

## 10. EMPRENDIMIENTO Y SUPERACIÓN. EL COACHING COMO SUPERACIÓN E INCUSIÓN DEL COLECTIVO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

**Antonio Tejada Cruz**

*Maestro, comunicólogo e investigador social.*

*Fundador de la Asociación Española de Emprendedores con Discapacidad y de La Ciudad Accesible.*

*Embajador de la Cátedra Fundación Konecta-URJC para el Fomento del Emprendimiento de las Personas con Discapacidad.*

**Ricardo Moreno Rodríguez**

*Terapeuta ocupacional.*

*Profesor y Director de la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad de la Universidad Rey Juan Carlos y de la Cátedra*

*Fundación Konecta-URJC para el Fomento del Emprendimiento de las Personas con Discapacidad.*

### 1. Introducción

En medio de una crisis que no parece tocar fondo, encontrar empleo se ha convertido en todo un reto para los 4.447.711 de desempleados que hay en España a fecha de diciembre de 2014, a pesar que el paro registrado bajó respecto al mismo mes del año anterior en 253.627 personas, según los Servicios Públicos de Empleo, donde se destaca que la de 2014 es la mayor caída anual desde el pasado año 1998. También es importante destacar que de los 16.727.089 contratos firmados en el año, solo el 8,07% fueron indefinidos. La tendencia también es positiva en la Seguridad Social, que recupera afiliados medios por primera vez desde 2007.

Nadie se libra de la difícil coyuntura, pero sin duda existe un grupo que resulta ser la ficha más débil en el tablero del trance económico que no es otro que las personas con discapacidad. En su caso, a la escasez de ofertas de empleo se suma una dificultad añadida como es hacer frente a la discriminación que a menudo experimentan por prejuicios y falsos estereotipos.

Según recientes estudios sobre «Discapacidades e inclusión social» elaborados por la Fundación La Caixa y Carlos Pereda, el paro entre personas con alguna discapacidad se eleva hasta el 40% así como las discapacidades sobrevenidas antes de la jubilación están relacionadas con condiciones precarias de vida y de trabajo. El estudio también refleja que la tasa de paro de estas personas duplica a la de la población general y que casi un millón de ellas no tiene ningún tipo de ayuda, con lo cual se reduce mucho su nivel de emancipación.

El riesgo de sufrir una discapacidad antes de los 65 años está estrechamente ligado al nivel de renta de las familias: la tasa de riesgo en los hogares con ingresos mensuales inferiores a 1.000 euros es cuatro veces mayor (8,4%) que en los que tienen ingresos superiores a 2.500 euros.

El nivel de estudios de las personas con discapacidad es mucho más bajo que el de la población general. Del millón y medio de personas que se encuentran en edad laboral, el 7% son analfabetas (lo es el 1% de la población general) y una cuarta parte no ha terminado la primaria. No obstante, a la mayoría les sobrevino la discapacidad después de los 16 años. Sólo el 28% de las personas con limitaciones consiguen un empleo remunerado, frente a un 66% de media. Por otro lado, pese a las pensiones de invalidez, los ingresos medios por hogar son un 25% más bajos.

Tres de cada cuatro personas con discapacidad reciben ayudas que llegan a solventar los casos de discapacidad severos en más de una tercera parte (del 41,7 al 28,6%). Sin embargo, casi un millón de personas carecen de ayudas técnicas o personales. La cuarta parte de las personas en edad laboral que sufre discapacidad se ha sentido discriminada. Sin embargo, tan sólo el 9% de esas personas ha denunciado los hechos y sólo el 10% del colectivo está asociado a organizaciones que defienden sus derechos.

