



REVISTA PRISMA SOCIAL N° 36

COMUNICACIÓN, DISCAPACIDAD Y EMPLEABILIDAD EN LA SOCIEDAD DIGITAL

1ER TRIMESTRE, ENERO 2022 | SECCIÓN TEMÁTICA | PP. 88-111

RECIBIDO: 22/10/2021 – ACEPTADO: 1/12/2021

COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ENTREPRENEURIAL COMPETENCIES
IN PEOPLE WITH DISABILITIES

PILAR ORTIZ GARCÍA / PORTIZG@UM.ES

UNIVERSIDAD DE MURCIA, ESPAÑA

ÁNGEL JOSÉ OLAZ CAPITÁN / OLAZCAPI@UM.ES

UNIVERSIDAD MURCIA, ESPAÑA

ESTE ARTÍCULO FORMA PARTE DE LOS RESULTADOS DEL PROYECTO "DISCAPACIDAD Y EMPRENDIMIENTO. ANÁLISIS COMPETENCIAL". CSO2016-75818-R (AEI/FEDER, UE). CONVOCATORIA 2016 PROYECTOS I+D. PROGRAMA ESTATAL DE FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA DE EXCELENCIA, SUBPROGRAMA ESTATAL DE GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO, PLAN ESTATAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA Y DE INNOVACIÓN 2013-2016, FINANCIADO POR EL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD.



prisma
social
revista
de ciencias
sociales

RESUMEN

Mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad es un reto social de primera magnitud presente en programas como Europa 2020 (Observatorio Estatal, 2017) y más recientemente -aunque en sus primeros compases-, en la nueva Estrategia Española sobre Discapacidad 2021-2030 (ONCE, 2022) para la consecución de sociedades inclusivas. Las personas con discapacidad son uno de los colectivos más expuestos a situaciones de exclusión social en una sociedad digital en la que la adquisición de competencias formales y actitudinales está sometida a constante cambio.

Por ello, conocer las competencias socioemocionales que reconocen los/las emprendedores/as con discapacidad y los factores moderadores en su adquisición, se convierte en un objetivo fundamental. De acuerdo con la literatura sobre el tema, la formación/experiencia y la motivación para emprender intervienen como moderadores. Su análisis es el objetivo de este artículo.

Se ha utilizado una metodología cuantitativa basada en los resultados de la encuesta realizada a una muestra de 224 personas emprendedoras con discapacidad física, sensorial u orgánica en España. Con el fin de llegar a la comprobación de las hipótesis establecidas en la investigación, se ha realizado un análisis estadístico con el lenguaje de programación R.

Los resultados obtenidos han puesto de manifiesto la relación entre la valoración que hacen las personas con discapacidad de sus competencias y el hecho de emprender. Por otra parte, presentan una autovaloración socioemocional en clave competencial más elevada aquéllas personas que llevan a cabo el emprendimiento por oportunidad y no por necesidad.

PALABRAS CLAVE

Discapacidad; Competencias; Emprendimiento; Motivación; Formación.

ABSTRACT

Improving the employability of people with disabilities is a major social challenge present in programmes such as Europe 2020 (Observatorio Estatal, 2017) and more recently -although in its first bars- in the new Spanish Strategy on Disability 2021-2030 (ONCE, 2022) for the achievement of inclusive societies. People with disabilities are one of the groups most exposed to situations of social exclusion in a digital society where the acquisition of formal and attitudinal skills is subject to constant change.

Therefore, knowing the socio-emotional competencies recognized by the entrepreneurs/women with disabilities and the moderating factors in their acquisition, becomes a fundamental objective. According to the literature on the subject, training/experience and motivation to undertake intervene as moderators. Your analysis is the objective of this article.

A quantitative methodology has been used based on the results of the survey carried out on a sample of 224 entrepreneurs with physical, sensory or organic disabilities in Spain. In order to arrive at the verification of the hypotheses established in the research, a statistical analysis with the programming language R has been carried out.

The results obtained have shown the relationship between the assessment made by persons with disabilities of their abilities and the fact of undertaking. On the other hand, they present a socio-emotional self-assessment in a higher competency key those who carry out the entrepreneurship by opportunity and not by necessity.

KEYWORDS

Disability; Competences; Entrepreneurship; Motivation; Education.

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los retos a los que se enfrentan las sociedades actuales es el de definir el futuro laboral de sus recursos humanos y técnicos. En un escenario globalizado y en constante transformación, en el que las tecnologías de la información y las comunicaciones están redefiniendo las cualificaciones básicas y avanzadas para responder a los requerimientos productivos, se hace imprescindible conocer, analizar y reflexionar sobre las competencias de sus recursos humanos, en particular, de aquellos colectivos cuyas oportunidades de empleo se ven mermadas por condicionantes sociales o personales.

En el actual modelo de sociedad digital (Polo, 2020) las nuevas tecnologías y la digitalización han supuesto un cambio importante en el modo de gestionar la información. A ello no es ajeno el emprendimiento como una actividad económica que adquiere un especial significado en el panorama económico actual, especialmente desde la pandemia COVID'19. No solo es una vía de generación de empleo, sino también es una forma de dinamización de éste en respuesta a un escenario complejo, multivariante y sometido a la incertidumbre. El fin del trabajo «para toda la vida», la polarización en las cualificaciones profesionales de los trabajadores, la flexibilidad laboral en un contexto de precariedad, escasez y pérdida de conquistas sociales está motivando nuevas formas de concebir el trabajo, dando lugar a nuevas ocupaciones.

En este marco socioeconómico es preciso buscar certidumbres sobre la orientación del trabajo, los nichos de mercado en los que se desarrollan las oportunidades de negocio más viables y las tendencias de lo que ya se define como «el trabajo invisible de cuarta generación» (Lara, 2018). Se alude con este término a una última fase en el desarrollo de grandes tendencias del trabajo ligadas a las nuevas formas de valorización económica que suponen las actividades de producción digitalizada, con los cambios que conllevan las formas de trabajo digital.

El trabajo en la sociedad digital se desarrolla en distintos ecosistemas y comporta cambios importantes. En cuanto a los espacios, se pueden mencionar, en primer lugar, las plataformas de la llamada «economía colaborativa». La hegemonía de la economía de servicios encuentra en estos sistemas un ámbito en el que expandirse en actividades que van del turismo a las finanzas o el transporte. En segundo lugar, los servicios de «micro-trabajo». En este caso, se trata de toda una serie de actividades desarrolladas por personas trabajadoras en red que forman parte de cadenas virtuales más amplias¹. Por último, el trabajo digital desarrollado en torno al ocio y las redes sociales en Internet gestionadas por grandes corporaciones, que representa otro importante nicho laboral del trabajo digital (Cardon y Casilli, 2015).

