonces si en algún momento viene alguna persona que está interesada en ese servicio como tal pues lo derivamos a la otra persona que es quien le tiene que atender.

El modelo de una entidad de orientación específica se explicita, a través de las distintas acciones que han llevado a cabo en los emprendedores/as: impartición de formación a través de la propia entidad y descentralización del asesoramiento en otras entidades, sobre todo las que requerían asesoramiento en la

innovación. Se subrayan los aspectos esenciales de la formación en necesidades de asesoramiento financiero, cuotas de la seguridad social y ayudas y bonificaciones. En la actualidad se considera que esta información es accesible a través de internet, no obstante, los emprendedores/as suelen solicitar este tipo de asesoramiento.

Técnica 2: Desde el principio, desde el 2003, nosotros sí que trabajábamos con la cámara de comercio, a través de fundación INFIDE, hacíamos cursos de formación relacionados con la puesta en marcha de un negocio y después de los cursos de formación pasábamos al asesoramiento en las propias Cámara. También en los cursos de formación ocupacional, había un módulo de autoempleo para dar a conocer la idea a todas las personas que participaban. Actualmente surgió nuestro modelo donde asumíamos nosotros la orientación a emprendedores y el autoempleo, pero también volvemos a hacer la derivación independientemente de que cuando nosotros hacíamos un asesoramiento derivábamos a una persona que necesitaba en un momento dado asesoramiento porque era una idea innovadora. Desde otro punto de vista le pueden aportar cosas que necesitan otras instituciones como la cámara de comercio, la asociación de jóvenes empresarios...

Investigadora: En tu opinión, también me lo has contestado, ¿cuáles son los aspectos formativos esenciales para el emprendedor?

Técnica 2: Muchas veces el tema financiero, las ayudas es el factor que demandan desde el principio. "¿Cuánto me costaría si me doy de alta en autónomo, hay alguna ayuda?". Y Fundación ONCE tiene en este caso ayudas para financiar a personas con discapacidad, también las tiene el servicio valenciano de empleo. "¿Son compatibles o no estas ayudas?". "¿Puedo pedir las todas o no?" "En seguridad social cuanto tendría que pagar?" Ese tipo de preguntas se podría hacer una búsqueda por internet y encontrarlo pero muchas veces no es tan fácil. E incluso manejando las tecnologías recibimos este tipo de consultas.

3.3. PROPUESTAS DE MEJORA A LA CARRERA EMPRENDEDORA (E1)

Las propuestas de mejora ante la experiencia orientadora de los informantes se analizan, a través del ítem 42 del Cuestionario CGCE. En las **Tabla 8.9** se presentan los resultados descriptivos sobre las orientaciones percibidas, y la **Tabla 7.10** los resultados cualitativos referentes a otras propuestas de mejora (42.7). Las puntuaciones más elevadas se expresan en las necesidades de: "Apoyo para obtener financiación o para encontrar inversores y promotores, y así poder desarrollar/ ampliar mi idea de negocio" 49.4%; seguido de Asesoramiento para valorar la idea de negocio y elaborar el plan o proyecto empresarial 38.3% , Asesoramiento, seguimiento y ayuda en la elaboración del plan de viabilidad, 34,6%, y finalmente, Orientación para identificar las necesidades formativas y desarrollar las competencias profesionales y emprendedoras 29.6%. Respecto a las puntuaciones más bajas se otorgan a la Orientación para vincular de forma coherente el proyecto empresarial, el proyecto vital y los valores personales 12.3% y Orientación para conciliar mejor la vida profesional y personal 17.3%. Se destaca como propuestas de mejora las necesidades contenidas en la **Tabla 8.10**: aplicabilidad de la orientación, la relevancia de la memorización y el asesoramiento fiscal.

Tabla 8.9.*Necesidades de orientación percibidas. Resultados descriptivos (n=81)*

	Necesidades percibidas	Frec.	%
Orientación para vincular de forma coherente el proyecto empresarial, el proyecto vital y los valores personales (ítem 1)	Sí	10	12.3
	No	71	87.7
Orientación para conciliar mejor la vida profesional y personal (ítem 2)	Sí	14	17.3
	No	67	82.7
Orientación para identificar las necesidades formativas y desarrollar las competencias profesionales y emprendedoras (ítem 3)	Sí	24	29.6
	No	54	70.4
Asesoramiento para valorar la idea de negocio y elaborar el plan o proyecto empresarial (ítem 4)	Sí	31	38.3
	No	50	61.7
Asesoramiento, seguimiento y ayuda en la elaboración del plan de viabilidad (ítem 5)	Sí	28	34.6
	No	53	65.4
Apoyo para obtener financiación o para encontrar inversores y promotores, y así poder desarrollar/ ampliar mi idea de negocio (ítem 6)	Sí	40	49.4
	No	41	50.6
Otras propuestas de mejora de la orientación y el asesoramiento (ítem 7)	Sí	6	7.41
	No	81	92.60

Fuente: Elaboración propia, extraída del SPSS

Tabla 8.10*Otras propuestas de mejora de la orientación y el asesoramiento (ítem 42.7)*

Descripción	
Apoyo profesional y económico	
Asesoramiento fiscal	
En la fecha actual estoy bien	
En mis inicios me habría gustado contar con el apoyo de un mentor, es decir, un emprendedor con 5 o más años de experiencia	
Gestión de papeles	
Sinceramente he tenido toda la orientación que he necesitado, pero tengo la sensación de que no la he aplicado toda	

Fuente: Elaboración propia, extraída del SPSS

4. TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN: BUENAS PRÁCTICAS

Se presenta la triangulación de los datos cualitativos y cuantitativos del capítulo, para reflejar las propuestas de buenas prácticas, a través del análisis DAFO. Se describe por una parte el análisis interno de la situación en la **Tabla 8.11**, y por otra parte el análisis externo en la **Tabla 8.12**, y se concreta en la procedencia de los datos, emprendedores/as y/o técnicos/as, y tipo de análisis cualitativo o cuantitativo:

Tabla 8.11

Análisis DAFO: las buenas prácticas de orientación al emprendimiento en las personas con discapacidad I. Variables internas (fortalezas y debilidades)

Debilidades	Fortalezas
<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades de orientación y asesoramiento percibidas entre los emprendedores/as en: el apoyo profesional, asesoramiento fiscal y tareas de gestión (E, CL) • Falta de transparencia y sinceridad entre los emprendedores/as, percibida por los técnicos/as, sobre la condición de discapacidad, hecho que dificulta las acciones de orientación con el colectivo (T, CL) • Necesidades de los emprendedores/as en orientación, asesoramiento y formación en aspectos financieros y ayudas y bonificaciones al emprendimiento percibidas por los emprendedores/as (E, CL) • Necesidades de formación específica entre los emprendedores/as ancladas a la tipología de los negocios percibidas por los emprendedores/as (E, CL) • Las bajas competencias en TICS de algunos emprendedores/as en potencia percibidas por los técnicos/as (T, CL) • Necesidades percibidas entre los emprendedores /as de acompañamiento y / o mentorización en el proceso y fases del emprendimiento: el acompañamiento (E, CL) 	<ul style="list-style-type: none"> • El liderazgo, la capacidad de adaptarse a cambios, la resiliencia, la personalidad abierta y flexible, y la actitud constructiva de los emprendedores/as hacia las críticas (E, CL) • Necesidades satisfechas entre los emprendedores/as respecto a: orientación en idea de negocio, asesoramiento en la ayuda del plan de viabilidad y apoyo para obtener financiación.(E, CL) • Nuevos perfiles anclados en las necesidades de autorrealización y potenciación de la autonomía y la independencia, y la calidad de vida: empoderamiento a través del emprendimiento (E, CL) • El número de hijos y/o personas dependientes 0 entre los emprendedores/as (E, CT) • La vinculación entre de la empresa y la formación de los emprendedores/as(E, CT) • La autosuficiencia económica de los emprendedores/as (E, CL) • Estrategias de clarificación y ordenación de ideas por parte de los orientadores en las primeras fases(T, CL) • Existencia de potencial de autoaprendizaje entre los emprendedores/as (E, CL) • Existencia de competencias de gestión del proyecto emprendedor (E, CL) • Conocimientos en: gestión del negocio y normativas entre los emprendedores/as(E, CL) • Autosuficiencia económica de algún emprendedor (E, CL) • Nivel de formación elevado en un porcentaje del 58.0% con estudios de grado y posgrado (E, CT) • Concreción, planificación y puesta en práctica de la formación en tecnologías (T, CL) • El enriquecimiento y la puesta en práctica dela tarea autodidacta e investigadora a través de los medios digitales(E, CL) • La formación en competencias emprendedoras y gestión empresarial (E, CL) • Estrategias de orientación adaptada a los perfiles de discapacidad (T, CL) • Relevancia del autoconocimiento en la planificación de la orientación y la formación (E, CL) • El conocimiento del modelo de negocio y las gestiones que requiere (T, CL) • La coordinación y descentralización entre los servicios de orientación: la derivación a los servicios correspondientes • La experiencia adquirida a lo largo de la carrera (E, CL) • Adaptación de las estrategias de orientación a los cambios en el mercado y en los sectores: evaluación de las acciones de orientación (E, CL)

Fuente: Elaboración propia

Nota: E (emprendedores/as); T (técnicos/as); CL (datos cualitativos); CT (datos cuantitativos)

Tabla 8.12

Análisis DAFO: las buenas prácticas de orientación al emprendimiento en las personas con discapacidad II. Variables externas (amenazas y oportunidades)

Amenazas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de actualización y formación en TICS en los emprendedores/as: el factor edad es relevante y requiere de la inclusión en los programas de formación al emprendimiento (T, CL) • El mal uso de las TICS para el marketing de los productos percibido como riesgo en los emprendedores/as (E, CL) • El emprendimiento por necesidad requiere de ajustes del planteamiento del proyecto emprendedor (T, CL) • Falta de capacidades y habilidades emprendedoras en los futuros emprendedores/as percibida por los técnicos/as (T, CL) 	<ul style="list-style-type: none"> • Formación <i>on line</i> para salvar barreras y obstáculos de los emprendedores/as (E, CL) • Surgimiento de negocios <i>on line</i> con el avance de las TICS y la innovación (E, CL) • Relevancia de las redes sociales en el emprendimiento de mercado (E, CL) • Orientación profesional y asesoramiento a través de las redes sociales (E, CL) • Mayor operatividad del emprendimiento a través de las TICS (E, CL) • Accesibilidad a través de internet de información sobre ayudas, cuotas y bonificaciones a los emprendedores/as con discapacidad (T, CL) • Percepción positiva de la orientación recibida por parte de los emprendedores/as (E, CL) • Enfoque universal y de accesibilidad de las entidades y servicios de orientación y formación (T, CL) • Prácticas de orientación, asesoramiento y formación basadas en las necesidades de los emprendedores/as en: innovación, asesoramiento financiero, cuotas a la seguridad social, ayudas y bonificaciones (T, CL) • Uso de otras estrategias de orientación entre los emprendedores/as a través de: búsqueda en internet y contactos con personas de su entorno (E, CL) • Mayores porcentajes de emprendedores/as con discapacidad adquirida, planteamiento del emprendimiento en los procesos de cambio y transición (E, CT) • El porcentaje del 33% de discapacidad facilita la inserción del colectivo a través del emprendimiento por las medidas de fomento de empleo (E, CT) • La condición de discapacidad física tiene mayores porcentajes de inserción laboral, a través del emprendimiento (E, CT) • Medidas de fomento de empleo a los emprendedores con discapacidad: subvenciones y bonificaciones (E, CL; T, CL) • Mayores porcentajes de emprendedores/as con estudios de grado y postgrado (E, CT) • La no existencia de cargas familiares entre los emprendedores/as (E, CT) • Seguimiento del proceso de orientación por parte de los servicios, con el acompañamiento hasta el final del proceso (T, CL) • La igualdad de perfiles entre los emprendedores/as con y sin discapacidad ofrece un panorama similar en ambos grupos ante el emprendimiento (T, CL) • El entorno urbano ofrece un mayor potencial al emprendimiento mayor a otros contextos (E, CT) • Modelos centrados en la persona, basados en itinerarios personalizados de inserción (T, CL) • Coordinación entre entidades y servicios de orientación (T, CL) • Descentralización de acciones de formación orientación y asesoramiento que operativizan la práctica orientadora (T, CL) • Interdisciplinariedad entre servicios de sanidad y orientación y complementariedad de acciones y estrategias (T, CL) • Diversidad de modelos de orientación: centrados en el cliente, itinerarios inserción laboral, orientación individual y grupal (T, CL) • La adquisición de la condición de discapacidad implica mayores porcentajes en el planteamiento del proyecto emprendedores (E, CT) • Contacto con compañeros a través de las redes sociales: el <i>Networking</i> permite compartir ideas de negocio (E, CL) • Publicidad e información de la opción de emprendimiento en las personas con discapacidad (T, CL) • Orientación global a las demandas de los usuarios con discapacidad desde entidades y servicios específicos (T, CL) • Acciones de orientación centradas en: asesoramiento de formas jurídicas y medidas de fomento de autoempleo (T, CL) • Acciones de orientación desde una agencia de colocación permiten canalizar la búsqueda de empleo a la demanda de los usuarios (T, CL) • La idea de asociacionismo y colaboración entre los emprendedores/as permite descentralizar tareas y actividades (E, CL)

Fuente: Elaboración propia

Nota: E (emprendedores/as); T (técnicos/as); CL (datos cualitativos); CT (datos cuantitativos)

El análisis DAFO permite visualizar por una parte el análisis interno e las debilidades y fortalezas, y por otra parte el análisis externo de las amenazas y oportunidades. La visión global de la situación señala los aspectos positivos y negativos, a través de las prácticas de orientación en los emprendedores con discapacidad.

Los resultados del análisis interno señalan debilidades en los datos cualitativos percibidos por los emprendedores/as y los técnicos/as. Entre los primeros se señalan necesidades de acompañamiento, orientación, formación y asesoramiento en aspectos financieros, ayudas, bonificaciones, así como formación específica en aspectos del negocio, las cuales intentan resolver a través de las acciones de orientación que realizan las entidades y servicios. Desde la perspectiva de los técnicos se señala: baja competencia en TICS entre los emprendedores/as y la falta de transparencia sobre la condición de discapacidad en los procesos de demanda de orientación.

Continuando con el análisis interno, se describen las fortalezas y se subrayan en los datos cuantitativos: los mayores porcentajes de emprendedores/as sin cargas familiares; la relevancia de la vinculación entre la empresa y la formación de los emprendedores/as; los mayores porcentajes de personas con discapacidad física emprendedoras; así como en los emprendedores/as con estudios de grado y posgrado. Entre los datos cualitativos se destacan muchas fortalezas principalmente desde la percepción de los emprendedores/as. Entre estas cabe señalar: el liderazgo y la capacidad de adaptarse a los cambios; la experiencia adquirida a lo largo de la carrera, y la aparición de nuevos perfiles anclados en la autorrealización personal. La perspectiva de los técnicos destaca como fortalezas entre otras las estrategias de orientación adaptada a los perfiles de discapacidad.

El análisis externo señala como amenazas más relevantes, entre los datos cuantitativos: la unión de dos factores de exclusión sexo y discapacidad ante el emprendimiento, la baja percepción respecto a la orientación en la vinculación del proyecto emprendedor y la conciliación familiar, y los bajos porcentajes de emprendedores/as entre la franja situada entre los 22 y 32 años. Respecto a los datos cualitativos, los técnicos/as señalan como amenazas más relevantes la necesidad del planteamiento del proyecto emprendedor por necesidad, la falta de capacidades y habilidades emprendedoras, y la necesidad de formación y actualización en TICS. La perspectiva de los emprendedores/as señala como amenaza, el peligro que generan el mal uso de las TICS, en la publicidad de los productos del negocio.

Respecto al panorama de las oportunidades se visualizan buenas perspectivas desde las diferentes muestras que han participado en el estudio, a través de los datos cualitativos y cuantitativos, las cuales señalan el potencial del emprendimiento en las personas con discapacidad. También los recursos y estrategias para el grupo desde los servicios de orientación, y la situación actual del contexto que ofrecen las TICS, indican buenas perspectivas para empleabilidad de las personas con discapacidad, desde el emprendimiento. Todas las fortalezas del contexto externo que se evidencian sientan las bases para el estudio de planteamientos futuros.

RESUMEN

En este capítulo se ha analizado el panorama de las prácticas de orientación profesional al emprendimiento en las personas con discapacidad, a través de datos cualitativos y cuantitativos. Los datos se han recogido a través de las muestras cualitativas, obtenidas de los emprendedores/as y técnicos de servicios de orientación, y las muestras cuantitativas del Cuestionario. Los resultados responden al cuarto objetivo de la investigación centrado en la descripción de las prácticas de apoyo que realizan las entidades y servicios, señalando recomendaciones, aspectos a tener en cuenta y las cualidades, características y situación de los emprendedores a la hora de realizar el proyecto emprendedor en el contexto de la orientación profesional.

La aproximación a los perfiles y cualidades de los emprendedores/as con discapacidad se sitúa en la aparición de un nuevo perfil de emprendedor/a con discapacidad, analizado a través del tercer objetivo de la investigación, que describe la construcción de los proyectos profesionales emprendedores. El análisis cualitativo de los perfiles de los emprendedores/as ha permitido delimitar como características personales que favorecen el emprendimiento: el liderazgo, la flexibilidad ante los cambios, la constancia, la resiliencia, la personalidad abierta y flexible y la actitud constructiva hacia las críticas. Se constata la existencia de un nuevo perfil de emprendedor/as con discapacidad anclado en la necesidad validar los derechos sociales y el derecho al trabajo, mejorar la calidad de vida, potenciar la autonomía y la independencia, así como mejorar la calidad de vida.

En este contexto se presentan las ventajas que ofrecen las TICS a los nuevos emprendedores/as a la hora de salvar obstáculos y resolver dificultades en las tareas de gestión y comunicación, sin obviar el papel de las redes sociales, y al mismo tiempo operativizar las acciones de formación y orientación que requiere la tarea de emprender. El conocimiento y la competencia en el uso de las TICS se presentan como facilitadores y al mismo tiempo requisitos de conocimiento entre los futuros emprendedores, y se evidencia la necesidad de formación en este aspecto desde la perspectiva de los técnicos/as de servicios de orientación. En este contexto, surge la oportunidad que ofrecen las TICS para iniciar proyectos innovadores de emprendimiento. Un inconveniente que preocupa entre los emprendedores es la gestión de la publicidad de los productos del negocio, enfatizando la necesidad el buen uso de las nuevas tecnologías.

El análisis cuantitativo de los perfiles que han participado en el estudio señaló: emprendedores/as sin cargas familiares o pocas; mayor concentración de empresas en el contexto urbano; y nivel de formación elevado en un porcentaje del 58.0% con estudios de grado y posgrado. El mayor porcentaje de emprendedores/as se situó en la discapacidad adquirida, y concretamente en la física, principalmente en el grado del 33% de discapacidad. Esta situación genera una oportunidad de inserción en el mercado laboral por las condiciones del grupo a la hora de insertarse en el mercado laboral, unido a la vinculación de la empresa con la actividad formativa de los emprendedores/as.

El análisis del enfoque de los modelos de orientación profesional en las entidades y servicios, a los emprendedores/as con discapacidad se ha realizado desde las perspectivas de los 3 técnicos/as que han participado en el estudio, los cuales se caracterizaban por pertenecer a servicios de orientación ubicados en diferentes contextos. Este primer acercamiento ha permitido delimitar modelos de intervención distintos como el modelo centrado en el cliente, el modelo de itinerarios de inserción laboral y el modelo de orientación individual y grupal. Se destaca la relevancia de: el seguimiento y acompañamiento en las distintas fases del proceso de orientación, la necesidad de coordinación entre entidades y servicios a la hora de realizar derivaciones y descentralizar acciones y estrategias atendiendo a las necesidades de los emprendedores/as. También se apunta las condiciones de accesibilidad a la hora de acceder a los servicios de orientación, las cuales estaban garantizadas atendiendo a la normativa que establece la ley.

La experiencia de los emprendedores/as que habían recibido orientación reveló un uso variado de entidades públicas, privadas, específicas y generales del emprendimiento. A través de los datos cualitativos, se mostraron como satisfactorias las experiencias en la orientación recibida, así como el asesoramiento respecto al proyecto de negocio. Las condiciones de accesibilidad y acercamiento se percibían entre los informantes, y el recorrido histórico de la evolución de los servicios de orientación se refleja a través de Carlota, (emprendedora consolidada, de 59 años). Resultaron significativas como propuestas de mejora: clarificar las ideas y objetivos a la hora de recibir orientación; compartir ideas del negocio; aprovechar la capacidad de autoaprendizaje; la transparencia y la sinceridad desde la demanda de los emprendedores/as; el aprendizaje a través de modelos que actuaran como referente; y el fomento del asociacionismo. Ante estos resultados, el recurso de los *Networkings* sirve para optimizar las prácticas de orientación y facilitar la accesibilidad y la relación entre futuros emprendedores/as.

Finalmente, el análisis de los datos cuantitativos, a través de los Cuestionarios sobre la orientación percibida en los emprendedores/as, reveló bajas puntuaciones para la orientación coherente en desarrollo del proyecto empresarial/vital, así como para la conciliación de la vida personal y familiar. Frente a estos resultados las puntuaciones más altas se obtuvieron en el asesoramiento para valorar la idea de negocio y/o plan de empresa.

Por otra parte los técnicos/as de orientación señalaron acciones adaptadas a las demandas de los usuarios. Se observó una variedad de demandas en función de la tipología de entidades de orientación. Las personas con discapacidad que buscaban orientación en general o empleo se han dirigido a entidades generales, las cuales derivaban a su departamento específico de emprendimiento, o a entidades específicas de la discapacidad. Otros emprendedores/as han acudido a entidades específicas del colectivo y fundamentalmente demandaban búsqueda de empleo, al tratarse de una agencia de colocación. Finalmente, otro grupo de usuarios se dirigían a una entidad específica del emprendimiento que colaboraba con la Cámara de comercio, no obstante eran muy pocos. Se recogen como propuestas de mejora la necesidad de descentralización y coordinación de entidades y servicios para operativizar y optimizar las acciones de orientación, asesoramiento y formación entre los futuros emprendedores/as con discapacidad,

así como dar a conocer las prácticas de orientación, asesoramiento y formación que realizan las distintas entidades y servicios desde todos los contextos.

CAPÍTULO 9. CONCLUSIONES, DISCUSIÓN, LIMITACIONES, DIFUSIÓN, PROSPECTIVA E IMPLICACIONES PARA EL ESTUDIO: PROPUESTAS DE BUENAS PRÁCTICAS

1. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN
 - 1.1. CONCLUSIONES RESPECTO A LA SITUACIÓN DE LOS EMPRENDEDORES/AS CON DISCAPACIDAD Y LOS FACTORES ASOCIADOS A LA OPCIÓN DEL EMPRENDIMIENTO
 - 1.2. CONCLUSIONES REFERENTES AL PAPEL DE LAS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS Y LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE LA CARRERA EN EL PROYECTO EMPRENDEDOR
 - 1.3. CONCLUSIONES RESPECTO A LA CONFIGURACIÓN DE LOS PROYECTOS DE LOS EMPRENDEDORES/AS CON DISCAPACIDAD Y LAS DIMENSIONES ANCLADAS EN EL PROCESO
 - 1.4. CONCLUSIONES REFERENTES A LAS BUENAS PRÁCTICAS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL AL EMPRENDIMIENTO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD
2. LIMITACIONES DEL ESTUDIO
3. DIFUSIÓN Y PROSPECTIVA
4. IMPLICACIONES PARA LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CAPÍTULO 9. CONCLUSIONES, DISCUSIÓN, LIMITACIONES, DIFUSIÓN, PROSPECTIVA E IMPLICACIONES PARA EL ESTUDIO: PROPUESTAS DE BUENAS PRÁCTICAS

1. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

A continuación se presentan las conclusiones respecto a cada uno de los objetivos del estudio, atendiendo a las diferentes técnicas de recogida de la información (historias de vida, entrevistas semiestructuradas, datos sociodemográficos y cuestionario), y a las muestras que se han utilizado para el estudio de los diferentes objetivos generales y específicos (E1, E2, E3 y T19), las cuales permiten extraer conclusiones atendiendo a la distinta procedencia (emprendedores/as y/o técnicos/as) y a la tipología de estas (cualitativa o cuantitativa). Se interpretan los datos y se discuten con los resultados de otras investigaciones que son relevantes para las conclusiones de la investigación.

1.1. CONCLUSIONES RESPECTO A LA SITUACIÓN DE LOS EMPRENDEDORES/AS CON DISCAPACIDAD Y LOS FACTORES ASOCIADOS A LA OPCIÓN DEL EMPRENDIMIENTO

En relación al primer objetivo de la investigación, que buscaba “describir y caracterizar la situación de los trabajadores autónomos con discapacidad/diversidad funcional en España, teniendo en cuenta el género, los sectores profesionales, actividad, grado y tipología de discapacidad, así como el mapa de las acciones y servicios de orientación que utilizan” (capítulo 5), se han identificado 4 dimensiones relevantes en el estudio: 1) la propia situación de los emprendedores/as con discapacidad; 2) la descripción de los sectores profesionales, tipos de negocios y características de las empresas; 3) el emprendimiento como opción de inserción laboral; y los 4) factores asociados al emprendimiento.

Los datos sociodemográficos del análisis de la situación de los emprendedores/as con discapacidad constatan la mayor actividad y ocupación de las personas sin discapacidad frente a las personas con discapacidad, preferentemente en el grupo de hombres frente al de mujeres (INE, 2017). Al mismo tiempo se evidencian menores porcentajes de trabajadores por cuenta propia frente a otras modalidades de inserción laboral. Estos indicadores se aproximan a los resultados de la muestra cuantitativa de emprendedores/as con discapacidad (E1), que señalan mayores porcentajes de varones respecto a mujeres, mayores frecuencias de emprendedores/as entorno a los 45 años, así como el incremento de los emprendedores en transición en los últimos años. También se acercan a los indicadores del *Informe GEM España 2018-2019* (2019), en relación con: el sexo y la edad promedio de los emprendedores/as, hechos que permiten señalar la aproximación a la representatividad de la muestra en la investigación que se ha realizado.