Por otro lado, según la última macroencuesta del INE (2008), en España presentan alguna discapacidad 3,8 millones de personas. Respecto a diez años antes, el total de personas afectadas ha aumentado en 300.000, pero la tasa de prevalencia se ha reducido seis décimas debido a la inmigración: del 8,9 al 8,3%. Las cifras hablan solas, ya que la tasa de actividad del colectivo a finales de 2010 era del 36,2%, frente al 75,9% de la del resto de la población, es decir, es 39,7 puntos porcentuales inferior. Ello demuestra que muchas personas con discapacidad no confían en la posibilidad de encontrar empleo y ni tan siquiera lo intentan. Pero también da cuenta de otra conclusión: las que sí buscan trabajo (ese 36,2%) lo hacen porque verdaderamente tienen ganas de encontrar una ocupación y orientan todos sus esfuerzos a tal fin.

A diferencia de lo que podría suceder con el resto de la población, entre los demandantes de empleo con discapacidad no hay lugar a la dejadez o a la desidia, sino que se caracterizan por la tenacidad, el esfuerzo y la orientación

a resultados. No hay que olvidar que muchos de ellos podrían vivir del subsidio que reciben, y que si desean trabajar es porque realmente quieren demostrar su valía y contribuir al desarrollo social.

Así pues, las personas con discapacidad activas están apostando por ofrecer un valor extra en las entrevistas de trabajo con una mayor formación homologada y apta para competir en el mercado laboral. Ello explica que la gran mayoría de los encuestados en paro – en concreto, un 66,7%- esté mejorando su CV a través de cursos que le abran las puertas del empleo y hagan que su discapacidad pase desapercibida en los procesos de selección.

La Fundación Adecco presenta por quinto año consecutivo el informe analítico *¿Qué 3 deseos le piden al nuevo año las personas con discapacidad?*, cuyo objetivo es detectar necesidades, demandas y reivindicaciones del colectivo a través de las conclusiones en una encuesta realizada a 150 personas con discapacidad. La contratación de trabajadores con discapacidad ha alcanzado su máximo histórico precisamente en 2014, llegando en noviembre a 76.700 contratos, superando así la cifra de 69.684 correspondiente a 2013 y que ya supuso un máximo. Pero también hay que destacar que la tasa de actividad es del 37%. Esto significa que un 63% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene empleo ni lo busca mientras en el resto de la población sin discapacidad este porcentaje se reduce hasta el 40%. De esta manera, vemos como el desempleo también es un indicador de desigualdad ya que la tasa de paro de las personas con discapacidad se sitúa en el doble que la del resto de la población alcanzando el 50%. Entre las causas que explican esta tasa de paro, están la falta de programas educativos específicos que garanticen la formación igualitaria de las personas con discapacidad, la carencia de recursos para la búsqueda de empleo o las barreras en las empresas en forma de temor a contratar a personas con discapacidad.

El perfil de persona con discapacidad que se han incorporado al mercado laboral es un hombre (55%), con una edad predominante entre 26 y 45 años, discapacidad física (45,2%), estudios elementales (30,2%) y un contrato temporal como operario de producción, limpieza, textil, etc (30,7%).

Según el estudio realizado por el profesor Carlos Guillén de la Universidad de Cádiz «Discapacitados y empresas: un análisis de la productividad. El coste de oportunidad desconocido», sólo el 35% de las empresas españolas con plantillas de más de 50 trabajadores tienen contratada a alguna persona con discapacidad. Este estudio trata de poner de manifiesto los beneficios y costes que supone contratar a personas con discapacidad, así como contar con una herramienta que analiza las razones de la alta tasa de desempleo e inactividad de las personas con discapacidad en España. En este sentido, el profesor Guillén puso de relieve que la contratación de personas con discapacidad, además de suponer unos ahorros económicos a las organizaciones, conlleva otra serie de beneficios, como la generación de modelos de creación de valor que son trasladables a toda la empresa.