Respecto a los cambios que supone el trabajo digital, son varios. Por una parte, formas de trabajo que «disuelven» los horizontes espacio - temporales (Degryse 2016), con las consecuencias sociales, psicológicas, económicas y ecológicas que ello comporta (tanto positivas como negativas). Por otro lado, las nuevas concepciones de la relación entre productor/a y cliente/a (relaciones virtuales, generalmente inmediatas y basadas en un alto nivel de confianza en los sistemas) y, por último, las nuevas formas de relación laboral que corresponden a nuevas formas de trabajo ligadas a «cadenas de trabajo virtual», servicios de «micro-trabajo» o pequeños

¹ Un ejemplo de estas cadenas es la generada por grandes empresas como Amazon (Amazon Mechanical Turk) para realizar trabajos simples, generalmente poco costosos que requieren inteligencia humana

trabajos realizados por trabajadores/as del entorno digital que -generalmente- están «micro-remuneradas» y realizadas por personas que, con frecuencia, no cuentan con una cualificación específica. Ejemplos de ello son las plataformas de crowdsourcing o externalización distribuida de trabajo creadas por grandes empresas globales a las que se ha hecho referencia con anterioridad.

En este escenario, de nuevo surge el debate en torno a la distancia existente entre las habilidades de los/las trabajadores/as y los retos de la nueva economía. Economistas como Cappelli (1997,2021) y Cappelli y Eldor (2021) , defienden que, si bien la mano de obra cualificada supera el número de puestos disponibles, sigue existiendo un déficit de cualificaciones relacionadas con la tecnología, habilidades que no se aprenden en el sistema educativo, sino a través de la experiencia. A esta experiencia, habría que sumar aspectos de carácter competencial (conocimientos, habilidades y capacidades diversas) que se abren camino en los entornos digitales, sin olvidar el teletrabajo. Unos entornos que no paran de evolucionar en estos últimos 50 años (Gentilin, 2020) con las opciones que plantean en materia de productividad empresarial (Sánchez y Montenegro, 2019) y como nueva modalidad laboral y opción digital para la empresa y sociedad en su conjunto (Espin, 2020).

Las posibilidades que ofrece este nuevo escenario anticipan la hipótesis de un cambio en el modelo laboral en el que la autonomía y el emprendimiento son salidas plausibles para aquéllos/as mejor preparados/as. Es un escenario en el que observar potencialidades emprendedoras, aunque sin olvidar las dificultades de los distintos colectivos que componen el mercado laboral. Es un hecho probado que la brecha digital en un país está determinada por factores contextuales, como puede ser el hábitat rural o urbano, pero también se muestra condicionado por la disparidad entre los géneros y las desigualdades en materia de ingresos o la educación (Jamil, 2021). A estos factores, hay que sumar la condición de discapacidad.

Las personas con discapacidad son un colectivo vulnerable con especiales dificultades de inserción laboral y con menor propensión al emprendimiento que las personas sin discapacidad. En 2019 había 1.876.900 personas con discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años) lo que representaba un 6,2% de la población total en edad laboral. La tasa de actividad de esta población fue del 34,0% (más de 43 puntos por debajo de la población sin discapacidad); la tasa de empleo fue del 25,9% (41 puntos de diferencia) y la tasa de paro de un 23,9% (frente a un 13,9% de las personas sin discapacidad) (INE, 2020: 1-3). En cuanto a la actividad emprendedora, los datos indican que de las 54.900 personas con discapacidad trabajando por cuenta propia empleadores/as (28,6%); empresarios/as sin asalariados/as (67,9%) y otras situaciones profesionales (3,5%), se registraban tasas de autoempleo del 3,2%; 7,6% y 0,4% respectivamente (ODISMET,2020:63-64). Estas cifras, si bien son comparativamente más bajas que las que presentan las personas sin discapacidad de estos mismos perfiles, no se alejan en exceso (4,8%; 10,4% y 0,4%). No obstante, las crisis -económica y sanitaria- han deteriorado la precaria situación laboral de este colectivo (Manzanera y Ortiz, 2017). En tales circunstancias, a los beneficios económicos derivados del emprendimiento, se unen, en el caso de las personas con discapacidad, la adquisición de autonomía, por lo que resultan especialmente valiosas las políticas orientadas a la promoción del emprendimiento en este colectivo (Jones y Latreille, 2011; Moreno, 2019; Toboso y Rogero, 2012).

La literatura señala que entre los factores limitantes del emprendimiento en personas con discapacidad² se encuentran razones personales o de carácter psicológico. Se trata de cuestiones derivadas de la propia discapacidad que dificultan el aprendizaje y el total desarrollo de habilidades sociales. En ello influye la falta de empatía de la sociedad hacia estos potenciales emprendedores/as, lo que amplifica una baja autoestima y motivación, miedo al fracaso y poca confianza en sí mismos/as. Estos últimos son aspectos más influyentes que los políticos/institucionales/legales o los culturales y ambientales, que se situarían por detrás de los anteriores (Ortiz y Olaz, 2020).

No obstante, otras investigaciones basadas en la aplicación al emprendimiento de la Teoría de las Expectativas (Barba-Sánchez y Atienza-Sahuquillo, 2017), indican que el emprendimiento en las personas con discapacidad tiene como origen una mayor confianza en las competencias y habilidades necesarias para llevar a cabo el proyecto empresarial. La confianza en sí mismos es también premisa de emprendimiento en personas con discapacidad para autores como Caldwell *et al.* (2016) o Dhar y Farzana (2017). Para estos últimos, la creación de una identidad autónoma y la contribución económica y social son las principales fuentes de motivación empresarial con las que cuenta el colectivo, una motivación capaz de superar obstáculos como la falta de acceso a la información y la formación y los relacionados con la movilidad y funcionamiento.

Igualmente, las investigaciones sobre el tema también explican la menor actividad emprendedora del colectivo por la ausencia o escasez de medidas específicas de fomento del emprendimiento para las personas con discapacidad, así como una falta de financiación para la puesta en práctica de la idea de negocio o la escasa implicación de los poderes públicos en el fomento del emprendimiento como alternativa profesional para este colectivo. También se identifican otros aspectos tales como la existencia de estereotipos o prejuicios sociales relativos a su potencial laboral; las dificultades de accesibilidad y el desarrollo de políticas pasivas que persuaden para el desarrollo de una alternativa laboral (Moreno, 2016).

Si bien la literatura que indaga en las condiciones del emprendimiento en personas con discapacidad debido a sus características sociodemográficas o económicas es extensa (Mercado *et al.*, 2013, Moreno *et al.*, 2016), existe un relativo vacío de investigaciones que aborden el emprendimiento en personas con discapacidad desde la perspectiva de autoatribución competencial. Sin embargo, las competencias -y de un modo más concreto las socioemocionales-, en tanto que se conciben como un conjunto de habilidades, capacidades y conocimientos de la persona con respecto al medio social en el que actúa, se encuentran detrás del proyecto emprendedor (Olaz y Ortiz, 2016a; Olaz, 2011). Por ello, el objetivo de este trabajo consiste en identificar las competencias que se atribuyen a sí mismas las personas con discapacidad física, orgánica o sensorial que han emprendido, con relación a las que no lo han hecho. Asimismo, se analizan las variables que moderan dicha autoatribución, como son la formación y la motivación para emprender.