Se concluyen otros resultados desde la perspectiva cualitativa, por una parte, la perspectiva técnica contrapone estos resultados con otros factores relevantes, haciendo hincapié en las capacidades, los conocimientos previos y la motivación intrínseca. Su visión resalta la necesidad de trabajar la motivación personal por el emprendimiento en los programas de formación, desde el enfoque del proyecto profesional (Sánchez García, 2018; Sánchez García y Suárez Ortega, 2018). Por otra parte, la percepción de los emprendedores/as ha subrayado la asociación entre los riesgos del emprendimiento y las circunstancias familiares vinculadas a la edad, además de apuntar mayores temores al fracaso a medida que avanzaba la edad, circunstancia que conecta con el afrontamiento de riesgos y dificultades dentro de las competencias emprendedoras (Sánchez-García y Suárez-Ortega, 2017).

El estudio de la inserción laboral del colectivo de personas con discapacidad, a través de datos del INE (INE, 2017), indica la mayor inserción laboral de personas con discapacidad física y sensorial, tomando como indicador las subvenciones y bonificaciones que reciben de la seguridad social. Cabría analizar la inserción laboral de estos colectivos desde la perspectiva cualitativa y comparativa, para complementar estos datos cuantitativos y extraer inferencias que tuvieran aplicabilidad en otros estudios prospectivos. La perspectiva técnica considera ventajosa la condición de las personas con discapacidad, reconocida a través del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, para iniciarse en el emprendimiento, atendiendo a los beneficios y ayudas que existen para el colectivo. No obstante, cabe analizar el estudio de cada tipología, con especial hincapié en la autonomía, accesibilidad y movilidad, así como las características de los negocios para valorar la situación de cada persona y de sus capacidades y habilidades en el desempeño de su trabajo (OMS, 2001). En este contexto la coordinación entre servicios de orientación específicos de personas con discapacidad y generales ejerce un papel relevante, ya que permitiría realizar una aproximación y optimización de las tareas de orientación y asesoramiento desde el conocimiento profundo de las primeras entidades respecto a la realidad y necesidades del colectivo.

La innovación en el sector se establece como un punto fuerte a través de los resultados de la muestra cuantitativa (E1), aspecto que sigue las líneas y recomendaciones que sugieren el éxito profesional de los negocios con mayor nivel de innovación (GEM, 2019), ya que los nuevos productos tecnológicos están presentes en las líneas de emprendimiento del actual mercado laboral (GEM, 2019). También se concluye la necesidad de potenciación del sector de servicios, la cual sienta las bases de las creaciones de negocios como punto fuerte según los resultados de la muestra cuantitativa (E1), y se corrobora en las directrices del *Informe GEM 2018-2019* (2019), en el cual se perciben avances en la situación de España, a través de los resultados del último informe GEM (GEM, 2020). En la misma línea, cabe señalar que los resultados indican un alto porcentaje de empresas sin página Web y con ubicación física, frente al resto de las opciones, datos que señalan la necesidad de potenciar este tipo de empresas ante la era digital en la que se mueven los negocios emprendedores (Sussan y Acs, 2017), e introducir la innovación para abrir el mercado a los nichos vacíos a través de novedades en los productos (Comisión Europea, 2010; GEM, 2019).

En el mismo contexto se señala la necesidad de incrementar empresas con proyección internacional, siguiendo las líneas del Informe GEM, (2019), ya que los resultados de la muestra analizada señalan que los mayores porcentajes se sitúan en empresas del ámbito local/regional. Estas proyecciones requieren la búsqueda de fuentes de financiación, atendiendo a los datos del estudio, procedentes de la muestra E1, que indican elevados porcentajes para las fuentes de financiación personales. Los resultados del *Informe GEM en España 2018-2019* (2019) inciden en las dificultades de financiación en las primeras fases y señalan que la mayor parte de las aportaciones procedía de capital procedente de la familia o amigos (GEM, 2019).

La perspectiva de una emprendedora consolidada coincide con la visión de otros estudios científicos que destacan la relevancia de la autogestión, la cual se considera significativa a la hora de desarrollar el proyecto profesional (Sánchez García, 2018), así como la iniciativa personal y la capacidad de asumir riesgos (Espíritu Olmos et al., 2012; Sánchez García y Suárez Ortega, 2017), en un contexto en el que la madurez de la persona a la hora de emprender y encauzar el proyecto profesional resulta significativo (Padilla Carmona, 2010-2013). No obstante, cabe señalar la relevancia de la motivación intrínseca en el contexto de la opción del emprendimiento, la cual también se sustenta desde la perspectiva técnica (Antonioli et al., 2016; Wang et al., 2016).

El análisis profundo de la opción del emprendimiento señala la unión de la condición de discapacidad y las propias barreras del trabajo autónomo como inconvenientes (Kavanagh et al., 2016; Maroto y Petticchio, 2014; OMS, 2011). En este contexto cobra importancia el modelo familiar y personal de la persona con discapacidad, el cual implica cambios con la implantación del modelo social (Ho, 2008), todo ello sin obviar el papel que ejerce la familia a la hora de iniciar negocios en el apoyo financiero y en el afrontamiento y asunción de riesgos, en los momentos en que se detectan dificultades (Edelman et al., 2016). Este contexto delimita el contexto del emprendimiento, y sostiene la necesidad de fomentar y difundir la opción entre la sociedad, por el desconocimiento de esta sobre las capacidades del colectivo, de acuerdo con las directrices de la Comisión Europea (2010).

En el análisis de los factores asociados al emprendimiento resulta relevante la toma de decisión anclada en el modelo familiar (Laspita et al., 2012; Simoes et al., 2014), y la influencia de la familia en la transferencia de conocimientos del emprendimiento (Barroso-Martínez, Sanguino-Galván y Bañegil-Palacios, 2016), sin dejar de lado el papel de los aspectos personales, psicológicos, socioculturales y económicos que engloban mayores dificultades en las personas con discapacidad (Olaz Capitán y Ortiz García, 2019). Al mismo tiempo, el modelo familiar del proteccionismo interviene en la toma de decisiones a la hora de emprender y resulta relevante el modelo social de intervención en la discapacidad, el cual se visualiza desde diferentes perspectivas por los informantes (Ho, 2008). Se sitúa como el modelo emergente de autonomía personal y social, dirigido a fomentar la independencia y la necesidad de trabajar habilidades de la vida independiente (Lindsay et al., 2015).

No obstante, un aspecto clave a la hora de valorar la opción del emprendimiento es el reconocimiento de la condición de discapacidad del 33% y su calificación, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, que permite garantizar la adaptabilidad de la persona con discapacidad, valorando sus destrezas y habilidades en el desempeño del puesto de trabajo que vaya a realizar, y realizando una aproximación y análisis al grado y tipología de discapacidad.

Otro aspecto relevante a la hora de emprender es el nivel de formación de las personas con discapacidad, el cual se enfatiza desde la visión técnica y en los datos que sustentan el menor nivel del grupo, dato que también coincide con los estudios del INE (2017). Esta situación requiere el incremento de estrategias de formación en el colectivo de manera que permita garantizar mayores oportunidades en el mercado laboral, tal como señalan las directrices de las fuentes documentales europeas (CEDEFOP, 2006; CEDEFOP, 2010). También el enfoque técnico percibe mayores dificultades de las mujeres respecto a los hombres, datos que sustentan el estudio de Tur-Porcar, Mas Tur y Belso Martínez (2017), el cual añade a las barreras derivadas del sexo, otros factores asociados a las obligaciones familiares y las dificultades de obtener financiación y afrontar las barreras y obstáculos económicos. Ante estos resultados cabría incentivar los apoyos al emprendimiento femenino a través de los programas educativos (Noguera, Alvarez, Merigo y Urbano, 2015)-

1.2. CONCLUSIONES REFERENTES AL PAPEL DE LAS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS Y LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE LA CARRERA EN EL PROYECTO EMPRENDEDOR

Los primeros datos que subyacen del segundo objetivo de la investigación: “describir y evaluar las competencias de gestión de la carrera vinculadas a las competencias emprendedoras y a las competencias del negocio que tienen los empresarios/trabajadores autónomos con discapacidad/diversidad funcional en transición y consolidados”, versan sobre los dos perfiles que han participado en el estudio, y señalan mayores puntuaciones medias en emprendedores/as consolidados respecto a los emprendedores/as en transición, tanto en las competencias emprendedoras como en las competencias de gestión de la carrera, en los datos obtenidos a través de la muestra E1. Estos resultados sugieren: por una parte, mayores necesidades y diferentes enfoques en la formación de los emprendedores/as en transición, y por otra parte la necesidad de indagar más profundamente en el papel de la trayectoria personal/vital/profesional a la hora de analizar los distintos perfiles. El proceso de investigación, partiendo de los resultados del proceso de validación del Cuestionario CGCE (Sánchez García y Suárez Ortega, 2017), señala la presencia de competencias del negocio vinculadas a las competencias emprendedoras y a las competencias de gestión de la carrera

En la misma línea, el estudio exploratorio de Bagheri y Abbariki (2017), a través del análisis de sus experiencias vividas y el desarrollo de sus capacidades, concluye la existencia de competencias

empresariales, personales y funcionales específicas. Las primeras incluyen competencias actitudinales, autoeficacia empresarial y autoeficacia en el aprendizaje del espíritu empresarial, y las segundas engloban competencias empresariales, el compromiso y las competencias sociales. Entre las competencias sociales juega un papel importante, el intercambio de ideas con otras personas, ya que permite valorar la existencia de oportunidades, formas de gestión y toma de decisiones. Al mismo tiempo constituye un itinerario para adquirir habilidades de negociación, a través de la experiencia con la actividad empresarial y está vinculado al éxito empresarial (Sánchez García, 2014), junto al asesoramiento a través de expertos y colaboradores (Martínez-García et al., 2019). Todo ello, contribuye a constatar la necesidad de implantar programas de gestión de la carrera en los estudios de grado, siguiendo las líneas que apuntan hacia la eficacia de estos programas (Sánchez García, 2011).

La autoeficacia, la proactividad y la percepción de riesgos se aprecian en los discursos de la muestra E3, entre las competencias emprendedoras, datos que concuerdan con el estudio de Stroe et al. (2018), respecto a la intención de emprender. Estos resultados también confluyen con mayores niveles de proactividad y autoeficacia en el grupo de emprendedores consolidados, respecto al grupo de emprendedores/as en transición, atendiendo a los factores que resultaron en el proceso de validación del cuestionario (Sánchez García y Suárez Ortega, 2017). Cabe señalar que cabría analizar los datos en el contexto del sistema de apoyos de la familia de los emprendedores/as, la cual ejerce un impacto relevante en los jóvenes emprendedores/as (Edelman et al., 2016), y están vinculadas a la relevancia de la autoeficacia y el locus de control interno a la hora de emprender (Asante y Afum-Osei, 2019). Ambas dimensiones se sitúan dentro de las competencias emprendedoras (Gupta, Bhattacharya, Sheorey y Coelho, 2018), y son relevantes para el desarrollo de la competencia de gestión frente al estrés, tal como sustenta la literatura científica (Martínez-García et al., 2019).

Los mayores niveles en las puntuaciones medias de las competencias emprendedoras en el grupo de los emprendedores/as con estudios obligatorios, en un grupo importante de ítems, invitan a la reflexión y a la inclusión de propuestas formativas de mejora, en los estudiantes de grado y postgrado. Respecto a la formación cabe señalar como relevante, las diferencias significativas entre los distintos niveles de formación en los ítems que hacen referencia a la iniciativa personal (2), la automotivación en el día a día (8), el interés por el trabajo en equipo (24), y la relevancia de las normas sociales y culturales del contexto emprendedor (27). Estos resultados sugerirían ajustes y planificaciones en la adaptación de las estrategias formativas, atendiendo a la significatividad de los resultados. En este sentido, las propuestas para los estudiantes universitarios de grado y posgrado se enfocarían a trabajar los aspectos de la automotivación personal, y las normas sociales y culturales en los contextos empresariales de las personas que participan en el negocio como usuarios y/o clientes, las cuales han resultado superiores en los emprendedores/as con estudios obligatorios. En relación a, las personas emprendedoras con estudios obligatorios cabría la inclusión de formación no reglada que comprenda aspectos relacionados con la introducción de cambios e iniciativas personales, así como el incremento de la capacidad de trabajo en equipo.

En paralelo a las competencias emprendedoras se sitúan las competencias de gestión de la carrera, y la muestra E3 destaca el papel de la planificación y la organización a la hora de emprender, tal como señala el estudio de Antonioli et al. (2016), el cual evidencia una relación positiva con la motivación. Estos resultados sientan las bases para la inclusión de estas dimensiones entre los aspectos formativos en el contexto del emprendimiento, tanto en la formación reglada como en la específica del emprendimiento, ya que ambas conforman las competencias de gestión de la carrera.

Los niveles más elevados en algunas competencias de gestión de la carrera como: la vinculada al autoanálisis de puntos fuertes y débiles, el análisis de las oportunidades en el contexto, y la planificación realista de metas, en los emprendedores/as con estudios de obligatorios sugieren el papel de la experiencia frente a la formación reglada a la hora de conformar las competencias de gestión de la carrera. En este contexto, otros estudios científicos señalan vinculaciones entre la madurez y la autoeficacia de los emprendedores, así como la importancia de la experiencia a la hora de optimizar las competencias emprendedoras (Rosique-Blasco, Madrid Gujarro y García Pérez de Lema, 2018). Estos hallazgos son coherentes con resultados científicos que subrayan el hecho de que la autoeficacia y la percepción del riesgo son condiciones suficientes para tener intención de emprender (Stroe et al., 2018).

Otras sugerencias de los resultados claves, respecto a las competencias de gestión de la carrera, son las diferencias no significativas para el emprendimiento en: emprendedores sin experiencia y sin formación vinculada al sector profesional. Estos datos sugieren el potencial de los emprendedores para conformar las competencias de gestión de la carrera y desarrollarlas en los programas de formación correspondientes, entre los que juega un papel relevante la experiencia adquirida y las altas capacidades cognitivas (Sánchez García, 2014).

Cabe señalar la justificación de las estrategias del negocio, como experiencias que permiten validar las competencias emprendedoras, crecer personalmente en el desarrollo de la carrera emprendedora, y potenciar el trabajo en equipo. El modelo de “aprender de los errores” se reconoce en los principios generales de aprendizaje a lo largo de la vida que establecen las Recomendaciones del Consejo de la Unión Europea sobre el aprendizaje permanente (Comisión Europea, 2018b). El estudio de Kakouris, (2015) señala la importancia de este modelo a la hora de instaurar programas formativos basados en la instrucción crítica, la cual forma parte del acompañamiento del proceso emprendedor. También la capacidad de trabajar en equipo se reconoce en la literatura científica sobre el emprendimiento, como factor relevante del éxito dentro de las competencias emprendedoras (Martínez-García et al., 2019; Muñoz-Bullón et al., 2015).

Los resultados justifican la existencia de competencias personales en las personas con discapacidad, al igual que en estudios científicos, los cuales subrayan el papel de la autoeficacia del aprendizaje y empresarial, y las actitudes de la persona (Bagheri y Abbariki, 2017). Al mismo tiempo concluyen la existencia de competencias personales y funcionales específicas. Entre las primeras se incluyen competencias actitudinales, autoeficacia empresarial y autoeficacia en el aprendizaje del espíritu

empresarial. Respecto a las competencias funcionales se aglutinan las competencias empresariales, el compromiso y las competencias sociales. Se añan en los resultados del estudio la confluencia de las competencias emprendedoras en planificación y organización de tareas con la motivación, aspectos que se justifican también en la literatura científica (Antonoli et al., 2016). Desde esta perspectiva, el autoconocimiento de las competencias personales (Heinrichs, 2016) resulta relevante a la hora de llevar a cabo la orientación del proyecto profesional (Sánchez García, 2018) en el ámbito de la orientación para la carrera (Tien y Wang 2016), así como el incremento de la motivación para emprender (Mahto y McDowell, 2018). Al mismo tiempo, el diseño de instrumentos de evaluación sobre la satisfacción de la carrera profesional contribuye a esclarecer el impacto de la carrera profesional de los emprendedores (Sánchez García, Suárez-Ortega y Alvarado-Blanquer, 2017). Los estudios de Pagán Rodríguez (2011) sobre emprendedores con discapacidad señalan que los trabajadores por cuenta propia están más satisfechos de su trabajo, aunque no se evidencian diferencias entre los trabajadores con y sin discapacidad.

En el marco de las competencias encontramos la descripción que realizan los estudios científicos sobre las actitudes emprendedoras, las cuales están integradas por dimensiones como el sentido crítico de la responsabilidad, motivación al logro, autoeficacia para la construcción del trabajo, resiliencia en el cumplimiento de las metas y percepción de las oportunidades de negocio (Fontaines-Ruiz, Palomo De Rivero, Velásquez y Aguirre-Benalcázar, 2016). En la misma línea, se evidencia en otros estudios las vinculaciones entre la competencia en resiliencia y la conducta emprendedora, hecho que subraya la relevancia de la capacidad de afrontamiento de los problemas y dificultades entre los emprendedores (Pérez-López et al., 2016), y por tanto se aproxima a las competencias emprendedoras. Cabe señalar, que las bases de la teoría de la conducta planificada sustentan el marco teórico de las actitudes hacia el emprendimiento (Ajzen, 1991; Da Fonseca Oliveira, 2016). Entre estas, la competencia de autogestión resultó relevante como parte del proceso emprendedor (Martínez-García et al., 2019).

Otras perspectivas enfatizan que las actitudes emprendedoras están mermadas por los contextos de crisis, en los cuales las personas jóvenes buscan ante todo la estabilidad ante el empleo (Ortiz García, 2016). No obstante, las perspectivas cualitativas de los emprendedores/as del estudio subrayan las ventajas que ofrece el emprendimiento, para acomodarse a las circunstancias que genera la discapacidad y promover esta modalidad de inserción laboral entre el colectivo, desde las directrices que ofrecen las políticas públicas (Roldán Martínez, 2017).

Las diferencias entre las competencias emprendedoras como el liderazgo formativo y la autoeficacia y proactividad, entre los distintos niveles de formación, justifican la necesidad de la inclusión de programas formativos en competencias en el contexto escolar (Núñez Ladeveze y Núñez Canal, 2016). No obstante, recientes investigaciones indican la necesidad de encontrar las claves de la formación necesaria para desarrollar el proyecto emprendedor (Palomares Montero et al. 2019). Otros aspectos que sugieren los resultados respecto a la formación son la alfabetización digital, con objeto de resolver la brecha digital y fomentar la empleabilidad y la accesibilidad, garantizado la igualdad de condiciones, tal como se subraya

en el *Plan de Inclusión digital y Empleabilidad* (Ministerio de Economía y Empresa, 2013) y en otros estudios que enfatizan la necesidad de optimización de los servicios de orientación, a través de las herramientas TIC (Fernández Rey, 2017). Los datos de las perspectivas técnicas apuntan a la vinculación entre desconocimiento en competencia digital y la edad (Hanson, 2011), por lo que debería formarse a la población de mayor edad en competencia digital.

Cabe concluir respecto al análisis de las competencias emprendedoras y de gestión de la carrera, la confluencia de los resultados del estudio respecto a los factores que han resultado significativos en el proceso de validación del cuestionario (Sánchez García y Suárez Ortega, 2017), como la autoeficacia, la proactividad, asertividad y control emocional, liderazgo participativo y afrontamiento de riesgos y dificultades.

1.3. CONCLUSIONES RESPECTO A LA CONFIGURACIÓN DE LOS PROYECTOS DE LOS EMPRENDEDORES/AS CON DISCAPACIDAD Y LAS DIMENSIONES ANCLADAS EN EL PROCESO

El proceso de comprensión de los aspectos motivacionales, condicionantes y el contexto en que se desarrollan los proyectos implica la apertura hacia otros enfoques en el planteamiento del emprendimiento, así como la incorporación de nuevos modelos, anclados en el desarrollo de Foro de la vida independiente (Arenas Conejo y Pié Balaguer, 2014). Estos se enfrentan a los enfoques proteccionistas de atención a la discapacidad que han perdurado en el tiempo, e incorporan el concepto de diversidad funcional, acepción que señalan algunos de los informantes que han participado en el estudio (Canimas Brugué, 2015).

En este marco, la trayectoria vital/profesional es el eje del surgimiento e implantación del emprendimiento y sienta las bases de la configuración de los proyectos emprendedores, los cuales están ligados a hitos vitales, experiencia vivida y personas relevantes, dimensiones que abala la literatura científica (Morris, Kuratko, Schindehutte y Spivack, 2012), y finalmente a través de la formación recibida. Esta dimensión se constata en las experiencias de algunos países como Suecia, respecto a la inclusión del espíritu empresarial y las habilidades emprendedoras en el contexto escolar (Hoppe, 2016a). De esta manera se configuran los proyectos emprendedores ligados a los hitos vitales, las experiencias y las personas relevantes en un proceso continuo de configuración de la carrera emprendedora, en el que interviene el conocimiento y la motivación (Zikic y Ezzedeen, 2015).

Al mismo tiempo, en el desarrollo del proyecto emprendedor entran en juego aspectos motivacionales a lo largo de la carrera profesional (Jayawarna et al., 2013) que intervienen en la toma de decisiones, unos vinculados a motivaciones intrínsecas y otros a extrínsecas (Antonioli et al., 2016). Estos se unen a la formación, como factores claves vinculados al éxito profesional (Parra Álvis et al., 2017), y requieren su inclusión en los programas formativos al emprendimiento, ya que forman parte de la adquisición de competencias de la carrera (Kucel et al., 2016). Los resultados del estudio confluyen con los estudios científicos que señalan la eficacia del modelo de formación de aprendizaje a lo largo de la vida, a través de

los programas formativos en el emprendimiento (Ghazalan, Abd. Samad, Ab Halim, Hamidon y Ahmad Hariri, 2018).

Otro aspecto que concluye el estudio, en el marco del proyecto emprendedor, versa sobre el papel que juega la edad a la hora de plantearse el emprendimiento, y se relaciona con los aspectos motivacionales, los cuales son necesarios de analizar (Hatak et al., 2015). Surgen en los proyectos de los emprendedores, inquietudes vinculadas a la carrera profesional (Moulton y Scott, 2016) o a los intereses vocacionales (Antonioli et al., 2016). En otras ocasiones, la motivación y el interés por los proyectos sociales está anclada en los intereses de los emprendedores/as (Aileen Boluk y Mottiar, 2014; Ruskin, et al., 2016), y en ellos se percibe la innovación social (Gawel, 2013; Phillips et al., 2015) y constituye un camino para lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad (Buhariwala et al., 2015). Al mismo tiempo, los estudios científicos concluyen la eficacia de la inclusión de los aspectos motivacionales en los programas formativos a las personas con discapacidad (Dotson et al, 2013), cuestión que también subraya la visión de la muestra técnica del estudio (T1).

Por otra parte, requiere especial análisis y mención en el conjunto de la trayectoria profesional, el emprendimiento por necesidad, anclado en los momentos de crisis de los últimos años, el cual debe ser analizado en cada caso particular, para facilitar la orientación y el asesoramiento adecuados (Vegetti y Adăscăliței, 2017). Especialmente cobra importancia en el estudio, el caso de motivaciones por pérdida de empleo (Moulton y Scott, 2016) y sus distintas transiciones (Sánchez García, 2017). En estos casos, el enfoque de orientación basado en el proyecto profesional cobra especial importancia a la hora de enfocar los procesos de orientación (Suárez Ortega et al., 2018)

Un aspecto relevante sobre la muestra E3, en la que se han aplicado las historias de vida como técnica de recogida de datos, es la evidencia de antecedentes familiares en los cuatro informantes, la cual se justifica en la literatura científica como uno de los aspectos claves en las trayectorias y toma de decisiones de los emprendedores/as (Laspita et al., 2012; Simoes, et al., 2014); y al mismo tiempo constituyen modelos a seguir en la promoción del emprendimiento (Barroso-Martínez et al., 2016). También la experiencia previa, junto a los antecedentes familiares en emprendimiento se relacionan con las competencias de carrera (Chen y Thompson, 2016; Kerr, Nanda y Rhodes-Kropf, 2014) y constituyen medios y patrones de referencia para desarrollar la trayectoria profesional/vital. La relación entre la experiencia previa y el desarrollo de proyectos emprendedores está justificada en la literatura científica (Jones y Casulli, 2014; Marvel, 2013).

El estudio evidencia el surgimiento de nuevos modelos de emprendimiento basados en la colaboración y el trabajo en equipo desde el contexto familiar. Estos permiten la creación, ejecución y mantenimiento de los negocios, en los que la complementariedad de competencias y formaciones y la descentralización de tareas y actividades optimiza y facilita la gestión de las *start-up* (Muñoz-Bullón et al., 2015). En este sentido, cabría impulsar y promover el emprendimiento en equipo y en colaboración, a través de estrategias que fomenten

e incentiven esta modalidad de inserción profesional en el curso de su trayectoria vital/profesional, para ello sería interesante el aprovechamiento de las estrategias de networking presencial y/o on line. La promoción de las ventajas del emprendimiento en equipo, enfatizando las capacidades de cada uno de los miembros, contribuiría a empoderar a los emprendedores/as y a optimizar la calidad y validez de negocios dentro del mercado.

Los hitos vitales de los emprendedores han determinado e influido en la construcción de los proyectos sociales en algunos emprendedores de la muestra E3 y E2 (Gawell, 2013). Se constata a través de sus palabras, los vínculos entre trayectoria, hitos vitales, proyecto social y emprendimiento. Estas circunstancias evidencian las oportunidades que genera el transcurso de la trayectoria en la toma de decisiones del emprendimiento y canaliza las acciones a realizar desde el análisis de las dimensiones en los procesos de transición (Sánchez García, 2017). En estos procesos de transición se produce la transferencia de competencias adquiridas a través de la experiencia (Bagheri y Abbariki, 2017) y su fusión en el diseño de nuevos proyectos, sobretudo en tareas de autogestión (Klofsten, Heydebreck y Jones-Evans, 2010), a través de la puesta en práctica de competencias que el emprendedor/a va construyendo a lo largo de su trayectoria vital (Obschonka et al., 2017) con el desarrollo de las habilidades cognitivas (Sánchez García, 2014). Al mismo tiempo, las voces de algún informante han evidenciado el empoderamiento de la persona en la gestión del negocio desde la evolución de los proyectos emprendedores (Haugh y Talwar, 2016; Shogren y Shaw, 2016), aspecto que cabría incluir en los programas formativos al emprendimiento según las evidencias de la perspectiva técnica de la muestra. No obstante, las voces de algunos informantes han manifestado el empoderamiento a través del emprendimiento para salvar los obstáculos que genera la condición de discapacidad, y han elegido trabajos que puedan desarrollar desde su propia condición, aunque existen barreras personales y sociales. Analizar las compatibilidades o incompatibilidades de los trabajos corresponde a las valoraciones sobre los puestos de trabajo que se realizan, y están reconocidas a nivel legal en la Ley 39/2006 de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situaciones de dependencia y en la Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales. Estos marcos legales permitirán proteger a la persona con discapacidad de las incompatibilidades a la hora de desempeñar diferentes puestos de trabajo.

