

I Congreso Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad

“Hacia la Plena Inclusión Laboral”

5 y 6 de marzo de 2015, Granada



Edita:



Organizan:



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD



FOMENTO DEL TELE-TRABAJO Y EL AUTO-EMPLEO EN NUEVAS PROFESIONES PARA REDES SOCIALES: UNA INICIATIVA TIPO MOOC

Covadonga Rodrigo San Juan

Miguel Ángel Marqueta Júdez

Álvaro Domingo Zurdo

Cátedra "Tecnología y Accesibilidad" UNED – Fundación Vodafone España

ETSI Informática - UNED

Agradecimientos

Al apoyo de la Cátedra "Tecnología y Accesibilidad" UNED – Fundación Vodafone España y a Claudia Tecglen, fundadora de la asociación "Convives con Espasticidad" y gran inspiradora de este trabajo y colaboradora externa del proyecto.

1. Beneficios del empleo para la inclusión de personas con discapacidad

A pesar del reconocimiento internacional de la igualdad de derechos de las personas con discapacidad (PCD) y de las medidas que se establecen para la atención del colectivo, todavía hoy estas personas experimentan serias dificultades para conseguir, encontrar y mantener un trabajo. La inserción laboral de las personas con discapacidad, y consecuentemente su inserción social, es aún hoy un tema pendiente, la actividad profesional es fundamental en la vida de cualquier persona, y la experiencia genera cambios positivos en la socialización y madurez de las personas.

Pero ¿en qué medida el trabajo contribuye a la creación de proyectos de vida? Y ¿es suficiente el desarrollo del rol laboral para impulsar contundentemente la participación activa de la persona con discapacidad en otros ámbitos de la vida, como la vivencia del tiempo libre o la vida autónoma? Como indican i Díaz y Bonjoch (2007) el desarrollo del rol laboral no es suficiente para potenciar una participación social plena si los protagonistas de estos procesos, a pesar del éxito de sus procesos de inserción, continúan experimentando y manifestando necesidades relacionadas con su participación social, entonces es necesario plantear acciones paralelas a las laborales para contribuir a su mejora.

A pesar de ello, se puede concluir que sin duda el problema de la integración laboral de las PCD es el primer paso para la solución de gran parte de los problemas de este colectivo de personas. Después de este paso se pueden abordar otros problemas derivados de la situación de este colectivo y cuya solución es más fácilmente tratable una vez conseguido el primero. El trabajo y la integración laboral no solucionan todos los problemas pero ayudan grandemente y son el primer paso en la mejora del resto de las condiciones de vida de las personas con discapacidad.

2. Estado de la empleabilidad de personas con discapacidad en España

Según el informe "Panorámica de la discapacidad en España. Encuestas de Discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia" (INE, 2009), los cambios demográficos experimentados en las últimas décadas en España han traído consigo profundas transformaciones en la pirámide poblacional, entre ellas un proceso de envejecimiento notable. Uno de los posibles efectos es el aumento de las personas con discapacidad, ya que la edad es un factor determinante en la aparición de este fenómeno.

Para atender a las necesidades del colectivo de PCD, se hace indispensable conocer sus circunstancias: cuántos son, qué limitaciones tienen y con qué severidad, si disponen de ayudas y cuidados. Además, es importante comprender la realidad social y la calidad de vida de estas personas, como su acceso al empleo, el apoyo familiar, la discriminación o las barreras a las que se enfrentan.

Como respuesta a estas demandas de información, el INE con el apoyo del Ministerio de Sanidad y Política Social y el sector de la discapacidad, a través de la Fundación ONCE, del CERMI y la FEAPS, llevó a cabo durante 2008 la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD-2008). En ella se investiga la percepción subjetiva de las personas acerca de su discapacidad, entendida como limitación en la realización de alguna actividad. En ese año 2008, se registraron 3,85 millones de personas residentes en hogares que afirmaban tener discapacidad o limitación, esto supone un 8,5% de la población general.