² La investigación se realizó con la técnica de grupo nominal sobre un total de cuatro colectivos: personas con discapacidad; directivos y técnicos de asociaciones; profesionales (médicos, psicólogos, etc.) e investigadores, más un grupo de control relacionado con el ámbito de investigación universitario

1.1. REVISIÓN DE LA LITERATURA. EMPRENDIMIENTO, DISCAPACIDAD Y COMPETENCIAS

La literatura que aborda la relación entre competencias y emprendimiento se ha centrado en identificar aspectos relacionados con las capacidades de índole psicológica de la figura de la persona emprendedora. En este sentido, autores como Raičević *et al.* (2007) identifican competencias estratégicas para el emprendimiento y la propia actividad empresarial, como son la disposición a mostrar iniciativa, la actitud positiva a cambiar e innovar y la voluntad para identificar áreas donde se puede evidenciar las habilidades empresariales. Sin abandonar el perfil psicológico, otros estudios inciden en aspectos como la percepción del riesgo y su evaluación como factores determinantes de la actitud emprendedora (Brindley, 2005). En esta misma dirección, otros trabajos se han centrado en las competencias actitudinales, tales como la autoeficacia, el control y la necesidad de logro, como actitudes relacionadas con personas de iniciativa emprendedora (Rábago, *et al.*, 2004).

De las distintas variables que han sido consideradas para determinar los factores que promueven el emprendimiento de las personas con discapacidad, la perspectiva competencial supone abrir una línea novedosa en el ámbito investigador. Los trabajos sobre emprendimiento y discapacidad han identificado algunos aspectos diferenciales relacionados con la motivación emprendedora. Estos estudios sugieren que, junto a razones puramente económicas, existen otras de diversa índole. En particular, los estudios de Godley (2005) y Blanck *et al.* (2000), relacionan el emprendimiento entre este colectivo con la necesidad de superar un estado de marginalidad o de discriminación social. Estos resultados están en línea con los de Schur (2003), que también inciden en este aspecto.

Resultan especialmente significativas las investigaciones que apuntan a la relevancia de los factores psicológicos como incentivadores del espíritu emprendedor. En esta dirección apuntan las investigaciones de Cooney (2008), que encuentran una relación entre la motivación emprendedora y la necesidad de adquirir mayor autonomía, logro y la satisfacción personal, algo especialmente importante en personas con discapacidad, que ven limitadas sus posibilidades de inserción laboral en igualdad de condiciones con el resto de la población.

También son importantes los factores de carácter competencial que, junto a la voluntad y la motivación de índole social, económica o psicológica, ayudan a entender la actitud emprendedora. En esta línea, los estudios de Olaz y Ortiz (2017; 2018); Ortiz (2018); Ortiz y Olaz (2019a; 2019b; 2020) sobre el tema, identifican algunas competencias que ayudan al emprendimiento y, por el contrario, otras cuya carencia sería un hándicap para el desarrollo de dicha actividad.

Seguir profundizando en la variable competencial del emprendimiento en este colectivo comporta abrir una vía de investigación no explorada suficientemente. Es cierto que la perspectiva competencial ha tenido un amplio recorrido en los análisis sobre los factores que inciden en la inserción laboral. Igualmente, ha sido clave en el análisis y evaluación del desempeño profesional. Sin embargo, la incorporación de esta perspectiva al estudio del emprendimiento ha sido escasa. Por tanto, su utilización en el entorno de la actividad emprendedora de las personas con discapacidad resulta innovador. Por otra parte, supone incorporar la complementariedad en la perspectiva del análisis en la que se unen disciplinas como la sociología, la psicología y

la economía, todas ellas imprescindibles para la comprensión de los factores intervinientes en el emprendimiento de este colectivo.

Del recorrido realizado por la literatura que aborda el emprendimiento de las personas con discapacidad, se concluye que, si bien resulta complejo recurrir a estudios contrastados sobre el carácter emprendedor desde una perspectiva competencial, no lo es menos el contar con estudios donde la discapacidad es un elemento central de análisis. De ahí el interés de abordar estos aspectos, ya que ambos guardan una estrecha relación.

1.2. FORMACIÓN Y EMPRENDIMIENTO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La confianza en el «instinto empresarial» ha estado presente en la conciencia colectiva del emprendedor, materializando el mito del/ de la «empresario/a hecho a sí mismo/a», sin embargo, la formación es uno de los elementos del éxito y las investigaciones prueban que las habilidades se aprenden, entrenan (Wu y Jung, 2008) y constituyen uno de los resultados más importantes de la formación formal o no formal (Silva, 2007; Unger *et al.*, 2011).

Esto resulta esencial cuando se habla de emprendimiento, ya que la literatura muestra la relación existente entre el fracaso del negocio y la falta de habilidades (Lechner y Dowling, 2003; Zimmerer y Scarborough, 2003). Por el contrario, la existencia de competencias derivadas de la formación empresarial incrementa las posibilidades de éxito (Ucbasaran *et al.*, 2008).

La combinación entre formación, experiencia y habilidades o competencias, es un buen predictor de emprendimiento y éxito empresarial. La teoría sugiere que los individuos con habilidades equilibradas son más propensos a convertirse en empresarios, y que las habilidades equilibradas se pueden acumular desarrollando un currículo variado, desempeñando una variedad de funciones y trabajando para una variedad de empleadores (Lazear 2004, 2005). De hecho, la formación emprendedora desempeña un papel importante en la provisión de las competencias necesarias para afrontar con éxito el emprendimiento (Fouad *et al.*, 2018).

Llegados a este punto las cuestiones que se plantean son: ¿qué tipo de competencias están detrás del emprendimiento? y, en caso afirmativo, ¿son competencias relacionadas con la formación/experiencia? Con respecto a la primera cuestión, la literatura recoge un amplio abanico de competencias. No obstante, se puede hablar, por una parte, de las competencias técnicas, de gestión y personales (Martin, 2015). Las dos primeras tienen que ver con el conocimiento de técnicas y habilidades de gestión y son, por tanto, susceptibles de ser aprendidas o adquiridas a partir de la experiencia. Se hace referencia a la toma de decisiones, el establecimiento de metas, la gestión de recursos humanos y gestión del crecimiento. También se advierten las de carácter formal/instrumental como las finanzas, contabilidad, marketing, relaciones con el cliente, negociación y el cumplimiento de las regulaciones (Martin, 2015; Rudmann, 2008; Vesala y Pyysiainen, 2008; De Wolf *et al.* 2007). En este caso, la investigación muestra cómo la carencia en estas habilidades es un factor explicativo del fracaso, especialmente entre los/las emprendedores/as más jóvenes (Thornhill y Amit, 2003) por lo que, la experiencia adquiere relevancia junto a la formación.

La formación y experiencia pueden resultar algo más difusas cuando se hace referencia a las competencias personales. Las contribuciones de Lazear (2005) son clave a la hora de indagar sobre este aspecto. Su idea fundamental se sintetiza en el necesario equilibrio de habilidades

o «Jack-of-All-Trades» (JAT). Es decir, las personas emprendedoras requieren un amplio cúmulo de competencias y conocimientos, ya que se involucran en una amplia variedad de tareas (Rosendahl *et al.*, 2020). Esta idea hace del instrumento ECI (*Emotional Competence Intelligence*)³, utilizado como base de esta investigación, una de las herramientas idóneas para el acercamiento a las competencias del/de la emprendedor/a en general y la persona con discapacidad en particular.

De forma más concreta, otras investigaciones se centran en las competencias relacionadas con la comunicación, donde esta capacidad adquiere importancia en todos los aspectos de negocio, ya que la narrativa es clave a la hora de conseguir recursos o actuar sobre el marketing (Martens *et al.*, 2007, Parhankangas y Ehrlich, 2014, Allison *et al.*, 2015; Gao y Cannella, 2016). En cualquier caso, parece claro que formación y competencias son factores importantes para emprender.