En España las condiciones de accesibilidad están reconocidas en la Ley 10/2014 de 3 de diciembre de accesibilidad, la cual señala entre sus principios generales la inclusión y la universalidad (art. 2), y las necesidades del colectivo de personas con discapacidad advierten la necesidad de hacer valer esta normativa en todos los contextos. Las dificultades de movilidad requieren de respuestas ajustadas a sus necesidades y del uso de ayudas y recursos de la dependencia (art. 4, Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia), a través de recursos personales que precisan de la ayuda de terceros. Todo ello en el marco del reconocimiento de la minusvalía y la condición de discapacidad (Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre), al amparo del reconocimiento de los derechos reconocidos a las personas con discapacidad (Real Decreto 1/2013, de 29 de noviembre).

Ante esta situación, en los emprendedores/as con discapacidad, el enfoque de Guichard (2016) canalizaría el autoanálisis de las necesidades de orientación a todos los niveles, y ayudaría a tomar conciencia sobre las necesidades, encauzando de esta manera la toma de decisiones en las actividades formativas a realizar. En estos procesos de tránsito al emprendimiento habría que barajar los cambios y las compatibilidades entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia, así como el proceso que se produce desde el emprendimiento a tiempo parcial al emprendimiento a tiempo completo (Block y Landgraf, 2016). Cabe señalar que algunas de las barreras manifestadas por los emprendedores/as se resuelven con los recursos y sistemas de apoyo que ofrecen las normativas vigentes para el colectivo. También, a través del uso de las nuevas tecnologías, tanto en el ejercicio del negocio como en la posibilidad del emprendimiento on line, se resuelven los obstáculos y problemas con los proveedores y clientes (Wang et al., 2017). Al mismo tiempo, es necesario puntualizar que los resultados de la muestra cuantitativa han señalado apoyos familiares elevados en el emprendimiento, dato que significa un aliciente a la hora de hacer frente a las barreras del negocio en sus distintas fases.

Respecto a las barreras económicas, la gestión de las ayudas a los emprendedores con discapacidad es un punto clave en el proceso de puesta en marcha del negocio (art. 32, Ley 20/2007, de 11 de julio, el Estatuto del trabajo autónomo), y requiere de asesoramiento en los procesos iniciales y en su desarrollo. Las barreras económicas requieren de estudios profundos de la viabilidad y el plan de empresa, así como de estudios de marketing en el mercado sobre el producto y la valoración de la idea de negocio (Nikolic et al., 2017), datos que abala la perspectiva técnica. Las relaciones entre necesidades de orientación en gestión del proyecto y asesoramiento financiero requieren de orientación y asesoramiento en: pautas de organización y planificación, gestión de tiempos, así como en análisis de la viabilidad y rentabilidad del negocio (Frederiksen y Brem, 2017). De esta manera, las ampliaciones del negocio exigen propuestas de estudio secuenciadas que tengan en cuenta la viabilidad y el rendimiento de los productos (Hopp y Greene, 2018), para hacer frente a los nuevos cambios.

Tanto la planificación del emprendimiento, como la atención a la familia son aspectos claves en el planteamiento del proyecto emprendedor. Ambos aspectos intervienen en los momentos de conciliación del negocio respecto a los tiempos y tareas, siguiendo las opiniones de los resultados cuantitativos y las voces de los discursos de algunos informantes, al igual que analizan estudios científicos (Hilbrecht y Lero, 2014). Desde esta perspectiva y teniendo en cuenta estas dimensiones, el enfoque de la construcción del proyecto profesional facilitaría la toma de decisión y la ejecución del proyecto emprendedor (Sánchez García, 2018).

En la actualidad, la orientación y el asesoramiento se encuentra incluida en la formación reglada del sistema educativo español, y se ha trasladado a los programas formativos de los estudios de grado y máster. Un análisis más profundo del alcance de la orientación y el asesoramiento, así como de los programas formativos contribuiría a esclarecer y delimitar más concretamente las prácticas de orientación y formación ajustadas a las necesidades de los emprendedores/as. Por otra parte, en la formación continua o a través de entidades y servicios de orientación, habría de ajustar los programas formativos y de orientación a las

necesidades de los emprendedores/as concretando los modelos de intervención y las acciones y estrategias a realizar y a evaluar.

1.4. CONCLUSIONES REFERENTES A LAS BUENAS PRÁCTICAS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL AL EMPRENDIMIENTO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La propuesta de recomendaciones hacia las buenas prácticas de los servicios de orientación debería tener en cuenta la aproximación a los perfiles de los emprendedores/as desde la muestra cuantitativa, la cual señala un mayor porcentaje de emprendedores/as con discapacidad adquirida frente a los que tienen la condición de discapacidad desde el nacimiento. Por tanto, se constatan mayores planteamientos emprendedores como consecuencia de la adquisición de la condición de discapacidad, y en estudios posteriores se podrían indagar en las diferencias entre estos planteamientos en función del origen de la discapacidad, de nacimiento o adquirida, y profundizar en las implicaciones de la carrera profesional del emprendedor/a atendiendo a esta condición.

En la misma línea del análisis de los perfiles, los mayores porcentajes de emprendedores con discapacidad física frente a otro tipo de discapacidades resultan congruentes con las ventajas que ofrece el emprendimiento *on line* en las personas con discapacidad física, a la hora de resolver obstáculos y barreras ante el empleo (Wang et al., 2017; Relato de Paloma Epígrafe 1.1.1, Capítulo 7). La oportunidad del emprendimiento en la condición de discapacidad se ha manifestado en el estudio, ya que los mayores porcentajes se sitúan en personas con valores superiores al 33% (valor mínimo reconocido para la condición de discapacidad). Este es el valor que reconoce el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre: “tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento” (art. 4.2.). En el sistema retributivo español, las prestaciones económicas no contributivas están reconocidas a partir del 65% de discapacidad (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre; Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo; y Orden PRE/31113/2009, de 13 de noviembre), y al no alcanzar este valor precisan de la inserción laboral. Se constató la existencia de mayores porcentajes en los emprendedores/as que no alcanzaban este valor, y se disponían a emprender como salida al mercado laboral.

En el marco del proyecto emprendedor, cobra relevancia el hecho de que el perfil más frecuente de la muestra sea el del emprendedor sin hijos, y requeriría de estudios más profundos sobre esta condición familiar, así como la elaboración del proyecto profesional de negocio, atendiendo a las dimensiones de conciliación familiar y tiempo libre (Sánchez García y Suárez Ortega, 2018). Cabe señalar que la maternidad y la paternidad en las personas con discapacidad ha estado sujeta a controversias y problemas éticos a la hora de hacer valer sus derechos (Cruz Pérez, 2014), y debería tenerse en cuenta en la interpretación de estos datos cuantitativos.

Siguiendo con la aproximación al perfil de la muestra del estudio han resultado más relevantes las mayores frecuencias de emprendedores/as con estudios de grado frente a otros niveles de formación. Estos resultados convergen con los estudios de Kucel, Róbert, Buil y Masferrer (2016) que justifican que los mayores niveles de formación potencian la adquisición de mejores empleos, tanto por cuenta propia como ajena. Por tanto, el papel que ejerce la formación en el planteamiento del proyecto emprendedor resulta relevante, no obstante, requiere de estudios más profundos en el entorno de la formación reglada postobligatoria y universitaria.

Desde otro punto de vista, un aspecto que revelan los resultados cualitativos y cuantitativos del estudio, desde distintas vertientes, es la ventaja que otorgan las TICs al emprendimiento como facilitador de la accesibilidad a las personas con discapacidad, la cual se justifica en la literatura científica (Rodríguez et al., 2011; Fernández-Díaz et al., 2019), y abre el camino para nuevas formas de negocio *on line*, de gestión y comunicación. Al mismo tiempo, la práctica desde entidades de orientación subraya la importancia de las competencias digitales a la hora de conseguir empleo (Castro Silva y García Gonçalves de Lima, 2017). En este contexto, el fomento de negocios colaborativos entre emprendedores/as con conocimientos tecnológicos sería una recomendación, ya que otorga una oportunidad a los emprendedores/as con discapacidad, atendiendo al papel que ejercen las TICs en el emprendimiento en el marco de la era digital actual (Sussan y Acs, 2017). También la autoformación, a través de la experiencia de ser autodidacta, es una posibilidad que ofrecen los recursos digitales. Sería un recurso y/o estrategia a fomentar desde la evidencia de algunos informantes (Harms, 2015), y atendiendo a la eficacia de estos programas en el ámbito universitario (Kapasi y Grekova, 2018), así como siguiendo las directrices que marcan las instituciones europeas en el contexto del aprendizaje a lo largo de la vida (CEDEFOP, 2010). También en el estudio de Sousa, Carmo, Gonçalves, Cruz y Martins (2019) se evidencia la eficacia de un programa de formación al emprendimiento a universitarios, a través de las nuevas tecnologías con los nuevos retos que ofrece la transición al futuro de la WCAG (Fernández Díaz et al., 2019). Las estrategias, herramientas y acciones que resultarían significativas para el grupo son: el uso de simuladores y soporte digital, y la colaboración y cooperación entre los participantes de la formación, la cual enriquecería el aprendizaje del grupo y permitiría optimizar las relaciones sociales, así como la cooperación en el negocio a la hora de ponerlo en marcha.

Se evidenció la necesidad de hacer valer el derecho al trabajo entre las personas con discapacidad, anclados en los derechos de autonomía e independencia del grupo (Ley 39/2006; Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre). Para ello, es necesario tener en cuenta las necesidades personales de los emprendedores/as que derivan de las condiciones y su situación personal. Estas generan necesidades económicas y de recursos personales, y requieren ser paliadas desde otras respuestas y/o intervenciones, en las cuales el empoderamiento desde el modelo social de intervención a la discapacidad es el referente en el estudio de la autonomía y la independencia, tal como señala la investigación científica y las voces de los informantes (Keyes, Webber y Beveridge 2015; Shogren y Shaw, 2016). Siguiendo en la línea del

empoderamiento, encontramos estudios que subrayan la relación entre el emprendimiento social y los procesos de mediación, como estrategia de mejora de los negocios, técnica que tendría cabida en las prácticas de orientación (Haugh y Talwar, 2016).

Los resultados de la muestra cualitativa de técnicos/as de orientación justifican los protocolos de orientación como estrategia a seguir, así como la derivación a otras entidades y los planes personalizados de empleo (Climent Rodríguez y Navarro Abal, 2016). No obstante, sería necesario fomentar, estructurar y pautar la coordinación entre servicios y entidades, así como las aportaciones que ofrece la interdisciplinariedad entre servicios de orientación y sanidad (Ruysscher de, et al., 2016).

En el contexto de las prácticas de orientación, sería necesario fomentar la continuidad en el respeto de las normas de accesibilidad de las acciones formativas del emprendimiento que se están realizando en la actualidad, de acuerdo la Ley 10/2014, de 3 de diciembre, de accesibilidad. Las accesibilidades de los usuarios a la formación están mediadas por el tipo de discapacidad y el grado, y los recursos tecnológicos son una ayuda en las personas con discapacidad visual (Lorente Barajas, 2006). No obstante, estudios científicos proponen prácticas para facilitar la accesibilidad a la formación y orientación y garantizar estos derechos desde la universalidad (Kulkarni y Kote, 2014), de modo que la formación y la accesibilidad se constituyan en un tándem en el proceso del emprendimiento. Entre los programas cabría incluir en las acciones formativas, la experiencia de otros emprendedores, conocida como mentorización, podría seguir de guía en el proceso de emprendimiento (St-Jean et al., 2018; St-Jean y Mathieu, 2015; St-Jean y Audet, 2012). En las primeras fases de asesoramiento y constitución del negocio sería efectivo realizar acciones de formación en grupo, las cuales se justifican en la literatura científica cuando se realizan en contextos de aprendizaje seguros (Harms, 2015) y permitirían fomentar el asociacionismo en la creación de los negocios.

Se concluye la necesidad de compartir ideas de negocio, a través de las nuevas tecnologías, *networking* y las redes sociales para optimizar la eficacia y la eficiencia de los negocios que se creen, tal como sugieren algunas investigaciones científicas (Leite et al., 2016). Las buenas prácticas de orientación a las personas con discapacidad requieren estrategias concretas por parte de las entidades a la hora de organizar sus servicios. De esta manera, los programas estructurados que incluyen modelos basados en itinerarios personalizados de inserción, plan personal de empleo, análisis del perfil, habilidades y competencias (Climent Rodríguez y Navarro Abal, 2016) resultarían oportunas. También la derivación a otras entidades cuando sea necesario, aprovechando la eficacia de las aportaciones que ofrece la interdisciplinariedad entre servicios de orientación y sanidad, las cuales permitirían una aproximación más eficiente a la realidad y necesidades del colectivo (De Ruysscher et al., 2016). De esta manera, el intercambio de modelos de orientación y asesoramiento entre entidades generales y específicas, públicas y privadas contribuiría a optimizar los servicios de orientación a la población de personas con discapacidad. Sus acciones permitirían el fomento de la empleabilidad, a través de la difusión de las políticas de integración hacia las personas con discapacidad, incorporando el emprendimiento como una modalidad más que facilita el empleo y la

inclusión del grupo, con el uso de los principios de transparencia en las acciones de orientación (Kulkarni y Kote, 2014).

Los resultados del estudio apuntan hacia la orientación integral que permita la colaboración entre entidades generales, específicas, públicas y privadas para optimizar las acciones de orientación, asesoramiento y formación a los usuarios. Se buscan acciones que garanticen la accesibilidad a los usuarios a través de modelos que faciliten la coordinación, descentralización y derivación de acciones de orientación que ofrezcan la respuesta a las necesidades de los usuarios basadas en la innovación o en otros aspectos que se requieran. De esta manera serían más operativas las acciones formativas y de orientación de forma individual o grupal, y se enfatizaría en aspectos esenciales en la formación de los emprendedores, realizando ajustes en los itinerarios personalizados de formación, orientación y asesoramiento al autoempleo, a las necesidades y los perfiles de cada emprendedor/a. La planificación en la especificidad de las acciones a realizar entre las distintas entidades otorgaría eficacia a los resultados, los cuales cabría evaluar a través de indicadores que tuvieran en cuenta el éxito las barreras en cada una de las fases del proceso de creación de negocio.

Las acciones grupales y compartidas entre entidades y servicios posibilitarían el incremento del emprendimiento colaborativo, a través de socios y personas que trabajen en equipo y constituyan los negocios. El trabajo en red entre estas entidades abriría el camino a la colaboración y al diseño de negocios en el contexto de nichos vacíos.

2. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Las limitaciones del estudio están condicionadas a los instrumentos de recogida de datos: cuestionario, entrevistas semiestructuradas e historias de vida. El primer instrumento se aplicó previo al proceso de validación/reducción de datos, y constaba de muchas preguntas. Estas circunstancias producían cierto cansancio en los entrevistados a la hora de contestar las cuestiones. También la forma de aplicación, on line o en papel, implicaba respuestas condicionadas por muchos factores entre los emprendedores/as en el momento de contestar las cuestiones, ya que la impresión en papel invitaba más a la reflexión frente a la participación *on line*. Al mismo tiempo, otra limitación es la incertidumbre que se generaba entre los emprendedores/as cuando cuestionaban donde iban a descargarse los datos y el carácter de anonimato de estos, aunque previamente habían recibido una carta con la explicación de la investigación y los objetivos. En este sentido, las respuestas en papel recogidas por la investigadora permitían crear mayor confianza entre ambos y el carácter de anonimato de los mismos.

Esta incertidumbre no se generó en los otros instrumentos: entrevistas e historias de vida, ya que el vínculo que estableció la investigadora con los informantes, técnicos/as y emprendedores/as, garantizaba la confidencialidad entre los entrevistados/as en el momento de expresar sus percepciones y opiniones. Respecto a las entrevistas, cabe señalar que el carácter semiestructurado y abierto de las mismas ha

determinado que en algunas ocasiones no se respondiera a algunas cuestiones, ya que estaban implícitas en las respuestas que ofrecían los informantes.

Otra limitación del estudio es la variabilidad de situaciones sobre las muestras cualitativas (E2 y E3) respecto a las condiciones de los trabajadores autónomos. Las diferentes percepciones respecto a las subvenciones/bonificaciones, la compatibilidad con la pensión y el modelo de trabajo autónomo exigen, la triangulación de estos datos con muestras cuantitativas más amplias, así como estudios estadísticos que permitan generalizar hipótesis de investigación, y optimizar las líneas de actuación e intervención con estos colectivos.

3. DIFUSIÓN Y PROSPECTIVA

En el proceso de investigación se ha realizado la difusión parcial desde los inicios del estudio en diversos Congresos y Jornadas. El planteamiento del marco teórico en la ponencia *“La investigación sobre Orientación profesional para colectivos con discapacidad. Estado actual y desafíos y científicos”*, que tuvo lugar en el II Congreso CIMIE en Segovia 2014 Julio de 2014. El mismo año se presentó una comunicación en Segundo Congreso virtual Internacional sobre desigualdad Educativa Social CDES 2014 en Méjico *“Aproximación a la situación de las y los trabajadores autónomos con discapacidad e identificación de factores de exclusión socio-laboral”*.

En el contexto del programa de la Escuela de doctorado de Educación se presentó la ponencia *“Emprendimiento autónomo y discapacidad en el marco del proyecto profesional”*, en el mes de Mayo de 2015, en la I Jornada de doctorandos de la UNED, la cual fue publicada en el compendio de ponencias que se realizaron durante la jornada en el libro: *“Perspectivas y avances de la investigación”*, coordinado por las doctoras D.^a M.^a Ángeles Murga-Menoyo y D.^a M.^a Paz Trillo-Miravalles.

Siguiendo en la línea de difusión se trabajos científicos, en Noviembre de 2016, se presentó en el Congreso IAEVG en Madrid, la comunicación *“El proyecto emprendedor en las personas con discapacidad/diversidad funcional: las historias de vida como metodología de investigación historias de vida”*. Posteriormente, en Junio de 2017 en Salamanca se participó y colaboró en el Simposio coordinado por la doctora Magdalena Suárez Ortega, directora del proyecto I+D de referencia, presentado al Congreso de AIDIPE con el título *“Diseño de la carrera y gestión del talento emprendedor”* en el que se incluye esta contribución: *“Motivos de elección y satisfacción en la carrera emprendedora: diseño de un instrumento de evaluación”*.

En el marco de la difusión escrita se publicó el artículo *“Los emprendedores con discapacidad/diversidad funcional: necesidades de orientación y asesoramiento”* en Educaweb en Junio de 2016 y finalmente en Julio de 2020 en la revista Psicoperspectivas el artículo *“Trayectorias emprendedoras en personas con discapacidad. Características y condiciones a través de los estudios de caso”* (Alvarado Blanquer, Suárez Ortega y Sánchez García, 2020).

La difusión de las comunicaciones y los artículos se encuadraron en el proyecto coordinado por la profesora Suárez Ortega y en el que se enmarcó esta tesis doctoral. Esta dinámica de difusión ha permitido situarse en cada una de las fases del proceso de la investigación y profundizar en cada una de ellas, centrándose en los aspectos más relevantes de la metodología y en los resultados parciales de la investigación.

Como prospectiva del estudio cabe señalar la necesidad de un estudio más profundo que verse sobre los mayores porcentajes de inclusión laboral en las personas con discapacidad física, seguidas de las personas con discapacidad sensorial frente a otras tipologías de discapacidad. Estos resultados invitan a realizar estudios cualitativos más profundos y comparativos sobre los itinerarios de inserción laboral atendiendo a las distintas tipologías de discapacidad. De esta manera, quedaría abierto en futuras investigaciones el análisis sobre la especificidad y la eficacia de estas acciones y protocolos de orientación, atendiendo al perfil y las necesidades de los emprendedores/as. Estos resultados permitirían mayor aproximación al alcance de la igualdad y la justicia social, desde la variabilidad de la discapacidad, en la inserción laboral del colectivo.

4. IMPLICACIONES PARA LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La importancia de la investigación radica en su contribución para esclarecer la especificidad del estudio, desde diferentes perspectivas, la técnica y la de los propios emprendedores/as. Ambas contribuyen a mostrar distintas posturas ante el emprendimiento en las personas con discapacidad, y a realizar una valoración sobre esta modalidad de inserción laboral en el colectivo. Al mismo tiempo sugiere planteamientos y nuevos retos para la organización de la orientación profesional al emprendimiento en el grupo de emprendedores/as con discapacidad.

La perspectiva positiva de la investigación permite la evidencia de las ventajas del emprendimiento en las personas con discapacidad, en un contexto en el que surgen discursos éticos sobre las barreras, dificultades, accesibilidad y la situación ante el mercado laboral. Al mismo tiempo presenta el recorrido de las administraciones públicas, a través de estrategias y dinámicas de fomento del emprendimiento, que requieren la información, asesoramiento y orientación desde las entidades y servicios de orientación profesional. Ante esta realidad, cabe tener en cuenta el camino recorrido en los últimos años, en el tratamiento y enfoque hacia las personas con discapacidad, así como en sus posibilidades de inserción en el mercado laboral, teniendo en cuenta los modelos de atención y la valoración de sus capacidades y competencias para el desempeño laboral.

La investigación justifica la validez del enfoque del proyecto profesional en el ámbito de la orientación al emprendimiento. Las evidencias sobre el proceso de adquisición de las competencias de gestión de la carrera, a través de los hitos vitales en el curso y el desarrollo de la trayectoria formativa y profesional, revelan el papel que ejercen en el planteamiento, gestión y desarrollo del proyecto emprendedor. Al mismo

tiempo, implican la participación de otras dimensiones ancladas en las motivaciones, los intereses personales y las competencias emprendedoras. En el análisis de todas ellas, subyacen aspectos relativos a la toma de decisiones que requieren del autoconocimiento personal, dimensión que ha resultado relevante en los emprendedores/as con estudios superiores, en el ámbito de las competencias de gestión de la carrera, a la hora de detectar sus propias necesidades en la vida personal y/o profesional.

Entre las aportaciones cabe señalar las directrices para la inclusión en los aspectos formativos al grupo, tal como señalan los resultados de la investigación que otorgaban un papel relevante a la mentorización y a la experiencia de los otros para servir de guía a futuros emprendedores. La difusión de experiencias de emprendedores con discapacidad contribuiría a favorecer el conocimiento entre el sector y al planteamiento de esta modalidad de inserción laboral, desde sus propias condiciones, intereses y motivaciones.

Las propuestas de mejora que derivan del estudio dirigidas a la orientación profesional y al colectivo de personas con discapacidad son:

- La creación de redes de colaboración entre entidades públicas/privadas, generales y específicas que permitan dar a conocer la modalidad del emprendimiento y/o autónomos en las personas con discapacidad. Estas redes canalizarían la información por zonas, tipologías de empleo, adaptaciones y barreras facilitando la inserción y difundiendo entre los empleadores y en el mercado laboral, el potencial del grupo dentro de sus negocios. Al mismo tiempo permitirían dar a conocer los potenciales de trabajo, las capacidades y las competencias de las personas con discapacidad y visibilizar la realidad del colectivo.
- La difusión de las capacidades de los usuarios, a través de la evidencia de sus proyectos, permitiría el conocimiento más profundo de las personas con discapacidad, e implicaría mejoras en la integración social del colectivo, así como el fomento de los apoyos sociales, los cuales contribuirían a mitigar las barreras ante el empleo (Fabian et al., 2009). Se constata como una necesidad para fomentar la inclusión del colectivo y la accesibilidad al empleo en un proceso de optimización constante del contexto y la accesibilidad del grupo.
- La necesidad de estudios más profundos que engloben las adaptaciones y propuestas de mejora a los emprendedores/as en situación de dependencia. Algunas de estas serían el fomento del emprendimiento colaborativo y/o en equipo, desde la cual se daría cabida a proyectos interdisciplinarios que requieren diferentes capacidades y competencias entre los emprendedores/as.
- El fomento de las acciones emprendedoras vinculadas a la responsabilidad social corporativa y a los proyectos sociales, a través de los cuales se diera visibilidad a proyectos innovadores y creativos anclados en nichos vacíos en el mercado laboral. Las estrategias de marketing y difusión de los productos entre los clientes contribuirían a dar a conocer las potencialidades del emprendimiento en las personas con discapacidad.

Las diferencias significativas entre los distintos niveles de formación en algunos ítems del repertorio de las competencias emprendedoras implican estrategias de formación distintas a diferentes niveles de intervención. Estos resultados invitan a la reflexión y a la inclusión de propuestas de mejora, los mayores niveles en los emprendedores/as con estudios obligatorios en un grupo importante de ítems respecto a los emprendedores/as con niveles de estudio superiores, cabría tener en cuenta estos resultados a la hora de planificar la formación emprendedora. En relación a, las personas emprendedoras con estudios obligatorios cabría la inclusión de formación no reglada que comprenda aspectos relacionados con la introducción de cambios e iniciativas personales, así como el incremento de la capacidad de trabajo en equipo. Por otra parte, en los programas universitarios cabría incluir formación basada en automotivación por el trabajo y tareas que engloba el emprendimiento y formación en normas sociales y culturales de los contextos empresariales.

Otras implicaciones prácticas de los resultados referentes a las competencias emprendedoras (capítulo 6) se sitúan en las amenazas derivadas del análisis DAFO respecto a las necesidades de acomodación al contexto laboral por la propia condición de discapacidad, y de conocer los cambios en el mercado laboral. La primera implica la necesidad de fomentar entornos laborales accesibles y universales al contexto de la discapacidad, y la segunda a la necesidad del estudio constante de los cambios en el mercado laboral, con objeto de fomentar un emprendimiento adaptado a los nichos vacíos en el mercado atendiendo a su evolución.

