

## Competencias para el emprendimiento en personas con discapacidad. Una doble interpretación desde la perspectiva de los técnicos de la Administración

### Competences for entrepreneurship in people with disabilities. A double interpretation from the perspective of the Administration technicians

Olaz Capitán, Angel José; Ortiz García, Pilar

Angel José Olaz Capitán

olazcapi@um.es

Universidad de Murcia. Departamento de Sociología,

Facultad de Economía y Empresa. Campus

Universitario de Espinardo 30100 Espinardo (Murcia),

España

Pilar Ortiz García

portizg@um.es

Universidad de Murcia. Departamento de Sociología,

Facultad de Economía y Empresa. Campus

Universitario de Espinardo 30100 Espinardo (Murcia),

España

Actas de Coordinación Sociosanitaria

Fundación Caser, España

ISSN: 2529-8240

Periodicidad: Bianual

vol. 2, núm. 31, 2022

revistafcaser@gmail.com

Recepción: 23 Mayo 2022

Aprobación: 25 Septiembre 2022

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/660/6603663003/>

DOI: [https://doi.org/10.48225/ACS\\_31\\_96](https://doi.org/10.48225/ACS_31_96)

**Resumen:** Este trabajo tiene por propósito analizar cuáles son las competencias necesarias para desarrollar un proyecto de emprendimiento en el colectivo de personas con discapacidad desde la perspectiva de los propios implicados, así como de los técnicos de la Administración competentes en esta materia. La metodología de esta investigación se ha basado en el uso de la Técnica de Grupo Nominal y el Test Emotional Competence Intelligence para concluir que los enfoques de ambos colectivos no son coincidentes, lo que revelaría diferentes percepciones de la construcción y diseño de la realidad del proceso.

**Palabras clave:** Personas con discapacidad, Competencias, Técnica de Grupo Nominal, Test Emotional Competence Intelligence.

**Abstract:** The aim of this paper is to analyze what are the necessary competencies in order to develop an entrepreneurship project in the group of people with disabilities from their perspective and that of the Administration technicians. The methodology of this research has been based on the use of the Nominal Group Technique and the Emotional Competence Intelligence Test and allow to conclude that the approaches of both groups are not coincident, which would reveal different perceptions of the construction and design of the reality of the process.

**Keywords:** People with disabilities, Competences, Nominal Group Technique, Emotional Competence Intelligence Test.

## 1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo pretende realizar una aproximación al fenómeno del emprendimiento en aquellas personas con discapacidad física y sensorial a través de un estudio en clave competencial, contraponiendo la doble perspectiva que presentan las personas con discapacidad con la de los técnicos de la Administración Regional que desarrollan su actividad en este proceso de asesoramiento y acompañamiento (sociología, trabajo social, medicina, psicología, pedagogía y orientación laboral).

Más concretamente, el estudio identifica las dimensiones y aspectos competenciales que propician y/o limitan la actividad emprendedora del colectivo de personas con discapacidad física, orgánica y sensorial que desarrollan actividades emprendedoras.

Este artículo comienza abordando algunas cuestiones claves relativas al emprendimiento en las personas con discapacidad y hacia el contenido, alcance y dimensión del constructo “competencia”. Tras encuadrar estos aspectos, se analizan las herramientas metodológicas empleadas como son: la Técnica de Grupo Nominal (en adelante, T.G.N.) y el Test Emotional Competence Intelligence (E.C.I.), gracias a los cuales se identifican tanto las dimensiones de análisis, así como las competencias que vehiculizan y moderan el proceso de emprendimiento en personas con discapacidad visual, auditiva y/o motora desde la doble perspectiva ya señalada. Finalmente, este artículo concluye con un breve análisis de datos y las oportunas conclusiones derivadas de los anteriores aspectos.

La comunicación al Congreso se desarrolla al amparo del Proyecto Discapacidad y Emprendimiento. Análisis Competencial (CSO2016 – 75818 – R) convocatoria para el año 2016 correspondiente al Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia, Subprograma Estatal de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016 financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad del Gobierno de España y las sucesivas actualizaciones que se han ido realizando posteriormente.

## 2. EL EMPRENDIMIENTO EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La integración de las personas con discapacidad sigue siendo una cuestión pendiente de resolver pese a los avances sociales de las últimas décadas. Mejorar el acceso al mercado de trabajo y la empleabilidad del colectivo es un reto social de primera magnitud. Entre los objetivos enunciados por programas tales como Europa 2020 de la Comisión Europea, figura la consecución de sociedades inclusivas. Se trata, en suma, de que una de las principales medidas a alcanzar permita gestionar los diferentes problemas a los que se enfrentan otros tantos colectivos en riesgo de exclusión social para diseñar políticas que la combatan en cualquiera de sus formas.

Dada la amplitud del concepto y la variada casuística existente, se entiende por discapacidad – según la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud – a las deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones para la participación de la persona en actividades consideradas normales para cualquier individuo de sus características. Determinados tipos de discapacidad (parálisis cerebral, síndrome de Down o depresión) pueden dificultar la interacción entre personas, lo que unido a otros factores personales y ambientales (actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles, y falta de apoyo social) tal y como señala el Informe Mundial de Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001), no contribuyen al mejor desarrollo de proyectos de emprendimiento duraderos en el tiempo. En el estudio que se presenta nuestro foco se encuentra en personas con discapacidad física, orgánica y sensorial.