Diversas investigaciones apuntan hacia el menor nivel educativo de las personas con discapacidad, así como una cualificación profesional más alejada de las demandas del sistema productivo (Mercado *et al.*, 2013). Las investigaciones se enfocan, no tanto a aspectos relativos al emprendimiento, como a la capacidad de autogestión y planificación ocupacional de las personas con discapacidad, apuntando a cuestiones de carácter competencial. Numerosos trabajos ponen de manifiesto que la inclinación hacia el emprendimiento aumenta en relación directa con la formación (Coleman *et al.*, 2008; Le Roux y Marcellini, 2011; Dalmau *et al.*, 2013; ODISMET, 2016). De forma más precisa, las personas con discapacidad que tienen una mejor formación y que deciden emprender, lo hacen mayoritariamente porque perciben una oportunidad de negocio más que una necesidad (García-Escribano y Millán, 2019). Los datos anteriores también corroboran lo señalado por algunos autores (Davidsson y Honig, 2003; Delmar y Davidsson, 2000; Palmero *et al.*, 2012; Carbonell *et al.*, 2014) que sostienen la existencia de una relación positiva entre la formación y las posibilidades de emprender y, en particular, que las personas emprendedoras con discapacidad que se inclinan por el emprendimiento están más formados que las que no tienen discapacidad alguna.

1.3. MOTIVACIÓN Y COMPETENCIAS EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En la literatura académica existen abundantes estudios sobre la motivación desde que Maslow (1943) indicara que la causa (el motivo) del comportamiento responde a la búsqueda de la satisfacción de muchas necesidades que han de superarse. Estas referencias apuntan a la importancia de la motivación como categoría psicosocial, sin que por el momento fuera conectada con el concepto de competencia.

En los 90 se activa el interés por las competencias en dos grandes vertientes. Por una parte, aquella que está relacionada con los procesos asociados a la cualificación profesional y el mercado de trabajo, en el que pueden destacarse los trabajos de Wolf (1994); Civelli (1997); Beret y Dupray (1998); Guerrero (1999) y Dodd *et al.* (2002) y, por otro lado, una línea más enfocada al management en la que destacan Merle (1997), Velde (1999) y Mulcahy (2000).

³ *Emotional Competence Intelligence de Hay Group (2005). Emotional Competence Inventory (ECI) Technical Manual, McClelland Center for Research and Innovation, prepared by WOLFF, S.B. DBA. Updated November 2005.*

Posteriormente, aparecen nuevos enfoques que se desvían del tradicional esquema formativo–empresarial para centrarse en dos ámbitos concretos. Uno de ellos se refiere al conocimiento, donde diferentes trabajos reflexionan sobre modelos en comunidades con una motivación innovadora en las que el aprendizaje es un elemento clave (Paavola *et al.*, 2004) y en el modelo de Bereiter (2002) sobre construcción del conocimiento. También es de reseñar a Billett (1994) quien defiende la construcción del conocimiento en el lugar de trabajo.

El otro gran enfoque guarda relación con el proceso por el que el concepto de competencia–desempeño se supera por el de competencias-socio/emocionales, de modo que la noción de rendimiento parece ceder paso a los aspectos más relacionados con el potencial, la motivación y con otro conjunto de resortes o cualidades personales del individuo. Estos estudios tienen su desarrollo en buena parte de los trabajos de Hay Group, McClelland Center for Research and Innovation (2005), en diferentes ámbitos de actuación (Burckle, 2000; Sevinc, 2001; Nel, 2004; Humphrey *et al.* 2001 y Stagg y Gunter, 2002).

2. DISEÑO Y MÉTODO

De la revisión de la literatura sobre el objeto de estudio de este trabajo, se desprende que existe un importante conjunto de investigaciones en las que la sensibilidad hacia el componente psico-social de las competencias se encuentra más o menos presente, pero no de una manera claramente definida en procesos de emprendimiento y menos aún desde la perspectiva competencial, de ahí la singularidad de los trabajos de Olaz y Ortiz (2016b; 2017,2018) y Ortiz y Olaz (2019a; 2019b 2020) en el ámbito del emprendimiento en personas con discapacidad. Esta es la perspectiva desde la que se aborda esta investigación.

Para trazar el perfil de atribución competencial de las personas emprendedoras se trabajó con la clasificación ECI formada por 4 dimensiones: Autoconocimiento personal; Autogestión; Conciencia social y Gestión de las relaciones, que agrupan hasta un total de 18 competencias⁴.

En cuanto a la influencia de las variables moderadoras, las investigaciones sobre el tema establecen la relación positiva entre emprendimiento y formación (Brush y Hisrich, 1988; Fischer *et al.*, 1993; Minniti *et al.*, 2005; Valencia, 2010); formación/experiencia y éxito de la actividad emprendedora (Shabbir y Di Gregorio, 1996; Catley y Hamilton, 1998; Barba-Sánchez, 2008; Valencia, 2010) y motivación basada en las oportunidades (Kourilsky y Walstad, 1998; Manolova *et al.*, 2007).

Teniendo en cuenta estas variables, se parte de las siguientes hipótesis de investigación:

- Hipótesis 1. Las personas con discapacidad emprendedoras valoran sus competencias en mayor medida que las personas con discapacidad no emprendedoras.

⁴ Las competencias socioemocionales que comprenden cada una de las dimensiones son las siguientes: Dimensión 1. Autoconocimiento Personal (c1. Conciencia emocional; c2. Autoevaluación; c3. Autoconfianza); Dimensión 2. Autogestión (c4. Autocontrol Emocional; c5. Transparencia; c6. Adaptabilidad; c7. Logro; c8. Iniciativa; c9. Optimismo); Dimensión 3. Conciencia social (c10. Empatía; c11. Conciencia Organizacional; c12. Orientación de servicio) y Dimensión 4. Gestión de las Relaciones (c13. Desarrollo de personas; c14. Liderazgo inspirador; c15. Catalizar el Cambio; c16. Influencia; c17. Gestión de conflictos; c18. Trabajo en equipo y colaboración).

- Hipótesis 2. A mayor nivel educativo de las personas con discapacidad emprendedoras mayor percepción positiva sobre las competencias que se atribuyen.
- Hipótesis 3. El emprendimiento basado en la oportunidad (por oposición a necesidad) determina una mejor valoración sobre las competencias por parte de las personas con discapacidad emprendedoras.

Los objetivos de investigación son los siguientes:

- Objetivo 1. Identificar de qué modo las personas emprendedoras con discapacidad valoran sus competencias resepecto a las que también presentan discapacidad y no son emprendedoras.
- Objetivo 2. Profundizar en cómo el nivel educativo de las personas con discapacidad emprendedoras influye en su percepción sobre las competencias que se atribuyen.
- Objetivo 3. Analizar el grado en el que el emprendimiento por oportunidad - frente al motivado por necesidad – explica la valoración de competencias en las personas con discapacidad.

La técnica de investigación utilizada ha sido la encuesta. En cuanto al ámbito de estudio, se trata de una encuesta de ámbito nacional realizada al colectivo de personas con algún tipo de discapacidad física, orgánica y sensorial.