En relación al empleo (figuras 1 y 2), el informe muestra que en 2008 había un total de 1,48 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar, es decir con edades comprendidas entre 16 y 64 años. De ellas, el 41,0% recibía algún tipo de pensión (contributiva o no), un 28,3% trabajaba y un 7,2% estaba desempleada. Sin embargo, el porcentaje de mujeres que trabajaba dentro de este colectivo era casi 10 puntos porcentuales inferior al de los hombres. Esta cifra porcentual cercana al 30% se correspondía con un total de 419.300 personas trabajando, de ellos la mayor parte con discapacidades auditivas y visuales (42,8% y 32,8% respectivamente) y los menores porcentajes, los colectivos con limitaciones de aprendizaje y aplicación de conocimientos y desarrollo de tareas (con un 8,2%) y de interacciones y relaciones personales (11,0%).

Relación principal con la actividad. 2008

(Personas con discapacidad de 16 a 64 años)

	Nº de personas (miles)	% Varones	% Mujeres
Total	1.482,1	100,0	100,0
Activos			
Trabajando	419,3	33,4	23,7
En desempleo	106,8	6,9	7,5
Inactivos			
Percibiendo pensión contributiva	451,1	38,2	23,4
Percibiendo otro tipo de pensión	157,2	9,4	11,7
Dedicado/a principalmente a labores del hogar	183,6	0,2	23,5
Incapacitado/a para trabajar (sin recibir pensión)	87,2	5,7	6,0
Estudiando	33,9	3,0	1,7
Otros inactivos	43,1	3,3	2,6

Figura 1. Relación principal de empleo y por género

Trabajo según tipo de discapacidad. 2008

(Personas con discapacidad de 16 a 64 años)

	Personas (en miles)	% que trabajaban
Audición	291,3	42,8
Visión	295,6	32,8
Movilidad	902,7	21,6
Vida doméstica	693,3	17,2
Autocuidado	504,9	13,5
Comunicación	247,8	13,3
Interacciones y relaciones personales	280,2	11,1
Aprendizaje y aplicación de conocimientos y desarrollo de tareas	217,7	8,2

Figura 2. Porcentaje de personas según tipo de discapacidad

Fuente INE, 2009

3. Uso de las tic y de las redes sociales por las personas con discapacidad

Pero ¿qué le puede aportar el uso de las TIC a una persona con discapacidad? El informe Personas con discapacidad y nuevas tecnologías (FSC Inserta, 2010) estima que las PCD tendrían las mismas oportunidades que el resto de la gente para acceder a la educación si tuvieran un acceso garantizado a las Nuevas Tecnologías (NNTT) y con un uso correcto de las mismas, y, que además, se favorecería de esta forma su inclusión laboral puesto que las TIC (Tecnologías de la Informática y las Comunicaciones) les son útiles tanto en la búsqueda de empleo como en el desarrollo posterior de la actividad.

El acceso a Internet les posibilita acceder a la información y contactar con lugares próximos o lejanos relevantes para su inserción. La red les acerca a portales y bolsas de empleo, a la información sobre becas o participación en programas europeos, etc.; lugares donde pueden encontrar ofertas de empleo pero en los que también pueden incluir su currículum vitae, etc. (figura 3). Asimismo, una vez que la PCD logra un puesto de trabajo, las TIC también tienen un papel muy importante, ya que a través de ellas se pueden adaptar los puestos de trabajo a las necesidades de estas personas e, incluso, aquellas que padezcan problemas de movilidad pueden trabajar desde casa. De hecho, una de las modalidades de empleo que mejor se puede ajustar a determinadas personas con discapacidad es el teletrabajo. Esta modalidad permite la integración de personas con movilidad reducida o que viven en zonas alejadas o de difícil acceso.