Además, también puso de manifiesto que, aunque existe un amplio conocimiento de la legislación laboral sobre las personas con discapacidad, son pocas las empresas que dan el paso de contratar a discapacitados. Guillén señaló que el incumplimiento de la antigua LISMI (Ley 13/1982, de Integración Social de los Minusválidos) era mayor entre las empresas del sector público que entre las del sector privado, con un 25% y 38%, respectivamente. Aunque el 90 por ciento de las empresas que fueron encuestadas para el estudio han señalado que la contratación de personas con discapacidad les aporta beneficios, un 80% de ellas mencionaron la necesidad de que la administración pública incremente las ventajas por la contratación de personas con discapacidad. Por último, Guillén señaló que, si se cumpliera la ley, no debería de haber paro entre este colectivo, que tiene que enfrentarse a dos grandes retos como son la incorporación efectiva al mercado de trabajo como buscadores activos de empleo y que las empresas aprovechen adecuadamente la capacidad laboral de las personas con discapacidad.

Además, la ONCE recoge en un estudio que sólo uno de cada cuatro personas con discapacidad en edad laboral tiene trabajo.

Por otra parte, el estudio señala que el colectivo analizado se caracteriza, en líneas generales, por un bajo nivel de formación reglada ya que el 34% carece de estudios, el 38% tiene sólo los primarios, el 28% ha cursado los secundarios y el 10% tiene alguna licenciatura o diplomatura. El 24% de las personas que han participado en el estudio afirman haber realizado cursos de formación ocupacional.

Otro estudio a destacar es el informe elaborado por la Fundación Adecco 'Discapacidad y formación en tiempos de crisis', basado en una encuesta a 1.000 personas con discapacidad distribuidas por todo el territorio nacional.

La mayoría de los que se están formando (80%) opina que los cursos recibidos le serán de gran utilidad para acceder al mercado laboral, frente al 20% que no confía en ello. La formación cobra una importancia vital para las personas con discapacidad, habida cuenta de que el nivel de estudios de los activos es, históricamente, sensiblemente inferior al del resto de la población.

Según los datos del INE, los españoles con estudios superiores representan un 33,2% del total de la población activa, cifra que desciende más de diez puntos en el caso de las personas con discapacidad. De igual forma, los estudios primarios representan buena parte de la formación de las personas activas con discapacidad (20%), frente al 13,9% del resto de la población. Es en los estudios secundarios donde la situación se iguala ya que un 52,4% de la población activa tiene esta formación, al igual que un 54,5% de los activos con discapacidad.

Actualmente, y a la luz de estos datos, las personas con discapacidad están apostando por atenuar las diferencias y el mejor modo de hacerlo es incrementar su formación, obteniendo un título que le ayude a competir en el mercado laboral. Nada más y nada menos que un 66,7% de los encuestados está recibiendo cursos para ser más competitivo en el mercado laboral. Y un 80% confía en que esta formación será su trampolín hacia el mercado laboral. Además, hay que añadir el hecho de que las personas con discapacidad ven reforzados valores como el esfuerzo, la motivación o el afán de superación, cualidades que se convierten en garantía de éxito cuando se trasladan al ámbito empresarial.

## 2. El coaching como método

Que el acceso al mercado laboral está complicado, no es difícil de entender con la situación actual de España. Tan sólo basta asomarse a cualquier informativo de radio o televisión para poder atender a las implacables cifras del desempleo. A ello le añadimos las fugas de talento y creatividad que lamentablemente cada vez se prodigan con más frecuencia. Cada vez es menos extraño encontrar anuncios del tipo «se necesita ingeniero en Alemania» o «arquitectos en China».

Podemos entender que a la dificultad de encontrar trabajo hemos de añadirle la complejidad de la movilidad, independientemente de cuál sea la causa, de las personas con discapacidad. Muchas personas saben lo difícil que puede llegar a ser coger un avión para ir de viaje, o sencillamente intentar coger el metro o subir a un autobús urbano.

Todo este cúmulo de información, y los diferentes estudios sobre la inserción laboral de los estudiantes universitarios, no hacen más que reflejar la diversidad de obstáculos que se puede encontrar un titulado universitario, que se acrecientan con el hecho de tener una discapacidad.