Los datos de ODISMET (Observatorio sobre mercado de trabajo y estadísticas para personas con discapacidad) (2021) atendiendo a las tipologías son reveladores. Las discapacidades se configuran del siguiente modo: Física y otras (44,3%); Intelectual (10,3%); Psicosocial (17,0%); Visual (4,9%); Auditiva (4,6%) y no consta (18,9%); mientras que por razón de deficiencia principal se atiende a la siguiente casuística: Sistema osteoarticular (18,3%); Sistema neuromuscular (8,4%); Sistema cardiovascular, inmunológico y respiratorio (5,8%); Sistema digestivo, metabólico y endocrino (3,1%); Intelectual (10,3%); Psicosocial (17,0%); Sistema visual (4,9%); Sistema auditivo (4,6%); Otros (8,8%) y no consta (18,9%).

Según este estudio (OMS, 2021), el colectivo de personas con discapacidad supone más de mil millones en el mundo (un 15% de la población mundial según las estimaciones de 2010 recogidas en la Encuesta Mundial de Salud).

En nuestro país, la información que se recoge en la base Estatal del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), es la relativa al histórico de las personas que han solicitado el reconocimiento de la situación de discapacidad, así como el resultado de las valoraciones efectuadas por los equipos de evaluación de las distintas comunidades autónomas, incluidas las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

Por otro lado, atendiendo a la situación laboral, según los datos proporcionados por el INE (2022) en el año 2020, había 1.933.400 personas con discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años), lo que suponía el 6,3% de la población total en edad laboral, y un aumento del 3,0% (56.500 personas) respecto a 2019. La tasa de empleo de las personas con discapacidad fue del 26,7% (del 64,3% para las personas sin discapacidad), con un aumento de 0,8 puntos respecto a 2019. El 89,6% de los ocupados eran asalariados y, de estos, el 75,0% tenía contrato indefinido.

Estas cifras presentan un crecimiento al alza debido a varios factores como son: la propia evolución demográfica, en la que se observa un proceso cada vez más intenso del envejecimiento; los modos de vida, que han producido un incremento global de enfermedades crónicas (tales como problemas cardiovasculares, trastornos mentales, diabetes, etc.) y, también, otros aspectos derivados de factores socio – ambientales.

Todos estos aspectos subrayan la idea de cómo la discapacidad es ante todo un fenómeno multidimensional que afecta a la persona desde diversas perspectivas, como son la biológica, psicológica y social. De todas ellas, la dimensión social todavía sigue siendo una de las menos estudiadas (Vázquez Ferreira, 2005). No obstante, la determinación de los factores sociales sobre los biológicos y psicológicos es clara, de ahí la oportunidad de estudios que han de propiciar actuaciones encaminadas a la normalización e integración plena de las personas con discapacidad en los entornos en los que interactúan o intentan interactuar con sus limitados recursos.

En suma, el entorno laboral resulta clave para conseguir la normalización y plena inclusión de las personas con discapacidad – en el caso de este trabajo física, orgánica y sensorial – con experiencias emprendedoras. Desde este enfoque, conocer las posibilidades de las personas con discapacidad a partir del diagnóstico competencial para acometer procesos de emprendimiento de valor social, ecológico y humano, se convierte en un objetivo fundamental de cualquier sociedad que aspire a alcanzar la calificación de “inclusiva”, lo que comporta alinear esta percepción desde otros enfoques como los que representan los técnicos de la Administración Regional que desarrollan su actividad en este proceso de asesoramiento y acompañamiento (sociología, trabajo social, medicina, psicología, pedagogía y orientación laboral).

### 3. LOS ASPECTOS COMPETENCIALES

Antes de profundizar en los aspectos metodológicos es oportuno hacer una breve referencia al significado del término competencia. Al parecer, el primer uso del término competencia se encuentra en el diálogo platónico Lisis que gira en torno a la naturaleza de la amistad, donde se emplea la palabra “*ikanótis*” (ικανότης), de raíz “*ikanó*”, derivado de “*iknoumai*”, que significa “llegar”. Esta palabra se entiende como la cualidad de “ser *ikanos*”, esto es, ser capaz, tener la habilidad de conseguir algo o una cierta destreza para lograr aquello que se acomete (López, 2016). En latín, se encuentra la forma “*competens*” que hace referencia a “ser capaz” y en la forma “*competentia*”, como capacidad para realizar algo. También se descubre la palabra *competere*: “ir al encuentro una cosa de otra”; “responder, estar de acuerdo con”; “aspirar a algo” y “ser adecuado” (Corominas y Pascual, 2007).

Hay que remontarse a McClelland (1973) quien define inicialmente el término competencia como algo que realmente causa un rendimiento superior en el trabajo, anteponiendo su significado y dimensión al enfoque educativo para ponerlo en correspondencia con otros elementos alternativos como el género, etnia o clase social para medir el rendimiento laboral de la persona en el contexto organizativo.

Desde entonces muchos han sido los posteriores desarrollos que se han realizado tomando como referencia esta primera definición. Casi coincidiendo temporalmente Bloom (1975) hace referencia a las *competencias*, aunque desde la óptica educativa, al mencionar que la enseñanza basada en *competencias*, se asienta en

cinco grandes postulados: Todo aprendizaje es esencialmente individual; el individuo, al igual que cualquier sistema, se orienta hacia la consecución de un conjunto de metas a lograr; el proceso de aprendizaje es más fácil cuando el individuo sabe qué es exactamente lo que se espera de él (algo no tan sencillo como pudiera parecer); el conocimiento preciso de los resultados contribuye a facilitar el proceso aprendizaje y, es más probable que un alumno haga lo que se espera de él y lo que él mismo desea, si tiene la responsabilidad en las tareas de aprendizaje.