3. TRABAJO DE CAMPO Y ANÁLISIS DE DATOS

En el diseño del trabajo de campo se ha considerado la singularidad del colectivo, tanto en el acceso a la información, como en el diseño de la herramienta de obtención de datos: el cuestionario. Respecto a la primera cuestión, al no existir una base de datos de acceso público, la localización de los/las encuestados/as y posterior diseño de la muestra se realizó a través de las principales asociaciones nacionales de apoyo a la discapacidad (ONCE, FAMDIF-COCEMFE). De una población total de 986.600 personas con discapacidad (ODISMET, 2018), se obtuvieron 224 respuestas válidas, lo que supone un error muestral del 6,7% y un nivel de confianza de 95.5% ($p=q=0.05$). En cuanto al resto de características técnicas de la muestra, el universo poblacional está compuesto por personas de edades comprendidas entre 18 y 64 años con discapacidad física, sensorial y orgánica residentes en España. Respecto al diseño de la herramienta, el cuestionario (ver Anexo 1) fue validado en términos de funcionalidad y navegabilidad por el Servicio de Atención a la Diversidad y Voluntariado de la Universidad de Murcia, así como por parte de los servicios técnicos de la ONCE.

La encuesta se llevó a cabo de forma personal y el periodo de realización estuvo comprendido entre noviembre y diciembre de 2018.

El cuestionario en que se basó la encuesta consta de 22 preguntas (en adelante p.) estructuradas en 4 bloques temáticos.

Con el fin de alcanzar los objetivos de investigación, esto es, conocer los factores competenciales que se autoatribuyen las personas emprendedoras con algún tipo de las discapacidades indicadas (p.14, Anexo 1) y las variables que moderan dicho proceso (formación, experiencia y motivación para emprender), se ha realizado un análisis estadístico con el lenguaje de pro-

gramación R, basado en el test no-paramétrico de la U de Mann-Whitney para factores de dos niveles (se denota W al estadístico empleado en el contraste de hipótesis). Se ha considerado que este tipo de test no-paramétricos son los más potentes para el análisis de variables ordinales, lo que justifica su empleo frente a los test paramétricos.

4. RESULTADOS

4.1. EMPRENDIMIENTO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y AUTOATRIBUCIÓN COMPETENCIAL

El análisis realizado tomando como variables el emprendimiento y las competencias autoatribuidas en el colectivo encuestado, a partir de los valores de la media estadística (Tabla 1), indican que, las personas con discapacidad que emprenden se atribuyen un mayor nivel competencial que las que no lo han hecho. La única excepción a esta regularidad se observa en las competencias siguientes: 1 (conciencia emocional: 4.38 emprendedores, frente a 4.42 no emprendedores), 5 (transparencia: 4.35 emprendedores, frente a 4.36 no emprendedores) y 6 (adaptabilidad: 4.28 emprendedores y no emprendedores). Estas excepciones (en las que la valoración de competencias de las personas con discapacidad no emprendedoras se iguala o es ligeramente superior en las que no han emprendido), corresponden a competencias situadas en la dimensión «autoconocimiento personal» (competencia 1 -conciencia emocional-) y «autogestión» (competencias 5 – transparencia- y 6 -adaptabilidad-). En el resto de dimensiones –«conciencia social» y «gestión de las relaciones», con sus competencias correspondientes, las valoraciones competenciales entre las personas con discapacidad que han emprendido son siempre superiores a las de las que no lo han hecho. En estas dos últimas dimensiones resulta estadísticamente significativa la relación en las competencias 9, 12 y 15 (optimismo; orientación al servicio y catalizar el cambio), mientras que en las dimensiones «autogestión» resulta significativa la relación en la competencia 4 (autogestión emocional). Los datos parecen indicar que las personas con discapacidad que han emprendido se atribuyen un valor competencial más alto que las que no lo han hecho -particularmente en las dimensiones de carácter relacional-, tal como se estableció en la hipótesis de este trabajo (H.1. las personas con discapacidad emprendedoras valoran sus competencias en mayor medida que las no emprendedoras).

Tabla 1. Descriptivos según emprendimiento y competencias en personas con discapacidad

	Competencia	Emprendedor	N	Mín	Máx	Media	Mediana	%1	%2	%3	%4	%5	Sd	W	P-valor
Dimensión 1. Autoconoc. Personal	1. Conciencia emocional	Sí	116	2	5	4.38	5.00	.00	1.72	13.80	29.30	55.20	.79	3282	.621
		No	59	2	5	4.42	5.00	.00	3.39	10.20	27.10	59.30	.81		
	2. Autoeval.	Sí	116	2	5	4.55	5.00	.00	.86	6.03	30.20	62.90	.65	3282	.733
		No	60	2	5	4.52	5.00	.00	1.67	5.00	33.30	60.00	.68		
	3. Autoconfianza	Sí	115	2	5	4.30	4.00	.00	2.61	14.80	33.00	49.60	.82	3550	.733
		No	60	2	5	4.18	5.00	.00	8.33	16.70	23.30	51.70	1.00		
Dimensión 2. Autogestión	4. Autocontrol	Sí	116	1	5	4.05	4.00	.86	4.31	16.40	45.70	32.80	.86	4008.5	.0489*
		No	59	2	5	3.83	4.00	.00	1.69	37.30	37.30	23.70	.81		
	5. Transparencia	Sí	116	2	5	4.35	4.00	.00	.86	11.20	39.70	48.30	.71	3317.5	.872
		No	58	3	5	4.36	5.00	.00	.00	15.50	32.80	51.70	.74		
	6. Adaptabilidad	Sí	116	1	5	4.28	5.00	.86	2.59	17.20	26.70	52.60	.90	3548	.818
		No	60	2	5	4.28	4.00	.00	1.67	16.70	33.30	48.30	.80		
	7. Logro	Sí	115	1	5	3.97	4.00	3.48	6.09	20.90	29.60	40.00	1.08	3402	.976
		No	59	1	5	3.90	4.00	5.08	10.20	20.30	18.60	45.80	1.24		
	8. Iniciativa	Sí	114	1	5	4.17	4.00	.88	2.63	18.40	35.10	43.00	.88	3527.5	.717
		No	60	1	5	4.10	4.00	1.67	1.67	25.00	28.30	43.30	.95		
	9. Optimismo	Sí	115	1	5	4.33	4.00	.87	.87	11.30	38.30	48.70	.78	4209	.01*
		No	60	1	5	3.97	4.00	3.33	1.67	21.70	41.70	31.70	.96		
Dimensión 3. Conciencia social	10. Empatía	Sí	116	2	5	4.35	5.00	.00	2.59	12.90	31.00	53.40	.80	3735	.383
		No	60	1	5	4.23	4.00	1.67	3.33	10.00	40.00	45.00	.89		
	11. Conciencia Organizacional	Sí	114	1	5	4.18	4.00	2.63	.00	17.50	36.00	43.90	.91	3692.5	.258
		No	59	1	5	4.05	4.00	1.69	3.39	15.30	47.50	32.20	.88		
	12. Orientación de servicio	Sí	115	3	5	4.31	4.00	.00	.00	11.30	46.10	42.60	.67	3458.5	.0459*
		No	51	1	5	4.00	4.00	1.96	1.96	23.50	39.20	33.30	.92		
Dimensión 4. Gestión de las Relaciones	13. Desarrollo de personas	Sí	115	2	5	4.01	4.00	.00	1.74	26.10	41.70	30.40	.80	3714.5	.195
		No	58	1	5	3.74	4.00	3.45	10.30	17.20	46.60	22.40	1.04		
	14. Liderazgo	Sí	113	1	5	3.98	4.00	1.77	1.77	23.00	43.40	30.10	.88	3456.5	.537
		No	58	1	5	3.83	4.00	3.45	8.62	22.40	32.80	32.80	1.09		
	15. Catalizar el Cambio	Sí	109	1	5	4.24	4.00	1.83	.92	15.60	34.90	46.80	.88	3735.5	.00303*
		No	54	1	5	3.65	4.00	9.26	5.56	27.80	25.90	31.50	1.25		
	16. Influencia	Sí	113	2	5	4.19	4.00	0.00	2.65	19.50	33.60	44.20	.84	3541.5	.258
		No	57	1	5	3.98	4.00	5.26	1.75	15.80	43.90	33.30	1.03		
	17. Gestión conflictos	Sí	114	2	5	4.40	5.00	.00	.88	10.50	36.00	52.60	.71	3533.5	.214
		No	56	1	5	4.16	4.00	3.57	1.79	16.10	32.10	46.40	1.01		
	18. Trabajo en equipo	Sí	113	3	5	4.62	5.00	.00	.00	7.08	23.90	69.00	.62	3411.5	.593
		No	58	1	5	4.45	5.00	3.45	1.72	8.62	19.00	67.20	.98		

