



Revista Iberoamericana de Psicología y Salud

ISSN: 2171-2069

rips@usc.es

Sociedad Universitaria de Investigación en
Psicología y Salud
España

Oliver, Amparo; Sancho, Patricia; Galiana, Laura
CALIDAD DE LA EMPLEABILIDAD EN UNIVERSITARIOS CON DISCAPACIDAD
Revista Iberoamericana de Psicología y Salud, vol. 3, núm. 2, julio, 2012, pp. 109-123
Sociedad Universitaria de Investigación en Psicología y Salud
A Coruña, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=245124456002>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en [redalyc.org](http://www.redalyc.org)

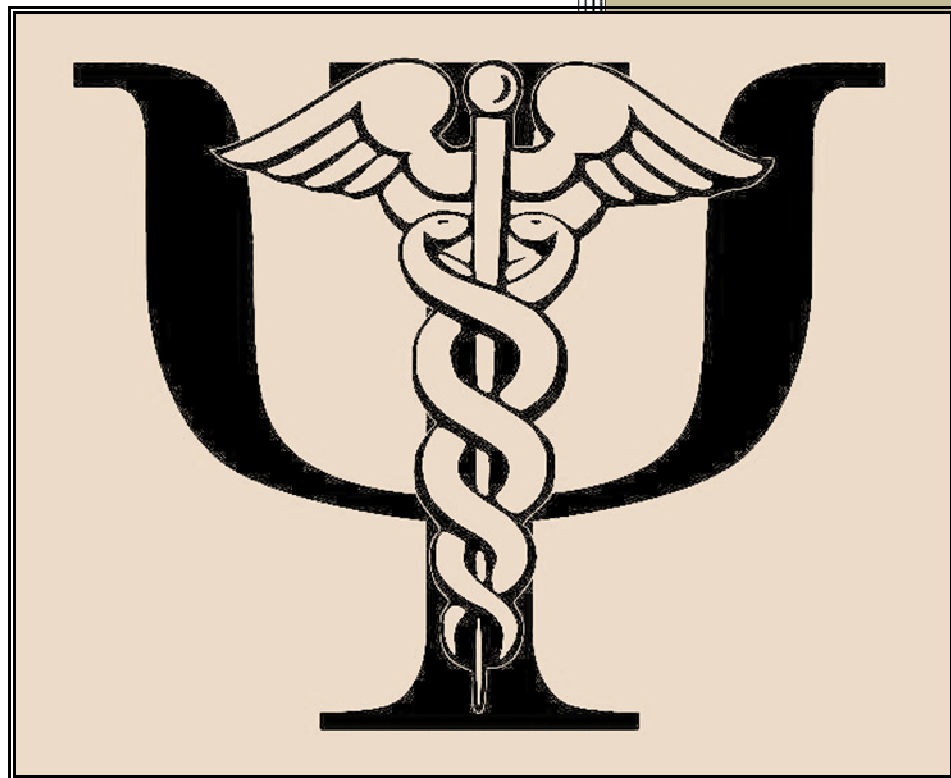
[redalyc.org](http://www.redalyc.org)

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

ISSN: 2171-2069

Volumen 3
Número 2
Julio de 2012

REVISTA IBEROAMERICANA DE PSICOLOGÍA Y SALUD



Revista oficial de la
SOCIEDAD UNIVERSITARIA DE INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA Y SALUD

REVISTA IBEROAMERICANA DE PSICOLOGÍA Y SALUD

Director

Ramón González Cabanach, Universidad de A Coruña. rgc@udc.es

Directores Asociados

Ramón Arce, Univ. de Santiago de Compostela. Coord. del Área de Psicología Social. ramon.arce@usc.es
Gualberto Buela-Casal, Univ. de Granada. Coordinador del Área de Salud. gbuela@ugr.es
Francisca Fariña, Univ. de Vigo. Coordinadora del Área de Intervención. francisca@uvigo.es
José Carlos Núñez, Univ. de Oviedo. Coordinador del Área de Evaluación. jcarlosn@uniovi.es
Antonio Valle, Univ. de A Coruña. Coordinador del Área de Educación. vallar@udc.es

Consejo Editorial

Rui Abrunhosa, Univ. de Minho (Portugal).
Leandro Almeida, Univ. de Minho (Portugal).
Luis Álvarez, Univ. de Oviedo.
Constantino Arce, Univ. de Santiago de Compostela.
Jorge L. Arias, Univ. de Oviedo.
Alfonso Barca, Univ. de A Coruña.
Jesús Beltrán, Univ. Complutense de Madrid.
María Paz Bermúdez, Univ. de Granada.
Alfredo Campos, Univ. de Santiago de Compostela.
Miguel Angel Carbonero, Univ. de Valladolid.
Juan Luis Castejón, Univ. de Alicante.
José Antonio Corraliza, Univ. Autónoma de Madrid.
Francisco Cruz, Univ. de Granada.
Fernando Chacón, Univ. Complutense de Madrid.
Jesús de la Fuente, Univ. de Almería.
Alejandro Díaz Mújica, Univ. de Concepción (Chile).
Francisca Expósito, Univ. de Granada.
Ramón Fernández Cervantes, Univ. de A Coruña.
Jorge Fernández del Valle, Univ. de Oviedo.
Manuel Fernández-Ríos, Univ. Autónoma de Madrid.
José Jesús Gázquez, Univ. de Almería.
Antonia Gómez Conesa, Univ. de Murcia.
Luz González Doniz, Univ. de A Coruña.
Julio A. González-Pienda, Univ. de Oviedo.
Alfredo Goñi, Univ. del País Vasco.
María Adelina Guisande, Univ. de Santiago de Compostela.
Silvia Helena Koller, Univ. Federal de Rio Grande do Sul (Brasil).
Pedro Hernández, Univ. de La Laguna.
Cándido J. Inglés (Univ. Miguel Hernández de Elche).
Juan E. Jiménez, Univ. de La Laguna.
Serafín Lemos, Univ. de Oviedo.
Matías López, Univ. de Oviedo.