Los principios enumerados por Bloom se convierten tiempo después en la referencia a partir de la cual se construyeron los modelos de educación y formación basados en *competencias* tanto en Estados Unidos como en Gran Bretaña. Fue precisamente en este último país donde el modelo fue aceptado, consolidándose hasta hoy en día. La *competencia* era entendida como el resultado necesario de la formación (Tuxworth, 1989).

Gracias a los originales puntos de partida que tanto McClelland como Bloom han presentado, este es el momento en el que se hace necesario observar las diferentes evoluciones del concepto competencia desde tres puntos de vista no necesariamente contrapuestos sino complementarios.

Retomando la definición inicial de McClelland y en el contexto del mundo laboral, Boyatzis (1982) define el término competencia como una característica subyacente de la persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en el puesto de trabajo o en otra situación. Esta definición tiempo más tarde es retomada por Spencer y Spencer (1993) cuando mencionan una actuación efectiva y/o superior en un trabajo o situación.

En el contexto laboral, aunque centrándose en el concepto de trabajo en equipo, Shroeder (1989) indica que una mejor actuación o mejor competencia – que para el caso es lo mismo en la interpretación del autor - es un conjunto relativamente estable de comportamientos que contribuyen a una actuación superior en los grupos de trabajo, en ambientes organizacionales más complejos.

En suma y desde el apresuramiento que supone una aproximación a este constructo con centenares de definiciones y modelos explicativos (Olaz, 2019) en nuestro país, los trabajos realizados por Pereda y Berrocal (2001) describen cinco elementos que, en su opinión, ayudan a definir la naturaleza de la competencia. Estos elementos se corresponderían con cinco tipos de saberes: **Saber** o conocimientos que posee la persona y que le permitirán llevar a cabo los comportamientos incluidos en la competencia; **Saber Hacer** o la capacidad que tiene esa persona para aplicar aquellos conocimientos orientados a la solución de problemas o conflictos; **Saber Estar** o la realización de esos comportamientos en función de los procedimientos propios de la organización; **Querer hacer** o querer llevar a cabo los comportamientos que articulan a la competencia, lo que alude directamente a la motivación del individuo y, finalmente, **Poder hacer** o las características que permiten al individuo disponer de los medios y recursos pertinentes necesarios para desarrollar su competencia.

Ya más recientes en el tiempo, son los estudios de naturaleza epistemo - metodológica de Haro (2004) que, en un intento por clasificar la infinidad de modelos – en opinión de éste, tantos como autores -, se han ido sucediendo en el transcurso del tiempo. En este sentido, la propuesta que realiza se basa en la comprensión del término *competencia*, según sea entendida como variable dependiente o independiente. Es en este segundo caso, al ser caracterizada como variable independiente, la *competencia* es contemplada como causa u origen del desempeño o resultado. A su vez, las causas que determinan el desempeño eficaz y eficiente de los trabajadores son de varios tipos: las que se basan en rasgos, en conductas o en una combinación de ambos.

De este modo, concluye señalando que la *competencia* es un constructo con el que se califican comportamientos relacionados entre sí, siendo éstos los responsables directos de un resultado excelente en el desempeño del puesto de trabajo.

El modelo de Olaz (2011) se basa en el hecho de que las competencias son el resultado de la interactividad de 3 escenarios: los conocimientos, capacidades y habilidades que por razones obvias sirven para impulsar procesos de emprendimiento con independencia de su condición, con o sin discapacidad.

Por conocimientos se hace referencia tanto a los reglados como a los no reglados. En cualquier caso, se distingue un componente teórico (lo que es o debe ser) junto a otro práctico (lo que hago o lo que se debe

hacer) y tienen una traducción cuantitativa como resultado de una evaluación que mide el grado en que estos han sido asimilados.

Las capacidades están relacionadas con las características naturales de la persona para gestionar determinadas situaciones. Todo el mundo “nace” con éstas, aunque ello no comporta un desarrollo uniforme en un mismo rango de individuos, debido a la influencia del entorno. Ejemplo de ello son: la motivación por el logro, la preocupación por el orden y la claridad, la iniciativa y la proactividad, la construcción de relaciones, el pensamiento conceptual y analítico, el autocontrol personal y la confianza en uno mismo, por citar sólo algunos.

Las habilidades hacen referencia a ciertas “destrezas” no necesariamente innatas, ni tan siquiera sospechadas por el propio individuo que, al ser “descubiertas” ante la necesidad de incorporarlas al puesto de trabajo -y debidamente entrenadas- permiten un mejor desarrollo instrumental de las tareas por parte de la persona en su relación con puesto de trabajo. Ejemplo de ello son: la presentación de ideas, dirección de reuniones, resolución de conflictos, organización y planificación de actividades, entre otras.

En suma, y dando paso al siguiente epígrafe y con independencia de las diferentes aportaciones recogidas, lo que las alinea a todas ellas es la necesidad de recrear un constructo que sirva de vehículo para acometer un proceso de emprendimiento y en nuestro caso de estudio realizado por personas con discapacidad.