Sin embargo, las barreras de acceso a las TIC permanecen para un 60% de los usuarios, resaltando la falta de formación adecuada para su uso (32,3 %), así como aspectos económicos (coste) (27,6 %) como se muestra en la Figura 4. Las adaptaciones técnicas necesarias y los productos de apoyo aparecen también como importantes barreras con una incidencia del 14,3 %).

4. Situación del teletrabajo de las personas con discapacidad en España

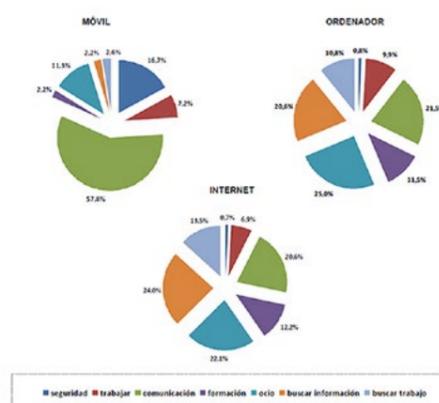


Figura 3. Uso de las NNTT por parte de las PCD. Fuente: FSC Inserta, 2010

No se debe obviar que el teletrabajo es una modalidad laboral directamente ligada a las Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación (NNTT-TIC), cuyo desarrollo condiciona el incremento del número de empresas que introduzcan modalidades de teletrabajo en sus modelos de gestión y producción. Algunos datos recogidos por (Martínez et al., 2008) exponen que, de una muestra de empresas que facturan más de un millón de euros, el 14,2% realiza teletrabajo, y si se analiza el grado de implantación del teletrabajo en las 100 empresas más grandes del país, la proporción de empresas que tienen implantada esta modalidad aumenta hasta un 34,1%. De las empresas que sí realizan teletrabajo, prácticamente la mitad tiene implantada la modalidad de teletrabajo en casa y la otra mitad se basa en el teletrabajo móvil. Existen diferencias mayores entre las tipologías de teletrabajo, destacando sobre todo el teletrabajo móvil (23,1%). Al mismo tiempo, según la propia visión de las empresas, las funciones y actividades que podrían llevarse a cabo desde la modalidad de teletrabajo son, principalmente, aquellas relacionadas con la informática (38,9%) y con actividades comerciales (24,9%). También el área de administración (7,8%), en las funciones de los técnicos (7,8%) y en los servicios de contabilidad (5,7%). El resto de actividades suponen valores inferiores.

Desde el punto de vista de una PCD, el principal requisito para ser tele-trabajador es tener una elevada auto-motivación para la actividad, ya que en el domicilio no va a existir la figura de un jefe que controle el trabajo realizado. Pero también es importante que el tele-trabajador esté cualificado para las funciones del puesto, además de que disponga de formación en NNTT-TIC, ya que el trabajo a distancia está muy condicionado al uso de ordenadores conectados a Internet y diversas aplicaciones informáticas.



Figura 4. Principales barreras de acceso a NNTT-TIC para las PCD. Fuente: FSC Inserta, 2010

Como principales beneficios, añadidos a la mejora personal y la autoestima por tener un trabajo remunerado, el principal beneficio sería el fácil acceso al lugar de trabajo, puesto que lo realiza en su mismo domicilio, evitando de esta forma las barreras arquitectónicas y del entorno que tendría que sortear para acceder a un centro de trabajo, así como la necesidad de desplazarse utilizando medios de transporte. Por otro lado, la flexibilidad del teletrabajo admite ritmos de trabajo adaptados a las características y necesidades de las personas según su situación. Se valoran más los conocimientos y las capacidades de la persona, así como los resultados de su trabajo.