María Ángeles Luengo, Univ. de Santiago de Compostela.
José I. Navarro, Univ. de Cádiz.
Miguel Moya, Univ. de Granada.
José Muñiz, Univ. de Oviedo.
Mercedes Novo, Univ. de Santiago de Compostela.
Eduardo Osuna, Univ. de Murcia.
Darío Páez, Univ. del País Vasco.
Wenceslao Peñate, Univ. de La Laguna.
Antonietta Pepe-Nakamura, UNIC – Univ. Corporativa FETC (Brasil).
Manuel Peralbo, Univ. de A Coruña.
Luz F. Pérez, Univ. Complutense de Madrid.
María Victoria Pérez-Villalobos, Univ. de Concepción (Chile).
Isabel Piñeiro, Univ. de A Coruña.
Antonio Andrés-Pueyo, Univ. de Barcelona.
Luisa Ramírez, Fundación Universitaria Konrad Lorenz (Colombia).
Francisco Revuelta, Univ. de Huelva.
Susana Rodríguez, Univ. de A Coruña.
Francisco J. Rodríguez, Univ. de Oviedo.
José María Román, Univ. de Valladolid.
Manuel Romero, Univ. de A Coruña.
Pedro Rosário, Univ. de Minho (Portugal).
Ramona Rubio, Univ. de Granada.
Marithza Sandoval, Fundación Universitaria Konrad Lorenz (Colombia).
Francisco Santolaya, Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos.
Dolores Seijo, Univ. de Santiago de Compostela.
Juan Carlos Sierra, Univ. de Granada.
Jorge Sobral, Univ. de Santiago de Compostela.
Francisco Tortosa, Univ. de Valencia.
María Victoria Trianes, Univ. de Málaga.
Fernando Lino Vázquez, Univ. de Santiago de Compostela.

CALIDAD DE LA EMPLEABILIDAD EN UNIVERSITARIOS CON DISCAPACIDAD

Amparo Oliver, Patricia Sancho, y Laura Galiana

Universitat de València (España)

(Recibido 23 de enero de 2012; revisado 28 de marzo de 2012; aceptado 30 de marzo de 2012)

Abstract

Employment of disabled graduates by the University of Valencia (UV) is analyzed, in order to diagnose, visualize and promote integration resources and practices by universities, corporations, and others. Participants were 217 students with disabilities who were randomly selected by stratified sampling with proportional allocation based on genre and type of disability. Results showed graduated men with disabilities were significant older than women. Participants' age introduced even more differences: self-employers and Administration's employees were significantly older than the rest of participants. Differences between participants were also found depending on the kind of disability, in receiving disability allowances, and people with visual and psychic disabilities perceived more disability allowances than people with physic, multiple, organic, or hearing disabilities. In every most of the functional areas, employees stated that their job was related with their university studies. Data from 2010, related to general employability of the UV graduated, reported that about 70% of university graduated who were working, were employed in areas related with their university studies. With current study, and with the warranty that offer both the kind of sampling and the statistics techniques, it is conclude that graduated with disabilities' employability does not differ from the rest of university students' employability, even though it requires a bigger effort of information and awareness, both for the employers and for the employees. A first step would be the enhancing of the coordination between administrations, corporations, and universities rectors and social councils, to create a university monitoring and observatory center for everyone's employability.

Keywords: employability; disability; university graduates; exclusion; integration.

Resumen

Se analiza la inserción laboral de egresados con discapacidad de la Universitat de València (UV) para diagnosticar, visibilizar y fomentar recursos y prácticas de integración por parte de universidades, empresas y otras entidades. Participaron 217 estudiantes con discapacidad seleccionados aleatoriamente con muestreo estratificado con afijación proporcional en función de género y tipo de discapacidad. Los resultados mostraron un perfil de egresado con discapacidad de mayor edad cuando se trataba de hombres. Además, los autónomos y los que tenían la administración como empleador eran significativamente mayores que el resto. Por tipo de discapacidad, existían diferencias en percepción de prestaciones, las deficiencias visuales y psíquicas conllevaban proporciones significativamente mayores de prestaciones que las físicas, las múltiples, las orgánicas o las auditivas. En casi todas las áreas funcionales, los empleados afirmaban que su puesto estaba relacionado con sus estudios. Los datos de 2010 sobre empleabilidad general de egresados UV informaban que aproximadamente un 70% de los titulados universitarios empleados, acababan en áreas relacionadas con su formación. Con el presente estudio, con las garantías que ofrece el tipo de muestreo y técnicas estadísticas utilizadas, se puede concluir que la inserción laboral de egresados con discapacidad no difiere de la del resto de universitarios, aunque exige un esfuerzo mayor de información y sensibilización tanto en el colectivo de empleadores, como entre los egresados. Un primer paso, sería impulsar la coordinación entre administración, empresas, equipos rectorales y consejos sociales de las universidades creando un observatorio universitario de empleabilidad para todos.

Palabras clave: inserción laboral; discapacidad; egresados universitarios; exclusión; integración.

Introducción

La conceptualización y el tratamiento de discapacidad ha evolucionado notablemente a lo largo de los últimos años. La concepción que históricamente se ha tenido de ella como enfermedad invalidante, desde la perspectiva sanitaria y de protección social, ha dado paso a una más biopsicosocial y ecológica, definiéndose como el resultado de la interacción entre la condición de salud de la persona, sus factores personales y las variables ambientales, ya sean ambiente físico, situaciones sociales o recursos disponibles (Organización Mundial de la Salud, 2001).