Finalmente, cabe señalar que las diferencias significativas en las competencias de gestión de la carrera atendiendo al nivel de formación en la muestra E1, implican la necesidad de la inclusión en los programas de grado de aspectos relativos a: el análisis del contexto en la toma de decisiones, el análisis de puntos personales fuertes y débiles, el afrontamiento de éxitos y fracasos, la claridad de los roles profesionales personales dentro de la empresa y la proyección de metas personales realistas. También se detecta una necesidad de formación en los programas a emprendedores en “autoconcepto y autoestima”, así como en el análisis de oportunidades en el mercado laboral y detección de nichos vacíos, a través de los resultados significativos de la muestra E1 en el objetivo segundo.

Los resultados, las conclusiones y discusión que ha generado esta investigación permiten sentar las bases de otros estudios más profundos y específicos sobre la problemática que genera el emprendimiento en las personas con discapacidad, así como el diseño y el planteamiento del proyecto emprendedor. La aplicación de diferentes metodologías y estrategias de investigación ha posibilitado realizar el estudio del problema y extraer resultados que podrían extrapolarse a la práctica de la orientación profesional desde distintos ámbitos de intervención. Como aportaciones destacaría la aproximación a las necesidades de un colectivo respecto a la integración laboral, con pocas referencias y evidencias en relación a las opciones que genera el emprendimiento. Como propuesta cabe señalar la necesidad de visualizar y difundir la existencia de proyectos emprendedores en las personas con discapacidad y su alcance dentro del mercado laboral, haciendo énfasis en las capacidades, las competencias y las potencialidades del colectivo para integrarse en

el mercado laboral, a través de proyectos emprendedores innovadores que den respuesta a nichos vacíos existentes.

REFERENCIAS

- Acs, Z.J. (2006). How is Entrepreneurship Good for Economic Growth? *Innovations: Technology, Governance, Globalization*, 1(1), 97-107.
- Aguilar Conde, P. y Yusta Sainz, N. (2017). La inserción laboral de las personas con discapacidad. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 6(2), 1-19. doi: 10.17993/3cemp.2017.060230.
- Aileen Boluk, K., y Mottiar, Z. (2014). Motivations of social entrepreneurs. *Social Enterprise Journal*, 10(1), 53-68. doi: 10.1108/SEJ-01-2013-0001
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. doi: 10.1016/0749-5978(91)90020-T
- Albanesi, H. (2017). Encountering disability studies in the social sciences. *The Social Science Journal*, 54(1), 1-3. doi: 10.1016/j.soscij.2017.01.006
- Albarrán Lozano, I. y Alonso González, P. J. (2006). Clasificación de las personas dependientes a partir de la encuesta de discapacidades, deficiencias y estado de salud de 1999. *Revista Española de Salud Pública*, 80(4), 349-360. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17080405>
- Albarrán Lozano, I. y Alonso González, P.J. (2010). Participación en el mercado laboral español de las personas con discapacidad y en situación de dependencia. *Papeles De Población*, 16(64), 218-256. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v16n64/v16n64a9.pdf>
- Almodóvar González, M. (2018). Tipo de emprendimiento y fase de desarrollo como factores clave para el resultado de la actividad emprendedora. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 36(2), 225-244. doi: 10.5209/CRLA.60695
- Alvarado Blanquer, A. (2013). *Orientaciones sentidas por la población inmigrante a través de la metodología del proyecto profesional*. Trabajo fin de master no publicado, UNED, Madrid.
- Alvarado Blanquer, A., Suárez Ortega, M. y Sánchez García, M. F. (2020). Trayectorias emprendedoras en personas con discapacidad: Características y condicionantes a través de estudios de caso. *Psicoperspectivas*, 19(2). doi: 10.5027/psicoperspectivas-vol20-issue2-fulltext-1926
- Alvarado Blanquer, A., Suárez Ortega, M. y Sánchez García, M.F. (en prensa). El proyecto emprendedor en las personas con discapacidad/diversidad funcional: las historias de vida como metodología de investigación. Actas de la International Conference of the IAEVG, 2016. *Promoting Equity through Guidance: Reflection, Action and Impact/ Promover la equidad a través de la orientación: reflexión, acción e impacto*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Álvarez González, M. y Sánchez García, M. F. (2017). Concepto, evolución y enfoques clásicos de la orientación profesional. En M.F. Sánchez García (Eds.), *Orientación para el desarrollo profesional* (pp. 17-66). Madrid: UNED.

- Amini, Z., Arasti, Z., y Bagheri, A. (2018). Identifying social entrepreneurship competencies of managers in social entrepreneurship organizations in healthcare sector. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 8(1), 1-14. doi: 10.1186/s40497-018-0102-x
- Anastasiou, D., y Kauffman, J. M. (2013). The Social Model of Disability: Dichotomy between Impairment and Disability. *The Journal of medicine and philosophy*, 38(4), 441-459. doi: 10.1093/jmp/jht026
- Antonoli, D., Nicoli, F., Ramaciotti, L., y Rizzo, U. (2016). The effect of intrinsic and extrinsic motivations on academics' entrepreneurial intention. *Administrative Sciences*, 6(4), 15. doi: 10.3390/admsci6040015
- Archibald, M.M. (2016). Investigator Triangulation: A Collaborative Strategy With Potential for Mixed Methods Research. *Journal of mixed methods research*, 10(3), 228-250. doi: 10.1177/1558689815570092
- Arenas Conejo, M. y Pié Balaguer, A. (2014). Las comisiones de diversidad funcional en el 15M español: poner el cuerpo en el espacio público. *Política y sociedad*, 51(1), 227-245. doi: 10.5209/rev_POSO.2014.v51.n1.42459
- Asante, E., y Affum-Osei, E. (2019). Entrepreneurship as a career choice: The impact of locus of control on aspiring entrepreneurs' opportunity recognition. *Journal of Business Research*, 98, 227-235. doi: 10.1016/j.jbusres.2019.02.006
- Atkinson, D. (2004). Research and empowerment involving people with learning difficulties in oral and life history research. *Disability & Society*, 19(7), 691-702. doi: 10.1080/0968759042000284187
- Avilés Hernández, M., y Pérez Pérez, C. (2019). Psychological characteristics analysis that define a disabled entrepreneur. *Suma de negocios*, 10(22), 9-18. doi: 10.14349/sumneg/2019.V10.N22.A2
- Bak, O. (2011). The role of qualitative research in a mixed methods study. *Qualitative Research Journal*, 11(2), 76-84. doi: 10.3316/QRJ1102076
- Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., y Van den Brande, G. (2016). EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework. Luxembourg: Publication Office of the European Union; EUR 27939 EN. doi: 10.2791/593884
- Bagheri, A., y Abbariki, M. (2017). Competencies of disabled entrepreneurs in Iran: implications for learning and development. *Disability & Society*, 32(1), 69-92. doi: 10.1080/09687599.2016.1268524
- Baker, Paul M. A., Linden M. A., LaForce, S. S., Rutledge, J., y Goughonour, K. (2018). Barriers to Employment Participation of Individuals with Disabilities: Addressing the Impact of Employer (Mis) Perception and Policy. *American Behavioral Scientist*, 62(5), 657-676. doi: 10.1177/2F0002764218768868
- Barclay, S., y Stoltz, K. (2016). The Life-Design Group: A Case Study Assessment. *Career Development Quarterly*, 64(1), 83-96. doi: 10.1002/cdq.12043
- Barclay, S., Stoltz, K., y Chung, Y. (2011). Voluntary midlife career change: Integrating the transtheoretical model and the life-span, life-space approach. *Career Development Quarterly*, 59(5), 386-399. doi: 10.1002/j.2161-0045.2011.tb00966.x

- Barroso Martínez, A., Bañegil Palacios, T.M., y Sanguino Galván, R. (2013). Validation of a measuring instrument for the relationship between knowledge transfer and entrepreneurial orientation in family firms. *Journal of Small Business Strategy*, 23(2), 1-14. Recuperado de <https://libjournals.mtsu.edu/index.php/jsbs/article/view/182>
- Barroso-Martínez, A., Sanguino-Galván, R., y Bañegil-Palacios, T. (2016). Orientación Emprendedora y Transferencia de Conocimiento: análisis en las empresas familiares españolas. *Tourism & Management Studies*, 12(1), 211-219. doi:10.18089/tms.2016.12123
- Bassi Follari, J. E. (2014). Hacer una historia de vida: decisiones clave durante el proceso de investigación. *Athenea Digital*, 14(3), 129-170. doi: 10.5565/rev/athenea.1315
- Bassot, B. (2012). Career learning and development: A social constructivist model for the twenty-first century. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12(1), 31-42. doi: 10.1007/s10775-012-9219-6
- Baísta Canino, R. M., Bolívar-Cruz, A., y Medina-Brito, P. (2017). Monitorización del proceso emprendedor a través del modelo de negocio. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 26(61), 83-102. doi: 10.15446/innovar.v26n61.57168
- Becerra Traver, M., Lucero Fustes, M. y Montanero Fernández, M. (2017). ¿Cómo ayudan los compañeros de trabajo a los empleados con discapacidad intelectual? Una experiencia de coaching laboral en empleo con apoyo. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 28 (1), 51-71.
- Beckett, A., y Campbell, T. (2015). The social model of disability as an oppositional device. *Disability & Society*, 30(2), 270-283. doi: 10.1080/09687599.2014.999912
- Bennet, A., y Elman, C. (2006). Qualitative research: Recent developments in case study methods. *Annual Review of Political Science*, 9(1), 455-476. doi: 10.1146/annurev.polisci.8.082103.104918
- Berglund, K., y Holmgren, C. (2013). Entrepreneurship education in policy and practice. *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, 5(1), 9-27.
- Biddle, C., y Schafft, K.A. (2015). Axiology and Anomaly in the Practice of Mixed Methods Work: Pragmatism, Valuation, and the Transformative. *Journal of mixed methods research*, 9(4), 320-334. doi: 10.1177/1558689814533157
- Biehk, A.M., Gurley-Calvez, T., y Hill, B. (2014). Self-employment of older Americans: do recessions matter? *Small business economics*, 42(2), 297-309. doi: 10.1007/s11187-013-9479-7
- Block, J. H., y Landgraf, A. (2016). Transition from part-time entrepreneurship to full-time entrepreneurship: The role of financial and non-financial motives. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 12(1), 259-282. doi: 10.1007/s11365-014-0331-6
- BOE (2019). *Guía laboral del ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social 2019*. Recuperado de https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2019-111
- Booth, T., y Ainscow, M. (2011). *Index for Inclusion: developing learning and participation in schools*, (3rd edition). Bristol: Centre for Studies in Inclusive Education (CSIE).
- Boutinet, J.P. (1994). *Psychologie des conduits au projet*. Paris: PUF.

- Boutinet, J.P. (1999). *Antropologie du projet* (5ª ed.). Paris: PUF (1ª ed. 1984).
- Buhariwala, P., Wilton, R., y Evans, J. (2015). Social enterprises as enabling work places for people with psychiatric disabilities. *Disability & Society*, 30(6), 865- 879. doi: 10.1080/09687599.2015.1057318
- Bunk, G.P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA (Asociación de Estudios sobre el Trabajo y la Organización de Empresas). *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 8-14.
- Canimas Brugué, J. (2015). ¿Discapacidad o diversidad funcional? *Siglo Cero*, 46(1), 79-97. doi: 10.14201/scero20154627997
- Carrasco Carpio, C. (2015). La vulnerabilidad laboral de los extranjeros en España. *Migraciones internacionales*, 8(2), 41-72. Recuperado en 28 de febrero de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-89062015000200002&lng=es&tlng=es.
- CEAPAT (2009). *Adaptación de puestos de trabajo. Guía de referencia*. Recuperado de <https://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/adaptacionpues tra.pdf>
- CEDEFOP (2006). *Mejorando las políticas y sistemas de orientación continua. El uso de herramientas de referencia comunes en Europa*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Recuperado de https://www.cedefop.europa.eu/files/4045_es.pdf
- CEDEFOP (2010). *Acceder al éxito. La orientación permanente: la clave para una mejor formación y mejores oportunidades profesionales en Europa*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Recuperado de https://www.cedefop.europa.eu/files/4092_es.pdf
- CEDEFOP (2016). *Directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal*. Luxembourg: Oficina de publicaciones. Cedefop reference series; No 104. Recuperado de <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/7a46cc6f-e10e-11e5-8a50-01aa75ed71a1/language-es>. doi: 10.2801/758304
- Climent-Rodríguez, J. A. y Navarro-Abal, Y. (2016). Nuevos retos en orientación laboral: De itinerarios personales de inserción a la construcción de marcas profesionales. *Revista Española De Orientación y Psicopedagogía*, 27(2), 126-133. doi: 10.5944/reop.vol.27.num.2.2016.17148
- Cochran, W. G. (2000). *Técnicas de muestreo*. México: Compañía editorial continental.
- Comisión Europea (2010). *Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. 3.3.2010. COM (2010). Bruselas: Comisión Europea. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:52010DC2020>
- Comisión Europea (2011). Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones. Iniciativa en favor del emprendimiento social. Construir un ecosistema para promover las empresas sociales en el centro de la economía y la innovación sociales. Bruselas, 25.10.2011 COM(2011) 682 final. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0682:FIN:ES:PDF>

- Comisión Europea (2013). Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las regiones. Plan de Acción sobre Emprendimiento 2020. Relanzar el espíritu emprendedor en Europa. Bruselas, 9.1.2013 COM (2012) 795 final. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0795:FIN:ES:PDF>
- Comisión Europea (2018a). *Dictamen del comité económico y social sobre la situación de las mujeres con discapacidad*. 10/10/2018. C367/20- 367/27. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018AE1639&from=DA>
- Comisión Europea (2018b). *Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente*. (Texto pertinente a efectos del EEE)(2018/C 189/01). Recuperado de [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)
- Comisión Europea (2019). *Documento de reflexión. Hacia una Europa sostenible en 2030*. Bruselas (COM) 22 final, 30 de enero de 2019. Recuperado de <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2019/ES/COM-2019-22-F1-ES-MAIN-PART-1.PDF>
- Cook, T.D. y Reichardt, CH. S. (1986). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Madrid, España: Morata.
- Corbin, J., y Strauss A. (2015). *Basics of qualitative research. Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Londres: Sage.
- Crespo, R. F. (2007). ¿Derecho natural o consensual en los "enfoques capacidades" de Amartya Sen y Martha Nussbaum? *Cultura Económica*, (67), 47-52.
- Creswell, J.W. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. London: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2015). *A concise introduction to mixed methods research*. London: Sage Publishing.
- Chacón-Medina, A., Chacón-López, H., López-Justicia, M. y Fernández-Jiménez, C. (2013). Dificultades en la Accesibilidad Web de las Universidades Españolas de acuerdo a la Norma WCAG 2.0/The State of Web Accessibility in Spanish Universities according to WCAG 2.0. *Revista Espanola de Documentacion Cientifica*, 36(4), 1-13.
- Chen, L., y Thompson, P. (2016). Skill balance and entrepreneurship evidence from online career histories. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40(2), 289-305. doi: 10.1111/etap.12220
- Da Fonseca Oliveira, B. M. (2016). *Estudio de la intención emprendedora en Portugal desde la perspectiva de los valores y del género*. Tesis doctoral. UNED: Madrid. Recuperado de http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Psicologia-Bmdfonseca/DA_FONSECA_OLIVEIRA_Belkis_Maria_Tesis.pdf

- Da Fonseca Oliveira, B. M., Soares, V. J., Moriano, J. A. y Laguía, A. (2015). El perfil psicosocial del emprendedor: Un estudio desde la perspectiva de género. *Anuario de Psicología*, 45(3), 301-315. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/970/97044008004.pdf>
- Damián Simón, J., López Azamar, B., Garza Vargas, F. y Peralta Santiago, G.E. (2014). ¿Qué investigan sobre emprendurismo las Instituciones de Educación Superior Pública en Oaxaca? *IE Revista De Investigación Educativa De La REDIECH*, 5(9), 18-34.
- Denzin, N.K. (2012). Triangulation 2.0. *Journal of Mixed methods research*, 6(2), 80-88. doi: 10.1177/1558689812437186
- Denzin, N. K. (2014). *Interpretive autoethnography*. London: Sage Publications.
- Denzin, N. y Lincoln, Y. (2012). *Manual de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa.
- Dhar S., y Farzana T. (2017). Entrepreneurs with Disabilities in Bangladesh: An Exploratory Study on Their Entrepreneurial Motivation and Challenges. *European Journal of Business and Management*, 9 (36), 103 -114.
- Díaz Velázquez, E. (2014). Nuevas dinámicas de desigualdad y exclusión sociolaboral de las personas con discapacidad durante la crisis económica en España. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 14(2), 27-44. doi: 10.5354/0719-5346.2014.35708
- Di Fabio, A. (2016). Life design and career counseling innovative outcomes. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 35-48. doi: 10.1002/cdq.12039
- Dotson, W. H., Richman, D. M., Abby, L., Thompson, S., y Plotner, A. (2013). Teaching skills related to self-employment to adults with developmental disabilities: An analog analysis. *Research in Developmental Disabilities*, 34(8), 2336-2350. doi: 10.1016/j.ridd.2013.04.009
- EAPN (2019). *El estado de la pobreza. Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España 2008-2018. 9º Informe*. Recuperado de https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe_AROPE_2019_Resumen_Ejecutivo.pdf
- Ebuenyi, I., Syurina, E., Bunders, J., y Regeer, B. (2018). Barriers to and facilitators of employment for people with psychiatric disabilities in Africa: A scoping review. *Global Health Action*, 11(1), 1-18. doi: 10.1080/16549716.2018.1463658
- Edelman, L. F., Manolova, T., Shirokova, G., y Tsukanova, T. (2016). The impact of family support on young entrepreneurs start-up activities. *Journal of Business Venturing*, 31(4), 428-448. doi: 10.1016/j.jbusvent.2016.04.003
- Egea García, C. y Sarabia Sánchez, A. (2001). *Experiencias de la aplicación en España de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías*. Edita Real Patronato de Discapacidad. Recuperado de https://sid.usal.es/docs/F8/8.1-2803/experiencias_aplicacion.pdf
- ELGPN (2011). *Políticas de orientación a lo largo de la vida: "Una tarea en marcha". Informe sobre el trabajo de la "Red Europea sobre Políticas de Orientación a lo largo de la vida"* (ELGPN), 2009-2010.

- Recuperado de https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f_codigo_agc=14737_19
- ELGPN (2015). *European Lifelong Guidance Policies: Summative Report 2007-15. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2007-15*. Recuperado de <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-summative-report-2007-2015/>
- Elman, C., Gerring, J., y Mahoney, J. (2016). Case Study Research: Putting the Quant Into the Qual. *Sociological Methods & Research*, 45(3), 375- 391. doi: 10.1177/0049124116644273
- Espíritu Olmos, R., González Sánchez, R. y Alcaraz Vera, E. (2012). Desarrollo de competencias emprendedoras: Un análisis explicativo con estudiantes universitarios. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 22, 29-53. doi: 10.5209/rev_CESE.2012.v22.44644
- Esteban Lloret, N., Portillo Navarro, M., y Rubio Bañón, A. (2019). Critical constraints for disabled entrepreneurs: Fiscal and economic-organizational factors. *Suma de Negocios*, 10(22), 65-71. doi: 10.14349/sumneg/2019.V10.N22.A9
- European Commission (2010). *European Disability Strategy 2010-2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe*. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions. Brussels, 15.11.2010 COM(2010) 636 final. Recuperado de <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:EN:PDF>
- Eurostat (2017). *Data base. European Commission*. Recuperado de <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.
- Fabian, E., Beveridge, S., y Ethridge, G. (2009). Differences in perceptions of career barriers and supports for people with disabilities by demographic, background and case status factors. *Journal of Rehabilitation*, 75(1), 41-49.
- Fayolle, A., Liñan F., y Moriano, J.A. (2014). Beyond entrepreneurial intentions: Values and motivations in entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10(4): 679-689. doi: 10.1007/s11365-014-0306-7
- Federación Vida Independiente (2019, Octubre 28). Oficinas de vida independiente (OVI). Recuperado 9 de Enero de 2020 de <https://federacionvi.org/contenido/oficinas-de-vida-independiente/>
- Feilzer, M. Y. (2009). Doing Mixed Methods Research Pragmatically: Implications for the Rediscovery of Pragmatism as a Research Paradigm. *Journal of Mixed Methods Research* 4(1), 6-16. doi: 10.1177/1558689809349691
- Fernández Fernández, M. T., Fernández- Ardavin, A. y Berenguer Herrero, D. (2012). Promoción de la iniciativa empresarial social a través de servicios públicos en la Comunidad de Madrid: aspectos exitosos. *Amfiteatru Economic*, 14, 774-785. Recuperado de http://www.amfiteatruconomic.ro/temp/Article_1164.pdf

- Fernández-Díaz, E., Jambrino Maldonado, M.C., y Iglesias Sánchez, P.P. (2019). Web Accessibility. The new era of WCAG 2.1, the transition to future WCAG 3.0. *GECONTEC*, 7 (2), 43-65.
- Fernández Rey, E. (2017). Gestión de la Información y uso de las TIC en orientación profesional. En M. Sánchez. (Ed.), *Orientación para el desarrollo profesional* (pp. 231-249). Madrid, España: UNED.
- Ferreras García, R., Hernández-Lara, A. B., y Serradell-López, E. (2017). Entrepreneurship competences in business plans: A systematic literature review. *Revista Internacional de Organizaciones*, (18), 57-72. doi: 10.17345/rio18.57-72
- Fetters, M. D., y Molina Azorin, J.F. (2017). The Journal of Mixed Methods Research Starts a New Decade: Perspectives of Past Editors on the Current State of the Field and Future Directions . *Journal of Mixed Methods Research*, 11(4), 423- 432. doi: 10.1177/1558689817729476
- Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Morata.
- Fontaines-Ruiz, T., Palomo de Rivero, M., Velásquez, M.V. y Aguirre-Benalcázar, M. (2016). Actitud emprendedora: ¿qué es? ¿De qué se compone? *Ágora de Heterodoxias*, 2(1), 19-38. Recuperado de <https://doaj.org/article/1c75c287c90248e9b59a0ee78a4fdbd2>
- Foro de vida independiente y diversidad (FVID, 2019). *Comunidad de reflexión filosófica y de lucha por los derechos de las personas con diversidad funcional*. Recuperado de <http://forovidaindependiente.org/>
- Frederiksen, D. L., y Brem, A. (2017). How do entrepreneurs think they create value? A scientific reflection of eric ries' lean startup approach. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 13(1), 169-189. doi: 10.1007/s11365-016-0411-x
- Galán Díaz, C. (2017). Conference Report 18th Conference on Computer-Assisted Qualitative Data Analysis (CAQD) 2016: MAXQDA User Conference [14 paragraphs]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 18(1), Art. 4, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs170146>.
- García-Gasulla Sotelo, M., Carrión García, A. y Grau Gadea, G.F. (2015). *La Orientación al Mercado y el Emprendimiento en el marco de los modelos de Excelencia. Análisis del Impacto en el rendimiento empresarial sector automatismos Comunidad Valenciana (tesis doctoral)*. Universitat Politècnica de València, Valencia, España. Recuperado de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/49499/Garc%C3%ADa-Gasulla%20-%20La%20Orientaci%C3%B3n%20al%20Mercado%20y%20el%20Emprendimiento%20en%20el%20Marco%20de%20los%20Modelos%20de%20Exce....pdf?sequence=1>
- Gawell, M. (2013). Social entrepreneurship: Action grounded in needs, opportunities and/or perceived necessities? *Voluntas* 24(4), 1071-1090. doi: 10.1007/s11266-012-9301-1
- Gelashvili, V. Camacho Miñano, M.M. y Segovia Vargas, M. J. (2016). Análisis económico-financiero de los centros especiales de empleo de España. *Revista Española de Discapacidad*, 4 (2): 7-24. doi: 10.5569/2340-5104.04.02.01

- GEM (2017). *Global Entrepreneurship Monitor Informe GEM España 2017–2018*. Recuperado de <https://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2018/04/Informe-GEM-2017-18.pdf>
- GEM (2019). *Global entrepreneurship monitor. Informe GEM España 2018 – 2019*. Recuperado de <http://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2019/05/GEM2018-2019.pdf>
- GEM (2020). *Global entrepreneurship monitor. Informe GEM España 2019 – 2020*. Recuperado de <https://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2020/09/Informe-GEM-Espana-2019-20.pdf>
- Ghalwash, S., Tolba, A., y Ismail, A. (2017). What motivates social entrepreneurs to start social ventures? *Social Enterprise Journal*, 13(3), 268-298. doi: 10.1108/SEJ-05-2016-0014
- Ghazalan Mohd Shahzuan, Abd. Samad Noorazman, Ab Halim Fazlinda, Hamidon Nur Izeanty, y Ahmad Hariri Tun Ili Ayuni. (2018). Level Readiness Participant Of Lifelong Learning (LLL) Program Venture Into Entrepreneurship. *MATEC Web of Conferences*, 150, 05029. doi: 10.1051/mateconf/201815005029
- Gobierno de España (2013). *Plan de inclusión digital y empleabilidad*. Recuperado de <https://www.planf.gob.es/planes-actuaciones/Paginas/plan-empleabilidad.aspx>
- Gómez Bernal, V. (2016). La discapacidad organizada: Antecedentes y trayectorias del movimiento de personas con discapacidad. *Historia Actual Online*, (39), 39-52.
- Greene, J. C. (2015). The emergence of mixing methods in the field of evaluation. *Qualitative Health Research*, 25(6), 746-750. doi: 10.1177/1049732315576499
- Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 111–124.
- Guichard, J. (2016). A comparison of the career construction and self-construction approaches. *Psychologie française*, 61(1), 15-29. doi: 10.1016/j.psfr.2013.03.002
- Gupta, P., Bhattacharya, S., Sheorey, P., y Coelho, P. (2018). Relationship between onboarding experience and turnover intention: Intervening role of locus of control and self-efficacy. *Industrial and Commercial Training*, 50(2), 61-80. doi: 10.1108/ICT-03-2017-0023
- GVA (2019). *Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas. Área de diversidad funcional*. Recuperado 9 de Enero de 2020 de <http://www.inclusio.gva.es/es/web/discapitados>
- Hathcoat, J.D., y Meixner, C. (2015). Pragmatism, Factor Analysis, and the Conditional Incompatibility Thesis in Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research*, 11(4), 433-449. doi: 10.1177/1558689815622114
- Hanson, V. (2011). Technology skill and age: What will be the same 20 years from now? *Universal Access in the Information Society*, 10(4), 443-452. doi: 10.1007/s10209-011-0224-1
- Harms, R. (2015). Self-regulated learning, team learning and project performance in entrepreneurship education: Learning in a lean startup environment. *Technological Forecasting and Social Change*, 100, 21-28. doi: 10.1016/j.techfore.2015.02.007
- Hatak, I. Harms, R., y Fink, M. (2015). Age, job identification, and entrepreneurial intention. *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), 38-53. doi: 10.1108/JMP-07-2014-0213