#### 4. CUESTIONES METODOLÓGICAS

Los principales objetivos de este trabajo son: identificar los escenarios que moderan el proceso de emprendimiento de las personas con discapacidad y objetivar cuáles son las competencias que para los diferentes colectivos observados lo vehiculizan. Para ello los aspectos metodológicos recogidos en este artículo tienen como base la adaptación del Emotional Competence Intelligence (E.C.I.), clave para ponderar el peso de las competencias tomando bajo determinadas dimensiones de análisis objetivadas a través de la Técnica de Grupo Nominal (en lo sucesivo T.G.N.). A continuación, se presentan cada uno de estos instrumentos:

##### 4.1. La T.G.N.

Sobre el modelo original descrito para la técnica de Van de Ven y Delbecq, varios son los elementos que han sido adaptados a las características del estudio. Esto es, identificar y enriquecer la comprensión acerca del problema a través de un discurso susceptible de cuantificación; establecer un conjunto de hipótesis relacionadas con el significado, efectos del problema investigado y centrar la atención en las principales áreas o escenarios de investigación (Van de Ven y Delve, 1972).

Tampoco se ha querido renunciar a sus objetivos, esto es, identificar las dimensiones críticas de un problema por medio de un proceso grupal no amenazante y despersonalizado; aclarar el significado de los puntos críticos, tanto para investigadores como para los participantes a través de la acción discursiva; explorar objetivamente y subjetivamente las dimensiones que envuelven al problema objeto de estudio; identificar los pesos explicativos a través de procedimientos de votación (en este caso debería hablarse mejor del establecimiento de una prelación) y contribuir al desarrollo de hipótesis y la formulación de la redacción de preguntas orientadas a la investigación y entrevistas en posteriores trabajos de campo (Van de Ven y Delbecq, 1972).

Bajo estos supuestos, Gutiérrez (2011), en referencia a las técnicas de investigación cualitativas, tanto su inconsistencia técnica como la aparente simpleza de su aplicación práctica, sugiere la utilización de prácticas artesanales no totalmente formalizadas y/o estandarizadas, extremadamente singulares y virtuosas, bien sea en referencia a los procesos desarrollados como a los productos alcanzados que al final están muy condicionadas a la figura del investigador. Estas cuestiones explicarían las adaptaciones metodológicas que se realizan, por ejemplo, a nivel muestral buscando una mejora en la gestión del tiempo de sesión (Dobbie

et al., 2004) y de tantos otros investigadores que quizás por no despertar críticas silencien sus adaptaciones procedimentales.

Estas cuestiones unidas a la reflexión de Ruiz (2012) evitaría hablar de técnicas cualitativas y más de prácticas cualitativas -dado el carácter abierto y flexible de los procedimientos por los que se aborda la investigación social cualitativa-, ayudaría a comprender la adaptación de la T.G.N. a nuestro estudio. En el intento por establecer un diálogo entre el modelo establecido por Delbecq y Van De Ven (1971), Van de Ven y Gustafson (1975) y la adaptación del modelo realizado, el Cuadro 1 recoge la sucesión de etapas que jalona ambos esquemas.

**CUADRO 1**  
**Cuadro 1. Fases comparadas de los modelos**

| FASE    | ADAPTACIÓN OLAZ Y ORTIZ                        | FASE   | T.G.N. CLÁSICA                                   |
|---------|--|--------|--|
| Fase 1  | Introducción.                                  | Fase 1 | Introducción.                                    |
| Fase 2  | Generación silenciosa de ideas.                | Fase 2 | Generación Silenciosa de ideas.                  |
| Fase 3  | Agrupación de personas.                        | Fase 3 | Listado Round-Robin.                             |
| Fase 4  | Discusión en grupo.                            | Fase 4 | Discusión en grupo.                              |
| Fase 5  | Selección y jerarquización tarjetas.           |        |  |
| Fase 6  | Colocación de las tarjetas.                    |        |  |
| Fase 7  | Pausa o coffee break.                          | Fase 5 | Pausa o coffee break.                            |
|         |  | Fase 6 | Listado priorizado de elementos "problemáticos". |
|         |  | Fase 7 | Discusión y votación.                            |
|         |  | Fase 8 | Reactualización del Ranking de prioridades.      |
|         |  | Fase 9 | Conclusión.                                      |
| Fase 8  | Discusión seriada de las ideas plasmadas.      |        |  |
| Fase 9  | Cuantificación del peso de los escenarios.     |        |  |
| Fase 10 | Desarrollo de un plan de acción.               |        |  |
| Fase 11 | Asociación de competencias a planes de acción. |        |  |
| Fase 12 | Constitución de los EE.AA. TT.                 |        |  |

Olaz y Ortiz (2022).

En síntesis, la adaptación metodológica (Olaz y Ortiz, 2021) sustituye la votación del modelo original, tras la discusión de ideas, por el trabajo en microgrupos, consensuando las dimensiones que deterioran o limitan el desarrollo del emprendimiento y potenciando el desarrollo de recomendaciones que permitan revertir tales situaciones, además de razonar en términos de competencias.

De las T.G.N realizadas (5), en este trabajo se han considerado dos, la realizada a personas con discapacidad (física, orgánica y sensorial) y a técnicos de la Administración (sociólogos, trabajadores sociales, médicos, psicólogos, pedagogos y orientadores laborales). Se identificaron varios escenarios (ver Cuadro 2) representativos de los puntos sensibles al emprendimiento y en su mayoría coincidentes en cuanto a su denominación se refiere.

