



universidad
de león
Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad de León

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Curso 2013/2014

***DISCAPACIDAD Y ACTITUDES EMPRENDEDORAS: UN ESTUDIO
EXPLORATORIO***

(Disability and Entrepreneurial Attitudes: an exploratory study)

Realizado por la alumna **D^a Mónica Alonso Familiar**

Tutelado por el Profesor ***D. Luis Miguel Zapico Aldeano***

León, Julio de 2014



universidad
de león

Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales

VISTO BUENO DEL TUTOR DEL TRABAJO FIN DE GRADO

El Profesor D. Luis Miguel Zapico Aldeano, en su calidad de Tutor del Trabajo Fin de Grado titulado “***DISCAPACIDAD Y ACTITUDES EMPRENDEDORAS: UN ESTUDIO EXPLORATORIO***”, realizado por **D^a. Mónica Alonso Familiar** en el Grado Universitario en Administración y Dirección de Empresas, informa favorablemente el mismo, dado que reúne las condiciones necesarias para su defensa.

Lo que firmo, para dar cumplimiento al art. 12.3 del R.D. 1393/2007, de 29 de octubre.

En León, a 21 de Junio de 2014

VºBº

Fdo.: Luis Miguel Zapico Aldeano

INDICE

RESUMEN	6
1. INTRODUCCIÓN	7
2. OBJETIVOS	9
3. METODOLOGÍA DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO	10
4. LA DISCAPACIDAD	11
4.1. Concepto	11
4.2. Tipología	13
4.2.1. Discapacidades físicas	14
4.2.2. Discapacidades sensoriales	15
4.2.3. Discapacidades psíquicas	18
4.3. Limitaciones de los discapacitados	20
4.4. El trabajo para el discapacitado	21
4.4.1. La formación del discapacitado	23
4.4.2. La inserción social y laboral del discapacitado	23
4.5. El autoempleo para el discapacitado	27
4.5.1. El proceso de creación de empresas	27
4.5.2. El proceso de creación de empresas para el discapacitado	37

5. DISCAPACIDAD Y CREACIÓN DE EMPRESAS	39
5.1. Metodología de investigación	39
5.2. Resultados	43
5.2.1. Identificación del discapacitado	43
5.2.2. Actitudes emprendedoras	44
6. CONCLUSIONES Y LIMITACIONES	47
6.1. Conclusiones	47
6.2. Limitaciones y líneas de mejora	49
BIBLIOGRAFIA	50

INDICE DE FIGURAS

Figura 4. 1. Dimensiones de la discapacidad	12
Figura 4. 2. La creación de empresas según Scott Shane	32

INDICE DE TABLAS

Tabla 4.1. Principales enfoques teóricos sobre la creación de empresas	28-29
Tabla 5.1. Tipología de entrevistas en profundidad	42

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 4.1. Edad y discapacidad en España	12
Gráfico 4.2. Tipos de discapacidad en España	13
Gráfico 4.3. Tipos de discapacidad en Castilla y León	14

RESUMEN

La creación de empresas es un fenómeno deseable para una sociedad por los beneficios que aporta, especialmente creando empleo y oportunidades empresariales. Este hecho es muy importante para los discapacitados porque esta es una de sus principales vías de inserción profesional. Ese ha sido el motivo de este trabajo, estudiar la creación de empresas por parte de los discapacitados.

Tras una revisión de la literatura sobre discapacidad y creación de empresas, se llevó a cabo un estudio exploratorio sobre las actitudes emprendedoras de este colectivo. Los resultados muestran que los discapacitados presentan actitudes desfavorables hacia la creación de empresas y la justifican de similar manera que los individuos no discapacitados. No obstante, parecen surgir datos que sugieren que la conducta del discapacitado obedece a particularidades propias como la búsqueda de seguridad laboral y las barreras emocionales y de autoconfianza.

Entrepreneurship is a desirable phenomenon for a society due to its benefits, specially employment and new business opportunities. This fact is very important for disability people because this is one of the main ways of employability. This has been the purpose of this paper, study entrepreneurship by disability people.

After reviewing the "state of the art" about disabilities and entrepreneurship, an exploratory study about entrepreneurial attitudes was performed. The results show that disability people have similar non-favorable attitudes about entrepreneurship and they justify them in a similar manner than the rest of individuals. Nevertheless, data suggest that disability people behaviour can be explained by specific traits as achieving of labour security or emotional barriers or self-confidence.

1. INTRODUCCION

La creación de empresas consiste en el proceso de descubrimiento y explotación de oportunidades de negocio y es uno de los principales campos de interés dentro de la investigación en la dirección de empresas por su impacto en el desarrollo económico y en el bienestar de las sociedades: desarrollo económico, empleo, riqueza, nuevas oportunidades de negocio (Shane, 2003; Veciana, 1999). Una de sus consecuencias es la generación de empleo, tanto por cuenta propia para el emprendedor, como por cuenta ajena para los trabajadores que contrata. Este hecho es de crucial importancia para colectivos como el de discapacitados porque precisamente esta es una de sus principales vías de inserción social. De ahí surge la **idea de este trabajo: si un discapacitado, dentro de sus posibilidades, puede ser emprendedor.**

Para ello, en primer lugar es preciso analizar el fenómeno de la discapacidad: el alcance de su definición, los tipos de discapacidades, las limitaciones de cualquier índole que ha de afrontar el discapacitado, las ayudas y medidas de discriminación positiva, el grado real de integración social. Los frutos de este análisis secundario son esperanzadores, el perfil genérico del discapacitado presenta a un individuo con una protección legal y con múltiples ayudas, sobre todo a la formación e inserción, pero que aún está lejos del nivel de integración deseable. La otra cara de la moneda se produce cuando se analiza el perfil laboral del discapacitado: padecen una fuerte discriminación, tanto en oportunidades como en retribuciones y, en el caso del emprendedor discapacitado, no tienen apenas ayudas positivas que los discriminen positivamente o faciliten el proceso emprendedor.

Al tratar de particularizar el perfil laboral del discapacitado entre trabajadores por cuenta propia y ajena nos encontramos que es escaso el número de estudios destinados a este colectivo. Es por ello que el desarrollo de este trabajo nos llevó a plantearnos un estudio que nos aproximase a esta figura, a los motivos por los que un discapacitado puede plantearse crear una empresa. Este estudio exploratorio utilizó una herramienta cualitativa en su análisis del perfil emprendedor del discapacitado, la entrevista en profundidad semiestructurada, porque se consideró la mejor para detectar ese listado de

motivos y esa actitud general del discapacitado ante la creación empresarial. **Los resultados del análisis primario arrojan datos similares a los de los individuos sin discapacidad:** la creación de empresas no es una actividad que se perciba como interesante y la gran mayoría prefiere el trabajo por cuenta ajena. Incluso las motivaciones de los que escogen el trabajo por cuenta propia y el trabajo por cuenta ajena son similares, no hay grandes diferencias.

Las diferencias entre ambos colectivos aparecen en la cuantía, los discapacitados son más radicales en su rechazo a la actividad emprendedora y clasifican los motivadores de manera diferente, primando en todos los casos los aspectos relacionados con la seguridad. Este y otros elementos serán presentados como conclusiones y, junto a las limitaciones del trabajo, proporcionarán futuras líneas de investigación que profundicen el conocimiento del fenómeno de la creación empresarial por parte de los discapacitados.

2. OBJETIVOS

- Elaborar un perfil genérico del discapacitado.
- Elaborar un perfil específico de la situación laboral del discapacitado.
- Explorar la predisposición emprendedora del discapacitado y las causas/motivaciones para elegir el trabajo por cuenta propia o ajena.

3. METODOLOGÍA DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO

Un trabajo de carácter investigador como el abordado en este proyecto de fin de grado, precisa de una primera fase en la que se hace necesario revisar la literatura existente sobre el área de la creación de empresas, en general, y del emprendedor discapacitado, en particular. Así, consultamos diversas fuentes (manuales, espacios web, etc.) en los cuales se explica el proceso de creación de empresas, sus etapas, los elementos que lo influyen, etcétera. De igual manera procedimos con la discapacidad, revisando información existente sobre los tipos de discapacidad, sus limitaciones y la situación laboral y emprendedora de los discapacitados; lo que nos proporciona un perfil general del discapacitado y uno específico sobre su situación laboral.

De la revisión de toda esta información de carácter secundario, no encontramos estudios relevantes que analizan el fenómeno concreto de las diferencias entre perfiles emprendedores de personas con y sin discapacidad o de las peculiaridades del emprendedor discapacitado. Así surge la idea central de este trabajo: aproximarse al proceso emprendedor desde el punto de vista de un discapacitado, explorar sus actitudes emprendedoras. Esta investigación exploratoria nos supone utilizar información primaria, obtenida mediante la técnica cualitativa de entrevistas individuales en profundidad semiestructuradas.

Los resultados obtenidos de tal investigación exploratoria se sintetizan y comparan con otra información secundaria y finalizamos con las oportunas conclusiones y líneas de investigación futuras.

4. LA DISCAPACIDAD

4.1. CONCEPTO

Entendemos por discapacidad cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano (CEED, 2014). No debemos confundir la discapacidad con la deficiencia, que es la pérdida o la anormalidad de una estructura o de una función psicológica, fisiológica o anatómica, que puede ser temporal o permanente. Entre las deficiencias se incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida producida por un miembro, órgano, tejido o cualquier otra estructura del cuerpo, incluidos los sistemas de la función mental. La deficiencia en sí, está dentro de los que es la discapacidad en su conjunto.

La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal; los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo (Discapnet, 2014). De esta manera, está determinada por tres grandes grupos de factores.

En primer lugar, sin duda, por la condición por la condición de salud del individuo (FEBHI, 2014).

Esto no es lo único en lo que hay que basarse a la hora de determinar una discapacidad, porque también influyen otros aspectos más abstractos como los factores personales o experiencias vividas por la persona en cuestión (FEAPS, 2003).

Como último factor influyente en una discapacidad, y que casi nadie sabe ni se puede plantear que afecte, están los factores ambientales no reconocidos (Portamento, 2014). Este último grupo es totalmente incontrolable para el ser humano. Por ejemplo, se puede suponer que un lugar con poca contaminación es más saludable que otro con contaminación elevada, pero esto no es del todo cierto porque otros aspectos, como las

corrientes subterráneas de agua, también influyen al organismo y estas no las podemos ver ni localizar a simple vista y en la mayoría de los casos ni siquiera saberlo.