De este modo, el término discapacidad es asumido por la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF) (Organización Mundial de la Salud, 2001) como un término genérico que abarca tres dimensiones: Deficiencias de función y las deficiencias de estructura; Limitaciones en las actividades; Limitaciones en la participación. También las Naciones Unidas adoptan esta nueva perspectiva, y definen a las personas con discapacidad como “aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás” (Naciones Unidas, 2006, p. 4).

Este tipo de definiciones, ratificadas recientemente en el Informe mundial sobre la discapacidad (Organización Mundial de la Salud, 2011), subrayan el papel que la sociedad tiene en la definición de la discapacidad, siendo responsable de proporcionar los elementos facilitadores necesarios que permitan el acceso a los diferentes recursos y herramientas por parte de las personas con algún tipo de discapacidad. Efectivamente, la sociedad es responsable de proporcionarles apoyos y medios que permitan su integración, pero es una relación recíproca, y las personas con discapacidad tienen el derecho y la obligación de contribuir al avance de la sociedad en la que viven, aportando su capacidad en todos los ámbitos de ésta.

Desde el Artículo 35 de la Constitución Española se reconoce que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia”. También las Naciones Unidas (2006) reconocen el derecho a un trabajo y empleo digno de las personas con discapacidad, y en el Artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconocen “el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en

igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad” (Naciones Unidas, 2006, p. 22).

Se trata, pues, de que las personas con discapacidad puedan obtener un puesto de trabajo no determinado por su grado de incapacidad, sino orientado a su capacidad y dotado de las ayudas y apoyos que necesiten para conseguir resultados efectivos. Este tipo de empleo, se conoce como empleo con apoyo, y es un modelo de integración laboral para personas con discapacidad.

Todos estos motivos empujan, en el objetivo de avanzar socialmente, a llevar a cabo el establecimiento de políticas de igualdad para conseguir la equiparación de derechos de todos los ciudadanos y, especialmente, de aquellos colectivos tradicionalmente marginados, como es el caso de las personas con discapacidad. En este sentido, y en concordancia con los objetivos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Naciones Unidas, 2006), parece necesario que los distintos agentes sociales promuevan la emancipación de las personas que viven con alguna discapacidad, suprimiendo los obstáculos que les impiden participar en las comunidades, recibir una educación de calidad, encontrar un trabajo digno y participara activamente en la sociedad. Y para todo ello, una educación superior de calidad es determinante. En este contexto, hace prácticamente dos décadas, la Universitat de València fue junto a la Autónoma de Barcelona de las pioneras en España y a la vez en Europa, de la misma forma en que lo habían sido las universidades de Lovaina, Paris IV, Bolonia, Karlsruhe o Lancaster (Alcantud, 1997). Así, podríamos decir que la atención a la discapacidad en la universidad, en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior, es relativamente reciente.

Las universidades, desde entonces, activaron su interés en el tema, no ajenas a esta sensibilidad social, suscribiendo los Rectores el documento Compromiso Social y Voluntariado, en el marco de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), aprobado por unanimidad en junio de 2001. Dicho convenio propone una serie de líneas de acción conjunta, entre las que cabe destacar la investigación, asesoramiento y actuación que generen nuevos conocimientos o/y amplíen la utilización de conocimientos y tecnologías en aras de la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad y de su participación en la vida social y económica, educativa y cultural. A pesar de ello, las tasas de desempleo de las personas

con discapacidad son inaceptablemente altas (Yelin y Trupin, 2003), y la mayoría de acciones que se dirigen a potenciar la integración laboral de las personas con discapacidad se centran en la creación y mantenimiento de alternativas laborales de carácter protegido (Fullana, Pallisera, y Vila, 2003).

En el caso concreto de la inserción laboral de las personas con discapacidad, la literatura científica existente ha estudiado, por ejemplo, las percepciones de las personas o empresas empleadoras (Bricout y Bentley, 2000; Nordstrom, Huffaker, y Williams, 1998), la influencia del tipo de discapacidad para la consecución de un empleo (Bordieri, Drehmer, y Taylor, 1997; Villa, 2003), y los factores que intervienen en el desarrollo de los procesos de inserción (Jordán-de-Urríes y Verdugo, 2003; Pallisera, Fullana y Vila, 2005). Los estudios revisados han encontrado resultados contradictorios en cuanto a la percepción de empleabilidad de las personas con discapacidad (Posthuma, Morgeson, y Campion, 2002). Mientras que algunos estudios muestran evidencia de que las personas con discapacidad se perciben como más empleables que aquellas sin ella (Nordstrom et al., 1998), otros muestran resultados de peor empleabilidad (Bricout y Bentley, 2000). En cuanto a su empleabilidad, en función del tipo de discapacidad, generalmente es la física la que conlleva menos dificultades para la inserción. Diversos estudios muestran que las personas con alguna discapacidad física tienen mayores índices de empleabilidad frente a las personas con discapacidad psiquiátrica (Bordieri et al., 1997). Estudios en población española explican que son las personas con discapacidad auditiva, en primer lugar, y con discapacidad visual, en segundo, aquéllas que presentan mayores tasas de actividad y menores tasas de paro (Villa, 2003).