5. Situación del auto-empleo de las personas con discapacidad en España

Según datos publicados por el INE de 2013 nota de prensa «El empleo de las personas con discapacidad año 2013 discapacidad y ocupación», la mayoría de los trabajadores con discapacidad son asalariados, tienen contrato

indefinido, jornada completa y desempeñan su actividad en el sector Servicios. Así, el 88,4% de las personas con discapacidad que trabajó en 2013 lo hizo como asalariado (6,1 puntos más que las personas sin discapacidad). Asimismo, como se observa en la Figura 5, la proporción de PCD que se puede considerar auto-empleada, es decir, los trabajadores por cuenta propia, un 11,5%, es una cifra mucho menor que el 17,7% de las personas sin discapacidad.

	Cifras absolutas en miles							
	Personas sin discapacidad				Personas con discapacidad			
	Total		Porcentaje		Total		Porcentaje	
	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012
TOTAL								
Personas ocupadas	16.655,0	17.121,4	100,0	100,0	346,6	355,4	100,0	100,0
SITUACIÓN PROFESIONAL								
- Asalariados	13.702,2	14.192,9	82,3	82,9	306,4	312,7	88,4	88,0
- Trabajadores por cuenta propia	2.944,0	2.920,8	17,7	17,1	39,9	42,4	11,5	11,9
ASALARIADOS SEGÚN CONTRATO								
- Con contrato indefinido	10.520,4	10.859,0	76,8	76,5	242,6	244,7	79,2	78,2
- Con contrato temporal	3.181,8	3.333,9	23,2	23,5	63,8	68,0	20,8	21,8
TIPO DE JORNADA								
- Jornada completa	14.048,7	14.670,4	84,4	85,7	285,2	293,0	82,3	82,5
- Jornada parcial	2.606,2	2.451,0	15,6	14,3	61,4	62,4	17,7	17,5
SECTOR DE ACTIVIDAD								
- Agricultura	712,9	720,6	4,3	4,2	8,7	10,5	2,5	3,0
- Industria	2.296,8	2.422,8	13,8	14,2	47,1	45,8	13,6	12,9
- Construcción	1.016,2	1.140,3	6,1	6,7	10,0	13,1	2,9	3,7
- Servicios	12.629,0	12.837,7	75,8	75,0	280,8	286,0	81,0	80,5

Figura 5. Distribución de la ocupación de personas con y sin discapacidad. Fuente: INE 2013

6. Aprendizaje MOOC para personas con discapacidad

Un estudio reciente realizado por la Fundación Vodafone España (2013) - Acceso y uso de las TIC por las personas con discapacidad, muestra las posibilidades que las TIC ofrecen a las personas con discapacidad para mejorar su bienestar y posibilidades de inserción laboral. Entre las principales conclusiones del informe se destaca que el 100% considera que la incorporación de las TIC al trabajo ha aumentado sus posibilidades laborales. Por ello, y con todos los datos aportados con anterioridad, es evidente la necesidad de formación en NNTT-TIC para el colectivo de PCD, de formación relacionada con ocupaciones laborales que se puedan desarrollar en el ámbito de Internet y las Redes Sociales, en forma de tele-trabajo o incluso como alternativa de auto-empleo. En España, el proceso de acceso e integración de las personas con discapacidad en el sistema educativo es positivo e irreversible. Cada año crece el número de estudiantes con discapacidad que utilizan productos de apoyo y/o requieren adaptaciones para disfrutar de los recursos ofrecidos en la educación superior existiendo una proporción creciente de los mismos que tienen una discapacidad oficialmente reconocida y que elige las universidades de educación a distancia para sus estudios (como ejemplo la matrícula en la UNED fue de 8.068 estudiantes en el curso 2012/2013, aproximadamente el 50% de los estudiantes universitarios con discapacidad en España). Estos estudiantes buscan el llamado paradigma del aprendizaje permanente o aprendizaje a lo largo de la vida, que integra educación, trabajo y vida personal en un proceso continuo, y permite a los ciudadanos poder acceder al conocimiento y realizarse personalmente y a través del trabajo.