Vamos a hacer un esquema de lo que es la discapacidad en su conjunto:

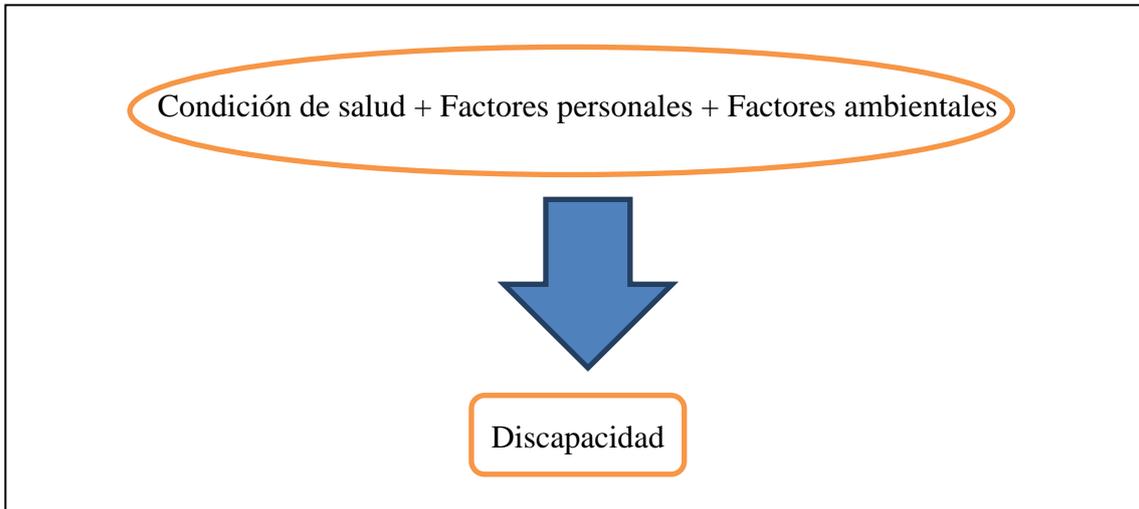


FIGURA 4.1. DIMENSIONES DE LA DISCAPACIDAD

(Elaboración propia)

Los principales datos estadísticos sobre la realidad de los discapacitados en España proceden de la Encuesta De Discapacidad, Autonomía Personal Y Situación De Dependencia del Instituto Nacional de Estadística (INE), cuya última oleada es del año 2008. Concretamente, en España había en esa fecha 59.863.200 discapacitados.

En el gráfico siguiente observamos que la gran mayoría de discapacitados, con un 77,41%, tienen más de 65 años. Esto es bastante lógico porque a medida que aumenta la edad las personas tienden a tener más problemas de salud y con ello más discapacidad. Es un gran alivio para la sociedad ver que los porcentajes de discapacidad entre niños y adolescentes por suerte es sólo un 2% cada grupo, pero también hay que comentar que en comparación con el resto de grupos, menos los mayores de 65 años comentado anteriormente, se puede decir que es un poco elevado porque no hay mucha diferencia porcentual con el penúltimo grupo mayor que tiene un 7% y son las edades comprendidas entre 55 y 64 años.

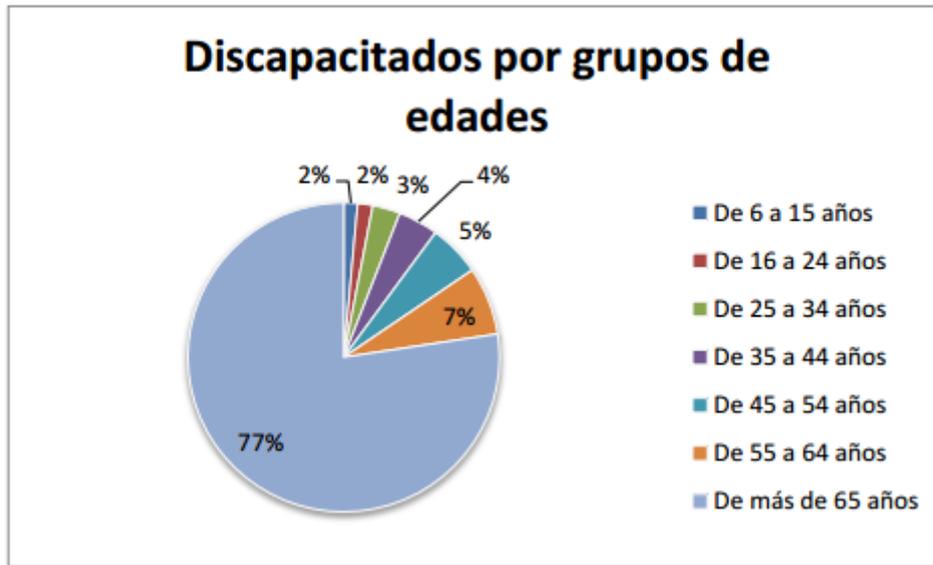


GRÁFICO 4.1. EDAD Y DISCAPACIDAD EN ESPAÑA

(Elaboración propia a partir de INE 2008)

4. 2. TIPOLOGÍA

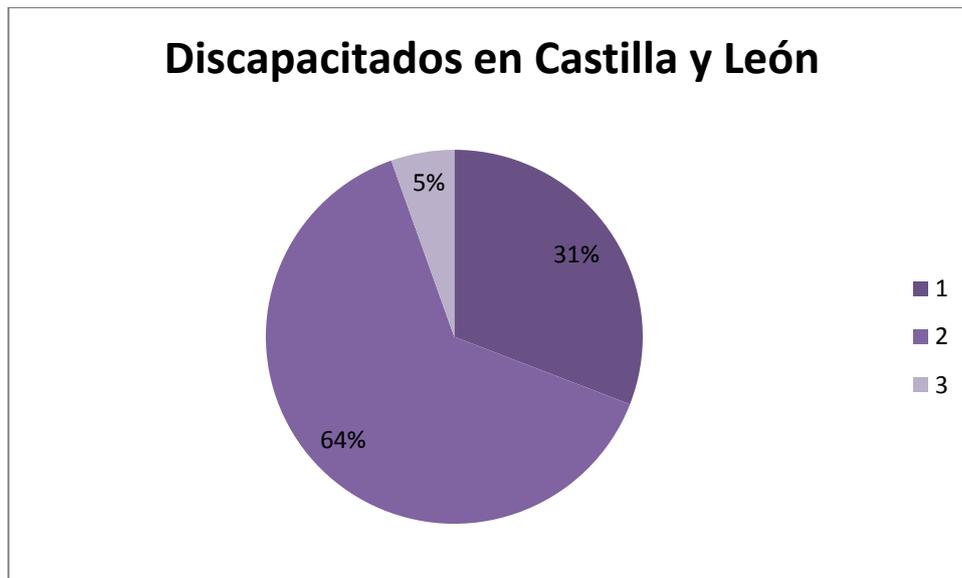
Dentro de la discapacidad nos encontramos con tres grupos bien definidos: discapacidades sensoriales [1], discapacidades psíquicas [2] y discapacidades físicas [3].



GRÁFICO 4.2. TIPOS DE DISCAPACIDAD EN ESPAÑA

(Elaboración propia a partir de INE 2008)

Como podemos apreciar en el gráfico hay una gran mayoría de discapacitados físicos en comparación con los otros 2 grupos. Estamos ante un 70,76% (42.356.300 personas) de discapacitados físicos frente a un 5,93% (3.552.800 personas) de discapacitados psíquicos y a un 23,31% (13.954100 personas) de discapacitados sensoriales. La diferencia es notable. En nuestra comunidad existen 1.386.700 personas con algún tipo de discapacidad, pero se sigue la pauta que la mayoría de discapacitados son de tipo físico.



*GRÁFICO 4.3. TIPOS DE DISCAPACIDAD EN CASTILLA Y LEÓN
(Elaboración propia a partir de INE 2008)*

4.2.1. Discapacidades físicas

Existen muchas causas y afecciones que pueden provocar deficiencias motrices y de desplazamiento. La incapacidad de usar eficazmente las piernas, los brazos o el tronco debido a parálisis, rigidez, dolor u otras deficiencias es común y podría deberse a defectos congénitos, enfermedades, envejecimiento o accidentes. Dichas discapacidades podrían variar de un día a otro. Además, es posible que ocasionen otras discapacidades tales como deficiencias del habla, pérdida de la memoria, baja estatura y deficiencia auditiva.

Las discapacidades físicas están relacionadas con el cuerpo y órganos en general, así que teniendo en cuenta esto podemos encontrarnos los siguientes tipos dependiendo a la parte afectada:

- *Sistema músculo esquelético*: deficiencias articulares, amputaciones, etc.
- *Sistema nervioso*: epilepsia, tetraplejia, paraplejia, etc.
- *Aparato respiratorio*: asma, trasplante de pulmón, fibrosis quística, etc.
- *Sistema cardiovascular*: cardiopatías, arritmias, etc.
- *Sistema hematopoyético y sistema inmunitario*: anemias, inmunodeficiencias no secundarias e infecciones por VIH, etc.
- *Aparato digestivo*: enfermedad del hígado, incontinencia, etc.
- *Aparato genitourinario*: deficiencias del riñón, incontinencia urinaria, etc.
- *Sistema endocrino*: hipertiroidismo, diabetes, etc.
- *Piel y anejos*: psoriasis
- *Neoplasias*: tumor

4.2.2. Discapacidades sensoriales

Este tipo de discapacidad es la originada en el aparato visual, oído o estructuras relacionadas con el lenguaje.

El concepto de *deficiencia visual* hace referencia tanto a la ceguera como a otras afecciones de la vista que no llegan a ella. Según el momento de aparición de la deficiencia existen cegueras y deficiencias visuales de nacimiento y adquiridas, temprana o tardíamente, teniendo gran importancia el momento de dicha aparición porque de ello dependerán las experiencias visuales que se hayan podido adquirir antes de la lesión. Las patologías visuales pueden provocar alteraciones en la agudeza visual, en el campo visual o en ambos y, en función del grado de deficiencia visual, existen:

- *Personas con ceguera total*: ausencia total de visión o percepción mínima de la luz que impide su uso funcional (pueden ser capaces de distinguir entre luz y oscuridad, pero no la forma de los objetos).

- *Personas con baja visión o deficientes visuales*: aquellos que ven lo suficiente como para hacer un uso funcional de su visión pero su agudeza visual es igual o inferior a 1/3 (0/3) o su campo visual es inferior a 20°. Es un sujeto que tiene dificultad para realizar tareas visuales, incluso con lentes de corrección prescritas, pero que puede mejorar su habilidad para realizar tales tareas con ayuda de estrategias visuales compensatorias, dispositivos de deficiencia visual y de otra índole, así como con las necesarias modificaciones ambientales.

En cuanto al colectivo de *personas sordas* también está formado por un grupo muy heterogéneo. La sordera podemos clasificarla, según el momento de aparición, en:

- *Sordera prelocutiva*: personas sordas desde su nacimiento o que naciendo oyentes se quedaron sordas antes de adquirir el lenguaje oral.
- *Sordera postlocutiva*: personas que adquieren la sordera después de haber aprendido el lenguaje oral.