- Haugh, H. M., y Talwar, A. (2016). Linking Social Entrepreneurship and Social Change: The Mediating Role of Empowerment. *Journal of Business Ethics*, 133(4), 643-658. doi: 10.1007/s10551-014-2449-4
- Heinrichs, K. (2016). Dealing with critical incidents in the postformation phase: Design and evaluation of an entrepreneurship education course. *Vocations and Learning*, 9(3), 257-273. doi: 10.1007/s12186-016-9151-x
- Henao-García, E., Arias-Pérez, J., y Lozada-Barahona, N. (2017). Innovation Research Based on Global Entrepreneurship Monitor (GEM) Project Review of the Last Decade. *Mediterranean Journal of Social Sciences* 8(5), 131-141. doi: 10.1515/mjss-2017-0031
- Hernández Díaz, J., y Millán Tapia, J. M. (2015). Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica. *Revista Española de Discapacidad*, 3(1), 29-56. doi: 10.5569/2340-5104.03.01.02
- Herrera Echevarri, H. (2009). Investigación sobre redes sociales y emprendimiento: Revisión de la literatura y agenda futura. *Innovar*, 19(33), 19-33.
- Herrera Castanedo, S., Vázquez-Barquero, J.L. y Gaité Pindado, L. (2008). La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). *Rehabilitación*, 46(6), 269-275. doi: 10.1016/S0048-7120(08)75662-7
- Hilbrecht, M., y Lero, D. S. (2014). Self-employment and family life: Constructing work-life balance when you're 'always on'. *Community, Work and Family*, 17(1), 20-42. doi: 10.1080/13668803.2013.862214
- Ho, A. (2008). The Individualist Model of Autonomy and the Challenge of Disability. *Bioethical Inquiry*, 5(6), 193-207. doi: 10.1007/s11673-007-9075-0
- Hoekstra, H. A. (2011). A career roles model of career development. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 159-173. doi: 10.1016/j.jvb.2010.09.016
- Holwerda, A., Fokkens, A., Engbers, C., y Brouwer, S. (2016). Collaboration between mental health and employment services to support employment of individuals with mental disorders. *Disability and Rehabilitation*, 38(13), 1250-1256. doi: 10.3109/09638288.2015.1076075
- Hopp, C., y Greene, F. (2018). In pursuit of time: Business plan sequencing, duration and intraentrainment effects on new venture viability. *Journal of Management Studies*, 55(2), 320-351. doi: 10.1111/joms.12251
- Hoppe, M. (2016a). Policy and entrepreneurship education. *Small Business Economics*, 46(1), 13-29. doi: 10.1007/s11187-015-9676-7
- Hoppe, M. (2016b). The entrepreneurship concept – a short introduction. *Högre Utbildning*, 6(2), 95-108.
- Hytönen, U., y O'Gorman, C. (2004). What is "enterprise education"? An analysis of the objectives and methods of enterprise education programmes in four European countries. *Education Training*, 46(1), 11-23. doi: 10.1108/00400910410518188

- IMSERSO (2007a). *Análisis y evaluación de los centros y equipos de las administraciones públicas que intervienen en la valoración de las distintas situaciones de discapacidad*. Recuperado de <https://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/informecvo.pdf>
- IMSERSO (2007b). *Calidad y dependencia. Grados de dependencia y necesidad de servicios. Estudio de consultoría y asistencia*. Fundación SAR. Colección Documentos. Serie Documentos Técnicos. Nº 21009. Recuperado de <https://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/21009calidepen.pdf>
- IMSERSO (2008). *Estudio sobre ajustes razonables del puesto de trabajo*. Recuperado de <https://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/factoresadaptpuestos.pdf>
- INE (2000). *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999*. Recuperado el 10 de enero de 2020 de <https://www.ine.es/prodyser/pubweb/discapa/disctodo.pdf>
- INE (2008). *Encuesta sobre discapacidades, autonomía personal y situaciones de dependencia*. Recuperado 9 de enero de 2020 de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176782&menu=resultados&secc=1254736194716&idp=1254735573175#
- INE (2010). *Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia (EDAD)*. Recuperado el 9 de enero de 2020 de <https://www.ine.es/metodologia/t15/t1530418.pdf>
- INE (2017a). *INEbase*. Recuperado de <http://www.ine.es/>
- INE (2017b). *Encuesta de población activa*. Recuperado de http://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm.
- INE (2017c). *El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2014-2017. Resultados nacionales*. Recuperado de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=resultados&idp=1254735976595
- INE (2017d). *El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD)*¹. Año 2017. Actualizado 19 de marzo 2019. Recuperado de https://www.ine.es/prensa/epd_2017.pdf
- International Disability Alliance (IDA) (s.f). *Our Principles*. Recuperado el 9 de enero de 2020 de <https://www.internationaldisabilityalliance.org/content/our-principles>
- Izuzquiza Gasset, D., y Rodríguez Herrero, P. (2016). Evaluation of the methodology supported employment in promotor program (UAM-PRODIS). *Competence setting. Siglo Cero*, 47(1), 37-54. doi: 10.14201/scero201613754
- Jain, R. K. (2011). Entrepreneurial competencies: A meta-analysis and comprehensive conceptualization for future research. *Vision*, 15(2), 127-152. doi: 10.1177/097226291101500205
- Jayawarna, D., Rouse, J., y Kitching, J. (2013). Entrepreneur motivations and life course. *International Small Business Journal*, 31(1), 34-56. doi: 10.1177/0266242611401444
- Jiménez Lara, A. y Huete García, A. (2010). Políticas públicas sobre discapacidad en España. Hacia una perspectiva basada en derechos. *Política y Sociedad*, 47(1), 137-152.

- Jiménez Buñuales, M. T., Paulino González, D. y Martín Moreno, J. M^a. (2002). La clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud (CIF) 2001. *Revista Española de Salud Pública*, 4(76), 271-279. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272002000400002
- Johnson, R. B., Onwuegbuzie, A. J., y Turner, L. A. (2007). Toward a definition of mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(2), 112-133. doi: 10.1177/1558689806298224
- Jones, M. K., y Latreille, P. L. (2011). Disability and self-employment: Evidence for the UK. *Applied Economics*, 43(27), 4161-4178. doi: 10.1080/00036846.2010.489816
- Jones, M. V., y Casulli, L. (2014). International entrepreneurship: Exploring the logic and utility of individual experience through comparative reasoning approaches. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38(1), 45-69. doi: 10.1111/etap.12060
- Kakouris, A. (2015). Entrepreneurship pedagogies in lifelong learning: Emergence of criticality? *Learning, Culture and Social Interaction*, 6, 87-97. doi: 10.1016/j.lcsi.2015.04.004
- Kapasi, I., y Grekova, G. (2018). What do students think of self-determined learning in entrepreneurship education? *Education Training*, 60(7/8), 841-856. doi: 10.1108/ET-02-2017-0028
- Kavanagh, A. M., Aitken, Z., Emerson, E., Sahabandu, S., Milner, A., Bentley, R., Anthony D. Lamontagne, A.D., Pirkis, J., y Studdert, D. (2016). Inequalities in socio-economic characteristics and health and wellbeing of men with and without disabilities: A cross-sectional analysis of the baseline wave of the Australian Longitudinal Study on Male Health. *BMC Public Health*, 16(Suppl 3), 23-31. doi: 10.1186/s12889-016-3700-y
- Kerr, W., Nanda, R., y Rhodes-Kropf, M. (2014). Entrepreneurship as Experimentation. *The Journal of Economic Perspectives*, 28(3), 25-48. doi: 10.1257/jep.28.3.25
- Keyes, S. E., Webber, S. H., y Beveridge, K. (2015). Empowerment through care: Using dialogue between the social model of disability and an ethic of care to redraw boundaries of independence and partnership between disabled people and services. *ALTER. European Journal of Disability Research*, 9(3), 236-248. doi: 10.1016/j.alter.2015.05.0
- Kirilova, D., y Karcher, S., (2017). Rethinking Data Sharing and Human Participant Protection in Social Science Research: Applications from the Qualitative Realm. *Data Science Journal*, 16(43), 1-7. doi:10.5334/dsj-2017-043
- Klofsten, M., Heydebreck, P., y Jones-Evans, D. (2010). Transferring Good Practice beyond Organizational Borders: Lessons from Transferring an Entrepreneurship Programme. *Regional Studies*, 44(6), 791-799. doi: 10.1080/00343400903095238
- Krumboltz, J. D. (1979). A Social Learning Theory of Career Decision Making. En A. Mitchell.; G. Jones y J. D. Krumboltz, (Eds.), *Social Learning and Carrere Decision Making* (pp. 19-50). Cranston: The Carroll Press.
- Kucel, A., Róbert, P., Buil, M., y Masferrer, N. (2016). Entrepreneurial skills and education-job matching of higher education graduates. *European Journal of Education*, 51(1)73-89. doi: 10.1111/ejed.12161r

- Kuckartz, U. (2013). *Qualitative text analysis. A guide of methods, practice and usig software*. Londres: Sage.
- Kulkarni, M., y Kote, J. (2014). Increasing Employment of People with Disabilities: The Role and Views of Disability Training and Placement Agencies. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 26(3), 177-193. doi: 10.1007/s10672-013-9216-z
- La Bolsa social (s.f.). *Empresas que construyen un mundo mejor*. Recuperado el 9 de Enero de 2020 de <https://www.bolsasocial.com/discover/>
- Lafuente Ibáñez, C. López Domínguez, I. y Poza Lara, C. (2018). Emprendimiento y economía informal: caracterización empírica de la empresa española a partir de los datos del Global Entrepreneurship Monitor. *Revista EAN*, (84), 15 -41. doi: 10.21158/01208160.n84.2018.1915
- Laguía González, A. (2019). *Estudio psicosocial del emprendimiento: antecedentes de la intención emprendedora en el marco de la teoría de la acción planificada*. Universidad Nacional de Educación a Distancia (España). Escuela Internacional de Doctorado. Programa de Doctorado en Psicología de la Salud. Recuperado de <http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:ED-Pg-PsiSal-Alaguia>
- Laspita, S., Breugst, N., Heblich, S., y Patzelt, H. (2012). Intergenerational transmission of entrepreneurial intentions. *Journal of business venturing*, 27(4), 414-435. doi: 10.1016/j.jbusvent.2011.11.006
- Leech, N. L., y Onwuegbuzie, A. J. (2009). A typology of mixed methods research designs. *Quality and Quantity*, 43(2), 265-275. doi: 10.1007/s11135-007-9105-3
- Leite, Y., Moraes, V., y Salazar, P. (2016). Expressions of Relationship Networking in International Entrepreneurship. *Journal of International Entrepreneurship*, 14(2), 213-238. doi: 10.1007/s10843-016-0166-z
- Lent, R. W., y Brown, S. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in careers research: a measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14 (1), 12-35. doi: 10.1177/1069072705281364
- Lent, R. W., Brown, S. D., y Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122. doi: 10.1006/jvbe.1994.1027
- Levitt, J. (2017). Exploring how the social model of disability can be re-invigorated: In response to Mike Oliver. *Disability & Society*, 32(4), 589-594. doi: 10.1080/09687599.2017.1300390
- Lindsay, S. (2013). Discrimination and other barriers to employment for teens and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 33(15-16). 1340-1350. doi: 10.3109/09638288.2010.531372
- Lindsay, S., Cagliostro E., Albarico M., Mortaji N., y Srikanthan, D. (2019). Gender matters in the transition to employment for young adults with physical disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 41(3), 319-332. doi: 10.1080/09638288.2017.1390613

- Lindsay, S., McDougall, C., Menna-Dack, D., Sanford, R., y Adams, T. (2015). An ecological approach to understanding barriers to employment for youth with disabilities compared to their typically developing peers: Views of youth, employers, and job counselors. *Disability and Rehabilitation*, 37(8), 701-711. doi: 10.3109/09638288.2014.939775
- Liñán Alcalde, F., Fernández Serrano, J., y Romero Luna, I. (2013). Necessity and Opportunity Entrepreneurship: The Mediating Effect of Culture *Revista De Economía Mundial, Revista de economía mundial*, 33, 21-47.
- López Fernández, M., Romero Fernández, P. M. y Díaz Carrión, R. (2012). Motivaciones para emprender: Un análisis de diferencias entre hombres y mujeres. *Economía Industrial*, (383), 75-84.
- López Pino, M.C. y Seco Martín, E. (2005). Discapacidad y empleo en España: su visibilidad. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 15(26), 59-72.
- Lorente Barajas, J.L. (2006). Recursos tecnológicos y acceso a la información para usuarios con discapacidad visual. *Revista General de Información y Documentación*, 16(1), 105-127.
- Lorenz, D. C. (2011). A proposed integrative model for enhanced career development for young adults with disabilities. *Adultspan Journal*, 10(1), 24-33.
- Lourenço, F., Taylor, T. G., y Taylor, D. W. (2013). Integrating "education for entrepreneurship" in multiple faculties in "half-the-time" to enhance graduate entrepreneurship. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 20(3), 503-525. doi:10.1108/JSBED-04-2013-0052
- Lozano Chaguay, L. A. y Espinoza García, M. F. (2016). Espíritu emprendedor: Actitud de cambio para la innovación y emprendimiento. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación*, 1(4), 31-35.
- Llanes Ordóñez, J., Figuera Gazo, P. y Torrado Fonseca, M. (2017). Desarrollo de la empleabilidad y gestión personal de la carrera de graduados en Pedagogía. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 28(2), 46-60.
- Maestre Góngora, G. y Nieto Bernal, W. (2015). Factores Clave en la Gestión de Tecnología de Información para Sistemas de Gobierno Inteligente. *Journal of Technology Management & Innovation*, 10(4), 109-117. doi: 10.4067/S0718-27242015000400012
- Mahto, R., y McDowell, V. (2018). Entrepreneurial motivation: A non-entrepreneur's journey to become an entrepreneur. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(3), 513-526. doi: 10.1007/s11365-018-0513-8
- Maietta, R. (2008). MAXQDA 2007: Resources for mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 2(2), 193-198. doi: 10.1177/1558689807314014
- Maree, J. G. (2015). Career construction counseling: A thematic analysis of outcomes for four clients. *Journal of Vocational Behavior*, 86(C), 1-9. doi: 10.1016/j.jvb.2014.10.001
- Marqués H. (2017). Gender, entrepreneurship and development which policies matter? *Development Policy Review*, 35(2), 197-228. doi: 10.1111/dpr.12206

- Martín, B.C., y Honig, B. (2019). Inclusive Management Research: Persons with Disabilities and Self-Employment Activity as an Exemplar. *Journal of Business Ethics*, 1-23. doi: 10.1007/s10551-019-04122-x
- Martín Cruz, N., Hernangómez Barahona, J. J., Martín Pérez, V., Trevilla Cantero, C. y Estrada Vaquero, I. E. (2008). Las entidades no lucrativas dedicadas a la discapacidad como emprendedores sociales: Un análisis de su capacidad de generar empleo en Castilla y León. *Revista Española del Tercer Sector*, (8), 69-88.
- Martín, C., Platis, M., Malita, L., y Ardeleanu, M. (2011). The role of EMENTORING and social media for developing the entrepreneurship competences. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15, 947-951. doi: 10.1016/j.sbspro.2011.03.218
- Martínez Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3), 613-619. doi: 10.1590/S1413-81232012000300006
- Marina Torres, J. A. (2010). La competencia de emprender. *Revista de educación* 351, Enero-Abril, 49-71. Recuperado de internet el 17 de marzo de 2014 en <http://www.valorsdemprendre.org/sites/default/files/COMPETENCIA%20EMPREDORA.%20J.A%20MARINA.pdf>
- Maroto, M., y Pettinicchio, D. (2014). Disability, structural inequality, and work: The influence of occupational segregation on earnings for people with different disabilities. *Research in Social Stratification and Mobility*, 38, 76-92. doi: 10.1016/j.rssm.2014.08.002
- Martínez-García, I., Padilla-Carmona, M.T. y Suárez-Ortega, M. (2019). Aplicación de la metodología Delphi a la identificación de factores de éxito en el emprendimiento. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1), 129-146. doi: 10.6018/rie.37.1.320911
- Marvel, M. (2013). Human capital and search-based discovery: A study of high-tech entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(2), 403-419. doi: 10.1111/j.1540-6520.2011.00465.x
- Mateu Céspedes, J.M. (2015). *Herramientas para la generación y evaluación ex-ante de modelos de negocio* (tesis doctoral). Universitat Politècnica de València, Valencia, España.
- Moya Muñoz, P. y Molina Jara, F. (2017). Innovación y Emprendimiento en el Discurso Político Chileno. *Journal of Technology Management & Innovation*, 12,(1), 93-99. doi: 10.4067/S0718-27242017000100010
- Morris, M.H., Kuratko, D. F., Schindehutte, M., y Spivack, A. J. (2012). Framing the Entrepreneurial Experience. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(1), 11-40. doi: 10.1111/j.1540-6520.2011.00471.x
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- McInally, G. (2008). Supported employment for people with learning disabilities: The case for full-time work. *Tizard Learning Disability Review*, 13(3), 42-46. doi: 10.1108/13595474200800029

- Meacham, H., Cavanagh, J., Shaw, A., y Bartram, T. (2017). HRM practices that support the employment and social inclusion of workers with an intellectual disability. *Personnel Review*, 46(8), 1475-1492. doi: 10.1108/PR-05-2016-0105
- Melling, K., Beyer, S., y Kilsby, M. (2011). Supported employment for people with learning disabilities in the UK: The last 15 years. *Tizard Learning Disability Review*, 16(2), 23-32. doi: 10.5042/ldr.2011.0165
- Mercado García, E., Roldán, E., y Rivera J. M. (2017). Profile of job coaches in supported employment. *Siglo Cero*, 47(3), 69-88. doi: 10.14201/scero20164736988
- Ministerio de Economía y Empresa (2013). *Plan de inclusión digital y empleabilidad*. Gobierno de España. Secretaria de Estado para el avance digital. Recuperado de <https://www.planf.gob.es/planes-actuaciones/Paginas/plan-empleabilidad.aspx>
- Morgan, D.L. (2014). Pragmatism as a Paradigm for Social Research. *Qualitative inquiry*, 20(8), 1045-1053. doi: 10.1177/1077800413513733.
- Moriña Díez, A. (2017). *Investigar con historias de vida*. Madrid: Narcea.
- Moulton, J. G., y Scott, J. C. (2016). Opportunity or necessity? Disaggregating self-employment and entry at older ages. *Social Forces*, 94(4), 1539-1566. doi: 10.1093/sf/sow026
- Moscoso Pérez, M. (2017). Encorsetar la diferencia: La discapacidad como "valor". *Daimon*, 2016, *Revista internacional de Filosofía, Suplemento 5*, 909-915. doi: 10.6018/daimon/268601
- Muñoz- Bullón, F., Sánchez-Bueno, M.J., y Vos-Saz, A. (2015). Startup team contributions and new firm creation: The role of founding team experience. *Entrepreneurship and Regional Development*, 27(1-2), 80-105. Doi: 10.1080/08985626.2014.999719
- Nevala, N., Pehkonen, I., Koskela, I., Ruusuvoori, J., y Anttila, H. (2015). Workplace Accommodation Among Persons with Disabilities: A Systematic Review of Its Effectiveness and Barriers or Facilitators. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25(2), 432-448. doi: 10.1007/s10926-014-9548-z
- Nikolic, S., Gradojevic, N., Dakovic, V., Mladenovic, V., y Stankovic, J. (2017). The marketing-entrepreneurship paradox: A frequency-domain analysis. *E & m Ekonomie a Management*, 20(3), 207-218. doi: 10.15240/tul/001/2017-3-014
- Noel, V., Oulvey, A., Drake, E., y Bond, R. (2017). Barriers to Employment for Transition-age Youth with Developmental and Psychiatric Disabilities. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 44(3), 354-358. doi: 10.1007/s10488-016-0773-y
- Noguera, M., Alvarez, C., Merigo, J., y Urbano, D. (2015). Determinants of female entrepreneurship in Spain: An institutional approach. *Computational & Mathematical Organization Theory*, 21(4), 341-355. doi: 10.1007/s10588-015-9186-9
- Núñez Ladeveze, L. y Núñez Canal, M. (2016). Noción de emprendimiento para una formación escolar en competencia emprendedora". *Revista Latina de Comunicación Social*, 71, 1.069-1.089. doi: 10.4185/RLCS-2016-1135
- Obi Osorochi, P. (2015). Constructionist career counseling of undergraduate students: An experimental evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 88(C), 215-219. doi: 10.1016/j.jvb.2015.03.009

- Obschonka, M., Hakkarainen, K., Lonka, K., y Salmela-Aro, K. (2017). Entrepreneurship as a twenty-first century skill: Entrepreneurial alertness and intention in the transition to adulthood. *Small Business Economics*, 48(3), 487-501. doi: 10.1007/s11187-016-9798-6
- OECD (2014). *Policy Brief on Entrepreneurship for People with Disabilities*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Recuperado de <https://www.oecd.org/cfe/leed/Policy-brief-entrepreneurship-people-disabilities.pdf>
- OECD (2019). *The Missing Entrepreneurs 2019: Policies for Inclusive Entrepreneurship*. Paris. OECD Publishing. doi: 10.1787/3ed84801-en
- Oganisjana, K., y Matlay. (2012). Entrepreneurship as a dynamic system: A holistic approach to the development of entrepreneurship education. *Industry & Higher Education*, 26(3), 207-216. doi: 10.5367/ihe.2012.0100
- Olaz Capitán, A. y Ortiz García, P. (2019). Percepción competencial del emprendimiento en personas con discapacidad. Un estudio comparativo. *Areas*, 38, 73-86. doi: 10.6018/areas.386111
- Oliver Germes, A., Galiana Llinares, L., Calatayud, P. y Piacentini-Genovart, D. (2016). Medida del emprendizaje: Adaptación y validación de la escala de actitudes emprendedoras EASS en profesores españoles. *Búsqueda*, 3(16), 41-52. doi: 10.21892/01239813.167
- Oliver, M. (1986). Social Policy and Disability: Some Theoretical Issues. *Disability, Handicap and Society*, 1(1), 5-17.
- Oliver, M. (2013). The social model of disability: Thirty years on. *Disability & Society*, 28(7), 1024-1026. doi: 10.1080/09687599.2013.81877
- Oliver, M., y Barnes, C. (2010). Disability studies, disabled people and the struggle for inclusion. *British Journal of Sociology of Education*, 31(5), 547-560.
- Oliveira, M., Bitencourt, C., Teixeira, E., y Santos, A. C. (2013). Thematic content analysis: Is there a difference between the support provided by the MAXQDA® and NVivo® software packages? Paper presented at the 304-XII. Recuperado de <https://search-proquest-com.ezproxy.uned.es/docview/1419022168?accountid=14609>
- OMS (1980). Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. Colección Rehabilitación. Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Servicios Sociales. Recuperado de <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/131983/8486852455-spa.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- OMS (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud: CIF*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. Recuperado de <http://www.imsero.es/InterPresent2/groups/imsero/documents/binario/435cif.pdf>
- OMS (2011). *Informe mundial discapacidad*. Recuperado de https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1

- OMS (2014). *Proyecto de acción mundial de la OMS sobre discapacidad 2014-2021: Mejor salud para todas las personas con discapacidad*. Consejo Ejecutivo. 3 de enero 2014. Recuperado de http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/EB134/B134_16-sp.pdf?ua=1
- ONU (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de 13 de diciembre de 2006*. (24 Enero de 2007, A/RES 61/106). Recuperado de http://www.oas.org/DIL/esp/A-RES_61-106_spa.pdf
- Onwuegbuzie, A. J., y Leech, N. L. (2006). Linking Research Questions to Mixed Methods Data Analysis Procedures 1. *The Qualitative Report*, 11(3), 474-498.
- Ortiz García, P. (2016). Actitud emprendedora de los jóvenes españoles en un contexto de crisis. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 22(1), 139-152. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=280/28046365011>
- Owens, J. (2015). Exploring the critiques of the social model of disability: The transformative possibility of Arendt's notion of power. *Sociology of Health & Illness*, 37(3), 385-403. doi: 10.1111/1467-9566.12199
- Padilla Carmona, M.T. (2011). *Técnicas e instrumentos para el diagnóstico y la evaluación educativa*. Madrid: Editorial CCS.
- Padilla Carmona, M.T. (2010-2013). Proyecto La orientación del proyecto vital y profesional en la edad adulta: análisis de necesidades, valoración de servicios para el empleo e identificación de buenas prácticas. Plan Nacional del 2010, con Referencia EDU2010-21873-C03-01. Financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación (Período de ejecución 2011-2014).
- Pagan Rodríguez, R. (2011). Ageing and disability: Job satisfaction differentials across Europe. *Social Science & Medicine*, 72(2), 206-215. doi: 10.1016/j.socscimed.2010.11.007
- Pagan Rodríguez, R. (2012). Longitudinal Analysis of the Domains of Satisfaction before and after Disability: Evidence from the German Socio-Economic Panel. *Social Indicators Research*, 108(3), 365-385. doi: 10.1007/s11205-011-9889-3
- Pagan Rodríguez, R. (2014). Older workers with disabilities: Job satisfaction differences in the public and private sectors in Europe. *Applied Research in Quality of Life*, 9(3), 711-732. doi: 10.1007/s11482-013-9266-2
- Palacios Rizzo A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Cinca. Recuperado de <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/coleccion/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf>
- Palomares Montero, D., Chisvert-Tarrazona, M. J. y Suárez Ortega, M. (2019). Formación y orientación para el emprendimiento. Lo que dicen la bibliometría y los emprendedores noveles. *Revista Española de orientación y psicopedagogía*, 30(1) 131-149.