Así pues, y en aras de mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad, parece necesario el estudio y desarrollo de estrategias que permitan la integración de las personas con discapacidad en el mundo laboral, facilitando el proceso de transición del mundo educativo a la vida del trabajador adulto. Disponer de un empleo no sólo implica desarrollar una actividad laboral, sino que “supone desempeñar un papel socialmente valorado, ser reconocido como un sujeto con derechos y obligaciones, estar en el centro del círculo virtuoso del bienestar social” (Cayo, 2007, p. 17), permitiendo así el desarrollo de una actividad digna, que repercuta en el desarrollo de la autonomía personal, la independencia y el acceso al rango adulto. Son muchas las evidencias de que las organizaciones de la economía social (asociaciones y fundaciones de personas con discapacidad, empresas sociales, cooperativas, sociedades laborales y

mutualidades) están desarrollando un fructífero y destacado papel en la inserción laboral de las personas con discapacidad (Tejeiro y Monzón, 2008).

En este marco se desarrolla el presente estudio, que, de acuerdo con las recomendaciones del Informe mundial sobre la discapacidad de “mejorar la recopilación de datos sobre discapacidad” y de “reforzar y apoyar la investigación sobre discapacidad” (Organización Mundial de la Salud, 2011, p. 22), tiene un doble objetivo: por una parte, pretende aportar información relevante sobre la inserción laboral de los estudiantes con discapacidad titulados en la Universitat de València, a fin de proporcionar una visión analítica de proceso; y por otra parte, el describir diferencialmente este proceso en función del género, edad, tipo de discapacidad y titulación del universitario con discapacidad egresado.

Método

Participantes

La selección aleatoria de los titulados con discapacidad de la Universitat de València se realizó mediante muestreo estratificado proporcional en el que los estratos consistieron en el tipo de discapacidad y sexo. El universo total de personas con discapacidad registradas, activas e inactivas en la Universitat de València, era de 519. Así, la muestra global representativa de dicha población fue de 217 personas, 94 hombres (43.3%) y 123 mujeres (56.7%). De los titulados con discapacidad de la Universitat de València, el 41.5% tiene una discapacidad física, el 19.8 % orgánica, el 13.4 % visual, el 12.4% auditiva, el 10% plurideficiencia y un 2.3% psíquica. El rango de edades de los titulados con discapacidad de la Universitat de València va de 22 a 68 años, con una edad media de 34 años. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el 70% de la muestra tiene edades comprendidas entre 22 y 36 años.

Procedimiento y diseño

Se trata de un diseño de encuesta, se realizaron entrevistas a egresados universitarios con discapacidad y a empresas empleadoras. Los datos de los titulados se recogieron de la base de datos oficial de la Universitat de València. Las entrevistas a éstos se realizaron, casi en su totalidad (88.9%), telefónicamente. Solo un 10% de los titulados realizó la encuesta a través de Internet, y excepcionalmente dos casos fueron

entrevistados presencialmente por petición expresa de los titulados. Estas entrevistas se llevaron a cabo entre abril y junio del 2011.

Instrumentos de medida

La encuesta a egresados con discapacidad de la Universitat de València constaba de 32 preguntas agrupadas en dos bloques. El primero se refería a datos básicos del perfil del titulado con discapacidad, como por ejemplo la edad, titulación, tipo de discapacidad, etc. El segundo, recogía información sobre su itinerario de inserción laboral, su opinión, conocimiento y actitud hacia el empleo y hacia la legislación que regula la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Resultados

Descripción de la población de estudio

En este apartado se presentan los resultados relativos a la descripción analítica de los egresados de la Universitat de València. En cuanto al grado de discapacidad de los titulados, un 56.4% tenía un grado de discapacidad reconocido entre el 33 y el 65%, un 42.2% superior al 65% y un 1.4% inferior al 33%. El 75.2% de los egresados no percibía ningún tipo de prestación económica, el 17.5% cobraba una prestación económica no contributiva y el 7.3% cobraba prestación contributiva o de otros tipos. En cuanto al nivel de estudios, un 64% había estudiado licenciatura o ingeniería, un 30% una diplomatura, un 5.1% un máster o postgrado y un .9% un doctorado. En relación al tipo de titulaciones universitarias que han sido estudiadas, las titulaciones del área de ciencias sociales son las más estudiadas (22.1%), seguidas por las de las áreas de ciencias de la educación (19.4%) y humanidades (19.4%), las titulaciones del área de las ciencias de la salud (18.9%), las titulaciones del área de ciencias contables, administrativas y económica (7.4%), de ciencias jurídicas (6.9%), de ciencias exactas, físicas y naturales (5.1%) y las ingenierías (.9%).

Por lo que respecta a los datos referentes a la inserción laboral, un 62% de los titulados con discapacidad se encontraban trabajando en el momento de la encuesta, un 23% que no estaba trabajando en ese momento pero había trabajado alguna vez y un 15% no había trabajado nunca. En cuanto a las áreas funcionales desempeñadas, el área funcional de “educación, formación” era la más desempeñada (26.1%), seguido por el

de “sanidad y salud” (20.7%) y de “servicios generales” (17.4%). Un 83.4% de los titulados con discapacidad de la Universitat de València habían trabajado en el sector servicios, un 1.8% en el sector industrial, otro 1.8% en el sector de la construcción, un 1.6% en la agricultura y el .5% restante en la hostelería. En cuanto a los empleadores, un 44.7% señalaba que trabajaban o habían trabajado por última vez para la Administración Pública, un 34.6% lo había hecho para una empresa ordinaria, un 5.1% estaba establecido o había estado establecido como autónomo y un .9% había sido empleado por un Centro Especial de Empleo. Por lo que respecta a la búsqueda de empleo, un 62.7% no estaban buscando trabajo frente a un 37.3% que si lo buscaba. Los titulados con discapacidad que habían buscado o buscaban empleo en ese momento lo hacían de forma habitual a través de portales de Internet (44.2%), SERVEF (Servei Valencià d'Ocupació i Formació) (41.5%), OPAL (Observatori d'Inserció Professional i Assessorament Laboral) (29%), Asociaciones de discapacitados (21.2%), Empresas de Trabajo Temporal (15.2%) y SOILD (Servicio de Orientación e Intermediación Laboral para estudiantes con Discapacidad) (14.7%).