Las tecnologías educativas han ido evolucionando en las últimas dos o tres décadas, pero poca consideración en general se ha prestado a garantizar que el software de aprendizaje pueda sobrevivir el rápido cambio de la tecnología. El nuevo desarrollo de las TIC se ha incorporado a las metodologías educativas, los cambios se han producido bruscamente y hoy en día cada generación vive una metodología de enseñanza completamente diferente con una plena renovación en las herramientas y el proceso de aprendizaje. Las tecnologías TIC han llevado a cada estudiante a desarrollar su proceso de aprendizaje propio en tiempo, lugar, ritmo y capacidades. Así, la flexibilidad del aprendizaje a través de cursos tipo MOOC permite salvar obstáculos de tiempo, espacio y ritmo al igual que en cualquier contexto de e-learning, potenciando además la continua comunicación e interacción entre todos los participantes del proceso social y conductivista. Además, precisamente son los MOOCs los que pueden alcanzar audiencias globales (Gaebler, 2014), y en este contexto es imprescindible que tengan en cuenta los grupos de potenciales usuarios más vulnerables que podrían quedarse atrás en la Sociedad del Conocimiento (I. De Waard et al., 2014). Estos cursos pueden además acercar y facilitar la formación gratuita y abierta a personas con dificultades motrices o sensoriales que tienen especiales dificultades de desplazamiento.

En este sentido, la UNED puso en marcha en el año 2012 una de las primeras plataformas libre de MOOCs en español que permite la creación y gestión de cursos masivos de una manera autónoma, sencilla e intuitiva y que dispone de un sistema propio de calidad (Read y Rodrigo, 2014). Proporciona información del progreso mediante autoevaluación y los estudiantes intercambian conocimiento a través de los foros de debate, además de la posibilidad de dar seguimiento a las cuestiones propias o de otros usuarios. Asimismo, el sistema asigna de forma

automatizada una serie de medallas (badges) que evalúan distintas competencias asociadas al comportamiento social de los estudiantes en el foro y que son asignados a su karma (o perfil social) y pueden aparecer en su certificado.

7. Internet, E-Learning y redes sociales: una oportunidad de tele-trabajo y auto-empleo

Dentro de este contexto, la Cátedra de Tecnología y Accesibilidad UNED – Fundación Vodafone España ha propuesto a lo largo del año 2014 varios cursos tipo MOOC enfocados a las PCD. En el caso de la propuesta presentada en este artículo, el objetivo concreto es mostrar a este colectivo la potencialidad existente de empleo en los varios perfiles profesionales que se ejercen en Internet y en las redes sociales, así como las ventajas que existen para la contratación. El curso diseñado va dirigido a todas aquellas personas que desean formarse como tele-trabajadores por cuenta ajena o auto-empleadores en el sector de los servicios de Internet y las Redes Sociales y orientar su carrera profesional hacia el sector de los Social Media o el e-Learning (formación a través de Internet o formación on-line). Junto con la explosión que en los últimos tiempos han sufrido las Redes Sociales, así como diversos canales de comunicación online, han surgido también otras necesidades como profesionales que sean capaces de desempeñar el papel de responsables de una comunidad (community managers), asistentes técnicos virtuales (facilitadores digitales), caracterizadores del contenido que otros crean (curadores de contenidos) o tutores virtuales en la formación on-line.

Así, el curso ahonda en los siguientes aspectos:

1. Introducción a las redes sociales y la Web 2.0
2. Comunicación Digital. Community Manager: un perfil imprescindible para las empresas de hoy en día
3. Educación 2.0. Enseñanza y aprendizaje digital
4. Comunidades virtuales de aprendizaje en red
5. El teletrabajo y el auto-empleo: una gran oportunidad, para las personas con discapacidad.
6. Ventajas a la contratación personas con discapacidad. Aspectos legislativos

8. Conclusión

A pesar del reconocimiento internacional de la igualdad de derechos de las personas con discapacidad y de las medidas que se establecen para la atención del colectivo, todavía hoy estas personas experimentan serias dificultades para conseguir, encontrar y mantener un trabajo. La inserción laboral de las personas con discapacidad, y consecuentemente su inserción social, es aún hoy un tema pendiente, si bien se detectan importantes avances en la última década. La cifra cercana al 30% de empleabilidad en el colectivo, disminuye drásticamente para el caso de la proporción de PCD que se puede considerar auto-empleada, un 11,5%, cifra mucho menor que el 17,7% de las personas sin discapacidad.