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad. Proyecto «Discapacidad y emprendimiento. Análisis competencial» CSO2016-75818-R (AEI/FEDER, UE)

Nota: Las columnas encabezadas por porcentaje hacen referencia al tanto por ciento de personas que han respondido en cada uno de ellos atendiendo al valor de la escala Lickert en la que %1 equivale a «nada competente» y %5 «muy competente»

4.2. FORMACIÓN Y AUTOATRIBUCIÓN COMPETENCIAL

Los datos sobre formación y autoatribución competencial (Tabla 2) no permiten establecer una relación directa entre ambas variables si se observa que, si bien las personas con discapacidad con estudios superiores se atribuyen valores competenciales medios más elevados, como ocurre en la dimensión «autoconocimiento personal» (competencias 1 a 3: conciencia emocional; autoevaluación y autoconfianza, en las que se dan las siguientes valoraciones medias de 4.33 E. Medios y 4.45 E. Superiores; 4.48 E. Medios y 4.59 E. Superiores; 4.21 E. Medios y 4.30 E. Superiores respectivamente), no ocurre lo mismo en la dimensión «autogestión», en la que las personas con discapacidad con estudios medios igualan o superan en autovaloración competencial a las que tienen estudios superiores, tal como se observa en las competencias 6 (adaptabilidad: 4.36 valor medio en personas con discapacidad con E. Medios frente a 4.21 con E. Superiores), 8 (iniciativa: 4.25 valor medio en personas con discapacidad con E. Medios frente a 4.05 con E. Superiores) y 9 (optimismo: 4.21 valor medio en personas con discapacidad con E. Medios frente a 4.20 con E. Superiores). También en la dimensión «conciencia social» (competencias 10 a 12), es superior la valoración competencial de las personas con discapacidad con estudios medios en la orientación al servicio, cosa que también ocurre en la dimensión «gestión de relaciones» en las competencias 13 (desarrollo de personas), 16 (influencia), 17 (gestión de conflictos) y 18 (trabajo en equipo). Se puede decir que en este caso se cumple parcialmente la hipótesis enunciada en el trabajo (H.2) que relaciona mayor formación con competencias más altamente valoradas por personas con discapacidad emprendedoras, una relación que sería cierta en la dimensión «autoconocimiento» y en gran parte de las competencias de las dimensiones «autogestión» y «conciencia social», pero no en la mayor parte de las competencias relacionadas con la gestión de las relaciones.

Tabla 2. Descriptivos según formación y competencias en personas con discapacidad

	Competencia	Formación	N	Mín	Máx	Media	Mediana	%1	%2	%3	%4	%5	Sd	W	p-valor
Dimensión 1. Autoconoc. Personal	1. Conciencia emocional	E. Medios	81	2	5	4.33	5.00	.00	1.23	18.50	25.90	54.30	.82	3539.5	.37
		E. Superior	94	2	5	4.45	5.00	.00	3.19	7.45	30.90	58.50	.77		
	2. Autoeval.	E. Medios	81	2	5	4.48	5.00	.00	1.23	7.41	33.30	58.00	.69	3539.5	.286
		E. Superior	95	2	5	4.59	5.00	.00	1.05	4.21	29.50	65.30	.63		
	3. Autoconfianza	E. Medios	81	2	5	4.21	4.00	.00	6.17	16.00	28.40	49.40	.93	3662	.638
		E. Superior	94	2	5	4.30	5.00	.00	3.19	14.90	30.90	51.10	.84		
Dimensión 2. Autogestión	4. Autocontrol	E. Medios	80	1	5	3.85	4.00	1.25	6.25	26.20	38.80	27.50	.94	3326.5	.131
		E. Superior	95	2	5	4.08	4.00	.00	1.05	21.10	46.30	31.60	.75		
	5. Transparencia	E. Medios	80	3	5	4.34	4.00	.00	.00	15.00	36.20	48.80	.73	3662.5	.747
		E. Superior	94	2	5	4.37	4.50	.00	1.06	10.60	38.30	50.00	.72		
	6. Adaptabilidad	E. Medios	81	1	5	4.36	5.00	1.23	3.70	9.88	28.40	56.80	.90	4306.5	.137
		E. Superior	95	2	5	4.21	4.00	.00	1.05	23.20	29.50	46.30	.84		
	7. Logro	E. Medios	79	1	5	3.86	4.00	6.33	5.06	20.30	32.90	35.40	1.15	3450	.336
		E. Superior	95	1	5	4.01	4.00	2.11	9.47	21.10	20.00	47.40	1.13		
	8. Iniciativa	E. Medios	81	2	5	4.25	4.00	.00	2.47	18.50	30.90	48.10	.84	4173.5	.19
		E. Superior	93	1	5	4.05	4.00	2.15	2.15	22.60	34.40	38.70	.95		
	9. Optimismo	E. Medios	80	1	5	4.21	4.00	1.25	1.25	13.80	42.50	41.20	.82	3768	.919
		E. Superior	95	1	5	4.20	4.00	2.11	1.05	15.80	36.80	44.20	.89		