Relaciones entre variables

Para llevar a cabo este estudio, se realizaron numerosos análisis diferenciales de las relaciones entre algunas variables sociodemográficas, en este caso, género, edad, tipo de deficiencia que ha causado la discapacidad y titulación, con variables descriptivas de la inserción laboral. Para sintetizar la información que de ellos se obtuvo, a continuación se presentan exclusivamente los resultados estadísticamente significativos.

En función del género, se encontraron diferencias significativas en la búsqueda de empleo: mientras que un 44.7% de las mujeres buscaba trabajo, sólo un 31.7% de los hombres lo hacía, $\chi^2(1, N = 217) = 3.90, p < .05, V = .13$. No se encontraron, sin embargo, diferencias entre hombres y mujeres en el resto de variables laborales estudiadas.

En cuanto a la edad, se encontraron diferencias estadísticamente significativas según el tipo de contrato, $F(5, 211) = 4.45, p < .01$, siendo la media de edad más elevada para los autónomos. También se encontraron diferencias significativas entre los diversos tipos de empleadores en función de la edad, $F(4, 212) = 4.45, p < .01$, existiendo diferencias estadísticamente significativas, al menos, entre la media de edad

mayor (36.90 años de edad para la Administración Pública) y la media de edad menor (32 años para aquellos que no habían tenido empleador).

Por lo que respecta a la búsqueda de trabajo a través de los diferentes medios, se encontraron diversas diferencias en función de la edad. Entre las personas que buscaron empleo a través del OPAL, existieron diferencias significativas entre la edad de aquellos que sí han buscado trabajo en el OPAL (32.1 años), siendo más jóvenes que aquellos que no lo habían hecho (35.3 años), $F(1, 215) = 6.02, p < .05$. También se encontraron diferencias significativas entre aquellos que habían buscado trabajo en el SERVEF, siendo significativamente más jóvenes aquellos que sí lo habían hecho, con una media de 33.81 años de edad, que aquellos que no, con una media de 34.76 años, $F(1, 215) = 5.71, p < .05$. Finalmente, se observaron diferencias significativas en la edad de aquellos que buscaban trabajo a través de los portales de empleo: mientras que los que no buscaban empleo mediante estos portales tenían una media de edad de 36.11 años, los que sí lo hacían tenían una media de edad de 32.2, $F(1, 215) = 11.04, p < .001$.

Por lo que respecta al tipo de discapacidad, se encontraron diferencias significativas entre aquellas personas que recibían algún tipo de prestación económica en función de la discapacidad, $\chi^2(5, N = 217) = 11.34, p < .05, V = .23$, observándose un mayor porcentaje de personas que perciben una prestación económica en el grupo de discapacidad visual (44.8%), seguido de los grupos de discapacidad psíquica (40%), física (27.8%), plurideficiencia (25.8%), orgánica (23.3%) y auditiva (11.1%).

También según la discapacidad, se observaron diferencias significativas en el tipo de contrato, $\chi^2(25, N = 217) = 40.64, V = .19, p < .05$, entre los grupos con plurideficiencia, deficiencia auditiva y deficiencia orgánica, predominaban los contratos indefinidos, con porcentajes de 73.9%, 55.6% y 41.9%, respectivamente; en el grupo con deficiencia visual y física predominaban el contrato temporal (44.8% y 33.3%, respectivamente); y en el grupo con deficiencia psíquica predominaban las personas que no han tenido ningún tipo de contrato (40%).

Se observaron diferencias significativas en la adaptación de los sujetos del puesto de trabajo, en función de su discapacidad, $\chi^2(5, N = 217) = 36.36, p < .001, V = .41$, observándose adaptación tan sólo en las personas con discapacidad auditiva, visual y física (22.2%, 6.9 % y 4.4% tenían adaptación del puesto de trabajo, respectivamente). Además, se encontraron diferencias significativas de adaptación del centro de trabajo en función del tipo de discapacidad, $\chi^2(5, N = 217) = 11.66, p < .05, V = .23$, observándose un mayor número de centros que se adaptaban entre los grupos de discapacidad visual

(44.8%), auditiva (33.3%) y plurideficiencia (30.4%). También se encontraron diferencias en cuanto al tipo de adaptación del puesto de trabajo, $\chi^2(16, N = 36) = 45.21$, $p < .001$, $V = .56$, mientras que las personas con discapacidad auditiva necesitaban mayoritariamente adaptaciones telefónicas (50%), los titulados con discapacidad visual necesitaban sobre todo adaptaciones informáticas (92.3%), las personas con discapacidad física y plurideficiencia necesitan adaptaciones de mobiliario en su mayoría (50%) y aquellos con discapacidad orgánica necesitaban tanto adaptaciones informáticas (50%) como otras (50%).

Finalmente, también se encontraron resultados estadísticamente significativos en función del tipo de titulación. Por lo que respecta al tipo de contrato, se observaron diferencias significativas entre las diversas titulaciones, $\chi^2(35, N = 217) = 58.54$, $p < .01$, $V = .23$, tal que los titulados en Ciencias de la Educación tenían en su mayoría (un 57.1%) un contrato indefinido, así como los titulados en Ingenierías (50%), en Ciencias Jurídicas (46.7%), en Ciencias Sociales (43.8%) y en Ciencias Contables (31.3%); los titulados en Ciencias Exactas, por su parte, tenían mayor porcentaje de contratos temporales (45.5%), así como los estudiantes de Humanidades (33.3%); sólo superaban el 20% de personas que no habían tenido ningún tipo de contrato los grupos de titulados en Ciencias Jurídicas (26.7%) y en Ciencias Sociales (20.8%).