CUADRO 2

Cuadro 2. Escenarios de T.G.N. colectivos. Personas con Discapacidad / Profesionales

| ESCENARIOS                         | T.G.N.<br>Discap | T.G.N.<br>Tec.<br>Admon |
|------------------------------------|------------------|-------------------------|
| Aspectos Institucionales - Legales | 25,0%            | 27,0%                   |
| Aspectos Personales - Psicológicos | 24,0%            | 31,6%                   |
| Aspectos Socio - Económicos        | 24,0%            | 1,3%                    |
| Aspectos Socio - Culturales        | 17,0%            | 18,4%                   |
| Aspectos Educativo - Formativos    | 10,0%            | 15,1%                   |
| Aspectos Físicos - Accesibilidad   | -                | 6,6%                    |
| Total                              | 100,0%           | 100,0%                  |

Elaboración Propia

La muestra estructural está formada por un total de 7 personas (4 mujeres y 3 hombres). En su composición se ha tenido en cuenta la representación de distintos tipos de discapacidad. Atendiendo a esta variable, han intervenido 4 personas con discapacidad visual y 3 con auditiva. También ha sido heterogénea desde el punto de vista de la edad, que ha oscilado entre la persona más joven, de 21 años, y la más mayor, de 53. Finalmente, desde el punto de vista de la actividad emprendedora, 3 personas cuentan con ella, 1 se encuentra en su fase inicial y las 3 restantes no cuentan con ninguna experiencia en este sentido. TGN realizada por Pilar Ortiz y Angel Olaz

La muestra estructural está compuesta por un total de 7 personas (5 hombres y 3 mujeres). En su composición se ha considerado la representación de distintas profesiones relevantes en el tratamiento de la discapacidad. Atendiendo a esta variable, han intervenido 2 pedagogos, un graduado social, un sociólogo, un médico, una psicóloga y una orientadora laboral. También ha sido heterogénea desde el punto de vista de la edad, que ha oscilado entre la persona más joven, de 24 años, y la más mayor, de 60. Finalmente, en cuanto a la posición que ocupan en la institución u organización en la que desarrollan su trabajo, la mayoría de ellos son técnicos. TGN realizada por Pilar Ortiz y Juan José García Escribano.

Como puede apreciarse, se ha producido una notable coincidencia entre colectivos acerca de cuáles son los escenarios que de algún modo dificultan, impiden o inhiben el proceso de emprendimiento de las personas con discapacidad. Concretamente son los relacionados con los aspectos Institucionales - Legales; seguidos de los Personales - Psicológicos y Socio - Económicos; los Socio - Culturales y, finalmente, los Educativo - Formativos.

Tan solo y en el caso del colectivo formado por técnicos de la Administración se añade uno no contemplado por el de las personas con discapacidad, es el relativo a los aspectos Físicos – Accesibilidad (6,6%) como escenario moderador y hasta limitador del emprendimiento.

Cuestión aparte se refiere al orden de prelación que otorga cada colectivo. Esto motiva que para los técnicos de la Administración el elemento de mayor peso inhibidor sean los Aspectos Personales – Psicológicos (31,6%) frente al 24,0% que señalan el colectivo de personas con discapacidad. Otro elemento destacable es el relativo a los Aspectos Socio - Económicos que en opinión de los técnicos de la Administración sólo representan un 1,3% del problema frente al 24,0% de las personas emprendedoras con discapacidad.

#### **4.2. El E.C.I. y la elección de competencias**

El Emotional Competence Intelligence (E.C.I.) ha sido desarrollado por Hay Group, McClelland Center for Research and Innovation (2005).

Este cuestionario -tras el que se esconde un modelo de medición competencial- ha mostrado la validez del constructo en lo referente a la intuición y dimensiones de pensamiento – sentimiento (introversión y extroversión) y ha sido empleado a la hora de correlacionarlo con el clima laboral (Sala, 2003) y creencias irracionales de los individuos (Welpe et al., 2005). Por otro lado, refuerza la validez de la herramienta un estudio que examinó la validez discriminante de la ECI concluyendo la idoneidad en la arquitectura del constructo (Byrne, 2003).

En el estudio sobre emprendimiento y discapacidad, tras la definición de los escenarios a través de la T.G.N., se invitó a los diferentes colectivos seleccionados a que identificaran las competencias clave moderadoras del emprendimiento a través del E.C.I.

El modelo empleado en la investigación supone una adaptación de esta herramienta al fenómeno del emprendimiento en personas con discapacidad e identifica cuatro grandes dimensiones que dan lugar a un total de 18 aspectos competenciales. Dichos aspectos se trasladan a una escala Likert con un sistema de rúbricas de 4 niveles de respuesta (Cuadro 3):