Existe otro colectivo, que es el de *personas sordo-ciegas*. La sordo-ceguera es una discapacidad única causada por una combinación de deficiencia auditiva y visual, que genera en las personas que la padecen problemas de comunicación únicos y necesidades muy especiales. El grupo es heterogéneo y complejo debido a las diferentes variables que determinan las características individuales motivadas por cada uno de los déficit (tipo y grado de pérdida, momento en que aparece, nivel madurativo y de comunicación, o existencia o no de deficiencias añadidas). Por ello, la población sordo-ciega puede dividirse en cuatro grandes grupos:

- *Personas con sordo-ceguera congénita*: se denomina de ésta forma cuando la persona nace con Sordo-ceguera, es decir, cuando la adquiere en alguna de las etapas de la gestación en el vientre de la madre. Una de las causas principales de esta modalidad son las infecciones víricas o virales en la madre durante la gestación del bebe.
- *Personas sordo-ciegas con deficiencia auditiva congénita y una pérdida de visión adquirida durante el transcurso de la vida*. En este caso, la sordo-

ceguera es posterior al nacimiento, independientemente de la edad. Puede devenir desde la infancia hasta la tercera edad. En este grupo englobamos:

- Personas primariamente sordas, algunas de nacimiento, que posteriormente pierden la visión.
- Personas primariamente ciegas, algunas de nacimiento, que posteriormente pierden la audición.
- *Personas sordo-ciegas con una deficiencia visual congénita y una pérdida de audición adquirida posteriormente durante su desarrollo.*
- *Personas nacidas sin deficiencias visuales ni auditivas y que sufren una pérdida de audición y de visión posterior.*

Como se acaba de indicar, el colectivo de personas con sordo-ceguera es enormemente diverso y cada caso es diferente y único, debido a la combinación de los principales factores que la describen. Por eso, además de la edad de aparición, tenemos:

- *Tipo de pérdida visual y auditiva.* Es diferente ser totalmente ciego y tener restos auditivos, que ser totalmente sordo y tener restos visuales o tener restos de ambos sentidos. Varían el tipo de habilidades y el tipo de ayudas necesarias. El tipo de resto disponible también condiciona: los restos visuales que dejan unas cataratas son diferentes a los que deja la retinosis pigmentaria, por ejemplo.
- *Discapacidades y problemas médicos añadidos.* Generalmente en los casos de sordo-ceguera congénita hay dificultades añadidas. En estos casos es habitual la presencia de complicaciones médicas, y de discapacidad física o intelectual de diversa índole.
- Existen también factores contextuales que juegan un papel importante en el pronóstico de una persona con sordo-ceguera:
 - Si ha habido diagnóstico con intervención precoz.
 - La disponibilidad de recursos de la familia.
 - La idoneidad de los profesionales.
 - La idoneidad de los centros.

- La existencia de un programa de intervención a largo plazo que acompañe a la persona y le ayude a desarrollar las mayores competencias posibles.

En suma, dependiendo de los tipos y grados de deficiencia visual y auditiva, cada persona podrá necesitar unas u otras medidas de accesibilidad en comunicación.

4.2.3. Discapacidades psíquicas

Se considera que una persona tiene discapacidad psíquica o intelectual cuando presenta trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes. El término “discapacidad intelectual” equivale a “retraso mental” y se define por la AAIDD (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities) como *“la discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa que se manifiesta en habilidades conceptuales, sociales y prácticas”* y que comienza antes de los 18 años (FEAPS, 2003).

La discapacidad psíquica puede ser provocada por diversos trastornos mentales, como la depresión mayor, la esquizofrenia, el trastorno bipolar; los trastornos de pánico, el trastorno esquizomorfo y el síndrome orgánico o también autismo o síndrome de Asperger.

La principal consecuencia de esta discapacidad es que el desarrollo intelectual estará determinado por un conjunto variado de dimensiones: capacidad intelectual; conducta adaptativa (conceptual, social y práctica); participación, interacciones y roles sociales; salud (física, mental y/o etiología); contexto (ambientes y cultura). Concretamente, el Centro de Recursos de Educación Especial de Navarra (CREENA, 2014), realiza la siguiente clasificación:

- *Retraso mental/discapacidad intelectual ligera o leve*: se incluyen en la misma los alumnos cuya medida en cociente intelectual, sin llegar a 55 – 50, se sitúa por debajo de 75 – 70 (unas 2 desviaciones típicas por debajo de la media, con un error de medida de aproximadamente 5 puntos).

Acerca de ese tramo límite por arriba, en el Manual de Diagnóstico y Estadística de los Trastornos Mentales de la Asociación Estadounidense de Psiquiatría (DSM IV TR) se indica que se podría diagnosticar discapacidad ligera con un cociente intelectual entre 70 y 75 si existe déficit significativo en conducta adaptativa, pero no cuando no exista. Los alumnos con discapacidad intelectual ligera suponen, aproximadamente, un 85 % de los casos de discapacidad intelectual. Por lo general, suelen presentar ligeros déficits sensoriales y/o motores, adquieren habilidades sociales y comunicativas en la etapa de educación infantil y, con frecuencia, no se diferencian de sus iguales por los rasgos físicos. A lo largo de la enseñanza básica, suelen llegar a adquirir aprendizajes instrumentales y algún grado de conocimientos académicos. Es alumnado cuyas necesidades educativas están recogidas en los Planes de Atención a la Diversidad de todo centro educativo por lo que no suelen requerir la intervención del Equipo de Psíquicos salvo en el asesoramiento a estructuras para su atención en Secundaria y en Formación Profesional.

- *Retraso mental/discapacidad intelectual media o moderada*: En línea con lo comentado, se situaría en el intervalo de cociente intelectual entre 55 – 50 y 40 – 35. Lógicamente, con este nivel intelectual, las posibilidades adaptativas de los alumnos suelen verse muy afectadas en todas las áreas de desarrollo. Como grupo suponen alrededor del 10 % de toda la población con discapacidad intelectual. Los alumnos de este grado suelen desarrollar habilidades comunicativas durante los primeros años de la infancia y, durante la escolarización, pueden llegar a alcanzar algún grado de aprendizajes instrumentales. Suelen aprender a trasladarse de forma autónoma por lugares que les resulten familiares, atender a su cuidado personal con cierta supervisión y beneficiarse del adiestramiento en habilidades sociales.

- *Retraso mental / discapacidad intelectual severa o grave*: se sitúa en el intervalo de cociente intelectual entre 35 – 40 y 20 – 25 y supone el 3 – 4 % del total de la discapacidad. Las adquisiciones de lenguaje en los primeros años suelen ser escasas y a lo largo de la escolarización pueden aprender a hablar o a emplear algún signo de comunicación alternativo. Las posibilidades adaptativas están muy afectadas en todas las áreas de desarrollo, pero es posible el aprendizaje de habilidades elementales de cuidado personal.
- *Retraso mental discapacidad profunda / pluridiscapacidad*: la mayoría de estos alumnos presenta una alteración neurológica identificada que explica esta discapacidad. Además, confluye con otras, de ahí el término pluridiscapacidad que aquí se le asocia, y la gran diversidad que se da dentro del grupo. Ello condiciona el hecho de que uno de los ámbitos de atención prioritaria sea el de la salud física. El cociente intelectual de estos alumnos queda por debajo de 20 – 25 y son el 1 – 2 % de la tipología. Suelen presentar limitado nivel de conciencia y desarrollo emocional, nula o escasa intencionalidad comunicativa, ausencia de habla y graves dificultades motrices. El nivel de autonomía, si existe, es muy reducido. El cuadro supone un continuo que abarca desde alumnos “encamados”, con ausencia de control corporal, hasta aquellos que adquieren muy tardíamente algunos patrones básicos del desarrollo.

4. 3. LIMITACIONES DE LOS DISCAPACITADOS

Teniendo en cuenta los tres grandes grupos especificados anteriormente se dan una serie de limitaciones concretas dependiendo del tipo de discapacidad. Además, los tres grupos simultáneamente se encuentran con la gran barrera del día a día: no todos los lugares a los que podrían ir están adaptados para cualquier discapacidad. Como por ejemplo: rampas de acceso o ascensores para impedidos físicos, sistema de voz o braille para impedidos sensoriales, etcétera (CEAPAT, 2014).

Dentro de las **discapacidades físicas** nos encontramos una limitación u otra dependiendo de la parte del cuerpo que esté afectada (FEBHI, 2014). Por ejemplo, un afectado en las extremidades inferiores o pies tendrá dificultad en la marcha al caminar; un afectado en las extremidades superiores o manos tendrá dificultad a la hora de elaborar coger cosas con las manos o manipular objetos con las manos, etcétera. Además en ocasiones, como ya se ha citado anteriormente, es posible las deficiencias del habla, pérdida de la memoria, baja estatura o deficiencias auditivas, pueden limitar las rutinas del individuo. Estas últimas afecciones, habitualmente, suelen ser temporales, desapareciendo totalmente o parcialmente al cabo de los días. Las personas con deficiencias motrices y de desplazamiento pueden hallar difícil participar en las actividades debido a las barreras sociales y físicas. No obstante, a menudo son personas valientes e independientes que desean contribuir al máximo de su capacidad y algunas de ellas son plenamente independientes, mientras que otras quizás necesiten ayuda a tiempo parcial o completo.

En el segundo gran grupo, las **discapacidades sensoriales** son las protagonistas. Estas son las discapacidades en los sentidos y la gran limitación para los sordomudos es la dificultad de relacionarse laboral y socialmente por su limitación auditiva y no poder expresarse como el resto de la sociedad. De otra parte, para los ciegos, su limitación visual le impide desplazarse sin ayuda, porque no pueden ver hacia donde se dirigen, y no poder hacer las tareas cotidianas sin ayuda de otra persona o mecanismos de adaptación (CEED, 2014).

Por último, dentro del tercer grupo tenemos las **discapacidades psíquicas**. A las personas con discapacidad intelectual les cuesta más que a los demás aprender, comprender y comunicarse (FEAPS, 2003).

4. 4. EL TRABAJO PARA EL DISCAPACITADO

Sea cual sea la limitación a la que se enfrenta un discapacitado, resulta primordial y debemos conseguir la integración de este colectivo a pesar de la alta tasa de desempleo

existente. Ser discapacitado no significa no poder trabajar; un discapacitado puede trabajar, pero en el trabajo adecuado y/o en algunos casos con la adaptación necesaria para ello. Así, la integración social de las personas con discapacidad es un derecho constitucional y corresponde a los poderes públicos llevar a cabo políticas que eliminen las barreras que la impiden o dificultan. Consecuentemente, organismos e instituciones de diversa índole muestran su interés en la normalización de la vida de las personas con discapacidad en todas sus facetas, en el caso que nos ocupa en el trabajo. No obstante, aún sigue siendo un colectivo con elevadísimas tasas de desempleo y menores salarios (Alba y Moreno, 2004). Nuestro país no está adaptado a la inserción de las personas con discapacidad, aunque se intenta cada vez adaptarlo más aún queda mucho por hacer. El 5 de junio de 2014, el INE publicó una Nota de prensa sobre el salario de las personas con discapacidad y sus resultados fueron los siguientes:

- El salario medio anual bruto de los trabajadores por cuenta ajena con discapacidad fue de 20.337,4 euros en el año 2011. Esta cifra es un 11,5% menor que la de las personas sin discapacidad (22.970,4 euros).
- Los hombres con discapacidad tuvieron un salario un 16,7% inferior al de los hombres sin discapacidad. Por su parte, el salario de las mujeres con discapacidad fue un 6,3% menor que el de las mujeres sin discapacidad.
- Las diferencias salariales entre mujeres y hombres con discapacidad resultaron menores (un 13,7% inferior para las mujeres) que en el caso de la población sin discapacidad (un 23,3%).
- En puestos de ocupación medios (empleados, artesanos y trabajadores cualificados) los asalariados con discapacidad superaron el salario del resto de los trabajadores por cuenta ajena en un 1,2%. En puestos de ocupación altos (directores; gerentes; técnicos y profesionales científicos, técnicos intelectuales y de apoyo) los trabajadores con discapacidad recibieron un salario un 4% inferior al resto de los trabajadores. En los bajos (operadores y trabajadores no cualificados) el salario fue un 16,6% menor.
- Los salarios más bajos correspondieron a los trabajadores con discapacidad intelectual y mental. Los trabajadores con discapacidad sensorial y física percibieron los más elevados.