En cuanto al tipo de empleador, también se vieron diferencias significativas en los diversos grupos de titulación, $\chi^2(28, N = 217) = 43.89$, $p < .05$, $V = .23$, siendo en los grupos titulados de Ciencias de la Educación, Humanidades, Jurídicas, Exactas, Sociales y ciencias de la Salud los que estaban en su mayoría empleados por la administración pública (con porcentajes de 61.9, 50, 46.7, 45.5, 41.7 y 41.5, respectivamente), mientras que el grupo de titulados en Ciencias Económicas trabajaba mayoritariamente por cuenta ajena (56.3%) y los titulados en Ingenierías trabajaban el 50% por cuenta propia y el 50% por cuenta ajena. También se informan, por su valor informativo para acercarse a un ámbito donde creemos necesarias medidas de actuación, diferencias marginalmente significativas en la adaptación del puesto de trabajo en función de la titulación, $\chi^2(7, N = 217) = 12.43$, $p = .087$, $V = .24$. El mayor número de adaptación del puesto de trabajo se observó en el grupo de titulados de Económicas (43.8%), seguido por el grupo de Ciencias Sociales (26.7%), Ciencias Exactas (18.2%), Ciencias de la Educación (16.7%), Ciencias Humanísticas (16.7%), Ciencias Jurídicas (14.6%) y Ciencias de la Salud (7.3%), siendo nula la adaptación del puesto de trabajo para las Ingenierías (0%).

En cuanto al área funcional en que se desarrollaba el trabajo, se encontraron diferencias significativas en función de la titulación de los encuestados, $\chi^2(35, N = 217) = 177.89, p < .001, V = .45$, mientras que la mayoría de los trabajadores en el área asistencial eran titulados en Ciencias de la Salud (54.4%), la mayoría de los del área de la educación e investigación eran titulados en Ciencias de la Educación (46.3%), los del área de servicios comerciales eran mayoritariamente titulados en Ciencias Sociales (25%) y Ciencias Humanísticas (22.9%), todos los que trabajaban en artes y oficios eran titulados en Ciencias Humanísticas (100%), el mayor porcentaje de empleados en el área de servicios jurídicos, económicos y sociales eran titulados en Ciencias Sociales (50%) y la mayoría de los trabajadores en el área de ingenierías y TICs eran titulados en Ciencias Humanísticas (70%).

Por otra parte, y en referencia a las preferencias por la modalidad de empleo, se encontraron diferencias significativas en función de la titulación, $\chi^2(35, N = 217) = 58.05, p < .05, V = .23$, mientras que los titulados en el área de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas preferirían trabajar en empresas ordinarias en mayor medida (37.5%), los titulados en Ingenierías preferirían ser autónomos (50%) o emplearse en organismos oficiales (50%), y los titulados en Ciencias de la Educación (71.4%), Ciencias de la Salud (56.1%), Ciencias Jurídicas (66.7%), Ciencias Sociales (43.8%) y Ciencias Humanísticas (50%), preferirían en mayor medida emplearse en organismos oficiales. Los encuestados titulados en Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, en su mayoría, afirmaban que cualquier opción les gustaría (54.5%).

En cuanto a la búsqueda de empleo a través del SOILD, se observaron diferencias significativas entre los diferentes grupos de titulaciones, $\chi^2(7, N = 217) = 20.56, p < .01, V = .31$. Mientras que los titulados en Ingenierías eran los que más uso hacen de este servicio (50%), seguidos de los titulados en Ciencias Contables (43.8%), de los titulados en Ciencias Jurídicas (20%), de los titulados en Ciencias Humanísticas (19%) y de los titulados en Ciencias Sociales (16.7%), los que menor uso hacían del servicio eran los titulados en Ciencias de la Educación (4.8%), Ciencias de la Salud (4.9%) y Ciencias Exactas (9.4%). En la búsqueda de trabajo a través de los portales de empleo también existieron diferencias, aunque marginalmente significativas, en función de la titulación, $\chi^2(7, N = 217) = 12.97, p = .073, V = .24$, observándose mayor uso en los titulados en Ciencias Exactas (63.6%), seguidos de los titulados en Ciencias Contables (56.3%), los titulados en Ciencias Sociales (54.2%), los titulados en Ciencias Humanísticas (47.6%), los titulados en Ciencias Jurídicas (40%), los titulados en

Ciencias de la Salud (31.7%) y, finalmente, los titulados en Ciencias de la Educación (31%).

Por lo que respecta a la motivación para la búsqueda de empleo, se encontraron diferencias significativas entre los diferentes grupos de titulados con discapacidad, $\chi^2(14, N = 217) = 25.14, p < .05 V = .24$. Mientras que los titulados en Ciencias Contables y Ciencias Sociales eran los que mayor motivación por acceso al mercado laboral tenían (37.5% y 12.5%, respectivamente), los titulados en Ciencias Exactas (63.6%), en Ingenierías (50%) y en Ciencias de la Salud (41.5%) eran los que mayor motivación tenían por aprender.

Discusión

Este artículo tenía un doble objetivo: 1) Aportar información relevante sobre la inserción laboral de los estudiantes con discapacidad titulados en la Universitat de València, a fin de proporcionar una visión analítica de proceso; y 2) Describir diferencialmente este proceso en función del género, edad, tipo de discapacidad y titulación del universitario con discapacidad egresado.