## CUADRO 3

Cuadro 3. Escenarios de T.G.N. colectivos. Personas con Discapacidad/ Profesionales

| E.C.I.                                    | ESCALA |    |    |    |
|---|--------|----|----|----|
|   | 1.     | 2. | 3. | 4. |
| Dimensión 1.<br>Autoconocimiento Personal |        |    |    |    |
| 1. Conciencia emocional                   |        |    |    |    |
| 2. Autoevaluación                         |        |    |    |    |
| 3. Autoconfianza                          |        |    |    |    |
| Dimensión 2.<br>Autogestión               |        |    |    |    |
| 4. Autocontrol Emocional                  |        |    |    |    |
| 5. Transparencia                          |        |    |    |    |
| 6. Adaptabilidad                          |        |    |    |    |
| 7. Logro                                  |        |    |    |    |
| 8. Iniciativa                             |        |    |    |    |
| 9. Optimismo                              |        |    |    |    |
| Dimensión 3.<br>Conciencia social         |        |    |    |    |
| 10. Empatía                               |        |    |    |    |
| 11. Conciencia Organizacional             |        |    |    |    |
| 12. Orientación de servicio               |        |    |    |    |
| Dimensión 4.<br>Gestión de las Relaciones |        |    |    |    |
| 13. Desarrollo de personas                |        |    |    |    |
| 14. Liderazgo inspirador                  |        |    |    |    |
| 15. Catalizar el Cambio                   |        |    |    |    |
| 16. Influencia                            |        |    |    |    |
| 17. Gestión de conflictos                 |        |    |    |    |
| 18. Trabajo en equipo y colaboración      |        |    |    |    |

Adaptación de Olaz y Ortiz Hay Group, McClelland Center for Research and Innovation (2005)

- La dimensión 1 recoge las competencias relacionadas con el autoconocimiento personal. Proporciona información sobre el grado de conocimiento emocional del individuo, así como de las fortalezas y debilidades de carácter y cómo ello repercute en el nivel de autoconfianza.
- La dimensión 2 se orienta a la detección de las pulsiones del individuo en términos de fijación de objetivos y metas – logros -, capacidad para tomar la iniciativa ante las oportunidades; coherencia; adaptabilidad a los cambios y actitud positiva ante los acontecimientos vitales.
- En la dimensión 3 se pretende identificar en el individuo los principios de alteridad. Se trata de una de las competencias clave, especialmente cuando de trabajo se trata, ya que posibilita la interpretación de los estados de ánimo, prioridades y expectativas del grupo, lo que resulta de suma utilidad en el trabajo en equipo.
- Por último, la dimensión 4, en íntima relación con la anterior, indaga en los aspectos que tienen que ver con la gestión de las relaciones interpersonales, desde la capacidad de liderazgo de iniciativas y cambio organizacional, hasta la evaluación de las competencias para trabajar en equipo, pasando por las habilidades

persuasivas de la persona. Todas ellas configuran una de las dimensiones clave para el desarrollo del individuo en las organizaciones.

En síntesis, el trabajo consistió en preguntar y debatir con los asistentes a las diferentes T.G.N qué competencias de las 18 existentes favorecerían el emprendimiento en cada uno de los escenarios definidos con anterioridad (Institutionales - Legales; Personales – Psicológicos; Socio – Económicos; Socio- Culturales; Educativo – Formativos y Aspectos Físicos – Accesibilidad)

Resultado de este proceso se obtuvieron un conjunto de valoraciones que se recogen en el Cuadro 4. para el colectivo de personas con discapacidad y técnicos de la Administración. Cada porcentaje representa - tras un conjunto de cálculos - el peso explicativo que en tantos por ciento presenta cada competencia para su colectivo y escenarios de la T.G.N. realizada.

#### CUADRO 4

Cuadro 4. Distribución de Competencias por Escenarios para colectivos Personas con Discapacidad y Técnicos de la Administración

| COMPETENCIAS              |                                      | % Pers. Disc | % Tec. Admon |
|---------------------------|--------------------------------------|--------------|--------------|
| Autoconoc. Personal       | 1. Conciencia emocional              | 40,0%        | 16,7%        |
|                           | 2. Autoevaluación                    | 31,4%        | 16,7%        |
|                           | 3. Autoconfianza                     | 40,0%        | 26,2%        |
| Autogestión               | 4. Autocontrol Emocional             | 34,3%        | 28,6%        |
|                           | 5. Transparencia                     | 40,0%        | 23,8%        |
|                           | 6. Adaptabilidad                     | 37,1%        | 35,7%        |
|                           | 7. Logro                             | 34,3%        | 26,2%        |
|                           | 8. Iniciativa                        | 40,0%        | 35,7%        |
|                           | 9. Optimismo                         | 48,5%        | 26,2%        |
| Conciencia Social         | 10. Empatía                          | 45,7%        | 33,3%        |
|                           | 11. Conciencia Organizacional        | 34,3%        | 35,7%        |
|                           | 12. Orientación de servicio          | 25,7%        | 38,1%        |
| Gestión de Las Relaciones | 13. Desarrollo de personas           | 34,3%        | 28,6%        |
|                           | 14. Liderazgo inspirador             | 37,1%        | 31,0%        |
|                           | 15. Catalizar el Cambio              | 28,6%        | 26,2%        |
|                           | 16. Influencia                       | 37,1%        | 28,6%        |
|                           | 17. Gestión de conflictos            | 37,1%        | 42,9%        |
|                           | 18. Trabajo en equipo y colaboración | 40,0%        | 33,3%        |

Elaboración Propia

De la comparativa realizada entre los dos colectivos considerados, personas con discapacidad y técnicos de la Administración, las dimensiones calculadas en términos de media de las competencias que albergan, proporciona el siguiente orden de prelación para los primeros: Autogestión (39,0%); Autoconocimiento Personal (37,1%); Conciencia Social (35,2%) y Gestión de las Relaciones (31,9%), mientras que para los segundos se altera el orden significativamente: Conciencia Social (35,7%); Gestión de las Relaciones (31,8%); Autogestión (29,4%) y finalmente Autoconocimiento Personal (19,9%). Este modelo prácticamente

invertido revela diferentes percepciones acerca de las dimensiones y, en realidad, de las competencias que según quién son claves para desarrollar un proyecto de emprendimiento para personas con discapacidad.