De maneras simplificada, existen dos grandes tipos de recursos para mejorar las posibilidades de inserción laboral (Portamento, 2014 y Herranz, y Arnáiz, R., 2009):

- *La formación del discapacitado*: cualquier persona, discapacitada o no, si tiene una adecuada formación podrá desempeñar un trabajo factible y adecuado. En este punto, cada vez más personas con discapacidad llegan a los centros educativos, incluso universitarios.
- *Los programas de inserción laboral*. Dado que la incorporación al mercado laboral de este colectivo es un factor destacado para conseguir su plena integración, un papel muy importante en los programas de inserción es el desempeñado por los **Centros Especiales De Empleo**, ya que estos se crearon específicamente para la inserción laboral de discapacitados.

4.4.1. La formación del discapacitado

Como para cualquier trabajador, la formación para discapacitados puede ser una herramienta clave para conseguir un empleo y más aun ante la situación actual de crisis y ante la persistente discriminación que padecen. Además, la formación se facilita gracias a las nuevas tecnologías, que eliminan las barreras que en muchas situaciones puede encontrar este colectivo (CREENA, 2014).

La formación para discapacitados suele centrarse en los niveles más básicos. Abundan los cursos de informática, de atención al cliente o inglés. Por detrás de estos, encontraríamos los cursos dirigidos a la obtención de carnets, como el de carretillero, manipulador de alimentos o monitores escolares (SEPES, 2014). No obstante, es necesario fomentar esta formación en los niveles superiores puesto que la población activa discapacitada con estudios superiores es un 24%, 8 puntos porcentuales inferior a la de los no discapacitados (Portamento, 2014).

4.4.2. La inserción social y laboral del discapacitado

La inserción social y laboral de los discapacitados en España está regulada por la Ley General De Derechos De Las Personas Con Discapacidad E Inclusión Social (LGD), que fue aprobada mediante el Real Decreto- Legislativo 1/2013 de 29 noviembre. Esta ley refunde, regulariza, aclara y armoniza la antigua LISMI (*Ley 13/1982, De 7 De Abril, De Integración Social De Las Personas Con Discapacidad*), la LIONDAU (*Ley 51/2003, De 2 De Diciembre, De Igualdad De Oportunidades, No Discriminación Y Accesibilidad Universal De Las Personas Con Discapacidad*) y las Infracciones y Sanciones (*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*)

La LGD, en su art. 43.1, define los Centros Especiales de Empleo como “*aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente*”(Reino de España, 2013b).

Estos Centros Especiales de Empleo obtienen sus recursos de financiación, además de los propios del desarrollo de su actividad económica habitual, de las ayudas provenientes de las Administraciones Públicas, aunque, por desgracia, cada día sean menores a causa de la fuerte crisis que está sufriendo España en estos momentos (Alba y Moreno, 2004). Como ejemplos, dentro de estas ayudas podemos encontrarlos:

- Subvención de 3.907 euros contrato celebrado a tiempo completo y cuando el contrato sea a tiempo parcial dicho importe se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de trabajo y enfermedad profesional, y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la duración del contrato en las siguientes cuantías:

- 70% por cada trabajador contratado menor de 45 años. En el caso de contratación de mujeres minusválidas, este porcentaje se eleva al 90%.
- 90% por cada trabajador contratado mayor de 45 años. En el caso de contratación de mujeres minusválidas, este porcentaje se eleva al 100%.
- Subvenciones de hasta 901,52 euros para adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal.
- Subvenciones para la formación profesional de los trabajadores minusválidos.
- Deducción en el impuesto sobre sociedades (en la cuota íntegra) de 4.808,10 euros por cada persona al año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores minusválidos contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores minusválidos (indefinidos) del ejercicio inmediatamente anterior. Para el cálculo del incremento del promedio de plantilla se computarán exclusivamente los trabajadores minusválidos al año con contrato indefinido que desarrollen jornada completa.

A los Centros Especiales de empleo le corresponde la dirección y organización, dentro del enclave laboral en empresas del mercado ordinario, del trabajo de las personas con discapacidad, y en particular de aquellas que por sus características individuales presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo. Según 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, entendemos por enclave laboral como el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa la actividad normal de aquella y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora. Los Enclaves Laborales surgen a partir de una relación comercial entre una empresa del mercado abierto y un Centro Espacial de Empleo y consiste en el desarrollo de una actividad productiva concreta por parte de los trabajadores del Centro Especial de Empleo y las instalaciones de la empresa. Así, los Enclaves constituyen otro instrumento más para la creación de empleo para las personas con discapacidad y una nueva herramienta para la posible incorporación al mercado de trabajo de este colectivo.

Los requisitos de los trabajadores de un enclave laboral son:

- El 60%, como mínimo, de los trabajadores deberá presentar especiales dificultades para el acceso al mercado de trabajo ordinario, como por ejemplo:
 - o Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
 - o Las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.
 - o Las mujeres con discapacidad no incluidas en los anteriores apartados, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%. Este grupo podrá alcanzar hasta un 50% del porcentaje mínimo del 60%.
- Los demás trabajadores del Enclave deberán ser trabajadores con discapacidad con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- Los trabajadores con discapacidad ocupados en este mantienen su relación laboral de carácter especial con el centro especial de empleo.

Vamos a enumerar ahora los requisitos de los Centros Especiales de Empleo y de las empresas colaboradoras (Grupo Sifu, 2014):

- Los centros especiales de empleo tienen que estar calificados e inscritos como tales de acuerdo a la normativa, cuya antigüedad sea superior o igual a 6 meses y que hayan desarrollado su actividad de forma continuada en los seis meses anteriores a la concertación del enclave laboral.
- El centro especial de empleo no puede tener como actividad exclusiva la derivada de uno o más enclaves laborales, sino que debe mantener una actividad propia.
- La empresa colaboradora puede actuar como tal cualquier empresa del mercado ordinario de trabajo.
- El centro especial de empleo y la empresa colaboradora deben formalizar el contrato por escrito, estipulando el objeto del contrato de forma precisa, la duración del mismo, el número discapacitados que trabajarán y el precio.

- La duración mínima del enclave será de tres meses y la duración máxima de 3 años, pudiéndose prorrogar por periodos no inferiores a 3 meses.
- El enclave deberá estar formado al menos por cinco trabajadores si la plantilla de la empresa colaboradora es de 50 o más trabajadores, o al menos tres trabajadores si la plantilla es inferior.

4. 5. EL AUTOEMPLEO PARA EL DISCAPACITADO

4.5.1. El proceso de creación de empresas.

Desde un punto de vista teórico, la creación de empresas es el proceso de detección y explotación de oportunidades empresariales (Veciana, 1999). A lo largo del tiempo hay muchos intentos, unos más acertados y otros menos, por definir y crear una teoría que explique esos factores que influyen a la hora de crear empresas, de que el individuo sea más emprendedor y vea una oportunidad empresarial de éxito (Ucbasaran *et al.*, 2001).

Revisando la literatura sobre el tema, Zapico Aldeano (2009) realiza una clasificación exhaustiva de tales teorías, tratando de mantener un cierto orden cronológico, y que se han muestran en la tabla siguiente.

Las primeras teorías sobre la creación de empresas buscan las razones del espíritu emprendedor y el ansia de aprovechar las oportunidades. Son meramente tesis funcionales, tesis que describen el perfil del empresario pero no es ese el objetivo de este estudio, ya que una vez leídas y comparadas muchas tesis sobre la creación de empresas, los rasgos de un empresario, no se crean intrínsecamente sin más, sino que viene relacionado con unas bases culturales que será lo que este estudio especifique.

Concretamente, destaca el perfil del empresario que lo concibe como la persona principal de la empresa, es el individuo que soporta el riesgo de crear la oportunidad, de quien invierte el capital, el que toma las decisiones, quien distribuye las tareas y asigna

los recursos, en definitiva quien dirige y lidera el negocio. Pero estas teorías que definen el empresario no se considera una base adecuada para el estudio, ya que describen unas actitudes y rasgos, pero no explican el porqué de esas actitudes. Si todos los empresarios tienen unas características concretas, más o menos definidas, tienen que estar provocado por algo. Como bien se explicó al principio, todas esas cualidades tienen que estar provocadas por las distintas influencias de la cultura, del modo de vida o las influencias en las fases de desarrollo.

	TEORÍA	PREMISAS	AUTORES
ENFOQUE FUNCIONAL	<i>Beneficio del empresario</i>	La actitud ante el riesgo determina la decisión de ser empresario	Cantillon (1775); Knight (1921); Kihlstrom y Laffont (1979)
	<i>Factor de producción</i>	El empresario es un organizador de la producción	Turgot y Say (1840); Marshall (1980)
	<i>Costes de transacción</i>	La especificidad de activos, la incertidumbre y la frecuencia de la transacción determinan si la idea de negocio se vende, se convierte en una empresa o se hibrida en redes o alianzas	Coase (1937)
	<i>Desarrollo Económico</i>	Empresario es quien realiza nuevas combinaciones de los medios de producción, procedentes fundamentalmente del cambio tecnológico	Schumpeter (1912); Baumol (1968, 1993); Casson (1982); Ursprung (1984); Hannan y Freeman (1987); Acs y Audretsch(1990);Bygrave (1993)
ENFOQUE PSICOLÓGICO	<i>Rasgos de la personalidad del empresario</i>	El empresario tiene un perfil psicológico distinto del resto de la población e, igualmente, los empresarios de éxito tienen un perfil diferente a los empresarios menos exitosos.	McClelland (1961); Collins, Moore y Unwalla (1964); Smith (1976); Kihlstrom y Laffont (1979); Shere (1982); Birley y Westhead (1994)
	<i>Psicodinámica de la personalidad</i>	El empresario es un heterodoxo, “inadaptado” social, que no acepta la autoridad de un superior	Ketz de Vries (1977, 1985,1996)
	<i>Perspicacia</i>	El empresario se caracteriza por su capacidad para descubrir las oportunidades de negocio	Kizner (1973)
ENFOQUE SOCIOCULTURAL E INSTITUCIONAL	<i>Marginación</i>	Las personas socialmente inadaptadas o marginadas son más propensas a convertirse en empresarios	Brozen (1954); Young (1971); Stanword y Curran (1973); Min (1984), Evans y Leighton (1989)
	<i>Rol</i>	La existencia de cultura empresarial en el entorno del individuo favorece la aparición de empresarios	Lentz y Laband (1990); Aldrich (1999); Van Praag y Cramer (2001); Shane y Stuart (2002)
	<i>Redes</i>	La función empresarial se desarrolla en una red de relaciones sociales	Birley (1985); Johannisson (1986); Aldrich y Zimmer (1986)
	<i>Incubadora</i>	Hay organizaciones que determinan cuantitativa y	Cooper (1973); Jonson y Cathcart (1979)

		cualitativamente las nuevas empresas de una zona	
	<i>Evolucionista o neo-schumpeteriana</i>	Las organizaciones son más aptas para entornos estables y cambios graduales	Nelson y Winter (1982)
	<i>Desarrollo económico</i>	Las creencias religiosas del individuo determinan la conducta emprendedora	Weber (1905); Cochran (1960);Carrol (1965); Jeremy (1984); Singh (1965); Shane (1996)
	<i>Cambio social</i>	La movilidad social determina el espíritu emprendedor	Cole (1959); Bruton (1960); Hagen (1962,1968); Marris y Somerset (1971)