Los resultados presentan un perfil de empleado contratable como licenciado con discapacidad mayoritariamente varón, en mitad de la treintena, que vive con sus padres o con su pareja. Tiene algún tipo de discapacidad física, orgánica o con una prevalencia un poco menor por igual visual o auditiva. Su grado de discapacidad mayoritario (entre el 33 y 64%) coincide totalmente con la informada según la percepción de los empleadores, aunque también existen bastantes casos con un grado de discapacidad igual o superior al 65%. Lo habitual en nuestro contexto de titulados con discapacidad es no percibir prestación económica alguna, ya que tres de cada cuatro se encuentran en esta situación.

En cuanto a la inserción laboral, la situación que mejor les describe es hallarse trabajando en la actualidad, seguido de los que han trabajado anteriormente pero ahora no están en activo y aproximadamente la mitad de este porcentaje son los que nunca han ingresado en el mercado laboral. La situación más frecuente es llevar trabajando un lustro, pero uno de cada cuatro titulados encuestados supera esa experiencia laboral, pues trabajan desde hace seis o más años. Además hay rasgos comunes en todos ellos, ya que una gran mayoría indica un aspecto crucial: que su puesto guarda relación con su titulación. Más de la mitad de los egresados con discapacidad encuestados, no se

encuentran buscando empleo en la actualidad, y los que lo hacen, se sirven en orden de prevalencia de: portales de internet a tal efecto, SERVEF, OPAL, asociaciones de apoyo en discapacidad, ETTs y SOILD.

En cuanto al segundo objetivo, describir el proceso de inserción diferencialmente, podría decirse que, en el contexto estudiado, la edad, el tipo de discapacidad y la titulación son variables más determinantes del proceso de inserción que el género. Mientras que hombres y mujeres tan sólo difieren significativamente en la búsqueda de empleo, siendo las mujeres aquellas que más lo buscan, la edad aparece como determinante en el tipo de contrato, de empleador, y en la forma de búsqueda de empleo, siendo los más jóvenes aquellos con más desempleo y que más buscan trabajo mediante servicios como observatorios de empleabilidad o portales de empleo. Por su parte, las diferencias encontradas en función del tipo de discapacidad permiten comparativamente subrayar menos dificultades en el proceso de inserción laboral de los egresados de la UV con discapacidad auditiva, visual y física, pues tienen adaptaciones al puesto de trabajo, del centro de trabajo y de accesibilidad al centro. Finalmente, la titulación del discapacitado egresado es una variable que parece influir en todo el proceso de inserción laboral, pues marca el tipo de contrato, el tipo de empleador, las adaptaciones al área de trabajo, el área funcional en que se desarrollará el puesto, las preferencias por la modalidad de empleo, el tipo de búsqueda de empleo y la motivación.

Esta investigación muestra una fotografía realista de la inserción de los egresados de la UV con discapacidad, mostrando cifras de inserción similares a las de la población sin discapacidad. En casi todas las áreas funcionales, los empleados afirman que su puesto de trabajo está relacionado con los estudios que realizaron. Estos resultados sobre la afinidad entre formación y área de empleabilidad son similares a los que constan del resto de egresados de la Universitat de València, en todos los casos se supera ampliamente el 70% de puestos relacionados con la titulación de referencia. La inserción laboral de egresados con diversidad funcional, por tanto, no es diferente de la del resto de universitarios, pero exige un mayor esfuerzo de información y sensibilización tanto en el colectivo de empleadores, como sorprendentemente, entre los propios egresados con discapacidad.

Además de ofrecer un diagnóstico de la situación, esta investigación en su vertiente más práctica, puede aportar guías para la implementación de recursos y prácticas de integración por parte de universidades, empresas y otras entidades. Sin

olvidar, claro está, que la inserción laboral no es la única necesidad en la vida adulta, pues otras como una vida independiente, la vivencia de una vida afectiva significativa y la toma de decisiones sobre cómo y con quién disfrutar del tiempo libre emergen una vez que ésta se ha conseguido (Pallisera y Rius, 2007). Por ello, fomentando la inserción laboral empujamos la primera ficha de ese efecto dominó en que consiste la concatenación de autonomía, afectividad, control, ocio que supone el bienestar general y que al fin y al cabo, es el mayor objetivo de la educación en nuestra sociedad. Cada vez más, el interés se está orientando hacia medidas de este bienestar más allá de su componente económico (Stiglitz, Sen, y Fitoussi 2008) e incluso recientemente, se promueven indicadores para basar en ellos la toma de decisiones en los gobiernos europeos (Dolan, Layard, y Metcalfe, 2011). En definitiva, creemos que las universidades como agentes generadores de conocimiento somos una pieza importante en todo este proceso, y su mantenimiento es fundamental para la calidad de vida en Europa.

Agradecimientos

A la Fundación ADECCO por la subvención de este estudio y el apoyo de su equipo coordinado por Mercedes Alcover. A la *Unidad para la Integración de Personas con Discapacidad de la Universitat de València* y a sus profesionales dirigidos por Celeste Asensi. Al programa VLC/Campus d'Atracció del Talent V Segles de la Universitat de València, del que Laura Galiana es becaria.