Del conjunto de dimensiones valoradas - aun no teniendo el mismo número de competencias todas ellas - el colectivo de personas con discapacidad parecen centrar sus mejores evaluaciones en la Dimensión Autogestión (Optimismo 48,5%, Iniciativa 40,0% y Transparencia 40,0%), la Conciencia Social con la empatía (45,7%) de forma destacada y, también, la dimensión Autoconocimiento Personal (Conciencia emocional 40,0% y Autoconfianza 40,0%) y Gestión de las Relaciones con el Trabajo en Equipo y colaboración (40,0%).

El resto de las competencias son de un rango menor y hacen pensar que su peso moderador en el proceso de emprendimiento no es tan decisivo. Competencias tales como: Orientación al Servicio (25,7%), Catalizar el Cambio (28,6%) y la Autoevaluación (31,4%) presentan menor entidad.

Desde la perspectiva de los técnicos de la Administración las dimensiones que contienen mayores porcentajes de significatividad son Gestión de las Relaciones (Gestión de Conflictos 42,9% y Trabajo en Equipo 33,3%); Autogestión (Iniciativa 35,7% y Adaptabilidad 35,7%) seguida de Conciencia Social (conciencia Organizacional 35,7% y Empatía 33,3%).

Las competencias menos valoradas por este colectivo se encuentran localizadas en la dimensión Autoconocimiento Personal, donde las competencias menos valoradas de las 18 son la conciencia emocional y autoevaluación, ambas con un 16,7%.

Esta simple lectura de los datos revela las diferencias valorativas de los dos colectivos y cómo a grosso modo podría indicarse que mientras la dimensión Autoconocimiento Personal es la que mayores valoraciones relativas concita para las personas con discapacidad, para los técnicos de la Administración es la que menos importancia reviste. Son, por tanto, diferentes formas y modelos de entender los procesos de emprendimiento y quizás por ello distintas maneras de interiorizar la construcción y realidad del proceso.

## 5. CONCLUSIONES

Tal y como se ha comentado en este trabajo, existen un conjunto de escenarios que según la autopercepción de las personas que presentan algún tipo de discapacidad de orden físico, orgánico y/o sensorial y, por otro lado, los técnicos de la Administración, contribuyen a explicar las dificultades del emprendimiento en estos espacios como son: los Institucionales - Legales; Personales - Psicológicos; Socio - Económicos; Socio – Culturales, Educativo - Formativos y Físicos - Accesibilidad. El haber coincidido en este diagnóstico revela compartir un conocimiento preciso de los elementos condicionantes del emprendimiento.

Del mismo modo, se han podido analizar diferentes dimensiones como son el Autoconocimiento Personal; la Autogestión; la Conciencia Social y la Gestión de las Relaciones, dando lugar a un conjunto de 18 competencias que con su presencia moderan, potenciando el empoderamiento y eliminando o minorando las barreras al emprendimiento en las personas con discapacidad.

Sin embargo y como se señaló en la comparativa realizada entre los dos colectivos, personas con discapacidad y técnicos de la Administración, se evidencian dos modelos valorativos de naturaleza contrapuesta, lo que comporta diferentes percepciones acerca de cómo enfocar en términos competenciales un modelo de emprendimiento para personas con discapacidad. Este es sin duda un reto a gestionar.

Desde nuestra particular percepción de investigadores creemos que una visión mayor y mejor compartida permitiría potenciar un exitoso proceso de emprendimiento alineando de un modo más preciso escenarios, pero, sobre todo, dimensiones y competencias. De otro modo y como resultado de una constante y por definición escasez de recursos, no siempre podrán optimizarlos desde la Administración para el colectivo que demanda apoyo y asesoramiento de un modo continuado.

Del conjunto de estos aspectos, y siempre en opinión de los colectivos representados, existen un conjunto de acciones que, sin duda, favorecerían la visibilidad y puesta en valor de los procesos de emprendimiento como son:

- Introducción de medidas conducentes a mejorar la accesibilidad del colectivo de personas con discapacidad (en materia de información y formación) respecto a los recursos públicos y privados disponibles.
- Adaptación de puestos a personas con discapacidad, todo ello, partiendo de la necesaria individualización de las acciones, en función de las peculiaridades que presenta cada tipo de discapacidad.
- Potenciación de acciones y programas en los que se dé a conocer el emprendimiento de personas con discapacidad, contribuyendo con la información a incrementar la relevancia del hecho emprendedor en este colectivo y, con ello, su seguridad y autoestima.
- Continuar las tareas de formación e información social que contribuyan a un mejor conocimiento del colectivo de personas con discapacidad y mejoren su nivel de aceptación social y confianza en sus capacidades.
- Fomento de programas específicos para la promoción del emprendimiento en personas con discapacidad que mitiguen la indefinición y dispersión normativa en materia del fomento del autoempleo y/o emprendimiento.