	<i>Ecología de las poblaciones</i>	La inercia de las organizaciones dificulta la adaptación al entorno; así, cambios en este producen el nacimiento y muerte de las empresas	Carroll y Delacroix (1982); Hannan (1997); Carroll y Swaminathan (1989); Freeman y Hannan (1987)
	<i>Institucional</i>	Las instituciones son fuerzas restrictivas que el hombre constituye para determinar la conducta emprendedora	Veblen (1904); Commons (19824); Ayres (1944); Myrdal (1959); Williamson (1975); North (1990)

ENFOQUE CONDUCTUAL	<i>Eficiencia</i>	El empresario coordina actividades en mercados	Leibenstein (1968)
	<i>Conducta empresarial</i>	La creación de empresas se estudia a partir del comportamiento observable del empresario	Stevenson (1983), Stevenson y Jarillo (1990)
	<i>Proceso de creación de empresas</i>	La nueva empresa es un nuevo sistema formado por variables del entorno, individuales, organizativas y de proceso	Stichcombe (1985); Gatner (1985); Kantz (1993); Bhave (1994)
	<i>Éxito de la nueva empresa</i>	El éxito de la empresa depende de variables psicológicas, económicas e institucionales que el empresario puede controlar	Stuart y Abetti (1987); Sandbert y Hofer (1987); Keeley y Roure (1990); McDougall, Robinson y Denisi (1992); Lussier y Corman (1995)
	<i>Creación corporativa</i>	Generación y desarrollo de nuevos proyectos innovadores en el seno de empresas existentes	Cook (1970); Burgelman (1980); Covin y Slevin (1991); Rusell (1995)

ENFOQUE DINÁMICO	<i>Creación de valor</i>	La creación empresarial es un proceso dinámico de creación de valor	Gartner (1985, 1989a, 1990)
	<i>Aprendizaje dinámico</i>	La creación de empresas es un proceso de aprendizaje dinámico condicionado	Cope y Watts (2000); Rae (2002); Minniti y Bygrave (1999); Bygrave y Minniti (2000, 2001); Cope (2003)
	<i>Equilibrio</i>	La creación empresarial es un proceso de ajuste en los determinantes de demanda —oportunidades— y de oferta —recursos, habilidades y rasgos, preferencias—.	Verheul <i>et al.</i> (2001)
	<i>Nexo individuo – oportunidad</i>	La creación de empresas es un proceso dinámico de descubrimiento y explotación de oportunidades de negocio preexistentes	Venkataraman (1997), Shane y Venkataraman (2000), Eckhardt y Shane (2003); Shane (2003); Saranson <i>et al.</i> (2006)

Tabla 4.1. PRINCIPALES ENFOQUES TEÓRICOS SOBRE LA CREACIÓN DE EMPRESAS

(Zapico Aldeano, 2009)

Las limitaciones a la hora de definir las características comunes del individuo emprendedor derivaron en el análisis desde un enfoque individual o enfoque psicológico, ya que son posturas que defienden que la creación de empresas depende de unos no tanto de rasgos personales concretos y sino de individuos con una motivación emprendedora diferente al resto. Así, las aptitudes necesarias o destacables en el individuo emprendedor más citadas en la literatura son: el control interno, la necesidad de llegar al objetivo, capacidad de ver y controlar las oportunidades, el compromiso, la formación y el riesgo controlado. Pero, a su vez, este análisis fue criticado porque no tiene en cuenta la habilidad de individuo para aprender y desarrollarse en los negocios.

Estas opiniones contradictorias provocaron el comienzo de un análisis sobre el entorno del individuo en conjunto, sin tener en cuenta su perfil individual y aptitudes personales. Por ello, las siguientes teorías no ven al individuo como la primera opción de estudio, sino que hay que estudiar el entorno. Por resumirlo brevemente, el empresario no nace sino que se hace; lo que quieren estudiar y demostrar este tipo de autores es que el empresario se crea alrededor de los cambios del entorno y no del desarrollo de sus rasgos. En definitiva, factores socio-culturales son los que marcaran a la persona como un individuo de características empresariales destacables. En este caso, hay autores que discrepan también de este enfoque, llegando a un punto en el que se perciben demasiadas limitaciones tanto al explicar la conducta emprendedora bajo los rasgos de la personalidad como en las circunstancias que suceden y rodean al individuo.

Por ello, los siguientes autores proponen estudiar conjuntamente las variables psicológicas y la variables sociológicas en una misma teoría de creación de empresas. Y de ahí se obtiene el nuevo enfoque, que se denomina enfoque gerencial o conductual, que analiza el proceso de toma de decisiones del empresario y que comprende las funciones, actividades y acciones asociadas con la percepción de oportunidades y la

creación de organizaciones que las exploten, teniendo en cuenta que la conducta del emprendedor es una respuesta a su entorno.

La última fase en esta evolución es realizar las teorías integradas anteriores de manera dinámica. Este enfoque integrado considera que la creación de empresas es un fenómeno multidisciplinar y complejo que no solo se crea en un ambiente organizativo o sociológico, o que siga una serie de conductas, si no que es: la relación entre el individuo, la oportunidad y la organización.

Como resumen a todas estas teorías, se puede decir que los trabajos de estudio de creación de empresas son fundamentalmente investigaciones empíricas no basadas en teorías integradas sólidas, sino en base a teorías más generales. Los autores proponen, como vía de evolución del conocimiento de la creación de empresas: el uso de conceptos multidisciplinarios, estudios basados en investigaciones causales, y no descriptivas además de dinámicas.

De todas las teorías anteriormente citadas, una de las más aceptadas actualmente es la de Scott Shane (2003), quien no basa su teoría de creación de empresas desde un punto específico sino que observa los avances de distintas ciencias como en la economía, la psicología, la sociología, las finanzas, la estrategia, la dirección tecnológica y la política pública, entre otras, y proporciona una visión conjunta de la evolución de todas ellas ya que marcan un punto de inflexión en la creación o no de empresas. A cambio de esta completa visión del fenómeno, adolece de verificación empírica, por lo que es utilizado por múltiples autores para desarrollar sus propios análisis empíricos.

Siguiendo a Shane (2003), este proceso comienza con la existencia de innovaciones radicales y/o incrementales que dan lugar a las oportunidades empresariales o de negocio. Pero no todos los individuos son capaces de detectarlas, así que sólo la creatividad y/o perspicacia del emprendedor permitirá identificarlas. Una vez identificadas, es preciso realizar una valoración de la utilidad de explotarlas, considerando tanto los resultados como las capacidades del emprendedor. Si la valoración es positiva, comienza el proceso concreto de creación de la empresa con la

necesaria adquisición de todo tipo de recursos, la elección de la forma jurídica, los trámites de puesta en marcha, la estrategia y resultados iniciales, etcétera. Y todo ello se ve influido por aspectos externos del entorno e internos del individuo emprendedor: en el caso concreto del emprendedor discapacitado, su discapacidad y limitaciones asociadas serían influencias internas mientras que la aceptación social y ayudas externas serían influencias del entorno.

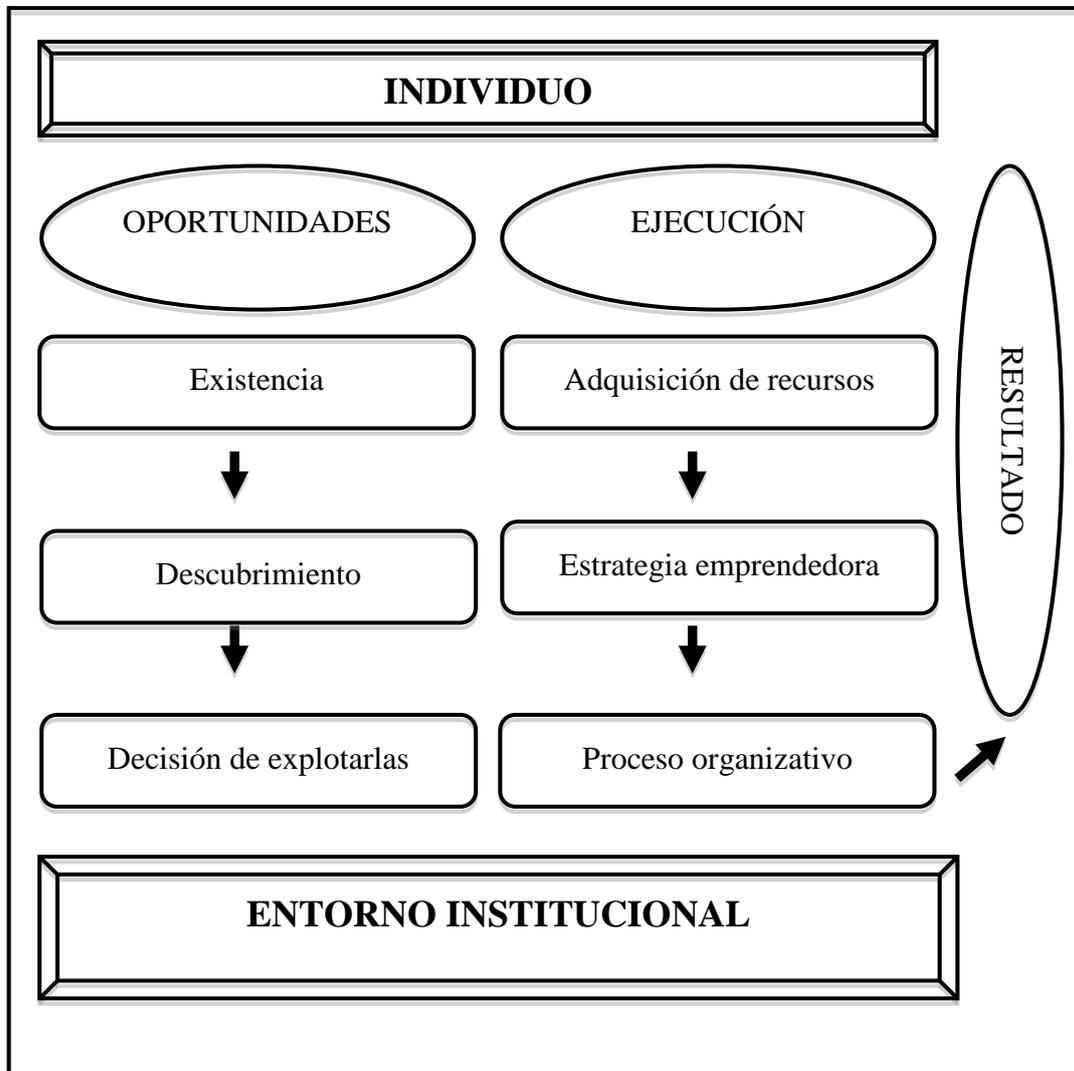


FIGURA 4.2. LA CREACIÓN DE EMPRESAS SEGÚN SCOTT SHANE (2003)

Simplificadamente, la creación de empresa surge cuando una persona se plantea crear su propio negocio. Lo primero, como acabamos de indicar, es tener una idea. Con ella también aparecen las primeras dudas: ¿cómo funcionará esa idea?, ¿será rentable? o ¿cómo hacerla real? .La base del negocio es la idea, que lo más frecuente es que esté difusa aunque el emprendedor la presente como algo muy claro y definido (González, 2007).