El tele-trabajo aporta como principal beneficio el fácil acceso al lugar de trabajo, puesto que lo realiza en su mismo domicilio, evitando de esta forma las barreras arquitectónicas y del entorno que tendría que sortear para acceder a un centro de trabajo, así como la necesidad de desplazarse utilizando medios de transporte. Asimismo, la flexibilidad del teletrabajo admite ritmos de trabajo adaptados a las características y necesidades de las personas según su situación. No disponiendo de cifras sobre tele-trabajo en este colectivo en particular, pero con la gran expectativa de crecimiento que hay para este tipo de actividad deslocalizada a nivel nacional, se percibe la necesidad de formación especializada en sectores como el TIC y el de las NNTT que pueden ayudar a fomentar estas variantes de empleabilidad.

La flexibilidad del aprendizaje a lo largo de la vida, y en concreto a través de cursos tipo MOOC, permite salvar obstáculos de tiempo, espacio y ritmo al igual que en cualquier contexto de e-learning, potenciando además la continua comunicación e interacción entre todos los participantes del proceso social y conductivista. Estos cursos pueden además acercar y facilitar la formación gratuita y abierta a personas con dificultades motrices o sensoriales que tienen especiales dificultades de desplazamiento.

Dentro de este contexto, el trabajo aquí presentado muestra el trabajo de contextualización y diseño de un curso tipo MOOC enfocados a las nuevas profesiones que surgen del uso de las NNTT-TIC. En el caso de la propuesta presentada en este artículo, el objetivo concreto es mostrar a este colectivo la potencialidad existente de empleo en los varios perfiles profesionales que se ejercen en Internet y en las Redes Sociales, así como las ventajas que existen a nivel legislativo para la contratación de estas personas en España.

Bibliografía

AA.VV. (2009). «Panorámica de la discapacidad en España. Encuestas de Discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia», *Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística*, nº 10.

AA.VV. (2010). *Personas con discapacidad y nuevas tecnologías*, FSC Inserta.

AA.VV. (2013a). *Acceso y uso de las TIC por las personas con discapacidad*, Fundación Vodafone España.

AA.VV. (2013b). «El empleo de las personas con discapacidad año 2013. Discapacidad y ocupación», *Notas de prensa*, INE.

De Waard; Gallagher, M.S.; Zelezny-Green, R; Czerniewicz, L.; Downes, S.; Kukulska-Hulme, A.; Willems, J. (2014). «Challenges for conceptualising MOOC for vulnerable learner groups». eMOOC2014 MOOC stakeholder summit, pp. 33-41. Lausanne, Switzerland. P.A.U. Education, S.L. U. Cress, C. Delgado-Kloos.

Gaebler, M. (2014). «MOOCs Massive open online courses», *European University Association paper*.

i Díaz, M.P., y Bonjoch, M. R., (2007). «¿Y después del trabajo, qué?: Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad.», *Revista de Educación*, nº 342, pp. 329-348.

Martínez López, F. J.; Ruiz Frutos, C.; García Ordaz, M. (2008). «Teletrabajo: seguridad y salud sin importar la distancia», *Gestión Práctica de Riesgos. Laborales*, nº 45, pp. 12-19.

Read, T. y Rodrigo, C. (2014). «Toward a quality model for UNED MOOCs», *eLearning Papers*, nº 37, P.A.U. Education, S.L., pp: 43-50.