El estudio sobre Liderazgo Organizacional Europeo realizado por el Grupo Europeo de Editores de Tests (ETPG) presentado en 2011 y donde participaron 22 países europeos, pretende arrojar luz sobre el concepto de liderazgo presenta las siguientes conclusiones:

1. Los nuevos líderes son modelos a seguir, son coaches para sus equipos, están dispuestos a aprender y adaptar sus conocimientos.
2. Estos nuevos «líderes» reconocen que el papel de los empleados está cambiando y se están convirtiendo en «co-trabajadores», debido al aumento de la delegación, la responsabilidad y la toma de decisiones.
3. Denominadores comunes en los líderes eficaces:
  - Capacidad de comunicarse de manera efectiva
  - Capacidad de crear e innovar
  - Posibilidad de producir un cambio

Para el desarrollo de líderes, no es de extrañar que los cursos de formación (72%) y coaching (68%) sean los más ampliamente utilizados.

El coaching facilita salir de la zona de comodidad, aporta nuevas perspectivas a la hora de enfrentarte a las dificultades, ayuda a erradicar y eliminar esas creencias que hacen pensar que no tienes nada que aportar o, simplemente, crees que vales menos que otras personas. En definitiva, la formación y el coaching son parte de los procesos naturales que facilitan el desarrollo y adaptación de las personas a un mundo cada vez más competitivo, en el que hacen falta competencias que no se enseñan en la universidad.

### 2.1. La importancia del coaching en las personas con discapacidad

El coaching como superación e inclusión de nuestro colectivo se presenta como un plan de inserción laboral real para personas con discapacidad y que sirve como experiencia piloto para su posterior expansión avaladas y de la mano de entidades como son la Asociación Andaluza de Trabajadores, Autónomos y Empresarios con Discapacidad «Sí Podemos», la Asociación de Emprendedores Madrileños con Discapacidad (AEMD), la Asociación Española de Emprendedores con Discapacidad, la Asociación Extremeña de Emprendedores con Discapacidad

(AEXED), la Asociación Universitarios con Necesidades Especiales (AUNE), la Asociación Nacional de Universitarios con Discapacidad (ANUDIS), la Asociación Española de Coaching (ASESCO), etc.

El Instituto Internacional de Coaching y Discapacidad está desarrollando su metodología de coaching especializado (con probado éxito en proyectos anteriores), contribuyendo a través de un proceso de trabajo intensivo, a la consecución de los objetivos que desarrollamos en este artículo.

Para ello, no hay nada mejor que analizar los datos de la Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía Personal y situaciones de Dependencia realizada por el Instituto Nacional de Estadística, en 2008 había en España trabajando 419.300 personas con discapacidad, el mayor porcentaje de población ocupada se presentaba en las personas con discapacidades auditivas (42,8%) y visuales (32,8%). El menor porcentaje de población ocupada estaba en los colectivos que tenían limitaciones de aprendizaje y aplicación de conocimientos y desarrollo de tareas (8,2%) y de interacciones y relaciones personales (11%). Del total de las personas con discapacidad que estaban trabajando en 2008, el 15,3% se han beneficiado de alguna medida de acceso al empleo para este colectivo.

La medida de las que más personas se manifiestan haberse beneficiado es el contrato específico para personas con discapacidad (alrededor de 35.000). Por otro lado, existe un aumento sustancial con respecto a 1999 de los que dicen haber accedido a través de la cuota de reserva de empleo público para personas con discapacidad (pasa de 3.900 en 1999 a 14.200 personas en 2008).

El número de personas con discapacidad entre 16 y 64 años que buscaban empleo ascendía a 136.100, de éstas, un 22,1% tenía trabajo pero buscaba otro empleo mejor. Por otro lado, 851.200 personas en edad laboral no buscaban empleo en 2008. El 64,4% no lo buscaba porque no podía trabajar y el 24,6% creía que era difícil encontrarlo por su discapacidad.