Toda idea presenta la necesidad de realizar un Plan de Negocio, como recomiendan todas las buenas prácticas en el campo de los emprendedores (Dirección General de Industria y de la PYME, 2014). Este Plan de Negocio ya nos va a resolver la duda de si funcionará la idea o si será rentable. Para evaluar si un negocio es posible, es imprescindible analizar el camino que se piensa seguir y ver si será sensato, realista, coherente, fundamentado y todos los considerados que queramos hacer sobre dicho plan. Según los profesores Ricardo Mateo y Ramón Sagarra, de la Universidad de Navarra (2004), “antes de lanzarse a desarrollar un buen plan de negocio dicen que sería bueno hacer una primera valoración sobre la bondad de la idea propuesta”, contestando a las preguntas como:

- ¿Será bueno para mí?
- ¿Compensará el esfuerzo que hay que realizar?
- ¿Los riesgos que entraña serán asumibles?
- ¿Qué valor aporta a nuestros clientes?
- ¿Este valor será sostenible en el tiempo?
- ¿Cuál es el potencial realista de la idea?
- Y algunas otras preguntas propias de la persona que se lo plantea y el sector donde se va a entrar.

A la hora de la evaluación del valor de la idea, se debería responder también, de la forma más cuantitativamente posible, a una serie de intereses del grupo de stakeholders que podríamos resumir en lo siguiente (Maqueda, 1989):

- ¿Es atractiva la idea para los accionistas?
- ¿Es atractiva la idea para los directivos?

- ¿Es atractiva la idea para los empleados, aunque de momento no nos estemos planteando tener ninguno?
- ¿Es atractiva la idea para los clientes?
- ¿Es atractiva la idea para los competidores?

El siguiente paso puede ser decantarse por la forma jurídica de la empresa a crear (S.A., S.L., Cooperativa, etcétera). Ello va a depender de una serie de parámetros como el número de socios existente, el capital social a invertir o en quien va a caer la responsabilidad económica.

Llegado a este punto podemos hacer un análisis DAFO de la nueva empresa a crear. Esto nos ayudará a conocer los puntos fuertes que tenemos, los puntos débiles, las amenazas y las oportunidades (González, 2007):

Dentro de las debilidades, podemos detectar las características o circunstancias que existen en el proyecto o en la persona mismamente que pueden ser un obstáculo, como por ejemplo:

- Podemos desconocemos el sector
- Se suelen tener pocos recursos
- Nuestra formación o habilidad comercial puede ser baja.

Con las fortalezas se trata de detectar las características que existen en nuestro proyecto que pueden facilitar nuestro éxito, como por ejemplo:

- Conocemos profundamente el sector
- Tenemos una tecnología muy avanzada
- Nuestro grupo de contactos es muy amplia

Respecto a las amenazas, se trata de detectar las situaciones que existen en el entorno general o en nuestro mercado que nos pueden afectar negativamente en función de nuestras debilidades. Como por ejemplo;

- Pueden aparecer productos sustitutivos que nosotros no tenemos a nuestro alcance
- El mercado está cayendo y nosotros no tenemos mercados alternativos
- La competencia puede abrir nuevos establecimientos lujosos y el que tenemos previsto nosotros es de lo más normal

El último punto del análisis DAFO son las oportunidades, con las cuales se trata de detectar las situaciones que existen en el entorno general o en nuestro mercado que podemos aprovechar en función de nuestras fortalezas, por ejemplo:

- Los productos que hay en el mercado están anticuados y nosotros podemos aprovechar nuestra tecnología para presentar productos nuevos.
- Los precios de los productos en el mercado son muy altos y nosotros, por tener muy bajos costes, podemos ir con mejores .
- Los establecimientos de la competencia están anticuados y nosotros como vamos a abrir uno nuevo lo podemos hacer más moderno.

En una primera aproximación podemos resumir las posibles estrategias que se deben adoptar ante las posibles situaciones que nos podemos enfrentar de la forma siguiente:

- Estrategia defensiva: Nos pueden atacar en nuestras debilidades, nos defenderemos
- Estrategia adaptativa: Hay oportunidades, pero tenemos que prepararnos, tiempos de adaptarnos
- Estrategia reactiva: Hay amenazas pero tenemos fuerzas para afrontarlas, reaccionaremos
- Estrategia ofensiva: Tenemos ventajas, podemos competir bien y crecer, actuaremos al ataque

Ahora ya estamos en las condiciones de estudiar la ubicación de la empresa, teniendo en cuenta el entorno donde se pretenda establecer y los destinatarios a los que se quiera hacer llegar el producto en cuestión. Para ello vamos a tener en cuenta:

- El tipo de cliente según la edad, situación social y económica, etc.

- El precio de la zona para alquilar o comprar el local.
- La proximidad con una zona industrial, el centro, transportes de acceso, etc.
- Estudiar la posible competencia o negocios similares a la empresa a crear.
- Otros factores importantes del entorno que se crean convenientes estudiar.

Llegado este punto, estamos ya preparados para la constitución de la empresa propiamente dicho y su puesta en marcha. Este punto comprende los trámites administrativos oportunos que hay que realizar y que, resumidamente, son:

- Certificación del nombre de la empresa en el Registro Mercantil Central
- Autorización previa administrativa del Ministerio de Economía y Competitividad - Dirección General del Tesoro y Política Financiera.
- Escritura pública ante notario.
- Impuesto sobre transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados en la Consejería de Hacienda de la Comunidad Autónoma respectiva.
- Inscripción de la empresa en el Registro Mercantil.
- Obtener el número de identificación fiscal en la Agencia Tributaria.
- Inscripción en registros especiales dependiendo del tipo de empresa elegido.
- Registro de ficheros de carácter personal en la Agencia Española de Protección de Datos.
- En la Agencia Tributaria el alta en el Censo de empresarios y el correspondiente pago del impuesto sobre Actividades Económicas.
- En el ayuntamiento de la localidad obtener la licencia de la actividad y el alta en el impuesto sobre bienes inmuebles.
- En la Consejería de Trabajo de la Comunidad Autónoma pertinente la comunicación de apertura del centro de trabajo.
- En la Inspección Provincial de Trabajo la adquisición y legalización del libro de Visitas, además de la obtención del Calendario Laboral a seguir.
- Inscripción en el Registro de la Propiedad Inmobiliaria.
- Inscripción en el Registro Industrial.
- En el Servicio Público de Empleo Estatal el alta de los contratos de trabajo.

- En la Tesorería territorial de la Seguridad Social la afiliación y número de la Seguridad Social, el alta en el Régimen de la Seguridad Social y la inscripción de la empresa.
- Además de unos trámites de carácter específico dependiendo del tipo de empresa que se vaya a constituir.

Uno de los temas más delicados en todo este proceso es la financiación. Sería bueno tener un capital propio mínimo antes de aventurarse a buscar más financiación. Podemos conseguir stakeholders internos, como son los accionistas, y conseguir que inviertan en la idea tan fabulosa que acaba de surgir. Pero también conviene averiguar si podemos tener acceso a alguna subvención que nos proporcionará algún dinero extra. En último lugar, podemos acercarnos a las entidades financieras a solicitar préstamos a corto o largo plazo, leasing o algunas de las formas financieras existentes, pero hay que tener en cuenta que lo que menos necesitamos ahora es endeudarnos más de lo que podamos estar con la creación de la empresa. Con lo que, este último sólo acudir a ello por el importe menor posible.

El último paso va a ser plantearse la plantilla de trabajadores necesaria para el buen funcionamiento de la empresa y el equipo tecnológico necesario y su adquisición.

4.5.2. El proceso de creación de empresas para el discapacitado.

¿Es capaz un discapacitado de afrontar todo este largo y difícil proceso? La realidad parece indicar que sí en la teoría pero no en la práctica; porque si el panorama es desalentador en el trabajo por cuenta ajena, en el autoempleo las cifras son aún peores. Así, las personas con discapacidad, como colectivo, representan una tasa ínfima de emprendimiento (por ejemplo, a fecha 30 de junio de 2013, el número de personas con discapacidad inscritas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos no alcanzaban las 16.000 personas, en un conjunto de poco más de 3 millones (COCEMFE Castilla y León, 2014). Y todo ello a pesar que existen una serie de medidas emanadas desde las Administraciones Públicas para fomentar el emprendimiento entre las personas con discapacidad: bonificaciones en cuotas a la

Seguridad Social, beneficios fiscales, valoración de la situación de discapacidad a la hora de puntuar proyectos, apoyo a las entidades colectivas para fomentar campañas de autoempleo (Grupo Sifu, 2014).

Pero estos datos puede que se expliquen también por la dificultad propia del proceso de creación de empresas, que igualmente afecta a las personas no discapacitadas. En general, parte del éxito está en la persona que quiere comenzar una actividad empresarial, en sus aptitudes y actitudes personales: tener ilusión y confianza en el proyecto a desarrollar, capacidad de asumir riesgos, capacidad de tomar decisiones y de dirigir el negocio y al personal, habilidades para la organización y coordinación, carácter innovador y abierto para abordar nuevos proyectos, estar motivado para el desarrollo de la empresa afrontando las dificultades, saber adaptarse a los cambios, tener iniciativa y poseer aptitudes negociadoras, etc... y esto no es incompatible con estar discapacitado. Por tanto, quizá las principales diferencias para las personas discapacitadas, cuando existan, proceden de limitaciones concretas incompatibles con la incapacidad legal (ej. discapacidades psíquicas).

Aunque hay estudios sobre la inserción laboral de discapacitados, estos se limitan a la situación del empleo por cuenta ajena. Los escasos destinados al emprendimiento se centran en las políticas de fomento del autoempleo y, mayoritariamente, desde un punto de vista normativo (Alba y Moreno, 2004). Por ello, lamentablemente, no hay estudios relevantes que analicen el fenómeno concreto de las diferencias entre perfiles emprendedores de personas con y sin discapacidad o de las peculiaridades del emprendedor discapacitado. De ahí surge, como ya indicamos, la idea central de este trabajo: aproximarse al proceso emprendedor desde el punto de vista de un discapacitado.

5. DISCAPACIDAD Y CREACIÓN DE EMPRESAS

5.1. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Por metodología debemos entender el estudio de los métodos (descripción, explicación y justificación) y no los métodos mismos. La finalidad de la metodología es ayudarnos a comprender en los términos más amplios posibles no los productos de la investigación, sino el proceso mismo. Manifiesta la lógica del procedimiento científico, como materia normativa (Davis, 2000) y en este apartado se refiere al proceso de análisis de las actitudes emprendedoras de los discapacitados.

Un primer aspecto a analizar son los datos: estos pueden ser primarios o secundarios. Los secundarios ya están disponibles puesto que han sido elaborados previamente, mientras que una breve definición de fuente primaria puede ser la información que provee de unas respuestas o una evidencia directa sobre el tema de investigación. Información de este tipo ha sido la que se ha analizado hasta este momento en los apartados anteriores sobre el discapacitado y la creación de empresas, la que nos ha permitido establecer un perfil general del discapacitado y un perfil de su situación laboral. No obstante, explorar la predisposición emprendedora del discapacitado y las causas/motivaciones para elegir el trabajo por cuenta propia o ajena nos exige también elaborar información propia, información primaria, que comparar con la secundaria existente.