- Pan, Y. (2017) Are You an Excellent International Entrepreneur? Building a Competency Model of International Entrepreneurs Based on the Grounded Theory. *Journal of Service Science and Management*, 10, 394-411. doi: 10.4236/jssm.2017.104032
- Parra Alviz, M. y Rubio Guerrero G. (2017). Factores distintivos de emprendimiento que propiciaron el éxito: casos de estudio en empresarios de Ibagué, Tolima. *Pensamiento y gestión*, (43), 89-127. doi: 10.14482/pege.41.97
- Pereira Pérez, Z. (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta. *Revista electrónica Educare*, 15(1), 15-29.
- Pérez Dalmeda, M. E. y Chhabra, G. (2019): Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas. *Revista Española de Discapacidad*, 7(1), 7-27.
- Pérez-López, M.C., González-López, M. J., y Rodríguez-Azira, L. (2016). Competencies for entrepreneurship as a career option in a challenging employment environment. *Career Development International*, 21(3), 214-229. doi: 10.1108/CDI-07-2015-0102
- Phillips, W., Lee, H., Ghobadian, A., O'Regan, N., y James, P. (2015). Social innovation and social entrepreneurship: A systematic review. *Group & Organization Management*, 40(3), 428-61. doi: 10.1177/1059601114560063
- Plomp, J., Tims, M., Akkermans, J., Khapova, S.N., Jansen, P. G. W., y Bakker, A. B. (2016). Career competencies and job crafting: How proactive employees influence their well-being. *Career Development International*, 21(6), 587-602. doi: 10.1108/CDI-08-2016-0145
- Pouyaud, J., Bangali, M., Cohen-Scali, V.; Robinet M. L., y Guichard, J. (2016). Exploring changes during life and career design dialogues. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 13-21. doi: 10.1016/j.jvb.2016.07.008
- Pouyaud, J., y Cohen-Scal, V. (2016). Current perspectives in career guidance and counseling, *Psychologie française*, 61, 43-60. doi: 10.1016/j.psfr.2014.09.003
- Pupiales Rueda, B. y Córdoba Andrade, L. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España. *Archivos de Medicina (Col)*, 16 (2), 279-289.
- Quadrado Closs, L. y Rocha de Oliveira, S. (2015). História de Vida e Trajetórias Profissionais: Estudo com Executivos Brasileiros. *Revista de Administração Contemporânea*, 19(4), 525-543. doi: 10.1590/1982-7849rac20151951
- Rae, D., y Woodier-Harris, N. (2012). International entrepreneurship education: Postgraduate business student experiences of entrepreneurship education. *Education & Training*, 54(8/9), 639-656. doi: 10.1108/00400911211274800
- Raposo, M., y Do Paço, A. (2011). Special issue: Entrepreneurship and education--links between education and entrepreneurial activity. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(2), 143-144. doi: 10.1007/s11365-010-0152-1

- Rashid, M., Hodgetts, S., y Nicholas, D. (2017). Building employer capacity to support meaningful employment for persons with developmental disabilities: A grounded theory study of employment support perspectives. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 47(11), 3510-3519. doi: 10.1007/s10803-017-3267-1
- Rasmussen, G. (2016). The international classification of disability, functioning and health (ICF). *Pragmatics and Society*, 7(2), 217-238. doi: 10.1075/ps.7.2.03ras
- Real academia de la lengua (RAE)(2019). Diccionario. Recuperado 26 noviembre de 2019 en <https://dle.rae.es/>
- Reynoso Castillo, C. (2014). Las transformaciones del concepto de empresa. *Revista Latinoamericana de derecho Social*, 18, 133-158.
- Renko, M., Harris, S., y Caldwell, K. (2016). Entrepreneurial entry by people with disabilities. *International Small Business Journal*, 34(5), 555-578. doi: 10.1177/0266242615579112
- Ribas Leal, D., Domingues de Mattos, G. y Teresinha Fontana, R. (2013) Trabalhador com deficiência física: Fragilidades e agravos autorreferidos. *Revista Brasileira De Enfermagem*, 66(1), 59-66.
- Rodríguez Ascaso, A., Martínez Normand, L. y Centro Nacional de Tecnologías de la Accesibilidad. (2011). *Guía sobre normalización en la accesibilidad de las TIC* (1ª ed., Colección accesibilidad, tecnología y sociedad; v. 2). San Andrés del Rabanedo (León). Madrid: CENTAC.
- Rodríguez Díaz, M. T. y Urbiola Solís, A. E. (2019). Capital Social y Emprendimiento: reflexiones teóricas. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 85, 397- 420.
- Rodríguez Díaz, S. y Verdugo Ferreira M. A. (2010). Desde la discapacidad hacia la diversidad funcional. Un ejercicio de dis-normalización. *Revista Internacional de Sociología*, 68(2), 289-309. doi: 10.3989/ris.2008.05.22
- Rodríguez Moreno, M. L. (2011). El proyecto profesional: Una herramienta para el futuro de las personas adultas. En L. Alcoforado et al., *Educação e formação de adultos. Políticas, práticas e investigação* (pp. 39-52). Coimbra: Universidad de Coimbra.
- Rodríguez Ramírez, A. (2009). Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial. *Pensamiento & Gestión*, 26, 94-119.
- Roldán Martínez, A. (2017). Una visión crítica de las políticas de emprendimiento joven desde la perspectiva de la discapacidad. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 5(2), 1-32.
- Román, C., Congregado, E., y Millán, J. M. (2013). Start-up incentives: Entrepreneurship policy or active labour market programme? *Journal of Business Venturing* 28(1), 151–175. doi: 10.1016/j.jbusvent.2012.01.004
- Romero Martínez, A.M. y Milone, M. (2016). El Emprendimiento en España: Intención Emprendedora, Motivaciones y Obstáculos. *Journal of Globalization, Competitiveness & Governability*, 10(1), 95-109. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511854473005>

- Rosário, P., Fuentes, S., Beuchat, M., y Ramaciotti, A. (2016). Self-regulated learning in a college classroom: A curriculum infusion approach. *Revista De Investigacion Educativa*, 34(1), 31-49. doi: 10.6018/rie.34.1.229421
- Rosique-Blasco, M., Madrid Guijarro, A., y García Pérez de Lema, D. (2018). The effects of personal abilities and self-efficacy on entrepreneurial intentions. *The International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(4), 1025-1052. doi: 10.1007/s11365-017-0469-0053
- Roessler, R. T., Rumrill, P. D., y Timblin, R. I. (2017). Focus group perspectives on high-priority employment barriers facing Americans with multiple sclerosis. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 47(2), 223-233. doi: 10.3233/JVR-170897
- Ruysscher de, C., Claes, C., Lee, T., Cui, F., Van Loon, J., De Maeyer, J., y Schalock, R. (2016). A systems approach to social entrepreneurship. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 28(6), 2530-2545. doi: 10.1007/s11266-016-9704-5
- Ruskin, J., Seymour, R., y Webster, C. (2016). Why create value for others? an exploration of social entrepreneurial motives. *Journal of Small Business Management*, 54(4), 1015-1037. doi: 10.1111/jsbm.12229
- Sánchez García, M. F. (2004). *Orientación laboral para la diversidad y el cambio*. Madrid: Sanz y Torres.
- Sánchez García, M.F. (2009). La Orientación Laboral en contextos de diversidad personal, social y cultural. En L. Sobrado Fernández y A. Cortés Pascual (Eds.), *Orientación profesional. Nuevos escenarios y perspectivas*, (pp. 161-181). Madrid, España: Biblioteca Nueva.
- Sánchez García, M. F. (2017). Transiciones en la carrera y dimensiones de la intervención en orientación profesional. En M.F. Sánchez García (Ed.), *Orientación para el desarrollo profesional* (pp.101-137). Madrid: UNED.
- Sánchez García, M. F. (2018). Concepto y bases teóricas del proyecto profesional. En M.F. Sánchez García y M. Suárez Ortega (Eds.), *Orientación para la construcción del proyecto profesional* (15-47). Madrid: UNED.
- Sánchez García, M.F., Suárez-Ortega, M. y Alvarado-Blanquer, A. (en prensa). Diseño del cuestionario de motivación y gestión de la carrera emprendedora. Actas de la International Conference of the IAIEVG, 2016. Promoting Equity through Guidance: Reflection, Action and Impact / Promover la equidad a través de la orientación: reflexión, acción e impacto. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Sánchez García, M.F., Suárez-Ortega, M. y Alvarado-Blanquer, A. (2017). Motivos de elección y satisfacción en la carrera emprendedora: Diseño de un instrumento de evaluación. Simposium Diseño de carrera y gestión del talento emprendedor. *Actas del XVIII Congreso Internacional de Investigación Educativa y AIDIPE Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica, Interdisciplinariedad y Transferencia* (pp. 1779-1786). Salamanca: Grupo de Evaluación Educativa y Orientación, Universidad de Salamanca. Recuperado de https://aidipe2017.aidipe.org/files/2017/07/ACTAS_AIDIPE_2017.pdf

- Sánchez García, M. F. y Suárez-Ortega M. (2017). Diseño y Validación de un Instrumento de Evaluación de Competencias para la Gestión de la Carrera Emprendedora. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 45 (3), 109-123. doi: 10.21865/RIDEP45.3.09
- Sánchez García, M. F. y Suárez Ortega, M. (2018). El programa construyendo mi carrera profesional. En M.F. Sánchez García y M. Suárez Ortega (Eds.), *Orientación para la construcción del proyecto profesional* (87-123). Madrid: UNED.
- Sánchez García, J.C. (2011). University training for entrepreneurial competencies. Its impact on intention of venture creation. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(2), 239-254. doi: 10.1007/s11365-010-0156-x
- Sánchez-García, J. C. (2014). Cognitive scripts and entrepreneurial success. *Universitas Psychologica*, 13 (1), 321-332. doi: 10.11144/Javeriana.UPSY13-1.cses
- Sánchez González, L., Ferrero Castro, R., Conde González, M. A., y Alfonso Cendón, J. (2017). Development of Entrepreneurship Competences from Project Based Learning Approaches. *Education in the Knowledge Society*, 17(4), 15-28. doi: 10.14201/eks20161741528
- Santana-Vega, L., Medina-Sánchez, P., C. y Feliciano-García, L. (2019). Proyecto de vida y toma de decisiones del alumnado de formación profesional. *Revista Complutense De Educación*, 30(2), 423-440. doi: 10.5209/RCED.57589
- Santórsola, M. V., Acosta, F.L., Giuliano, M.G., Antón, C.S., y Arroyo, J.S. (2013). Discapacidad e inclusión en el ámbito de la educación superior universitaria a partir del modelo social de la discapacidad. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 4(2), 1-16.
- Santero Sánchez, R, Castro Núñez, B. y Martín Barroso V. (2014). *Integración y permanencia en el mercado laboral de las personas con discapacidad*. Madrid: Secretaria General Técnica. Centro de Publicaciones. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Sanz Oro, R. (2001). *Orientación psicopedagógica y calidad educativa*. Madrid: Pirámide.
- Sastre-Castillo, M.A, Peris-Ortiz, M., y Danvila-Del Valle, I. (2015). What is different about the profile of the social entrepreneur? *Nonprofit Management & Leadership*, 25(4), 349-69. doi: 10.1002/nml.21138
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45 (3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (p. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L. (2012). Life Design: A paradigm form career Intervention in the 21st Century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19. doi: 10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x
- Savickas, M., y Lent, R. (1994). *Convergence in career development theories: Implications for science and practice*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists.

- Savickas, M., y Porfeli, E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Schwartz, S. H., y Bilsky, W. (1990). Toward a Theory of the Universal Content and Structure of Values: Extensions and Cross-Cultural Replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), 78-89.
- Scherba de Valenzuela, J., Kay Raining Bird, E., Parkington, K., Mirenda, P., Cain, K., MacLeod, A.A.N., y Segers, E. (2016). Access to opportunities for bilingualism for individuals with developmental disabilities: Key informant interviews. *Journal of Communication Disorders*, 63, 32-46. doi: 10.1016/j.jcomdis.2016.05.005
- Schur, L., Han, K., Kim, A., Ameri, M., Blanck, P., y Kruse, D. (2017). Disability at Work: A Look Back and Forward. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 27(4), 482-497. doi: 10.1007/s10926-017-9739-5
- Shannon-Baker, P (2016). Making Paradigms Meaningful in Mixed Methods Research. *Journal of mixed methods research*, 10(4), 319 – 334. doi: 10.1177/1558689815575861
- Sharp, J.L., Mobley, C., Hammond, C., Withington, C., Drew, S., Stringfield, S., y Stipanovic, N. (2012). A Mixed Methods Sampling Methodology for a Multisite Case Study. *Journal of mixed methods research*, 6(1), 34 - 54. doi: 10.1177/1558689811417133
- Shier, M., Graham, J. R., y Jones, M. E. (2009). Barriers to employment as experienced by disabled people: a qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada. *Disability & Society*, 24(1), 63-75. doi: 10.1080/09687590802535485
- SEPE (2019a). *Trabajadores autónomos, personas físicas, en alta en la seguridad social*, 30/09/2019. Recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2019/3TRIMESTRE/Publicacion_septiembre_2019.pdf
- SEPE (2019b). *2019 Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con discapacidad Estatal. Datos 2018*. Recuperado de http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3206-1.pdf
- SEPE (2019c). *Guía integración laboral de personas con discapacidad*. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado. Recuperado de <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-publicacion-empleo/integracion-laboral-discapacidad.html>
- Shogren, K.A., y Shaw, L. A. (2016). The role of autonomy, self-realization, and psychological empowerment in predicting outcomes for youth with disabilities. *Remedial and Special Education*, 37(1): 55-62. doi: 10.1177/0741932515585003
- Simoës, N., Crespo, N., y Moreira, S. (2014). Individual determinants of self-employment entry: What do we really know? *Journal of Economic Surveys*, 30(4), 783-806. doi: 10.1111/joes.12111
- Sisti, D. (2015). Naturalism and the social model of disability: Allied or antithetical? *Journal of Medical Ethics*, 41(7), 553-556. doi: 10.1136/medethics-2014-102127

- Smith, B., y Sparkes, A. C. (2008). Narrative and its potential contribution to disability studies. *Disability & Society*, 23(1): 17-28. doi: 10.1080/09687590701725542
- Sousa, M., Carmo, M., Gonçalves, A., Cruz, R., y Martins, J. (2019). Creating knowledge and entrepreneurial capacity for HE students with digital education methodologies: Differences in the perceptions of students and entrepreneurs. *Journal of Business Research*, 94, 227-240. doi: 10.1016/j.jbusres.2018.02.005
- Steinar, K. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Madrid: Morata.
- St- Jean, E., y Audet, J. (2012). The role of mentoring in the learning development of the novice entrepreneur. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 8(1), 119-140. doi: 10.1007/s11365-009-0130-7
- St-Jean, E., y Mathieu, C. (2015). Developing attitudes toward an entrepreneurial career through mentoring: The mediating role of entrepreneurial self-efficacy. *Journal of Career Development*, 42(4), 325-338. doi: 10.1177/0894845314568190
- St-Jean, E., Radu-Lefebvre, M., y Mathieu, C. (2018). Can Less be More? Mentoring Functions, Learning Goal Orientation, and Novice Entrepreneurs' Self-Efficacy. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 24(1), 2-21. doi: 10.1108/IJEBr-09-2016-0299
- Sterner, W.R. (2012). Integrating Existentialism and Super's Life-Span, Life-Space Approach. *Career Development Quarterly*, 60(2), 152-162. doi: 10.1002/j.2161-0045.2012.00013.x
- Stroe, S., Parida, V., y Wincent, J. (2018). Institutionen för ekonomi, teknik och samhälle, Luleå tekniska universitet, & Innovation och Design. (2018). Effectuation or causation: An fsQCA analysis of entrepreneurial passion, risk perception, and self-efficacy. *Journal of Business Research*, 89, 265-272. doi: 10.1016/j.jbusres.2018.01.035
- Suárez-Ortega, M. (2008). El proyecto profesional y de vida de mujeres con escasa cualificación: un reto para la intervención orientadora. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Recuperado de http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_981_3.pdf
- Suárez-Ortega, M. et al. (2018). Proyecto Diseño de la carrera y gestión del talento emprendedor. Plan Estatal I+D 2013-2016 Excelencia, con Referencia: EDU2013-45704-P. Financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad (Periodo de ejecución 2014-2018), Coord. Universidad de Sevilla, España. Web <http://transitions.careers/>
- Suárez Ortega M., Sánchez García, M.F. y Fariña Sánchez, M.L. (2018). Estrategias aplicables en la delimitación de metas y toma de decisiones. En M.F. Sánchez García y M. Suárez Ortega (Eds.), *Orientación para la construcción del proyecto profesional*. Madrid: UNED.
- Suárez-Ortega, M., Sánchez-García, M.F., y Soto-González, M.D. (2020). Desarrollo de la carrera emprendedora: Identificación de perfiles y necesidades. *Revista Complutense de Educación*, 31(2), 173-184. doi: 10.5209/rced.62001
- Suddaby, R. (2006). From the Editors: What Grounded Theory Is Not. *The Academy of Management Journal* *Academy of Management*, 49(4), 633-642. doi:10.5465/AMJ.2006.22083020

- Super, D. E., Savickas, M. L., y Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. En D. Brown y L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3ed). San Francisco, EEUU: Jossey-Bass Publishers.
- Sussan, F., y Acs, Z. (2017). The digital entrepreneurial ecosystem. *Small Business Economics*, 49(1), 55-73. doi: 10.1007/s11187-017-9867-5
- Tamayo Rozas, M., Besoain Saldaña, A. y Rebolledo Sanhuesa, J. (2018). Determinantes sociales de la salud y discapacidad: Actualizando el modelo de determinación. *Gaceta Sanitaria*, 32(1), 96-100. doi: 10.1016/j.gaceta.2016.12.004
- Tashakkori, A., y Teddlie, C. (2003). *Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*. Thousand Oaks: Sage.
- Tien, H.L.S., y Wang, Y.Ch. (2016). Career counseling research and practice in Taiwan. *The Career Development Quarterly* 64(3), 231-243. doi: 10.1002/cdq.12057
- Toboso Martín, M. (2011). Rethinking disability in Amartya Sen's approach: ICT and equality of opportunity. *Ethics and Information Technology*, 13(2), 107-118. Recuperado de http://digital.csic.es/bitstream/10261/55420/3/MarioToboso_Manuscript_Ethics-Inf-Tech_13-2_revised.pdf
- Toboso Martín, M. (2018). Diversidad funcional: Hacia un nuevo paradigma en los estudios y en las políticas sobre discapacidad. *Política y Sociedad*, 55(3), 783-804.
- Toboso Martín, M. y Arnau Ripollés, M. (2008). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. *Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, 10 (20), 64-94.
- Torres Hidalgo, M. S. (2016). Emprendedurismo ético en jóvenes universitarias: Caso México. *Opción: Revista De Ciencias Humanas Y Sociales*, 13, 864-878.
- Torres Marín, A. J., González Rodrigo, E. y Bordonado Bermejo, M.J. (2019). El impacto de la crisis económica (2008-2013) sobre el perfil de los nuevos trabajadores autónomos según su nacionalidad: una aproximación a través de la muestra continua de vidas laborales. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 131, 9-31. doi: 10.5209/REVE.63559
- Tur Porcar, A., MasnTur, A., y Belso Martínez, J. A. (2017). Barriers to women entrepreneurship. Different methods, different results? *Quality & Quantity*, 51(5), 2019-2034. doi: 10.1007/s11135-016-0343-0
- UNESCO (2017). *A guide for ensuring inclusion and equity in education*. París, Francia: UNESCO.
- Unión Europea (UE) (2007). *Competencias clave para el aprendizaje permanente. Un marco de referencia Europeo*. Recuperado de <https://www.mecd.gob.es/dctm/ministerio/educacion/mecu/movilidad-europa/competenciasclave.pdf?documentId=0901e72b80685fb1>
- Unión Europea (2019). *Documento de reflexión. Para una Europa sostenible de aquí a 2030*. Recuperado de https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/rp_sustainable_europe_es_v2_web.pdf

- Uribe Macías, M. E. (2017). El emprendimiento: Algunas reflexiones desde un enfoque de revisión. *Clio America*, 11(22), 219-239. doi: 10.21676/23897848.2443
- Uribe Toril, J. y De Pablo Valenciano, J. (2011). Revisando el emprendedurismo. *Boletín Económico De ICE, Información Comercial Española*, (3021), 53-62.
- Uribe Macías, M. E. y Reinoso Lastra, J. F. (2013). *Emprendimiento y empresarismo*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Valdez Juárez, L. E., Ramos Escobar, E. A. y Borboa Álvarez, E. P. (2019). Las Capacidades dinámicas y la orientación emprendedora: fuente de innovación y rentabilidad en la Pyme Mexicana. *Small Business International Review*, 3(1), 49-66. doi: 10.26784/sbir.v3i1.158
- Vallejo Peña, A. (2017). La generación Y ante el desafío de su inserción laboral: realidades frente a estereotipos. *Arbor*, 193 (783), a375. doi: 10.3989/arbor.2017.783n1006
- Vázquez Parra, J. (2018). Elementos para la valoración integral de proyectos de emprendimiento social. Una herramienta para la formación de emprendedores. *Contabilidad Y Negocios*, 13(26), 129-143.
- Vegetti, F., y Adăscăliței, D. (2017). The impact of the economic crisis on latent and early entrepreneurship in Europe. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 13(4), 1289-1314. doi: 10.1007/s11365-017-0456-5
- Velarde Lizama, V. (2012). Los modelos de la discapacidad: Un recorrido histórico. *Revista Empresa y Humanismo*, 15(1), 115-136. Recuperado de <http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/29153/1/REYH%2015-1-12Velarde%20Lizama.pdf>
- Verbruggen, M., Dries, N., y Van Laer, K. (2016). Challenging the uniformity myth in career counseling outcome studies: Examining the role of clients' initial career counseling goals. *Journal of Career Assessment*, 25(1), 159-172. doi: 10.1177/1069072716657797
- Verdugo Ferreira, M. A. (2010). De la minusvalía a la diversidad funcional: un nuevo marco teórico-metodológico. *Política y Sociedad*, 47(1), 45-65.
- Victoria Maldonado, J. A. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Revista de Derecho UNED*, 12, 817-833. Recuperado de <http://e-spacio.uned.es/fez/view/bibliuned:RDUNED-2013-12-6135>
- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., y Nijhuis, F. (2013). Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(4), 463-475.
- Wang, W., Wu, Y. J., Yuan, C., Xiong, H., y Liu, W. (2017). Use of social media in uncovering information services for people with disabilities in China. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 18(1), 65-83.
- Wang, Y., Lin, S., Yeh, C., Li, C., y Li, H. (2016). What drives students' cyber entrepreneurial intention: The moderating role of disciplinary difference. *Thinking Skills and Creativity*, 22, 22-35. doi: 10.1016/j.tsc.2016.08.003

- Watts, A. G., y Borbély-pecze, B. T. (2011). The development of a lifelong guidance system in Hungary. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11(1), 17-28. doi: 10.1007/s10775-010-9187-7
- Web of Science (2019). Análisis impacto disability and functional diversity. Recuperado de https://apps.webofknowledge.com/WOS_AdvancedSearch_input.do?product=WOS&search_mode=AdvancedSearch&replaceSetId=&goToPageLoc=SearchHistoryTableBanner&SID=D1HdeHQgpHYBHFOg5ev&errorQid=4#SearchHistoryTableBanner
- William, C. C., y Horodnic, I. A. (2017). Evaluating the relationship between social exclusion and participation in the informal sector in the European Union. *International Journal of Manpower*, 38(3), 489-503. doi: 10.1108/IJM-10-2015-0179
- Zhongxuan Lin, Zhi'an Zhang, y Liu Yang (2019) Self as enterprise: digital disability practices of entrepreneurship and employment in the wave of "Internet + disability" in China. *Information, Communication & Society*, 22(4), 554-569. doi: 10.1080/1369118X.2018.1518470
- Zkic, J., y Ezzedeen, S. (2015). Towards a more integrated view of entrepreneurial careers. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 21(6), 756-777. doi: 10.1108/IJEER-07-2014-0129

REFERENCIAS LEGISLATIVAS

LEGISLACIÓN NACIONAL

- BOE (2008). Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de la discapacidad hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 (BOE núm. 96, pp. 20648-20658). Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2008/04/21/pdfs/A20648-20659.pdf>
- Constitución Española de 6 de diciembre de 1978. Boletín Oficial Estado 311.1., de 29 de diciembre de 1978. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/1978/12/29/pdfs/A29313-29424.pdf>
- Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo. «BOE» núm. 238, de 4 de octubre de 1990, pp. 28927 a 28942. Referencia: BOE-A-1990-24172. Recuperada de <https://www.boe.es/eli/es/lo/1990/10/03/1>
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. «BOE» núm. 295, de 10/12/2013. Referencia: BOE-A-2013-12886. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/lo/2013/12/09/8/con>
- Ley Orgánica 4/2011, de 11 de marzo, complementaria de la Ley de Economía Sostenible, por la que se modifican las Leyes Orgánicas 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. BOE núm. 61, de 12 de marzo de 2011, páginas 27743 a 27751. BOE-A-2011-4551. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/lo/2011/03/11/4>

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. «BOE» núm. 106, de 04 de mayo de 2006. BOE-A-2006-7899. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-7899-consolidado.pdf>

Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. «BOE» núm. 103, de 30 de abril de 1982, páginas 11106 a 11112. BOE-A-1982-9983. Recuperada de <https://www.boe.es/eli/es//1982/04/07/13>

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. «BOE» núm. 185, de 03/08/1984. BOE-A-1984-17387. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es//1984/08/02/30/con>

Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. «BOE» núm. 298, de 13/12/2002. Referencia: BOE-A-2002-24244. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es//2002/12/12/45/con>

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. BOE» núm. 289, de 03/12/2003. Referencia: BOE-A-2003-22066. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es//2003/12/02/51/con>

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Boletín Oficial del Estado, 299, de 15 de diciembre de 2006, 44142 a 44156. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2006/12/15/pdfs/A44142-44156.pdf>

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE» núm. 312, de 30/12/2006. Referencia: BOE-A-2006-22949. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es//2006/12/29/43/con>

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. BOE» núm. 166, de 12/07/2007. Referencia: BOE-A-2007-13409. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es//2007/07/11/20/con>

Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. «BOE» núm. 310, de 27/12/2007. Referencia BOE-A-2007-22293. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es//2007/12/26/49/con>

Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. BOE núm. 55, de 5 de marzo de 2011, páginas 25033 a 25235. BOE-A-2011-4117. Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es//2011/03/04/2>

Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. «BOE» núm. 76, de 30/03/2011. BOE-A-2011-5708. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es//2011/03/29/5/con>

Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. «BOE» núm. 233, de 28 de septiembre de 2013, páginas 78787 a 78882. BOE-A-2013-10074. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es//2013/09/27/14>

Ley 10/2014, de 3 de diciembre, de accesibilidad. Publicado en: «BOE» núm. 60, de 11 de marzo de 2015, páginas 22359 a 22390. Referencia: BOE-A-2015-2604. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es-ga//2014/12/03/10>

- Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. «BOE» núm. 217, de 10 de septiembre de 2015, páginas 79779 a 79823. BOE-A-2015-9734. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/l/2015/09/09/30>
- Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social. «BOE» núm. 217, de 10/09/2015. Referencia: BOE-A-2015-9735. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-9735-consolidado.pdf>
- Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. «BOE» núm. 257, de 25 de octubre de 2017, páginas 102571 a 102597. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/l/2017/10/24/6>
- Real Decreto 1723/1981, de 24 de julio, sobre reconocimiento, declaración y calificación de las condiciones de subnormal y minusválido. «BOE» núm. 190, de 10 de agosto de 1981, páginas 18285 a 18286. BOE-A-1981-17986. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rd/1981/07/24/1723s/eli/es/rd/1992/11/13/1371>
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. «BOE» núm. 133, de 4 de junio de 1983, páginas 15548 a 15549. Referencia: BOE-A-1983-15813. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rd/1983/05/11/1451>
- Real Decreto 2273/1985, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros especiales de empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido. «BOE» núm. 294, de 9 de diciembre de 1985, páginas 38811 a 38812. Referencia: BOE-A-1985-25591. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rd/1985/12/04/2273>
- Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas. «BOE» núm. 69, de 21/03/1991. Referencia: BOE-A-1991-7270. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rd/1991/03/15/357/con>
- Real Decreto 1371/1992, de 13 de noviembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la gestión de la Formación Profesional Ocupacional a la Generalidad Valenciana. »BOE» núm. 306, de 22 de diciembre de 1992, páginas 43385 a 43394. Referencia: BOE-A-1992-28262. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rd/1992/11/13/1371>
- Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. «BOE» núm. 22, de 26 de enero de 2000, páginas 3317 a 3410. Referencia: BOE-A-2000-1546. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rd/1999/12/23/1971>
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. «BOE» núm. 45, de 21 de febrero de 2004,

- páginas 8386 a 8391. Referencia: BOE-A-2004-3277. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2004/02/20/290>
- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. «BOE» núm. 27, de 31 de enero de 2004, páginas 4158 a 4159. Referencia: BOE-A-2004-1847. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2004/01/30/170>
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. . Boletín Oficial del Estado, 94, de 20 de Abril de 2005, páginas 13466 a 13468. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-6308>
- Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los centros especiales de empleo. «BOE» núm. 96, de 22 de abril de 2006, páginas 15592 a 15596. Referencia: BOE-A-2006-7171. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2006/04/21/469>
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. «BOE» núm. 168, de 14 de julio de 2007, páginas 30618 a 30622. Referencia: BOE-A-2007-13588. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/07/02/870>
- Real Decreto 1383/2008, de 1 de agosto, por el que se aprueba la estructura orgánica y de participación institucional del Servicio Público de Empleo Estatal. «BOE» núm. 201, de 20/08/2008. BOE-A-2008-14096. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2008/08/01/1383/con>
- Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. BOE» núm. 205, de 25/08/2009. Referencia: BOE-A-2009-13781. Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2009/07/17/1224/con>
- Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación. BOE núm. 318, de 31 de diciembre de 2010, páginas 109404 a 109415. BOE-A-2010-20151. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2010/12/30/1796>
- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. «BOE» núm. 270, de 09/11/2012. Referencia: BOE-A-2012-13846. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2012/11/08/1529/con>
- Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. BOE núm. 47, de 23 de febrero de 2013, páginas 15219 a 15271. BOE-A-2013-2030. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2013/02/22/4>
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del

- Estado, 289, de 3 de diciembre de 2013, 95635 a 95673. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/03/pdfs/BOE-A-2013-12632.pdf>
- Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. BOE» núm. 31, de 5 de febrero de 2015. Referencia: BOE-A-2015-1056. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-1056-consolidado.pdf>
- Real Decreto 1341/2018, de 29 de octubre, por el que se establecen medidas transitorias para el mantenimiento, en favor de las personas con discapacidad, del subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte. BOE» núm. 262, de 30 de octubre de 2018, páginas 104929 a 104931. Referencia: BOE-A-2018-14806. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2018/10/29/1341>
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE del 31 de octubre, BOE» núm. 261, de 31 de octubre de 2015, páginas 103291 a 103519. Referencia: BOE-A-2015-11724. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8>
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. «BOE» núm. 261, de 31/10/2015. Referencia: BOE-A-2015-11719. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 255, de 24/10/2015. Referencia: BOE-A-2015-11430. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>
- Real Decreto 1112/2018, de 7 de septiembre, sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público. «BOE» núm. 227, de 19 de septiembre de 2018, páginas 90533 a 90549. Referencia: BOE-A-2018-12699. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2018/09/07/1112>
- Orden ESS/1299/2013, de 1 de julio, por la que se regula el procedimiento de concesión del sello "Entidad adherida a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016". BOE núm. 164, de 10 de julio de 2013, páginas 51113 a 51118. BOE-A-2013-7539. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/o/2013/07/01/ess1299>
- Orden ECD/65/2015, de 21 de enero, por la que se describen las relaciones entre las competencias, los contenidos y los criterios de evaluación de la educación primaria, la educación secundaria obligatoria y el bachillerato. BOE núm 25 de 29 de enero de 2015, 6986- 7003. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2015/01/29/pdfs/BOE-A-2015-738.pdf>
- Resolución de 15 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de diciembre de 2017, por el que se aprueba la Estrategia Española de Economía Social 2017-2020.«BOE» núm. 69, de 20 de marzo de 2018, pp. 31278 a 31313. Referencia: BOE-A-2018-3857. Recuperado de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-3857

Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo. BOE» núm. 136, de 7 de junio de 2007, páginas 24871 a 24876. Referencia: BOE-A-2007-11270. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/o/2007/06/05/tas1622>

Orden PRE/3113/2009, de 13 de noviembre, por la que se dictan normas de aplicación y desarrollo del Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, sobre rentas o ingresos computables y su imputación. BOE» núm. 280, de 20 de noviembre de 2009, páginas 98585 a 98588. BOE-A-2009-18478. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/o/2009/11/13/pre3113>

LEGISLACIÓN AUTONÓMICA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana. «BOE» núm. 164, de 10 de julio de 1982. Referencia: BOE-A-1982-17235. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1982/BOE-A-1982-17235-consolidado.pdf>

Ley 11/2003, de 10 de abril de la Generalitat, sobre el Estatuto de las Personas con Discapacidad, Diario Oficial Generalitat Valenciana, 4479, de 11 de abril de 2003, páginas 10681 a 10705. Recuperado de http://www.dogv.gva.es/datos/2003/04/11/pdf/2003_4345.pdf

Ley 9/2018, de 24 de abril de la Generalitat Valenciana, de modificación de la Ley 11/2003, de 10 de abril, de la Generalitat, sobre el estatuto de las personas con discapacidad, Diario Oficial Generalitat Valenciana, 8282, de 26 de abril de 2018, páginas 16275-16284. Recuperado de http://www.dogv.gva.es/datos/2018/04/26/pdf/2018_4097.pdf

Ley 2/2012, de 14 de junio, de Medidas Urgentes de Apoyo a la Iniciativa Empresarial y los Emprendedores, Microempresas y Pequeñas y Medianas Empresas de la Comunidad Valenciana. Publicado en: «DOGV» núm. 6800, de 20/06/2012, «BOE» núm. 161, de 06/07/2012. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es-vc/l/2012/06/14/2/con>

Ley 4/2014, de 11 de julio, de modificación de la Ley 8/2003, de 24 de marzo, de la Generalitat, de Cooperativas de la Comunitat Valenciana. DOGV núm. 7319 de 17.07.2014. Recuperado de <https://www.dogv.gva.es/es/eli/es-vc/l/2014/07/11/4/>

Ley 3/2015, de 2 de abril, de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de la Comunitat Valenciana. «DOCV» núm. 7500, de 8 de abril de 2015. «BOE» núm. 100, de 27 de abril de 2015. Referencia: BOE-A-2015-4548. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-4548-consolidado.pdf>

Ley 2/2015, de 2 de abril, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Comunitat Valenciana. «DOGV» núm. 7500, de 8 de abril de 2015«BOE» núm. 100, de 27 de abril de 2015Referencia: BOE-A-2015-4547. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-4547-consolidado.pdf>

- Ley 1/2017, de 1 de febrero, de la Generalitat, por la que se crea la Agencia Valenciana de la Innovación. DOCV núm. 7975 de 08/02/2017. Recuperado de http://www.dogv.gva.es/datos/2017/02/08/pdf/2017_1000.pdf
- Decreto Legislativo 2/2015, de 15 de mayo, del Consell, por el que aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de la Comunitat Valenciana. DOCV» núm. 7529, de 20 de mayo de 2015Referencia: DOCV-r-2015-90416. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/DOCV-r-2015-90416-consolidado.pdf>
- Orden 2/2019, de 14 de enero de 2019, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se modifica parcialmente la Orden 15/2017, de 20 de julio, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras y se establece el procedimiento de concesión de las ayudas del Programa de fomento del trabajo autónomo en la Comunitat Valenciana. DOGV núm. 8466 de 17.01.2019. Recuperado de http://www.dogv.gva.es/datos/2019/01/17/pdf/2019_380.pdf
- Orden 11/2019, de 2 de diciembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se establecen las bases reguladoras de determinadas ayudas para el fomento de las empresas cooperativas, las sociedades laborales y las empresas de inserción, en la Comunidad Valenciana. Recuperado de <http://www.dogv.gva.es/va/resultat-dogv?signatura=2019/11618&L=1>
- Orden 2/2017, de 1 de febrero, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas destinadas a la promoción de la economía sostenible. Publicado en DOCV núm. 7973 de 06-02-2017. Recuperado de <https://www.dogv.gva.es/es/eli/es-vc/o/2017/02/01/2/>
- Orden 15/2017, de 20 de julio, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras y se establece el procedimiento de concesión de las ayudas del Programa de fomento del trabajo autónomo en la Comunidad Valenciana. DOGV núm. 8090 de 24.07.2017). Recuperado de <http://www.dogv.gva.es/va/resultat-dogv?signatura=2017/6763&L=1>

ANEXO 4.1.

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN Y GESTIÓN DE LA CARRERA EMPRENDEDORA. INDICADORES ESTADÍSTICOS DE SU PROCESO DE VALIDACIÓN

El primer trabajo piloto relativo a la validación de expertos, se presentó en el Congreso AIOSP 2016 y en Congreso de AIDIPE 2017:

- Sánchez García, M.F., Suárez-Ortega, M. y Alvarado-Blanquer, A. (en prensa). Diseño del cuestionario de motivación y gestión de la carrera emprendedora. Actas de la International Conference of the IAEVG, 2016. Promoting Equity through Guidance: Reflection, Action and Impact / Promover la equidad a través de la orientación: reflexión, acción e impacto. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Sánchez García, M.F., Suárez-Ortega, M. y Alvarado-Blanquer, A. (2017). Motivos de elección y satisfacción en la carrera emprendedora: Diseño de un instrumento de evaluación. Simposium Diseño de carrera y gestión del talento emprendedor. Actas del XVIII Congreso Internacional de Investigación Educativa y AIDIPE Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica, Interdisciplinariedad y Transferencia (pp. 1779-1786). Salamanca: Grupo de Evaluación Educativa y Orientación, Universidad de Salamanca. Recuperado de https://aidipe2017.aidipe.org/files/2017/07/ACTAS_AIDIPE_2017.pdf

Del proceso de validación del instrumento inicial se tomó la decisión de subdividirlo en dos cuestionarios: A) Cuestionario de *Gestión de la carrera emprendedora* (CGCE) (Sánchez-García y Suárez-Ortega, 2017) y B) Cuestionario de *Motivación y condicionantes de la carrera emprendedora* (MCCE) (Suárez-Ortega, Sánchez-García y Soto-González, 2020)

Referencias:

- Sánchez-García, M.F. y Suárez-Ortega, M. (2017). Diseño y validación de un instrumento de evaluación de competencias para la gestión de la carrera emprendedora. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica – e Avaliação Psicológica*, 45(3), 109-123. doi: 10.21865/RIDEP45.3.09
- Suárez-Ortega, M., Sánchez-García, M.F., y Soto-González, M.D. (2020). Desarrollo de la carrera emprendedora: Identificación de perfiles y necesidades. *Revista Complutense de Educación*, 31(2), 173-184. doi: 0.5209/rced.62001

A) CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE LA CARRERA EMPRENDEDORA (CGCE) (Sánchez-García y Suárez-Ortega, 2017)

A.1. Validez de contenido mediante juicio de expertos

Tabla 1. Pertinencia y claridad del cuestionario (Juicio de expertos)

	Núm. Ítems	Rango	Pertinencia			Claridad		
			M	Md	DT	M	Md	DT
Sociodemográficos		Min.	4.81	6.00	.000	4.81	5.50	.000
		Max.	6.00	6.00	1.797	6.00	6.00	1.797
A. Competencias emprendedoras	25	Min.	5.31	6.00	.000	5.25	5.50	.250
		Máx.	6.00	6.00	1.544	5.94	6.00	1.486
B. Competencias generales de gestión de la carrera	20	Min.	5.50	6.00	.000	5.63	6.00	.250
		Máx.	6.00	6.00	1.033	5.94	6.00	1.258
Global	53	Min.	4.81	6.00	1.797	4.81	5.50	.000
		Máx.	6.00	6.00	.000	6.00	6.00	1.797

Escala de 1 a 6 (1=Mínima pertinencia/claridad; 6= Máxima pertinencia/claridad)

Fuentes: Sánchez-García y Suárez-Ortega, 2017, p. 114.

A.2. Validez de constructo

Tabla 2. Análisis Factorial Exploratorio. Escala de CE

KMO=.902; Prueba de esfericidad de Bartlett: Chi²=2183.609; gl=210; p<.000						
Componentes principales, rotación Varimax. Normaliz.Kaiser (6 iterac.)						
	F1	F2	F3	F4		
					% Varianza total explicada	
	21.75	17.28	10.18	10.06		
					% Acumulado de varianza	
	21.75	39.03	49.20	59.27		
Nº Ítem	Descriptivos		Saturaciones >.450			
	Media	D.T.	F1	F2	F3	F4
4-En general, soy optimista, relativizo los problemas y considero los errores como oportunidades de aprender	4.89	1.06	.737			
8-Soy una persona apasionada con las cosas que hago, normalmente me automotivo para avanzar y trabajar en el día a día	5.06	1.02	.708			
5-Haga lo que haga, tengo fe y seguridad en mí mismo/a y en que lo conseguiré	4.73	1.01	.703			
2-Soy una persona con iniciativa, me gusta introducir cambios con frecuencia y agilidad (no estancarme), aunque esto me haga salir de mi "zona de confort"	4.84	1.18	.666			
6-Suelo alternar momentos de estabilidad y momentos de cambio en lo que hago	4.32	1.11	.659			
3-Soy constante en el tiempo y persistente cuando me propongo una meta	4.97	1.08	.650			
10-Normalmente, me adapto con flexibilidad y replanteo la estrategia cuando las cosas no salen como esperaba	4.77	1.01	.643			
9-Generalmente soy resistente al estrés y a la tensión que conlleva mi trabajo; mantengo la calma cuando me enfrento a un problema difícil en mi empresa	4.43	1.27	.629			

21-Soy práctico/a, pienso en soluciones no en problemas	4.93	1.02	.626	
33-Soy capaz de captar las necesidades de mis clientes(as) e incorporarlas a mi proyecto empresarial	4.98	0.92	.734	
18-Me implico a fondo en mis objetivos del día a día	5.09	0.91	.722	
27-Suelo tener en cuenta las normas sociales y culturales (costumbres, tradiciones, etc.) de los contextos de mi actividad empresarial	4.81	1.11	.704	
32-Me gusta tomarme el tiempo necesario para escuchar y comprender a mis clientes(as) y personas con las que trabajo	5.14	0.94	.693	
17-El día a día me hace ser consciente de que siempre hay algo que aprender	5.39	0.85	.678	
20-Me gusta hacer planificaciones semanales, ir adaptando mi plan estratégico día a día, de acuerdo con las necesidades y circunstancias que van surgiendo	4.33	1.36	.600	
30-Prefiero ejercer un liderazgo compartido con personas con las que me siento compenetrado/a	4.74	1.26	.803	
31-Al ejercer el liderazgo, me parece fundamental rodearme de personas con mucho talento	4.95	1.22	.688	
24-Me gusta trabajar en equipo con el personal de mi empresa	4.83	1.30	.630	
13-Los importantes riesgos que a menudo debo afrontar en mi empresa me provocan mucho estrés	3.46	1.37	.801	
12-Me cuesta afrontar la incertidumbre y los problemas imprevistos	3.14	1.41	.757	
16-El temor a fracasar en mi empresa es algo que siempre está presente	3.26	1.54	.745	

Fuente: Sánchez-García y Suárez-Ortega, 2017, p. 115.

Tabla 4. Análisis Factorial Confirmatorio. Escala CGC

KMO=.902; Prueba de esfericidad de Bartlett: $\chi^2=1394,705$; $gl=66$; $p=.000$

Componentes Principales, rotación Promax. Normaliz. Kaiser (3 iteraciones)				
		F1	F2	
	% Varianza total explicada	49.18	8.78	
	% Acumulado de Varianza	49.18	59.97	
Nº Ítem	Descriptivos		Saturaciones >.450	
	Media	D.E.	F1	F2
37- Me anticipo a posibles dificultades antes de tomar una decisión profesional o en mi vida personal	4.63	1.00	.917	
38- Soy capaz de establecer mis metas profesionales de forma realista	4.86	1.01	.758	
48- Considero todas las posibilidades y experiencias previas para tomar decisiones importantes	4.79	0.97	.742	
49- Mi proyecto empresarial es totalmente coherente con mis metas y objetivos personales	4.87	1.06	.729	
36- La información que tengo sobre mí mismo/a me sirve para elaborar y desarrollar mi proyecto empresarial	4.50	1.06	.711	
35- Tengo un excelente concepto de mí mismo/a	4.29	0.92	.461	
44- Soy capaz de detectar mis nuevas necesidades para mejorar mi vida personal y profesional	4.52	1.07		.940
45- Suelo darme cuenta cuando surgen oportunidades interesantes y sé aprovecharlas	4.51	1.07		.880
46- Tengo en cuenta mis puntos débiles y saco el máximo partido de mis puntos fuertes (cualidades, formación, experiencias, etc.) en la gestión de mi proyecto empresarial	4.88	0.91		.677
42- Tengo claros los roles profesionales que me interesa desempeñar dentro de mi empresa	4.74	1.03		.634
47- Sé muy bien hacia dónde deseo dirigir mi futuro profesional y mi vida en general	4.75	1.06		.542
43- Afronto de forma equilibrada mis fracasos y mis éxitos	4.45	1.07		.481
Correlación entre los factores	F1		--	.651
	F2		.651	--

Fuente: Sánchez-García y Suárez-Ortega, 2017, p. 117.

A.3. Fiabilidad

Escala CE: La fiabilidad de la escala completa es $\alpha=.868$. Los resultados permiten comprobar la existencia de una muy buena fiabilidad ($p=.000$) tanto en el F1 ($\alpha=.887$) como en el F2 ($\alpha=.819$), los cuales influyen activamente en la también elevada fiabilidad de la escala completa. Y los factores F3 (.702) y F4 ($\alpha=.701$) alcanzan buenas fiabilidades a pesar de su escasa longitud (Sánchez-García y Suárez-Ortega, 2017, p. 115).

Escala CGC: Los valores obtenidos indican una muy buena y elevada fiabilidad ($p=.000$), tanto de la escala completa con los 12 ítems ($\alpha=.905$) como de ambas subescalas ($\alpha=.843$ para F1; $\alpha=.852$ para F2) (Sánchez-García y Suárez-Ortega, 2017, p. 117).

B) CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN Y CONDICIONANTES DE LA CARRERA EMPRENDEDORA (MCCE) (Suárez-Ortega, Sánchez-García y Soto González, 2020)

B.1) Validez de contenido mediante juicio de expertos

Tabla 2. Validez de contenido mediante juicio de expertos: valores descriptivos (media y mediana)

Dimensiones	Pertinencia				Claridad			
	M		Md		M		Md	
	Mín.	Máy.	Mín.	Máy.	Mín.	Máy.	Mín	Máy
0. Datos sociodemográficos	5.40	5.94	6.00	6.00	5.06	6.00	6.00	6.00
I. Articulación de la vida profesional y personal	5.31	5.81	6.00	6.00	5.13	5.88	5.50	6.00
II. Trayectoria profesional	5.56	5.88	6.00	6.00	5.06	5.56	6.00	6.00
III. Motivos y necesidades para emprender	5.38	5.88	6.00	6.00	5.06	5.88	6.00	6.00

Escala tipo Likert de 1 a 6.

Fuente: Suárez-Ortega, Sánchez-García y Soto González, 2020, p. 178.

B.2) Validez de constructo

Tabla. 3. Análisis factorial escala E1-Conflictos en la conciliación, y estadísticos descriptivos

N=248; KMO=0.972; Prueba de esfericidad de Bartlett: Chi-cuadrado=19690.95; gl=136; Sig.=.000

Factor	ITEMS	M	DT	Componentes rotados*		Varianza
				1	2	
1	(2) El exceso de trabajo me aparta de mis intereses personales	3.48	1.51	.877		36.29
	(7) Tengo la sensación de no atender suficientemente a mi familia por culpa de mi excesivo trabajo	3.05	1.68	.777		
	(1) Llego a casa desde el trabajo demasiado cansado/a para hacer algunas cosas que me gustaría hacer	3.84	1.59	.772		
	(3) A mi familia no le gusta que esté frecuentemente preocupado/a con mi trabajo mientras estoy en casa	3.53	1.70	.652		
2	(5) Las demandas de mi vida personal ocupan un tiempo que me gustaría dedicar al trabajo	1.99	1.17		.849	23.63
	(4) A menudo estoy demasiado cansado/a en el trabajo debido a las cosas que debo hacer en casa	2.24	1.33		.682	
	(6) A mis socios no les gusta que esté frecuentemente preocupado con mi vida personal cuando estoy en el trabajo	1.86	1.31		.597	

*Extracción: Componentes Principales. Rotación: Varimax-Normaliz.Kaiser (converg. en 3 iteraciones).

Fuente: Suárez-Ortega, Sánchez-García y Soto González, 2020, p. 178.

Tabla. 4. Análisis factorial: Escala E3-Motivos para emprender, y estadísticos descriptivos

N=248; KMO=0.972; Prueba de esfericidad de Bartlett: Chi-cuadrado=19690.95; gl=136; Sig.=.000

Factor	ITEMS	M	DT	Componentes rotados*			Varianza
				1	2	3	
1	(5) El poder proyectar mi creatividad y mis ideas para innovar en mi sector	4,93	1,17	.812			26.30
	(9) Me proporciona muchas posibilidades para mi desarrollo personal y profesional	5,07	1,10	.786			
	(6) Me gusta trabajar de forma independiente y tomar mis propias decisiones	4,93	1,17	.625			
	(4) El emprendimiento me parece una buena opción profesional	4,96	1,11	.620			
2	(3) La necesidad de aumentar mis ingresos	3,56	1,58		.844		21.07
	(2) Considero el emprendimiento como una forma de salir del desempleo	3,97	1,64		.811		
	(7) Poder mejorar mi estatus social y económico	4,00	1,50		.650		
3	(1) En mi familia hay una tradición empresarial	2,81	1,99			.811	15.89
	(8) Siempre he tenido ganas de montar un negocio	4,06	1,69			.596	

*Extracción: Componentes Principales. Rotación: Varimax, Normaliz.Kaiser (converg. en 4 iteraciones).

Fuente: Suárez-Ortega, Sánchez-García y Soto González. 2020, p. 179.

Tabla. 5. Validez de constructo: Escala E4-Necesidades de orientación, y estadísticos descriptivos

N=248; KMO=0.972; Prueba de esfericidad de Bartlett: Chi-cuadrado=19690.95; gl=136; Sig.=.000

Factor	ITEMS	M	DT	Componentes rotados*		Varianza
				1	2	
1	(6) Apoyo para obtener financiación o para encontrar inversores y promotores, y así poder desarrollar/ampliar la idea de negocio	4.55	1.40	.816		38.65
	(5) Asesoramiento, seguimiento y ayuda en la elaboración del plan de viabilidad	4.58	1.37	.804		
	(7) Asesoramiento y apoyo en la consolidación y mantenimiento de la actividad	4.66	1.27	.781		
	(4) Asesoramiento para valorar la idea de negocio y elaborar el plan o proyecto empresarial	4.57	1.38	.750		
2	(1) Orientación para vincular de forma coherente el proyecto empresarial, el proyecto vital y los valores personales	4.35	1.41		.862	35.02
	(2) Orientación para conciliar mejor la vida profesional y personal.	3.93	1.52		.851	
	(3) Orientación para identificar las necesidades formativas y desarrollar las competencias profesionales y emprendedoras	4.45	1.37		.774	

Fuente: Suárez-Ortega, Sánchez-García y Soto-González, 2020, p.179.

B.3) Fiabilidad

Tabla 6. Índices de fiabilidad del cuestionario MCCE

Escala	N Elementos	Índice Alfa de Cronbach
E1: Articulación de la vida personal y profesional	7	.766
1. Conflicto vida personal con profesional	4	.794
2. Conflicto vida profesional con personal	3	.567
E2: Satisfacción con la carrera	5	.944
E3: Motivos para emprender	9	.708
1. Motivos intrínsecos	4	.716
2. Motivos extrínsecos	3	.706
3. Motivos de tradición/vocación	2	.443
E4: Necesidades de orientación	7	.879
1. Asesoramiento empresarial	4	.858
2. Orientación para la carrera	3	.844
Escalas Total	28	.787

Fuente: Suárez-Ortega, Sánchez-García y Soto González, 2020, p. 180.