Frecuentemente las personas con discapacidad se perciben como ciudadanos de segunda clase en el lugar de trabajo, debido a una combinación de factores, entre los que se incluyen unos niveles formativos inferiores, así como una serie de prejuicios, que desembocan en el hecho de que las personas con discapacidad no trabajan y las que lo hacen ocupan puestos de poca especialización y perciben retribuciones inferiores. Con frecuencia, esto se debe a que los empleadores creen que las personas con discapacidad no están preparadas para el trabajo y no les dan la oportunidad de demostrar lo contrario. Otras razones son que, a menudo, las personas con discapacidad no han tenido acceso a la educación y a la formación profesional; que los servicios de ayuda.

En conclusión, las personas con discapacidad resultan ser candidatos muy válidos para las empresas, y por tanto, no debemos caer en el anacrónico error de escatimarles como competencia en las entrevistas de trabajo. Con un poco de entrenamiento el éxito está garantizado, porque no hay que olvidar que el curso más demandado por las personas con discapacidad es el de habilidades para el empleo ya que esta formación resulta de gran utilidad habida cuenta del elevado porcentaje de entrevistas no superadas por no actuar de acuerdo a unas correctas pautas. No hay que olvidar que 4 de cada 5 currículums no contienen la información adecuada y 3 de cada 5 entrevistas de trabajo no son superadas, según un reciente estudio de la Fundación Adecco. Informática básica (14,1%), Atención al Cliente (13,7%) e Inglés (12%) se sitúan por detrás como las opciones más demandadas.

Entre las personas que tienen discapacidad y poseen una mayor formación, destacan en la petición de cursos cualificados como Comunicación y Protocolo, Comunicación Multimedia o manejo de programas de software como Contaplus.

Más de la mitad de los encuestados con discapacidad (50,3%) lleva más de 1 año sin trabajo. En este contexto, lo importante es buscar soluciones para encontrar una ocupación lo antes posible. Y en este sentido, la importancia de la formación y del coaching se demuestra en la confianza laboral que proyecta a los que la reciben. De este modo, un 55,8% de los que se están formando confía en encontrar empleo en los próximos seis meses, frente al 32,6% de los que no están recibiendo formación.

De igual manera, un 48% de los que no se están formando, no confía en encontrar empleo durante el próximo año. Esta cifra desciende hasta el 26% en el caso de los que sí están recibiendo formación. A mayor formación en coaching, mayor confianza en sí mismo.

## 3. Justificación del uso del coaching

Fomentar la empleabilidad de las personas con discapacidad a través de la adquisición de nuevas competencias personales y profesionales. La identidad, dignidad, y los sentimientos de pertenencia, contribución y participación

en la sociedad que se adquieren a través del derecho al trabajo pensamos que no debe estar limitado por la desigualdad de género o cualquier otra desigualdad física, psíquica, orgánica o sensorial.

Por ello, se trabajará para lograr que se puedan superar todo tipo de barreras y obstáculos y se logre trascender a las personas a un mayor nivel de desarrollo, inserción e inclusión social.



#### 4. Objetivos del uso de programas de coaching personalizado

##### 4.1. Objetivo General

La incorporación laboral de las personas con discapacidad a un trabajo tanto cualificado como no, así como a un emprendimiento activo de autoempleo.

##### 4.2. Objetivos Específicos

- Facilitar el desarrollo y adquisición de competencias y actitudes personales y profesionales que promuevan la proactividad y la búsqueda y desarrollo de nuevas formas de vida y crecimiento personal y profesional a través de la incorporación al mercado laboral.
- Promover la adquisición de habilidades, destrezas y capacidades emprendedoras en las personas con discapacidad, para que además de conocer las cuestiones esenciales para poder constituir una empresa y que ésta sea viable, incorporen las habilidades personales que le promuevan una adecuada resistencia y desarrollo emocional que les ayude a marcar la diferencia.
- Potenciar, facilitar y desarrollar los líderes del futuro donde lo que se valore sea su capacidad y competencia, y no como llegan al puesto de trabajo.