Según González Rio (1995), existen cinco tipos de estudios de investigación que son los exploratorios, descriptivos, predictivos, explicativos y de acción:

- Los *estudios exploratorios* intentan averiguar si existe o no un fenómeno. Un estudio exploratorio debe ser considerado siempre como un primer paso en la investigación. Se utiliza cuando se quiere investigar temas no lo que no existen estudios y se conoce muy poco sobre ello. Deben ser simples, pero muy complejos. A veces, el objetivo de la investigación es el propio método de la investigación.

- Los *estudios descriptivos* examinan un fenómeno para describirlo más completamente o para diferenciarlo de otro. La mayoría de las investigaciones que se llevan a cabo en sociología son descriptivas. Lo que tratan de reflejar, en una instantánea lo más fiel posible, la realidad. Así son todos los estudios sobre pautas de distribución de la población, movimientos migratorios, tasas de natalidad o mortalidad.
- Los *estudios predictivos* identifican las relaciones que permiten especular acerca de una cosa sabiendo algo de otra.
- En el caso de los *estudios explicativos*, intentan dar cuenta de una relación de causa-efecto entre dos o más fenómenos.
- Por último, los *estudios de acción* se orientan a solucionar un problema de tipo social, político, de mercado, etc. Se trata de la aplicación de logros de la disciplina científica a la solución de problemas concretos en los más diversos sectores sociales.

Los indicios indican que la mejor opción a seguir en nuestro trabajo es la investigación exploratoria, ya que, como hemos nombrado anteriormente, no hay muchas investigaciones sobre nuestro tema.

Dentro de la investigación exploratoria vamos a diferenciar ahora entre investigación cuantitativa e investigación cualitativa: la investigación cuantitativa es aquella que analiza datos cuantitativos y reales de las variables. Por el contrario, la investigación cualitativa evita cualquier tipo de cuantificación, es más situacional. La diferencia principal entre ambas metodologías es que la cuantitativa estudia la asociación o relación entre dos o más variables cuantificadas y la cualitativa lo hace en ámbitos estructurales en un momento de tiempo concreto (Sarabia- Sánchez, F. J., 1999). **Nosotros debemos seguir por la vía cualitativa**, ya que nuestras variables a seguir no las podemos cuantificar en este momento tan inicial del análisis. Además, la investigación cualitativa tiene como finalidad comprender, interpretar, transformar una realidad desde la perspectiva de los autores, en este caso los discapacitados, aunque bajo la implicación personal del investigador.

Las principales técnicas cualitativas son la entrevista, la observación participante y el análisis de documentos (Maholtra, 1997):

- La *entrevista* es una técnica orientada a obtener información de forma oral y personalizada sobre acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de los informantes en relación a la situación que se está estudiando. Añade la perspectiva interna para interpretar la realidad, la percepción del mismo sujeto expresada con sus palabras.
- La *observación* es un método de análisis de la realidad que se vale de la contemplación de los fenómenos, acciones, procesos, situaciones... y su dinamismo en su marco natural.
- El *análisis de documentos* consiste en analizar y sistematizar el contenido de todo tipo de documentos para establecer las convergencias y divergencias entre ellos.

Entre todas estas técnicas cualitativas, se considera que la más adecuada al objetivo del trabajo es la entrevista. A su vez, dentro de las distintas entrevistas, **vamos a utilizar las entrevistas individuales en profundidad para conseguir los datos de nuestro trabajo** por las siguientes razones:

- Carácter exploratorio del estudio.
- Escasez de muestra.
- Contacto directo con la muestra utilizada.
- Personas diferentes dentro de la muestra.
- Con el contacto directo se puede persuadir mejor a los participantes para lograr que te den su verdadera opinión.

Según Arroyo y Sábada (2012), la entrevista en profundidad es la técnica de obtención de información, mediante una conversación profesional con una o varias personas para un estudio analítico de investigación o para contribuir en los diagnósticos o tratamientos sociales. Es decir, según el número de participantes, son individuales, en grupo o grupos de discusión. **En nuestro caso la entrevista fue individual**, siendo las razones para elegir este método:

- El bajo número de personas discapacitadas al que nos ha sido capaz de entrevistar.

- Se aprecia mejor la perspectiva que tiene el entrevistado de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como expresan sus propias palabras. En el tú a tú no tiene nada que ver con otros métodos cualitativos de búsqueda de información. En nuestro caso era imprescindible para el desarrollo del trabajo.
- La influencia entre el entrevistador y el entrevistado para que te cuente lo que necesitas escuchar.

Y, a su vez, según el grado de estructuración, pueden ser informales, estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas. En la siguiente tabla vamos a plasmar los diferentes tipos de entrevistas en profundidad y las características que tienen:

Tipo de entrevista	Control	Fase investigación	Guión/ protocolo	Objetivo
Informal	Ninguno	Inicio del trabajo de campo	No	Describir nuevos temas, establecer relaciones con nativos
No estructurada	Mínimo	No se dispone de un plan de trabajo muy estructurado	Temas abiertos	Explorar temas
Semiestructurada	Medio	Diseño investigación muy planificado	Preguntas abiertas, posible orden	Profundizar conocimiento ciertos temas
Estructurada	Máximo	Investigación avanzada. Objetivos precisos	Preguntas cerradas. Orden respuestas	Probar hipótesis, obtener datos concretos

Tabla 5.1. TIPOLOGÍA DE ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

(Arroyo y Sábada, 2012)

Según esto, y dado que el control de la entrevista es medio, el diseño de la investigación es muy planificado, las preguntas son abiertas y con un cierto orden guionado y el objetivo es profundizar la predisposición emprendedora de la persona discapacitada, la entrevista elegida es la semiestructurada. Es decir, **en nuestro caso la entrevista fue semiestructurada a responder una serie de preguntas abiertas con las que se pretendía recoger la información necesaria: predilección por el empleo por cuenta**

propia/ajena, motivos de la predilección por el trabajo por cuenta propia/ajena. La entrevista de cada persona se calculó para una media hora aproximadamente y los medios de realizarla fueron en persona física a las que estaban en León y vía telefónica a las personas de otras localidades. Hay que admitir, que no se llega lo mismo a conocer a la persona vía telefónica y resulta un poco más difícil tener la misma empatía para que te acaben narrando lo que necesitas, pero con un poco más de tiempo, se consigue. Al igual que la entrevista resulta más fácil con una persona que se conoce e incluso, con alguna que además trabajo laboralmente, que hay que convivir ocho horas diarias.

En suma, este trabajo llevará a cabo una investigación exploratoria (busca aproximarse al fenómeno del emprendedor discapacitado) y cualitativa de carácter primario (información obtenida por entrevistas individuales en profundidad a discapacitados).

5. 2. RESULTADOS

5.2.1 Identificación del discapacitado

La condición imprescindible para admitir a las personas en este estudio es que tengan un certificado de discapacidad oficial de al menos 33% o una incapacidad laboral permanente (total o parcial) que a estos efectos equivale al menos al 33%.

Se consiguió contactar con 18 mujeres y 2 hombres discapacitados, con edades comprendidas entre 20 y 59 años. Respecto a la formación, sólo diez de las personas tienen estudios universitarios, que es algo que llama la atención porque hoy en día las personas con discapacidades suelen estudiar como el resto de personas que no la tienen. En otro orden de cosas, 2 son trabajadores por cuenta propia, 15 por cuenta ajena y están estudiando 3.

5.2.2 Actitudes emprendedoras

Predilección por el empleo por cuenta propia/ajena

A pesar que, paradójicamente, para todas las personas entrevistadas la figura de altos directivos de las grandes empresas tienen de ellos una opinión muy desfavorable, porque les ven como una persona que se dedica a sus propios intereses sin pensar en nada en sus trabajadores, no pasa lo mismo con las figuras de emprendedores (autónomos o trabajadores por cuenta propia) que están bien vistos por ellos porque consideran que intentan encontrar algo para mejorar algo de la sociedad. Sin embargo, los profesionales como arquitectos, abogados, médicos, contables, etc quedan un poco en el medio de los dos anteriores porque dicen de ellos que va en la persona. Habrá algunos que se asemejen a los altos directivos y otros a los emprendedores por sus ideas profesionales. No obstante, *a la pregunta sobre si preferirían trabajar por cuenta ajena o por cuenta propia, de las veinte personas, a sólo 5 les gustaría ser autónomo y llevar su propio negocio (20% de los entrevistados).*

La Comisión Europea (2012) nos facilita datos de comparación para la Unión Europea y para España: un 37% de los europeos prefiere el autoempleo y un 35% de los españoles. Los discapacitados comparten ese mismo desinterés por la creación de empresas pero con tasas de rechazo mucho más altas, quizá perciban los inconvenientes de manera mucho más negativa por las situaciones de discriminación laboral y social que tienen que afrontar. Resulta muy curioso, que cuando se les pregunta a los que están trabajando por cuenta ajena que si ganaran o consiguieran una cantidad importante de dinero qué harían con él, ninguno se inclina a la primera a abrir su propio negocio, prefieren comprar una vivienda, gastárselo en otros elementos personales o incluso guardarlo sin más. Lo que quiere decir, que tampoco buscan el autoempleo. Sin embargo, los que son autónomos o les gustaría serlo en un futuro, sí que optan a la primero por invertirlo en el negocio para mejorarlo, repararlo o demás o abrir un negocio propio.

Motivos de la predilección por el empleo por cuenta ajena/propia

Los entrevistados, trabajadores por cuenta propia y ajena, están totalmente de acuerdo en que es difícil comenzar un negocio propio debido a la falta de financiación, la situación económica actual, a los procedimientos administrativos y a qué en muchos casos es difícil obtener suficiente información sobre cómo abrir un negocio.

Cuando se les pregunta por las *razones por las cuales elegirían el trabajo por cuenta ajena, obtuvimos las siguientes respuestas:*

- *Por comodidad y regularidad del trabajo.*
- *Tener seguridad social.*
- *Trabajar unas horas fijas.*
- *No preocuparse por el negocio más de lo estrictamente necesario, que es intentar hacer tu trabajo y bien.*
- *El hecho de ser trabajador por cuenta ajena les da más seguridad en el trabajo.*

Estos motivos coinciden con los que tradicionalmente aparecen en los estudios sobre la creación de empresas, como el de la Comisión Europea (2012), y presentan una frecuencia similar a los trabajadores no discapacitados. La seguridad en el empleo y la estabilidad es la principal motivación de los empleados por cuenta ajena, sean discapacitados o no.

Sin embargo, *los pocos que elegirían el trabajo por cuenta propia o autónomo, serían por las siguientes razones:*

- *La independencia personal que te da el trabajo.*
- *La autorrealización personal.*
- *Para explotar oportunidades de negocio.*
- *Para tener unos ingresos mayores.*
- *Para tener la libertad para elegir el lugar en el que quieres trabajar y el tiempo de trabajo.*
- *Por la falta de oportunidades de empleo que existen hoy en día o el empleo en el que quieres trabajar.*
- *Porque en su familia ya hay más personas autónomas y les parece una idea excelente de trabajar.*

- *Para evitar la incertidumbre relacionada con el trabajo por cuenta ajena. Por el miedo a los despidos.*
- *Para contribuir con la sociedad creando nuevos productos y servicios que beneficien a todos.*
- *Para mejorar el trabajo que otras personas han iniciado anteriormente.*

Estos motivos coinciden con los que tradicionalmente aparecen en los estudios sobre la creación de empresas, como el de la Comisión Europea (2012). No obstante, resulta curioso que no los priorizan de la misma manera. Parece que la discriminación que sufren los capacitados les hace conformarse con los aspectos relacionados con la seguridad laboral, los que más se repiten, y no con la autorealización a través del trabajo.