ANEXO 4.2

PROTOCOLO DE GUIÓN A EMPRENDEDORES/AS CONSOLIDADOS/AS

Fuente: Adaptado de los instrumentos elaborado el marco del Proyecto I+D *Diseño de la carrera y gestión del talento emprendedor* (Suárez-Ortega et al, 2018)

Nombre:-----
Correo:-----
Teléfono de contacto:-----
Tiempo trabajando como emprendedor autónomo:-----
Tiempo con la idea de emprendimiento:-----
Otros trabajos realizados con anterioridad:-----
Estudios realizados:-----
Formación en emprendimiento:-----
Perfil profesional del emprendedor:-----
Trabaja sólo/a como autónomo/a o en equipo:-----
Edad:-----Ciudad:-----Provincia:-----

OBJETIVOS	DIMENSIONES	CUESTIONES
3	Punto de partida del emprendimiento	1. ¿En qué condición económica, personal y social te encontrabas antes de iniciar el emprendimiento?
3	Punto de partida del emprendimiento	2. ¿Condiciona la toma de decisiones de emprender el tener o no discapacidad/diversidad funcional? ¿De qué manera?
3	Barreras y obstáculos	3. ¿Qué obstáculos y barreras has tenido que vencer para afrontar y comenzar el emprendimiento y todo lo que supone?
3	Barreras y obstáculos	4. ¿Cómo los has ido superando en los distintos momentos?
3	Barreras y obstáculos	5. ¿Consideras que te has encontrado con las mismas barreras y obstáculos que las personas sin discapacidad/diversidad funcional? ¿De qué tipo?
1	Emprendimiento como opción de inserción en el mercado laboral y su transición	6. En el caso de las personas con discapacidad/diversidad funcional, ¿Qué lugar ocupa el emprendimiento como salida al mercado laboral frente a la inserción en la empresa ordinaria o el trabajo para la administración?
3	Conciliación y emprendimiento	7. ¿Cuáles son las ventajas e inconvenientes de trabajar como autónomo a la hora de conciliar roles vitales (tiempo libre, familia...) y emprendimiento?
1	Aproximación a la situación del trabajador autónomo con discapacidad/diversidad funcional	8. ¿Cuáles son las ventajas e inconvenientes que ves al trabajar como autónomo dentro de tu profesión? Enumera al menos tres ventajas y tres inconvenientes
1	Aproximación a la situación del trabajador	9. En tu opinión, ¿cómo se relaciona el tipo de discapacidad/diversidad funcional y su grado

	autónomo con discapacidad/diversidad funcional	(porcentaje de discapacidad) con el trabajo de emprendedor autónomo?
1	Aproximación a la situación del trabajador autónomo con discapacidad/diversidad funcional	10. ¿De qué manera se ve afectado el desempeño laboral en las personas con discapacidad/diversidad funcional?
1	Aproximación a la situación del trabajador autónomo con discapacidad/diversidad funcional	11. ¿Consideras que todas las personas con discapacidad/diversidad funcional están en las mismas condiciones para emprender? ¿Por qué?
1	Aproximación a la situación del trabajador autónomo con discapacidad/diversidad funcional	12. ¿En que se parecen y diferencian respecto a los emprendedores sin discapacidad/diversidad funcional?
1	Emprendimiento como opción de inserción en el mercado laboral y su transición	13. ¿Conoces la experiencia de otros trabajadores con discapacidad/diversidad funcional que trabajen como autónomos? ¿Cómo la valoras y en qué medida te sirve de ejemplo?
1	Emprendimiento como opción de inserción en el mercado laboral y su transición	14. ¿Crees que el sexo influye a la hora de emprender en las personas con discapacidad/diversidad funcional? ¿De qué manera?
1	Factores asociados al emprendimiento	15. ¿Consideras que la edad es importante a la hora de decidir emprender? ¿Por qué?
4	Perfil del emprendedor	16. ¿De qué manera crees que la competencia de emprender se puede adquirir?
4	Perfil del emprendedor	17. ¿Qué momentos o experiencias de la vida te han ayudado para desarrollar la idea de emprender?
4	Aproximación a las acciones y servicios de orientación, formación y asesoramiento	18. Si has acudido a entidades o servicios de orientación, ¿consideras que eran accesibles desde tu condición de discapacidad/diversidad funcional?
4	Aproximación a las acciones y servicios de orientación, formación y asesoramiento	19. ¿Cómo vivenciaste la orientación recibida? ¿Qué te aportó?
4	Aproximación a las acciones y servicios de orientación, formación y asesoramiento	20. ¿A qué tipo de servicio o entidad has acudido? ¿Se trataba de una entidad específica de orientación/formación u otra? ¿Qué entidad era?
4	Aproximación a las acciones y servicios de orientación, formación y asesoramiento	21. ¿Consideraste también otras fuentes de información/asesoramiento para obtener respuesta a tus preguntas? ¿Cuáles?
4	Relación entre formación y emprendimiento	22. ¿Qué tipo de formación posees? ¿En qué medida crees que tu formación te ha llevado al emprendimiento?

4	Relación entre formación y emprendimiento	23. Crees que fue suficiente para la tarea de emprender? ¿Qué echas de menos? ¿En qué te gustaría recibir formación?
4	Aportaciones de las TICS al emprendimiento	24. ¿Qué te ofrecen las TICS para trabajar como autónomo? ¿En qué medida te han ayudado? Ventajas e inconvenientes
	Pregunta abierta	25. ¿Qué te gustaría señalar sobre la orientación al autoempleo de las personas con discapacidad/diversidad funcional que no hayamos señalado o sobre tu experiencia como emprendedor con discapacidad/diversidad funcional?

ANEXO 4.3

PROTOCOLO EMPRENDEDORES/AS EN TRANSICIÓN AL EMPRENDIMIENTO

Fuente: Adaptado de los instrumentos elaborado en el marco del Proyecto I+D *Diseño de la carrera y gestión del talento emprendedor* (Suárez-Ortega et al, 2018).

Nombre:-----
Correo:-----
Teléfono de contacto:-----
Tiempo trabajando como emprendedor autónomo:-----
Tiempo con la idea de emprendimiento:-----
Otros trabajos realizados con anterioridad:-----
Estudios realizados:-----
Formación en emprendimiento:-----
Perfil profesional del emprendedor:-----
Trabaja sólo/a como autónomo/a o en equipo:-----
Edad:-----Ciudad:-----Provincia:-----

OBJETIVOS	DIMENSIONES	CUESTIONES
3	Punto de partida del emprendimiento	1. ¿En qué condición económica, personal y social te encuentras o te encontrabas antes de iniciar el emprendimiento?
3	Punto de partida del emprendimiento	2. ¿Condiciona la toma de decisiones de emprender el tener o no discapacidad/diversidad funcional? ¿De qué manera?
3	Barreras y obstáculos	3. ¿Crees que vas a encontrarte o te has encontrado con obstáculos y dificultades a la hora de emprender? ¿De qué tipo?
3	Barreras y obstáculos	4. ¿Hasta qué punto te sientes capaz de afrontarlos? ¿Cómo?
3	Barreras y obstáculos	5. ¿Crees que vas a encontrarte con las mismas barreras y obstáculos que las personas sin discapacidad/diversidad funcional? ¿En qué medida?
1	Emprendimiento como opción de inserción en el mercado laboral y su transición	6. En el caso de las personas con discapacidad/diversidad funcional, ¿Qué lugar ocupa el emprendimiento como salida al mercado laboral frente a la inserción en la empresa ordinaria o el trabajo para la administración?
3	Conciliación y emprendimiento	7. ¿Cuáles son las ventajas e inconvenientes de trabajar como autónomo o la hora de conciliar roles vitales (tiempo libre, familia...) y emprendimiento?
1	Aproximación a la situación del trabajador autónomo con discapacidad/diversidad funcional	8. ¿Cuáles son las ventajas e inconvenientes que ves al trabajar como autónomo dentro de tu profesión? Enumera tres ventajas y tres inconvenientes
1	Aproximación a la situación del trabajador autónomo con discapacidad/diversidad funcional	9. En tu opinión, cómo se relaciona el tipo de discapacidad/diversidad funcional y su grado (porcentaje de discapacidad) con el trabajo de emprendedor autónomo?
1	Aproximación a la situación del trabajador	10. ¿De qué manera se ve afectado el desempeño laboral en las personas con discapacidad/diversidad funcional?

	autónomo con discapacidad/diversidad funcional	
1	Aproximación a la situación del trabajador autónomo con discapacidad/diversidad funcional	11. ¿Consideras que todas las personas con discapacidad/diversidad funcional están en las mismas condiciones para emprender? ¿Por qué?
1	Aproximación a la situación del trabajador autónomo con discapacidad/diversidad funcional	12. ¿En que se parecen y diferencian respecto a los emprendedores sin discapacidad/diversidad funcional?
1	Emprendimiento como opción de inserción en el mercado laboral y su transición	13. ¿Conoces la experiencia de otros trabajadores con discapacidad/diversidad funcional que trabajen como autónomos? ¿Cómo la valoras, y en qué medida te sirve de ejemplo?
1	Factores asociados al emprendimiento	14. ¿Crees que el sexo influye a la hora de emprender en las personas con discapacidad/diversidad funcional? ¿De qué manera?
1	Factores asociados al emprendimiento	15. ¿Consideras que la edad es importante a la hora de decidir emprender? ¿Por qué?
4	Perfil de emprendedor	16. ¿De qué manera crees que la competencia de emprender se puede adquirir?
4	Perfil de emprendedor	17. ¿Qué momentos o experiencias de la vida te han ayudado para desarrollar la idea de emprender?
4	Aproximación a las acciones y servicios de orientación, formación y asesoramiento	18. Si piensas acudir o has acudido a algún servicio o entidad de orientación, ¿consideras que son accesibles desde tu condición personal de discapacidad/diversidad funcional?
4	Aproximación a las acciones y servicios de orientación, formación y asesoramiento	19. ¿Cómo has vivenciado (o estás vivenciando) la orientación recibida? ¿Qué te ha aportado?
4	Aproximación a las acciones y servicios de orientación, formación y asesoramiento	20. ¿A qué tipo de servicio o entidad has acudido? ¿Se trataba de una entidad específica de orientación u otra? ¿Qué entidad era?
4	Aproximación a las acciones y servicios de orientación, formación y asesoramiento	21. ¿Consideras también otras fuentes de información/asesoramiento para obtener respuesta a tus preguntas? ¿Cuáles?
4	Relación entre formación y emprendimiento	22. ¿Qué tipo de formación posees? ¿En qué medida crees que tu formación te ha llevado a plantearte el emprendimiento?
4	Relación entre formación y emprendimiento	23. ¿Crees que es suficiente para la tarea de emprender? ¿Qué echas de menos? ¿En qué te gustaría recibir formación?
4	Aportaciones de las TICS al emprendimiento	24. ¿Crees que las TICS son un buen instrumento para ayudarte a establecerte cómo autónomo? ¿En qué te pueden ayudar? Ventajas e inconvenientes
	Pregunta abierta	25. ¿Qué te gustaría señalar sobre la orientación al autoempleo de las personas con discapacidad/diversidad

funcional o sobre tu experiencia como emprendedor o la
idea de emprender?

ANEXO 4.4.

PROTOCOLO/GUÍA A PERSONAL TÉCNICO DE SERVICIOS DE ORIENTACIÓN

Fuente: Adaptado de los instrumentos elaborado en el marco del Proyecto I+D *Diseño de la carrera y gestión del talento emprendedor* (Suárez-Ortega et al, 2018).

Nombre:-----
Correo:-----
Teléfono de contacto:-----
Años trabajando como técnico/a de orientación:-----
Estudios realizados:-----
Formación en orientación:-----
Institución o Centro de trabajo:-----
Tipo de Centro de trabajo (público/privado, específico, ordinario):-----

Ciudad:-----Provincia:-----

OBJETIVOS	DIMENSIONES	CUESTIONES
1	Aproximación a la tipología y grado de discapacidad/diversidad funcional del emprendedor	1. ¿Cuál es la tipología y grado (porcentaje de calificación de la discapacidad) de discapacidad/diversidad funcional que presentan las personas que acuden a vuestros servicios para demandar orientación en emprendimiento/autosempleo?
4	Análisis de la orientación desde la demanda de la persona con discapacidad/diversidad funcional a los servicios de orientación	2. ¿Qué buscan las personas con discapacidad/diversidad funcional en los servicios de orientación cuando quieren emprender?
1	Aproximación a la tipología y grado de discapacidad/diversidad funcional del emprendedor	3. ¿En qué se parecen y diferencian las personas con discapacidad/diversidad funcional respecto a las personas sin discapacidad que acuden a vuestros servicios a demandar orientación en emprendimiento/autosempleo?
1	Factores asociados al emprendimiento de personas con discapacidad/diversidad funcional	4. ¿Existen condiciones de igualdad para las personas con discapacidad/diversidad funcional en el emprendimiento respecto a las personas sin discapacidad /diversidad funcional? ¿Por qué?
1	Aproximación a la tipología y grado de discapacidad/diversidad funcional del emprendedor	5. ¿En qué medida puede verse afectado el desempeño laboral del emprendedor con discapacidad/diversidad funcional en función de la tipología de esta y del grado (porcentaje de discapacidad)?
1	Emprendimiento como opción de inserción en el mercado laboral	6. ¿Consideras el emprendimiento en las personas con discapacidad/diversidad funcional como una buena opción de inserción laboral frente a otras opciones laborales? ¿Por qué es una buena opción?
1	Emprendimiento como opción de inserción en el mercado laboral	7. ¿Qué ventajas o inconvenientes tiene frente a otras opciones laborales? Enumera tres ventajas y tres inconvenientes

3	Conciliación y emprendimiento	8. ¿Qué ventajas o desventajas ofrece el emprendimiento respecto a la conciliación de la vida laboral/familiar y el tiempo libre?
3	Motivaciones y expectativas	9. ¿Consideras que el emprendimiento en las personas con discapacidad/diversidad funcional se proyecta a realizar los intereses o motivaciones personales, o bien viene encauzado por otras circunstancias (la necesidad, trayectoria familiar, búsqueda activa de empleo, la independencia económica)? ¿En qué medida?
3	Barreras y obstáculos ante el emprendimiento	10. ¿Qué les preocupa a las personas con discapacidad/diversidad funcional que van a emprender? ¿Dónde crees que ellos van a encontrar más dificultades?
3	Barreras y obstáculos ante el emprendimiento	11. Respecto a las personas emprendedoras consolidadas, ¿qué dificultades suelen encontrar? ¿Cómo las van resolviendo?
3	Punto de partida del emprendimiento	12. ¿Cómo consideras que afecta el entorno contextual de la persona con discapacidad/diversidad funcional en el emprendimiento: la familia, la disponibilidad económica...? Apoyos que requieren (en su caso)
1	Factores asociados al emprendimiento de personas con discapacidad/diversidad funcional	13. ¿En qué medida afecta la edad para el emprendimiento en las personas con discapacidad/diversidad funcional? Justifica la respuesta
1	Factores asociados al emprendimiento de personas con discapacidad/diversidad funcional	14. ¿Consideras que existe relación entre el sexo, el emprendimiento y la discapacidad/diversidad funcional? ¿De qué manera?
4	Análisis de la orientación desde la demanda de la persona con discapacidad/diversidad funcional a los servicios de orientación	15. ¿Consideras que en los servicios de orientación se ofrece toda la respuesta que demanda la persona con discapacidad/diversidad funcional que quiere emprender? ¿De qué manera?
4	Análisis de la orientación desde la demanda de la persona con discapacidad/diversidad funcional a los servicios de orientación	16. Se realiza derivación a otros recursos cuando se considera oportuno? ¿A cuáles?
4	Análisis de la orientación desde la demanda de la persona con discapacidad/diversidad funcional a los servicios de orientación	17. ¿Cuáles crees que son las necesidades más importantes de las personas con discapacidad/diversidad funcional que quieren emprender, información, formación, asesoramiento...? ¿Cómo describirías cada una de ellas?
4	Perfil del emprendedor con discapacidad/diversidad funcional	18. ¿Consideras que los emprendedores con discapacidad/diversidad funcional tienen el mismo perfil de emprendimiento que las personas sin discapacidad/diversidad funcional? ¿Cómo lo describirías?

4	Perfil del emprendedor con discapacidad/diversidad funcional	19. ¿Consideras que la competencia para emprender se puede adquirir o construir, e ir consolidando un perfil de emprendedor? ¿De qué manera?
4	Perfil del emprendedor con discapacidad/diversidad funcional	20. La experiencia profesional o personal previa, ¿ayuda a construir perfiles o competencias en emprendimiento? ¿En qué sentido?
4	Aproximación a las acciones y servicios de orientación, formación y asesoramiento	21. Como técnico/profesional, ¿a qué aspectos dentro de la orientación al emprendimiento en las personas con discapacidad/diversidad funcional otorgas más importancia o valor? ¿Por qué?
4	Aproximación a las acciones y servicios de orientación, formación y asesoramiento	22. ¿Qué acciones de la orientación profesional se trabajan en vuestra entidad en los emprendedores con discapacidad/diversidad funcional? ¿De qué manera?
4	Aproximación a las acciones y servicios de orientación, formación y asesoramiento	23. ¿Existe diferencia entre las acciones de orientación entre los emprendedores con discapacidad/diversidad funcional y los emprendedores sin discapacidad/diversidad funcional? Justifica la respuesta
4	Relación entre formación y emprendimiento	24. En tu opinión como técnico/ profesional, ¿qué aspectos formativos consideras esenciales para el emprendedor con discapacidad/diversidad funcional? ¿Los mismos que para emprendedores sin discapacidad/diversidad funcional?
4	Relación entre formación y emprendimiento	25. ¿Consideras que la formación previa del emprendedor con discapacidad/diversidad funcional está relacionada con su éxito profesional? ¿En qué medida?
4	Relación entre formación y emprendimiento	26. Por el hecho de tener alguna discapacidad/diversidad funcional, ¿se encauza hacia un determinado terreno, formación o actividad?
4	Relación entre formación y emprendimiento	27. ¿Tienen accesibilidad hacia los itinerarios profesionales o de formación desde su condición de discapacidad/diversidad funcional?
4	Aportaciones de las TICS al emprendimiento	28. ¿En qué medida consideras que las TICS son un apoyo en el desempeño del rol profesional en los emprendedores con discapacidad/diversidad funcional?
4	Aportaciones de las TICS al emprendimiento	29. ¿Requieren formación en TICS las personas con discapacidad/diversidad funcional que quieren emprender en la misma medida que las personas sin discapacidad? ¿De qué tipo?
	Pregunta abierta	30. En tu opinión como técnico/profesional, ¿qué te gustaría señalar sobre la orientación al autoempleo de las personas con

discapacidad/diversidad funcional que no
hayamos tratado en la entrevista?

ANEXO 4.5.

PROTOCOLO ENTREVISTAS DE LAS HISTORIAS DE VIDA

Fuente: Adaptado del instrumento elaborado en el marco del Proyecto I+D, *Diseño de la carrera y gestión del talento emprendedor* (Suárez-Ortega et al, 2018) y de Suárez-Ortega (2008), *El proyecto profesional y de vida de mujeres con escasa cualificación: un reto para la intervención orientadora*. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGADORA Y DEL ESTUDIO DE ANÁLISIS.

Aspectos tratados:

Nombre; situación profesional; marco general y específico de la investigación; objetivos del modelo de la investigación; descripción de la historia de vida como técnica de recogida de datos; compromiso de confidencialidad; permisos para la grabación de la entrevista; fases de la entrevista; proceso de recogida de la información; y feedback de los y las informantes.

PRIMERA ENTREVISTA

Información y pautas al informante:

Oralmente al informante: “En esta primera entrevista vamos a intentar contextualizar el emprendimiento desde tu trayectoria personal/profesional de vida, desde los distintos acontecimientos, hechos o hitos importantes en tu vida que hayan sido relevantes para el desarrollo de tu trayectoria personal y profesional. Nos interesa el relato de la infancia y de los momentos que rodearon a esta para ir configurando aspectos que has ido desarrollando tu vida”.

Características de la entrevista:

Formato abierto. Se plantean posibles cuestiones para que el informante relate a su manera el desarrollo de su vida profesional-personal y su relación con la situación de discapacidad/diversidad funcional. Se insiste en que el informante no debe limitarse a su condición de emprendedor, sino contextualizar el emprendimiento dentro de su trayectoria de vida y desde su condición personal.

Actitud de la investigadora:

El papel de la investigadora-entrevistadora es reforzar las aportaciones y solicitar alguna ampliación para recabar información en aquellos aspectos que se consideren relevantes para el análisis. Se insiste en la trayectoria (hitos, momentos importantes, personas,...), otros ámbitos de su vida, dimensiones, la formación, el afrontamiento de la crisis, y la continuidad o discontinuidad de su trayectoria.

Objetivo:

- Enfocar el proyecto profesional/vital emprendedor desde la historia de vida.

Cuestiones que sirven de apoyo:

Dependiendo de la actitud y del desarrollo de la entrevista se utilizan estas cuestiones de apoyo:

Pasado	Punto de partida
	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se desarrolló tu infancia desde tu condición de discapacidad/diversidad funcional? ¿Qué destacarías? • ¿Cuáles han sido los hechos del pasado que te han marcado en tu vida desde tu infancia? • ¿Destacarías algún hecho importante? Descríbelo
	Familia <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué personas de tu familia han ido marcando tu camino desde tu condición de discapacidad/diversidad funcional? • ¿Cómo se ha desarrollado tu vida familiar hasta ahora? • ¿Cómo eran las relaciones con tu familia en la infancia?
	Colegio y amigos <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo era el colegio al que asistías? Y los amigos, ¿qué relaciones tenías con ellos? • ¿Cómo influía tu situación de discapacidad/diversidad funcional en las relaciones con ellos? • ¿Qué recuerdas de la escuela y de los amigos que te rodeaban en aquel momento? • ¿Cómo describirías la trayectoria profesional/laboral que te ha llevado al emprendimiento desde tu condición de discapacidad/diversidad funcional?
	Adolescencia/juventud <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo fue el tránsito desde la infancia hacia la adolescencia? • ¿En qué medida tu situación de discapacidad/diversidad funcional marcó este tránsito? • ¿Qué acontecimientos o hechos marcaron tu camino personal en esta etapa? • ¿Cómo eran las relaciones con tus amigos/as? • ¿Qué recuerdas del Instituto? ¿Asignaturas que más te gustaban? ¿Algún profesor que marcó tu vida o tu camino? • ¿Qué era lo que más te gustaba cuando eras adolescente? ¿Cómo pasabas tu tiempo libre? • ¿Qué acontecimientos, hechos o intereses determinaron encauzarte por una formación? • ¿Qué te planteaste ser o estudiar? ¿Por qué? • ¿Cuáles eran tus intereses vocacionales? ¿Qué querías ser? • ¿Cómo pensabas enlazar tu vida personal con el desempeño como emprendedor? • ¿Cómo describirías los distintos momentos de crisis en el desarrollo de la carrera emprendedora? • ¿Te has planteado continuar o no con la trayectoria emprendedora? • ¿Qué trayectoria formativa te planteabas? • ¿Qué aspectos de las distintas etapas de transición destacarías? • ¿Cómo describirías el impacto de tu experiencia laboral o de la vida para enfocar tu carrera emprendedora? • ¿Qué trayectoria profesional y formativa te ha llevado al emprendimiento? • ¿Qué momentos de tu vida han sido cruciales para plantearte el emprendimiento y cómo los has enfocado? • ¿Cómo ha influido tu vida familiar en el trabajo y en la toma de decisiones? • ¿Qué experiencias de la vida te han marcado para desarrollar tu vida profesional como emprendedor? • ¿Qué personas de tu entorno han sido cruciales para desarrollarte como persona? ¿Cómo te han influido? • ¿Qué has tenido que aprender y afrontar cómo emprendedor con discapacidad/diversidad funcional?

	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué has tenido que afrontar en tu vida? • ¿Qué te llevó a realizar una determinada formación?
Presente	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo describirías el paso de la adolescencia/juventud a la edad adulta? • ¿Cuáles fueron los hechos, personas o acontecimientos que rodearon este tránsito? • ¿Qué aspectos de tu vida destacarías como emprendedor en la actualidad? • ¿Qué aspectos de tu formación te han facilitado el emprendimiento? • ¿Qué barreras has tenido que afrontar desde tu situación de discapacidad/diversidad funcional? • El proyecto emprendedor, ¿es una realización de tu proyecto vital? • ¿Preferirías haber elegido otras opciones laborales?
Futuro	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo te planteas tu futuro profesional como emprendedor? • ¿Qué dificultades vas a tener que afrontar?

SEGUNDA ENTREVISTA

Características de la entrevista: Semiestructurada y centrada en el perfil del emprendedor desde la situación de discapacidad/diversidad funcional. El desarrollo de esta segunda entrevista viene marcado por el grado de profundización de la primera.

Objetivos:

- Contrastar y completar la primera entrevista a partir de las dimensiones y aspectos que hayan resultado relevantes en el relato de su vida.
- Indagar en qué competencias han facilitado el emprendimiento y cómo ha ido asumiendo los distintos roles de la vida a través de sus valores y su ideología.

Aspectos a indagar: Se plantean posibles cuestiones individuales a cada informante en función del grado de profundidad de la primera entrevista. Se indaga en las competencias, el perfil del emprendedor y en aquellos aspectos que hayan resultado relevantes para cada caso.

Dimensiones de indagación:

- Periodos de vida y vinculación con la carrera emprendedora y la trayectoria personal desde la condición de discapacidad/diversidad funcional.
- Acompañamiento en la tarea emprendedora desde la condición de discapacidad/diversidad funcional.
- Competencias emprendedoras y relación con la situación de discapacidad/diversidad funcional.
- Habilidades profesionales y barreras y obstáculos desde la situación de discapacidad/diversidad funcional.
- Competencias emocionales.
- Hitos vitales (independencia, primeros trabajos...)
- Roles en el desarrollo de la vida y del trabajo.
- Proyección de futuro.
- Toma de decisiones.

- Valores vitales/ideologías.
- Formación.
- Recursos y redes de apoyo

TERCERA ENTREVISTA

Características: Formato abierto. Se realiza en línea y concluye con el título que el informante pone al texto. Consta de dos fases y ambas tienen el feedback del informante:

- En la primera fase se devuelve el texto de las dos primeras entrevistas al informante para que incluya las matizaciones que considere oportunas y se indaga sobre aspectos que hayan quedado vacíos y se requieran completar.
- En la segunda fase la investigadora construye el relato de vida y envía el texto al informante. Se busca que este se sienta identificado y concluye con el título del relato de vida.

Objetivos:

- Consensuar la transcripción con el informante.
- Escribir y consensuar el relato de vida.