



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

**RESUMEN EJECUTIVO**

**UNED**

Centro de  
atención a  
universitarios  
con discapacidad

**UNI  
DIS**

© de esta edición: Fundación ONCE

Depósito legal: M-26866-2015

Fecha de publicación: 2015

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

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

### *IGUALDAD DE GÉNERO*

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

#### **Equipo técnico**

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

## RESUMEN EJECUTIVO

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

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

*Tabla i. Resumen de los estudios realizados*

Objetivo de estudio	Análisis realizados
<b>Demandas formativas y competenciales requeridas por el tejido empresarial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión <b>fuentes secundarias</b></li> <li>• Estudio cuantitativo muestra de <b>32 empresas</b></li> </ul>
Análisis <b>recursos universidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muestra de <b>29 universidades</b> en relación con la empleabilidad de sus estudiantes y egresados</li> </ul>
<b>Percepción estudiantes y egresados con discapacidad</b> desarrollo profesional esperado, expectativas de empleo, movilidad geográfica, competencias adquiridas, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Estudio cualitativo</b> (26 estudiantes universitarios y 7 egresados)</li> <li>• <b>Estudio cuantitativo muestra de 983 estudiantes universitarios</b></li> </ul>

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

### Principales conclusiones y carencias detectadas

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

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

discapacidad<sup>1</sup>, salidas profesionales, tasas de afiliación a la seguridad social, porcentaje de autónomos, tipo de trabajo y jornada laboral, grupo de cotización al que pertenecen (universitario, medio y bajo-manual), bases de cotización, etc. El asesoramiento individualizado en función de las características e intereses de cada estudiante puede contribuir a una mejor incorporación posterior a la universidad y al futuro mercado laboral.

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

---

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

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

### Obstáculos y facilitadores para la inclusión laboral

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

**Tabla ii. Obstáculos y facilitadores para la inclusión laboral**

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

## Buenas prácticas

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

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

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

## Propuestas de mejora

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

### *Empresas*

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

## Universidades

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

### **Entidades relacionadas con discapacidad**

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

### **Estudiantes**

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

**Tabla iii. Resumen de las propuestas de mejora**

Agente	Aspectos de mejora
Empresas	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Potenciar la <b>comunicación con</b> los servicios de empleo y prácticas de las <b>universidades</b>.</li> <li>· <b>Incrementar el número de ofertas de prácticas</b> para la incorporación de estudiantes con discapacidad.</li> <li>· <b>Formar al personal de reclutamiento</b> para abordar adecuadamente los procesos de selección con personas con discapacidad.</li> </ul>
Universidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Potenciar la comunicación con empresas</b> e instituciones para la inclusión laboral de sus estudiantes y egresados, en ofertas de empleo y/o prácticas.</li> <li>· Dar <b>mayor visibilidad de sus servicios de orientación al empleo</b> (organización de charlas y talleres, etc.).</li> <li>· Cuando el <b>servicio de atención a la discapacidad</b> no tiene competencias en materia de empleo, se debe potenciar la <b>comunicación con el servicio de empleo</b> y plantear acciones conjuntas.</li> <li>· Registrar y analizar la <b>información relacionada con la discapacidad</b> (número de estudiantes, titulaciones, etc.).</li> <li>· Realizar un <b>registro y seguimiento de las ofertas de empleo y prácticas</b> destinadas a egresados y estudiantes con discapacidad o cubiertas por estudiantes con discapacidad.</li> <li>· Potenciar las acciones de formación para la adquisición de competencias transversales para el empleo así como programas de <i>mentoring</i> que permitan ofrecer seguimientos y orientación personalizados.</li> <li>· Potenciar el <b>apoyo al emprendimiento</b> específico para personas con discapacidad.</li> </ul>
Entidades relacionadas con discapacidad (fundaciones, asociaciones y otras entidades)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Hacer un mayor esfuerzo en la <b>orientación académica y laboral</b> de los más jóvenes.</li> <li>· Continuar y potenciar sus <b>programas de empleo más adaptados</b> a las distintas necesidades de colectivos específicos.</li> <li>· Participar en <b>acciones de sensibilización e información a empresas</b> y destacar ejemplos de buenas prácticas.</li> <li>· Continuar y potenciar el apoyo a <b>programas en distintas universidades</b>, ya sea con recursos económicos, proporcionando productos de apoyo o mediante el asesoramiento.</li> </ul>
Estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Informarse adecuadamente para la <b>elección de la titulación universitaria y la universidad</b> (salidas profesionales, tasas de empleo, etc.).</li> <li>· Adquirir o mejorar <b>competencias transversales</b>. Para ello, pueden embarcarse en actividades extraacadémicas.</li> <li>· Apostar por la <b>formación y el reciclaje continuo</b> a lo largo de toda su vida profesional.</li> <li>· Realizar <b>prácticas extracurriculares</b>.</li> <li>· Aprovechar las opciones de <b>movilidad</b> (internacional y/o nacional).</li> </ul>

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