Dimensión 3. Conciencia social	10. Empatía	E. Medios	81	2	5	4.25	4.00	.00	3.70	16.00	32.10	48.10	.86	3555	.341
		E. Superior	95	1	5	4.37	5.00	1.05	2.11	8.42	35.80	52.60	.81		
	11. Conciencia Organizacional	E. Medios	81	1	5	4.05	4.00	3.70	1.23	19.80	37.00	38.30	.99	3437	.346
		E. Superior	92	1	5	4.22	4.00	1.09	1.09	14.10	42.40	41.30	.81		
	12. Orientación de servicio	E. Medios	74	3	5	4.28	4.00	.00	.00	13.50	44.60	41.90	.69	3625.5	.436
		E. Superior	92	1	5	4.16	4.00	1.09	1.09	16.30	43.50	38.00	.82		
Dimensión 4. Gestión de las Relaciones	13. Desarrollo de personas	E. Medios	77	2	5	4.01	4.00	.00	2.60	23.40	44.20	29.90	.80	3989.5	.341
		E. Superior	96	1	5	3.84	4.00	2.08	6.25	22.90	42.70	26.00	.96		
	14. Liderazgo	E. Medios	76	1	5	3.92	4.00	3.95	2.63	23.70	36.80	32.90	1.02	3646.5	.906
		E. Superior	95	1	5	3.94	4.00	1.05	5.26	22.10	42.10	29.50	.91		
	15. Catalizar el Cambio	E. Medios	72	1	5	4.03	4.00	4.17	2.78	19.40	33.30	40.30	1.05	3211.5	.82
		E. Superior	91	1	5	4.05	4.00	4.40	2.20	19.80	30.80	42.90	1.06		
	16. Influencia	E. Medios	79	1	5	4.16	4.00	1.27	3.80	19.00	29.10	46.80	.95	3845.5	.403
		E. Superior	91	1	5	4.09	4.00	2.20	1.10	17.60	44.00	35.20	.88		
	17. Gestión conflictos	E. Medios	79	1	5	4.39	5.00	1.27	1.27	11.40	29.10	57.00	.84	3982.5	.183
		E. Superior	91	1	5	4.26	4.00	1.10	1.10	13.20	39.60	45.10	.81		
	18. Trabajo en equipo	E. Medios	79	1	5	4.57	5.00	2.53	1.27	6.33	16.50	73.40	.87	3911.5	.294
		E. Superior	92	3	5	4.55	5.00	.00	.00	8.70	27.20	64.10	.65		

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad. Proyecto «Discapacidad y emprendimiento. Análisis competencial» CSO2016-75818-R (AEI/FEDER, UE)

Nota: Las columnas encabezadas por porcentaje hacen referencia al tanto por ciento de personas que han respondido en cada uno de ellos atendiendo al valor de la escala Lickert en la que %1 equivale a «nada competente» y %5 «muy competente»

4.3. MOTIVACIÓN PARA EMPRENDER EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y AUTOATRIBUCIÓN COMPETENCIAL

Las personas con discapacidad que emprenden por oportunidad se atribuyen, en general, una mayor valoración media sobre sus competencias que las que lo hacen por necesidad (Tabla 3). Esta regla se cumple respecto a la autovaloración de las competencias en la dimensión «autoconocimiento» y en la de «autogestión», salvo en el caso de la competencia 5 (transparencia: media de 4.40 las personas con discapacidad que emprenden por necesidad, frente a 4.20 las que lo hacen por oportunidad). También se cumple mayoritariamente en la dimensión «gestión de las relaciones», salvo en la competencia 16 (influencia), en la que las personas que emprenden por necesidad tienen una valoración media ligeramente superior de esta competencia que las que lo hacen por oportunidad (4.23 las personas con discapacidad que emprenden por necesidad, frente a 4.18 las que lo hacen por oportunidad). En lo que respecta a la dimensión «conciencia social», prima la valoración superior en las competencias 10 (empatía) y 12 (orientación de servicio) entre las personas con discapacidad que emprenden por necesidad y tan solo las que lo hacen por oportunidad tienen una valoración media superior en la competencia 11 (conciencia organizacional: 4.10 en las personas con discapacidad que emprenden por necesidad y 4.23 las que lo hacen por oportunidad). En consecuencia, se puede establecer una relación directa entre una valoración media más elevada de competencias en función del emprendimiento por oportunidad tal y como como se avanzó en la hipótesis 3 del trabajo.

Tabla 3. Descriptivos según motivación para emprender y competencias en personas con discapacidad

	Competencia	Motivo	N	Mín	Máx	Media	Mediana	%1	%2	%3	%4	%5	Sd	W	p-valor
Dimensión 1. Autoconoc. Personal	1. Conciencia emocional	Necesidad	62	2	5	4.34	5.00	.00	3.23	11.30	33.90	51.60	0.81	1238.5	.37
		Oportunidad	44	3	5	4.48	5.00	.00	.00	13.60	25.00	61.40	0.73		
	2. Autoeval.	Necesidad	62	2	5	4.44	5.00	.00	1.61	9.68	32.30	56.50	0.74	1127.5	.0762
		Oportunidad	44	4	5	4.70	5.00	.00	.00	.00	29.50	70.50	0.46		
	3. Autoconfianza	Necesidad	61	2	5	4.16	4.00	.00	4.92	18.00	32.80	44.30	0.90	1126	.127
		Oportunidad	44	3	5	4.45	5.00	.00	.00	9.09	36.40	54.50	0.66		
Dimensión 2. Autogestión	4. Autocontrol	Necesidad	63	1	5	3.90	4.00	1.59	4.76	19.00	50.80	23.80	0.87	1055.5	.0246*
		Oportunidad	44	2	5	4.27	4.00	.00	2.27	13.60	38.60	45.50	0.79		
	5. Transparencia	Necesidad	62	3	5	4.40	5.00	.00	.00	11.30	37.10	51.60	0.69	1555	.181
		Oportunidad	44	2	5	4.20	4.00	.00	2.27	13.60	45.50	38.60	0.76		
	6. Adaptabilidad	Necesidad	62	2	5	4.21	4.50	.00	4.84	19.40	25.80	50.00	0.93	1287.5	.595
		Oportunidad	44	3	5	4.34	5.00	.00	.00	18.20	29.50	52.30	0.78		
	7. Logro	Necesidad	62	1	5	3.95	4.00	4.84	4.84	19.40	32.30	38.70	1.11	1276	.697
		Oportunidad	43	2	5	4.05	4.00	0.00	9.30	23.30	20.90	46.50	1.05		
	8. Iniciativa	Necesidad	62	1	5	4.08	4.00	1.61	4.84	17.70	35.50	40.30	0.96	1221	.568
		Oportunidad	42	3	5	4.24	4.00	.00	.00	19.00	38.10	42.90	0.76		
	9. Optimismo	Necesidad	61	1	5	4.25	4.00	1.64	1.64	11.50	41.00	44.30	0.85	1288	.704
		Oportunidad	44	3	5	4.34	4.00	.00	.00	13.60	38.60	47.70	0.71		
Dimensión 3. Conciencia	10. Empatía	Necesidad	62	2	5	4.32	5.00	.00	3.23	14.50	29.00	53.20	0.84	1412.5	.736
		Oportunidad	44	2	5	4.30	4.00	.00	2.27	13.60	36.40	47.70	0.79		
	11. Conciencia Organizacional	Necesidad	61	1	5	4.10	4.00	4.92	.00	18.00	34.40	42.60	1.03	1267	.756
		Oportunidad	43	3	5	4.23	4.00	.00	.00	20.90	34.90	44.20	0.78		
12. Orientación de servicio	Necesidad	62	3	5	4.32	4.00	.00	.00	11.30	45.20	43.5	0.67	1383	.722	
	Oportunidad	43	3	5	4.28	4.00	.00	.00	11.60	48.80	39.50	0.67			
Dimensión 4. Gestión de las Relaciones	13. Desarrollo de personas	Necesidad	61	2	5	3.92	4.00	.00	3.28	29.50	39.30	27.90	0.84	1178.5	.26
		Oportunidad	44	3	5	4.11	4.00	.00	.00	22.70	43.20	34.10	0.75		
	14. Liderazgo	Necesidad	60	1	5	3.90	4.00	1.67	3.33	26.70	40.00	28.30	0.92	1130	.257
		Oportunidad	43	1	5	4.09	4.00	2.33	.00	18.60	44.20	34.90	0.87		
	15. Catalizar el Cambio	Necesidad	57	1	5	4.14	4.00	1.75	1.75	17.50	38.60	40.40	0.90	963.5	.047*
		Oportunidad	43	1	5	4.44	5.00	2.33	.00	9.30	27.90	60.50	0.85		
	16. Influencia	Necesidad	60	2	5	4.23	4.00	.00	1.67	20.00	31.70	46.70	0.83	1348	.846
		Oportunidad	44	2	5	4.18	4.00	.00	4.55	18.20	31.80	45.50	0.90		
	17. Gestión conflictos	Necesidad	61	3	5	4.36	4.00	.00	.00	11.50	41.00	47.50	0.68	1304.5	.791
		Oportunidad	44	2	5	4.36	5.00	.00	2.27	11.40	34.10	52.30	0.78		
18. Trabajo en equipo	Necesidad	61	3	5	4.57	5.00	.00	.00	8.20	26.20	65.60	0.64	1283.5	.827	
	Oportunidad	43	3	5	4.60	5.00	.00	.00	6.98	25.60	67.40	0.62			