#### 5. Desarrollo del programa. Fases de aplicación

El proyecto se apoya en un eje vertebrador y circular formado por tres factores:

- Superación
- Emprendimiento
- Discapacidad

#### 5.1 Superación. ¿Cómo?

A través de la formación en coaching para el desarrollo de nuevas actitudes y habilidades de afrontamiento para la vida diaria con capacidad y con discapacidad.

No se distingue entre personas con capacidad y discapacidad, las actitudes no tienen «sillas de ruedas o son sordas, mudas o invidentes», no tienen discapacidad física, auditiva, visual, orgánica o intelectual, además de no tener incluso enfermedad mental. Las competencias emocionales de las personas se asientan en el corazón y la mente. Se trabajará con la inteligencia emocional y el empowerment individual, donde cada una de las personas más lo necesite.

Todo el proceso de desarrollo circular se realizará a través de la realización de distintas acciones tanto formativas a nivel grupal, como de forma individualizada con cada una de las personas asistentes involucradas en este proceso de gestión del cambio, que se produce entre la transición del mundo académico, desempleado o pensionista, al mundo laboral. Transición más ardua y compleja en las personas con discapacidad.

#### 5.2 Discapacidad. ¿Cómo?

A través del estudio y análisis de cada una de las personas con discapacidad que desarrollarán su propio plan de acción para poder comenzar a convertir las debilidades en fortalezas, y las amenazas en oportunidades. La legislación vigente promueve y facilita políticas económicas que apoyan la inserción al mercado laboral. Como complemento a nuestro trabajo apoyaremos su conocimiento y desarrollo.

#### 5.3 Emprendimiento. ¿Cómo?

Potenciando la creación y desarrollo de nuevas vías de negocio a través del ejercicio profesional del coaching, o como resultado de la implementación y ejecución del plan de acción actitudinal y de vida desarrollado de forma conjunta a su plan estratégico de incorporación al mercado laboral.

Se buscará ese área, ese nicho de mercado o ese hueco donde se aporte valor para que las personas implicadas encuentren su parcela en el mercado. La primera pregunta de cabecera será: «¿Qué podemos hacer que no estamos haciendo?» La segunda pregunta de cabecera será: «¿Y qué más?» La tercera pregunta de cabecera será: «¿Cuándo lo vamos a hacer?»



#### 6. Personas destinatarias del programa personalizado de coaching

##### 6.1. Personas destinatarias directas

Las personas destinatarias de este coaching son personas con discapacidad que desean incorporarse al mercado laboral y profesional y donde se promueve además la igualdad de género.

##### 6.2. Personas destinatarias indirectas

Como no puede ser de otra manera, además de las personas involucradas en este programa -y que se beneficiarán en primera persona- podemos decir con rotundidad que las familias de las personas con discapacidad se verán

beneficiadas enormemente por el cambio de actitud y motivación de estas personas que podrán afrontar la incorporación al mercado laboral como miembros de pleno derecho en igualdad de derechos y oportunidades.

De igual manera las personas sin discapacidad que participen en estos procesos, podrán observar y experimentar la profesionalidad, actitud y orientación a resultados de las personas con discapacidad que también participen.

La comunidad de la discapacidad y la comunidad académica también será beneficiada directamente ya que podrá dar solución activa a la inserción laboral e integración social de un colectivo que cada día tiene más representación entre sus filas.

Por último, la sociedad en general, verá como una de sus tareas pendientes se va solucionando con la incorporación a la vida ordinaria de profesionales con discapacidad, que comenzarán a cotizar con sus seguros, deberes e impuestos.

### 6.3. Criterios de selección de la población destinataria

Las personas con discapacidad que quieran acceder a este tipo de procesos serán entrevistadas para poder evaluar su nivel de compromiso con la participación en los mismos a fin de que el programa de trabajo a desarrollar pueda garantizar la eficiencia y la eficacia de la integración e inclusión laboral y profesional que contribuya al éxito del programa.

Las entrevistas en esta primera etapa se harán bien de forma presencial o por skype, o cualquier otro método telemático que permita interactuar directamente con el candidato que opta a incorporarse al programa.