En definitiva, los discapacitados comparten el desinterés por la actividad emprendedora con el resto de ciudadanos. Este desinterés es de mayor magnitud, quizá debido a que la discriminación laboral del discapacitado le hace preocuparse en primer lugar por su integración laboral y esta, a su vez, de manera segura. Es la seguridad en el empleo la que sugiere el interés por el trabajo por cuenta ajena, puesto que incluso los discapacitados que prefieren autoemplearse valoran los aspectos de seguridad de su opción.

6. CONCLUSIONES y LIMITACIONES

6.1. CONCLUSIONES

A nuestra sociedad aún le queda mucho para la plena integración del discapacitado porque muchas empresas, que no son centros especiales de empleo, prefieren pagar las multas por no tener el porcentaje mínimo obligatorio por ley de personas con discapacidad a contratar. Incluso principal peligro que pueden tener las empresas en la contratación de un discapacitado es el absentismo laboral, pero para eso también cobran una serie de subvenciones, a modo de seguro. Sólo los centros especiales de empleo están haciendo un gran trabajo dedicando sus empresas íntegramente a la contratación de personas discapacitadas, haciendo que este colectivo se integre en la sociedad como parte del mundo laboral. El resto, en el momento que les llega un currículum y ven que tiene una discapacidad, en muchos casos ya ni siguen leyéndolo, descartándolo de su proceso selectivo y pueden ser unas eminencias desempeñando su trabajo. Incluso los discapacitados que son afortunados en encontrar un empleo pueden padecer una nueva discriminación, en este caso salarial.

A lo largo de este trabajo hemos podido comprobar que un discapacitado, al igual que las personas que no lo son, prefiere los trabajos por cuenta ajena. Algo que es muy lógico con la problemática económica del país que estamos sufriendo, donde hay un interés por la seguridad laboral, y con la discriminación del colectivo, con un interés adicional en la seguridad laboral. Tanto interés por la seguridad puede justificar que la conducta emprendedora del discapacitado sea más extremista que la del no discapacitado, siguen la misma dirección pero con mayor intensidad en su desinterés por la creación de empresas.

La primera barrera con la que se puede ver afectado un discapacitado, obviamente, es la autonomía personal, porque si te han valorado un tipo de discapacidad es porque algo falla en la persona. Han que tener una serie de cuidados que anteriormente no eran necesarios y en algunos casos, hasta la ayuda de una tercera persona para pasar el día a día. Además su vida laboral está afectada por su discapacidad, en la mayoría de los

casos no pueden seguir trabajando con la misma actividad que venían desempeñando hasta ahora o en la misma empresa porque el ritmo de trabajo no es el mismo. Por consiguiente, a esto va ligado la situación económica de los individuos, que también se ve afectada. Toda discapacidad necesita de unos cuidados médicos que conllevan unos gastos, que en la mayoría de los casos, en la totalidad o en parte son soportados por este colectivo. A pesar de ello, una persona con discapacidad está perfectamente cualificada para llevar su propio negocio, siempre y cuando su valoración de discapacidad no sea incapacitante, como pueden ser los casos de Síndrome de Down o enfermedades similares donde su capacidad psíquica se lo limita.

Asociado a la anterior barrera, se ve afectado, como es lógico, el estado de ánimo. No pueden estar "tan vivos como antes", por así decir, que se vienen un poco abajo preguntándose ¿y ahora qué hago?. Esto no debería de ser así, porque ante todo deberían pensar en todo lo positivo que tienen alrededor, pero es irremediable el estar hundidos hasta la asimilación de la realidad que les va a acompañar de ahora en adelante. Estas limitaciones en los discapacitados inevitablemente, afectan a las relaciones de la persona sociales, de pareja y familiares. En bastantes casos porque no puede seguir manteniendo la misma actividad social debido a estar cansado, no tener ganas ni ánimo de ir a ningún sitio, etc. En otros casos que la pareja que tiene no entienda lo que le está pasando a su cuerpo y piense que es una "carga" para él y que le "va a fastidiar su vida". En las relaciones familiares, todos consideran que sin la familia qué habrían hecho, son los que están al "pie del cañón" día tras día y que no se rinden ni les dejan rendirse con nada. En definitiva, situaciones muy complicadas que sólo les entiende quien lo haya sufrido de algún modo. Es uno de los puntos más importantes para la recuperación y rehabilitación del discapacitado y, obviamente, un impedimento crucial para convertirse en emprendedor, por las altas dosis de autoconfianza que se precisan.

6. 2. LIMITACIONES Y LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN

El estudio es exploratorio, únicamente hemos encontrado los motivos que alegan los discapacitados. ¿Su mayor tasa de desinterés se debe realmente a su preocupación por la seguridad laboral?. Habría que profundizar en otro tipo de estudios que cuantifiquen estas motivaciones y establezcan relaciones entre ellos.

Otro hecho que parece que influye en la conducta laboral del emprendedor es la discriminación que tiene que afrontar. Por ello, sería interesante analizar el grado de discriminación del emprendedor discapacitado frente al no discapacitado y su impacto en su conducta emprendedora.

Hemos tratado a todos los discapacitados por igual, cuando según su tipología es de esperar que presenten diferencias. Se debería tener en cuenta este hecho para analizar si el tipo de discapacidad presenta diferentes actitudes emprendedoras.

El estudio es estático y con un número escaso de individuos analizados, en la medida que se avance en el conocimiento del fenómeno del emprendedor discapacitado se precisarían mayores muestras para asegurar la validez estadística de las conclusiones.

BIBLIOGRAFIA

Alba, A. y Moreno, F. (2004). *Discapacidad y Mercado de trabajo*. Madrid: Gente Interactiva.

Arroyo Menéndez, M. y Sádaba Rodríguez, I. [eds.] (2012). *Metodología de la investigación social: Técnicas innovadoras y sus aplicaciones*. Madrid: Síntesis.

Centro de Referencia Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas - CEAPAT (2014). CEAPAT [sitio web]. Madrid: CEAPAT [Consulta: 1 de Abril de 2014]. Disponible en: <http://www.cedd.net>.

Centro de Documentación del Real Patronato sobre Discapacidad - CEDD (2014). CEED [sitio web]. Madrid: CEED [Consulta: 1 de Abril de 2014]. Disponible en: <http://www.ceapat.org>.

Confederación de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Castilla y León - COCEMFE Castilla y León (2014). COCEMFE Castilla y León [sitio web]. Valladolid: COCEMFE Castilla y León [Consulta: 1 de Abril de 2014]. Disponible en: <http://www.cocemfecyl.es>.

Centro de Recursos de Educación Especial de Navarra - CREENA (2014). CREENA [sitio web]. Pamplona: CREENA [Consulta: 1 de Abril de 2014]. Disponible en: <http://creena.educacion.navarra.es>.

Comisión Europea (2012). *Flash Eurobarometer (354): Entrepreneurship*. Comisión Europea, Bruselas.

Davis, D. (2000). *Investigación en Administración para la toma de decisiones*. Madrid: International Thomson.

Delgado, J. M. y Gutiérrez, J. (1994). *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Madrid : Síntesis.

Dirección General de Industria y de la PYME (2014). Portal de Creación de Empresas [sitio web]. Madrid: Ministerio de Industria, Energía y Turismo [Consulta: 1 de Abril de 2014]. Disponible en: <http://www.creatuempresa.org>.

Discapitados.Org (2014). DISCAPACITADOS.ORG - Directorio de enlaces para discapitados [sitio web]. Madrid: DISCAPACITADOS.ORG [Consulta: 1 de Abril de 2014]. Disponible en: <http://www.discapitados.org.es>.

Discapnet (2014). DISCAPNET - El sitio de las personas con discapacidad [sitio web]. Madrid: DISCAPNET [Consulta: 1 de Abril de 2014]. Disponible en: <http://www.discapnet.es>.

Federación Española de Asociaciones de Espina Bífida e Hidrocefalia - FEBHI (2014). Empleo y Discapacidad FBHI [sitio web]. Madrid: FEHBI [Consulta: 1 de Abril de 2014]. Disponible en: <http://empleoydiscapacidad.wordpress.com>.

Federación de Organizaciones en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual - FEAPS (2003). FEAPS [sitio web]. Madrid: FEAPS [Consulta: 1 de Abril de 2014]. Disponible en: <http://www.feaps.org/conocenos/sobre-discapacidad-intelectual-o-del-desarrollo.html>.

González, F. J. (2007). *Creación de Empresas: Guía del Emprendedor*. Madrid: Pirámide.

González Río, M. J. (1997), *Metodología de la investigación social: Técnicas de recolección de datos*. Alicante: Aguaclara.

Grupo Sifu (2014). Grupo Sifu [sitio web]. Madrid: Grupo Sifu [Consulta: 1 de Abril de 2014]. Disponible en: <http://www.gruposifu.com>.

Instituto Nacional de Estadística. *Encuesta de discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia - 2008*. Madrid: INE.

Malhotra, N. K. (1997). *Investigación de Mercados. Un Enfoque Práctico*, 2ª ed., México: Prentice-Hall.

Hernández Sampieri, R.; Hernández Collado, C.; Baptista Lucio, P. (2007). *Fundamentos de metodología de investigación*. Madrid: Mc Graw-Hill/Interamericana de España.

Maqueda Lafuente, F. J. (1989). *Como crear y desarrollar una empresa: Planificación y control de actividades*. Bilbao: Ediciones Deusto.

Mateo Dueñas, R. y Sagarra Porta, R. (2004). *Creación de empresas: Teoría y práctica*. Madrid: Mc Graw-Hill/Interamericana de España.

Portalento (2014). PORTALENTO - Plataforma de gestión de empleo y formación para personas con discapacidad [sitio web]. Madrid: PORTALENTO [Consulta: 1 de Abril de 2014]. Disponible en: [http:// www.portalento.es](http://www.portalento.es).

Reino de España (2013a). *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 - 47/23 de febrero de 2013.

————— (2013b). *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*. BOE - 289/3 de diciembre de 2013.

Sarabia-Sánchez, F. J. (1999). *Metodología para la Investigación en Marketing y Dirección de Empresas*. Madrid: Pirámide.

Sebastián Herranz, M. y Noya Arnáiz, R. (2009). *Adaptación de puestos de trabajo. Guía de Referencia*. Madrid: CEAPAT.

Servicio Público de Empleo Estatal - SEPES (2014). SEPES [sitio web]. Madrid: SEPES [Consulta: 1 de Abril de 2014]. Disponible en: <http://www.sepes.es>.

Shane, S. (2003). *A general theory of entrepreneurship: the individual-opportunity nexus*. Cheltenham: Edward Elgar Publishers.

Ucbasaran, D.; Westhead, P. Y Wright, M. (2001). «The focus of entrepreneurial research: Contextual and process issues», *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 25, nº. 4, pp. 57 - 80.

Veciana, J. M. (1999). «Creación de empresas como programa de investigación científica», *Revista de Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 8, nº. 3, pp. 11 - 33.

Zapico Aldeano, L. M. (2009). *El cambio de la cultura social como determinante de la creación empresarial: impacto del postmodernismo en la conducta emprendedora de los ciudadanos de la Unión Europea*. Tesis doctoral no publicada. León: Universidad de León.