Referencias

- Alcantud, F. (1997) Universidad y diversidad. En F. Alcantud (Ed.), *Universidad y diversidad* (pp. 29-45). Valencia: Servei de Publicacions de la Universitat de València.
- Bricout, J. C., y Bentley, K. J. (2000). Disability status and perceptions of employability by employers. *Social Work Research*, 24, 87-95.
- Bordieri, J. E., Drehmer, D. E., y Taylor, D. W. (1997). Work life for employees with disabilities: Recommendations for promotion. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40, 181-191.
- Cayo, L. (2007). *Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2007-2008*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- Dolan, P., Layard, R., y Metcalfe, R. (2011). *Measuring subjective wellbeing for public policy: Recommendations on measures*. Londres: Centre for Economic Performance.
- Fullana, J., Pallisera, M., y Vila, M. (2003). La investigación sobre los procesos de integración laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios. Un estudio de casos cualitativo. *Revista de Investigación Educativa*, 21, 305-321.
- Jordán-de-Urríes, F. B., y Verdugo, M. A. (2003). *El empleo con apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios*. Madrid: Centro Español de Documentación sobre Discapacidad.
- Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo*. Recuperado de <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- Nordstrom, C. R., Huffaker, B. J., y Williams, K. B. (1998). When physical disabilities are not liabilities: The role of applicant and interviewer characteristics on employment interview outcomes. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 283-306.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud: CIF*. Madrid: Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Resumen. Informe mundial sobre la discapacidad*. Malta: Organización Mundial de la Salud.
- Pallisera, M., Fullana, J., y Vila, M. (2005). La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción. *Revista de Investigación Educativa*, 23, 295-313.
- Pallisera, M., y Rius, M. (2007). ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Educación*, 342, 329-348.
- Posthuma, R. A., Morgeson, F. P., y Campion, M. A. (2002). Beyond employment interview validity: A comprehensive narrative review of recent research and trends over time. *Personnel Psychology*, 55, 1-80.
- Stiglitz, J., Sen, A., y Fitoussi, J. P. (2008). *Report by the commission on the measurement of economic performance and social progress*. Recuperado de <http://media.ft.com/cms/f3b4c24a-a141-11de-a88d-00144feabdc0.pdf>

- Tejeiro, J. B., y Monzón, J. L. (2008). *Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Villa, N. (2003). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. *Revista Complutense de Educación*, 14, 393-424.
- Yelin, E. H., y Trupin, L. (2003). Disability and the characteristics of employment. *Monthly Labor Review*, 126, 20-31.

Instrucciones

Envíos de artículos

La *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud* publica artículos en español o inglés de carácter científico en cualquier temática de la Psicología y Salud. Es, por tanto, el objetivo de la revista la interdisciplinariedad. Los artículos han de ser originales (los autores se responsabilizan de que no han sido publicados ni total ni parcialmente) y no estar siendo sometidos para su evaluación o publicación a ninguna otra revista. Las propuestas de artículos han de ser enviadas en formato electrónico por medio de correo electrónico al director o a los editores asociados acorde a la temática que coordinan. El envío por correo postal sólo se admitirá en casos debidamente justificados a la dirección de la revista (Ramón González Cabanach, Revista Iberoamericana de Psicología y Salud, Universidad de A Coruña, Escuela Universitaria de Fisioterapia, Campus de Oza, 15006, A Coruña, España).

Revisión

Los trabajos serán revisados en formato de doble ciego, siendo los revisores anónimos para los autores y los autores para los revisores. Los revisores serán externos e independientes de la revista que los seleccionará por su experiencia académica, científica o investigadora en la temática objeto del artículo.

Copyright

El envío de trabajos a la *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud* lleva implícito que los autores ceden el copyright a la revista para su reproducción por cualquier medio, si éstos son aceptados para su publicación.

Permisos y responsabilidad

Las opiniones vertidas así como sus contenidos de los artículos publicados en la *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud* son de responsabilidad exclusiva de los autores y no reflejan la opinión ni la política de la revista. Asimismo, los autores se responsabilizan de la obtención del permiso correspondiente para incluir material ya publicado. Del mismo modo, los autores se responsabilizan de que los trabajos publicados estén realizados conforme a los criterios éticos que rigen la investigación o experimentación con humanos y animales, y sean acordes a la deontología profesional.

Estilo

Los trabajos deberán ajustarse a las instrucciones sobre las referencias, tablas, figures, abstract, formato, estilo narrativo, etc. descritas la 6ª edición del Publication Manual of the American Psychological Association (2009). Los manuscritos que no se ajusten al estilo APA no se considerarán para su publicación.

CONTENIDOS / CONTENTS

Artículos / Articles

- Evolución de la legislación de doctorado en los países del EEES
(Evolution of doctorate legislation in the EHEA countries)
Tania Ariza, M. Paz Bermúdez, Raúl Quevedo-Blasco y Gualberto Buela-Casal 89
- Calidad de la empleabilidad en universitarios con discapacidad
(Quality of employability in graduates with disability)
Amparo Oliver, Patricia Sancho y Laura Galiana 109
- Estudio bibliométrico de la investigación educativa en las universidades de Andalucía en el SSCI (2002-2010)
(Bibliometric study of educational research at the universities of Andalusia in SSCI (2002-2010))
Alexander Maz-Machado, Noelia Jiménez-Fanjul, Pilar Gutiérrez-Arenas, Cristina Adrián, Mónica Vallejo y Natividad Adamuz-Povedano 125
- ¿Existe relación entre los perfiles de investigación de los IPs y la calificación de sus propuestas de investigación? El caso de ciencias sociales.
(Is there a relationship between the research profiles of head researches and qualification of their research proposals? The case of social sciences)
Susana Sánchez-Gil y Elías Sanz-Casado 137
- Auto-percepción del conocimiento en educación superior
(Self-perception of knowledge in higher education)
María Consuelo Sáiz-Manzanares y René Jesús Payo-Hernanz 159
- Rendimiento académico y autoconcepto en estudiantes de educación secundaria obligatoria según el género
(Academic achievement and self-concept in secondary school students by gender)
Sandra Costa y Carmen Tabernero 175
- Valoración del profesorado sobre las competencias genéricas: su efecto en la docencia
(Professors' assessments of the required generic competences: their effect on teaching)
M. Teresa Cáceres-Lorenzo y Marcos Salas-Pascual 195
- Supervisors and students conceptions of the nature and value of the doctorate
(Concepciones de estudiantes y directores de la naturaleza y el valor del doctorado)
Ana V. Baptista and Isabel Huet 211