Se evaluarán sus competencias a través de la realización de una prueba psicométrica que se realizará bien de forma presencial o bien a través de internet mediante el uso de unos códigos de acceso.

La Organización Internacional del Trabajo (1991) define competencia, como «la capacidad de un trabajador de desempeñar las tareas inherentes a un puesto de trabajo determinado». Las competencias por tanto son características personales que contribuyen y facilitan el lograr un desempeño excelente en un puesto/rol determinado dentro de un contexto empresarial y organizacional específico.

Se realizará una prueba de evaluación psicométrica a través de un cuestionario que mide y evalúa 20 competencias básicas clave en el ámbito profesional. Estas 20 competencias están agrupadas en 5 áreas temáticas, junto con una escala de control de la sinceridad. Las áreas a evaluar serán las siguientes: Intrapersonal, Interpersonal, Desarrollo de tareas, Entorno y Gerencia.

El objetivo de la selección es facilitar y hacer notar a las personas que participan en el programa que se les valora como profesionales que se incorporan al mercado laboral, y donde se les evalúa por sus competencias personales y profesionales, y no por su discapacidad, sea la que sea.

## 7. Programa de actuaciones desarrolladas en nuestro itinerario

Esta formación estará estructurada para que desde el momento que una persona piense en acceder a este programa esté desarrollando las habilidades y competencias que va a necesitar para su plena integración socio laboral.

Desarrollarán habilidades de comunicación y emocionales que les serán de gran utilidad a la hora de afrontar procesos de selección o de dirección de equipos y trabajo directivo cualificado tanto en pequeñas como en medianas y grandes empresas.

Este programa les podrá facilitar el acceso y la incorporación a la empresa privada y organizaciones que ya cuentan dentro de su organigrama con este tipo de profesionales, e igualmente les facilitará que ellos se conviertan en mentores y facilitadores de personas con discapacidad, y que recibirán el apoyo de profesionales con discapacidad que les servirán de modelo y referencia para ayudarles en su camino a la plena incorporación profesional.

### 7.1. Realización de procesos de coaching y mentoring individualizados para la inserción profesional

Se trabajará de forma individualizada los casos concretos con las personas, haciendo especial hincapié en las creencias acerca de sus capacidades y posibilidades de incorporación al mercado laboral.

Se potenciará el desarrollo de sus valores y motivación para desarrollar habilidades de afrontamiento al estrés y la gestión de la incertidumbre que supone desembarcar en una nueva etapa personal que necesariamente debe conducir al desarrollo profesional.

El objetivo de este trabajo a través de las sesiones de coaching será promover desde la aceptación de su particularidad el desarrollo de una sana autoestima, una mejor confianza en sí mismos, y el desarrollo de una autonomía personal y vital que no se vea afectada por su discapacidad.

Los beneficios del coaching y el «mentoring» junto con el seguimiento que se hará con las personas participantes en este programa facilitaran la integración de su identidad personal y su plena incorporación a la sociedad.

## Bibliografía

Datos de los Registros del Servicios Públicos de Empleo Estatal de demandantes de empleo, paro, contratos y prestaciones por desempleo en junio de 2013.

Estadísticas y Bases de Datos de la Organización Internacional del Trabajo [<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>] Fecha de consulta: 1 de julio de 2013.

Fundación Adecco (2012). *Discapacidad y formación en tiempos de crisis*. ETPG (Grupo Europeo de Editores de Tests) (2011). Estudio sobre Liderazgo Organizacional.

Fundación Adecco y Capgemini (2014). *Informe ¿Qué 3 deseos le piden al nuevo año las personas con discapacidad?*

Garrido, E.; Ferradans, C. (2012). *Discapacitados, Universidad y Empleo*.

Guillén, C. (2008). *Discapacitados y empresas: un análisis de la productividad. El coste de oportunidad desconocido*. Cádiz: Universidad.

INE (2008). *Datos de la Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía Personal y situaciones de Dependencia*.

Pereda, C. (2012). *Discapacidades e inclusión social*.