Solo desde esta perspectiva y entre otro posible conjunto de medidas sería posible llegar a una normalización social de la discapacidad, a través de campañas de sensibilización en el ámbito social o en el ámbito familiar, eliminando prejuicios y combatiendo discriminaciones. Se trata, en definitiva, de un ejercicio de empoderamiento de este colectivo.

Si además, desde la Administración se prestara el apoyo a través de programas, planes o de ayudas económicas sería factible eliminar barreras en la realización de acciones de emprendimiento de las personas con discapacidad, al fin y al cabo la formación se convierte en un eje vital para desarrollar un proyecto de emprendimiento, no ya sólo por los aspectos técnicos que este comporta, sino también por la adquisición, estimulación y desarrollo de conocimientos, capacidades y habilidades de tipo personal.

Estas cuestiones unidas a un apoyo familiar responsable, por tanto, no inhibidor de su talento, y una mejora de la accesibilidad física, técnica, tecnológica y en definitiva universal, resultarán piezas clave en ese apasionante reto que supone el emprendimiento para las personas con discapacidad y la sociedad en su conjunto.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bloom, B. (1975). *Evaluación del aprendizaje*. Buenos Aires: Troquel.
- Boyatzis, R. (1982). *The competence manager*. New York: John Wiley & Sons.
- Byrne, C. (2003). *The role of emotional intelligence in predicting leadership and related work behavior*. Hoboken: Stevens Institute of Technology, Technology Management.
- Corominas, J. y Pascual, J. (2007). *Diccionario crítico etimológico castellano e hispánico*, Tomo I, Madrid: Gredos.
- De Haro, J. (2004). ¿Sabe alguien qué es una competencia? *Dirigir personas*, 30, 8-17.
- Delbecq, A. y Van De Ven, A. (1971): A Group Process Model for Problem Identification and Program Planning. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 7 (4), 466-492.
- Delbecq, A., Van De Ven, A. y Gustafson, D. (1975). *Group techniques for program planning: A guide to nominal group and Delphi processes*. Glenview, IL: Scott, Foresman
- Gutiérrez, J. (2011). Grupo de Discusión: ¿Prolongación, variación o ruptura con el focus group? *Cinta Moebio*, 41, 105-122.
- HAY GROUP, McClelland Center for Research and Innovation (2005). Prepared by Steven B. Wolff, DBA, Updated November 2005, Emotional Competence Inventory (ECI) Technical Manual.
- INE (2022). El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD). Nota de prensa Recuperado de [https://www.ine.es/prensa/epd\\_2020.pdf](https://www.ine.es/prensa/epd_2020.pdf)

- López, E. (2016). En torno al concepto de competencia: Un análisis de fuentes. *Profesorado, Revista de currículum y formación del profesorado*, 20 (1).
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "Intelligence. *American Psychology*, January, 28 (1), 1-14.
- ODISMET (2021). Integración laboral y tendencias del mercado de trabajo. Banco de Datos. Recuperado de: <https://www.odismet.es/banco-de-datos/1integracion-laboral-y-tendencias-del-mercado-de-trabajo>
- Olaz, A. (2011). Una aproximación conceptual a la cualificación profesional desde una perspectiva competencial. *Papers*, 96/2, 589-616.
- Olaz, A. (2019). *Guía práctica para el diseño y medición de competencias profesionales*. Madrid: Editorial ESIC.
- Olaz, A. y Ortiz, P. (2021). *La Técnica de Grupo Nominal. Una adaptación orientada hacia proyectos de intervención social*. Murcia: Editum.
- OMS (2001). Organización Mundial de la Salud, Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).
- Ruiz, J. (2012). El grupo triangular: reflexiones metodológicas en torno a dos experiencias de investigación. *Empiria Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 24, 141-162.
- Sala, F. (2003). Leadership in education: effective UK college Principals. *Nonprofit Management & Leadership*, 14 - 2, 171-189.
- Schroder, H. (1989). *Managerial Competence: the Key to Excellence*. Dubuque Kendall.
- Spencer, L. y Spencer, S. (1993). *Competence at work: models for superior performance*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Tuxworth, E. (1989). Competence Based Education and Training: Background and Origins. En Burke, J. (ed.), *Competency based education and training*. London: The Falmer Press.
- Vázquez, M.A. (2005). La reflexividad social transductiva: la construcción práctico-cognitiva de lo social y la sociología. Nómadas, Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas, 11-1, 287-303.
- Van de Ven, A. y Delbecq, A. (1972). The nominal group as a research instrument for exploratory health studies. *American journal of public health*, 62-3, 337-342.
- Welpe, I., Tumasjan, A., Stich, J., Spörrle, M. y Försterling, F. (2005). Emotional Intelligence and its consequences for occupational and life satisfaction-Emotional Intelligence in the context of irrational beliefs, 47th conference of experimentally working psychologists. Lengerich, Pabst Science Publishers.

## ENLACE ALTERNATIVO

[https://www.fundacioncaser.org/sites/default/files/adjuntos/fundacion\\_caser\\_revista\\_actas\\_n31\\_competencias\\_para\\_el\\_emprendimiento\\_en\\_personas\\_con\\_discapacidad.pdf \(pdf\)](https://www.fundacioncaser.org/sites/default/files/adjuntos/fundacion_caser_revista_actas_n31_competencias_para_el_emprendimiento_en_personas_con_discapacidad.pdf)