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad. Proyecto «Discapacidad y emprendimiento. Análisis competencial» CSO2016-75818-R (AEI/FEDER, UE)

Nota: Las columnas encabezadas por porcentaje hacen referencia al tanto por ciento de personas que han respondido en cada uno de ellos atendiendo al valor de la escala Lickert en la que %1 equivale a «nada competente» y %5 «muy competente»

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El análisis de resultados ha evidenciado la relación entre la valoración que hacen las personas con discapacidad de sus competencias y el hecho de emprender. Sin poder establecer certezas sobre si es el emprendimiento el que potencia la autovaloración competencial positiva o si dichas competencias identifican a la persona con discapacidad emprendedora, es un hecho que la percepción competencial es superior entre las personas que han emprendido. Esta relación es especialmente notoria en las competencias más directamente relacionadas con actividades que colocan a las personas con discapacidad en disposición de gestionar o actuar socialmente (las competencias correspondientes a las dimensiones «conciencia social» y «gestión de las relaciones»), por ello resulta interesante observar que sea en éstas donde se produce una mejor autovaloración competencial de las personas emprendedoras con discapacidad. Esta primera conclusión confirma las teorías sobre el tema (Raičević *et al.*, 2007; Rábago, *et al.*, 2004), que asocian competencias estratégicas para el emprendimiento y la propia actividad empresarial al optimismo, la orientación al servicio o la predisposición ante el cambio, competencias todas ellas que han resultado estadísticamente significativas en esta investigación.

No se aprecia, sin embargo, una relación exacta entre el nivel de formación alcanzado y la valoración competencial, al menos en todas las competencias. Si bien las personas con discapacidad que tienen estudios superiores (Formación Profesional de Grado Superior o Universitarios) suelen autoevaluarse de forma positiva en competencias relacionadas con la dimensión de autoconocimiento y autogestión, esto es, las más directamente relacionadas con habilidades psicológicas, no ocurre así en competencias vinculadas a las dimensiones propias de la gestión emprendedora, como la conciencia social, que alude a aspectos como la orientación al servicio. Tampoco se ha apreciado relación en el caso de las dimensiones propias de la gestión de las relaciones, muy específicas de la actividad emprendedora, como son la capacidad de influencia, la gestión de los conflictos o el trabajo en equipo, competencias todas ellas en las que la valoración entre las personas con discapacidad sin estudios superiores es mayor que entre las que poseen dicho nivel. Como explicación de este hecho podría aventurarse que la formación no es un factor determinante a la hora de abordar un proceso de emprendimiento, esto es, la actitud puede tener mayor rango explicativo que la aptitud. No en vano, proyectos de emprendimiento hay muchos y no necesariamente de una alta exigencia en lo que se refiere a nivel de formación reglada.

Por último, en línea con otros estudios sobre el tema (Kourilsky y Walstad, 1998; Manolova *et al.*, 2007) que identifican una relación entre motivación emprendedora por oportunidad de negocio y éxito de la actividad, en este trabajo se pone de manifiesto una relación positiva entre la alta valoración competencial y el emprendimiento por oportunidad, frente al que se realiza por necesidad. Es otro aspecto sobre el que orientar investigaciones futuras que incidan en oportunidades de negocio de especial valor social en el entorno digital para un colectivo que muestra altas autoatribuciones competenciales, lo que constituye uno de los puntos de partida para emprender.

En cualquier caso, el valor del emprendimiento en personas con discapacidad trasciende la importancia económica de este hecho para trasladarse al valor social de la acción, especialmente en mercados laborales altamente competitivos como es el que se gesta en torno al mundo

digital. En trabajos futuros, será preciso profundizar en las cuestiones que este artículo esboza, como es el valor de la experiencia en tanto que factor moderador del emprendimiento, en el que otras investigaciones han hallado resultados significativos (Barba-Sánchez, 2008).

Considerando que este artículo se ha centrado en la atribución competencial de las personas con discapacidad en relación con el emprendimiento y un conjunto variables moderadoras como la formación y la motivación, no se ha explorado la relación entre los factores inhibidores de la actividad emprendedora y la valoración sobre las competencias de personas con discapacidad, una relación a explorar en futuras investigaciones.

6. REFERENCIAS

- Allison, T.H., Davis, B.C., Short, J.C. y Webb, J.W. (2015). Crowdfunding in a prosocial micro-lending environment: examining the role of intrinsic versus extrinsic cues. *Entrepreneur. Theory Pract.*, 39 (1), 53-73. <https://doi.org/10.1111/etap.12108>
- Barba-Sánchez, V. (2008). La necesidad de logro y la experiencia del emprendedor: elementos clave en el crecimiento de la nueva empresa. *Revista de Contabilidad y Dirección*, 5, 121-138. Recuperado de: http://accid.org/revista/documents/RCD5_castellano_121.pdf
- Barba-Sánchez, V. y Atienza-Sahuquillo, C. (2017). Entrepreneurial motivation and self-employment: evidence from expectancy theory. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 13, 1097-1115. <https://doi.org/10.1007/s11365-017-0441-z>
- Bereiter, C. (2002). *Education and mind in the knowledge age*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum.
- Beret, P. y Dupray, A. (1998). Valorización salarial de la formación profesional continua y producción de competencias por el sistema educativo: los casos de Francia y Alemania. *Revista Europea de Formación Profesional*. 14, 40-51.
- Billett, S. (1994). Situated learning: a workplace experience. *Australian Journal of Adult and Community Education*. 4 (2), 112-130. Recuperado de: <https://search.informit.org/doi/abs/10.3316/ielapa.950302159>
- Blanck, P.D., Sandler, L.A., Schmeling, J.L., y Schartz, H.A. (2000). The Emerging Workforce of Entrepreneurs with Disabilities: Preliminary Study of Entrepreneurship in Iowa. *Iowa Law Review*, 85 (5), 1583-1668. Recuperado de: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=382587
- Brindley, C. (2005). Barriers to women achieving their entrepreneurial potential: Women and risk. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 11 (2). 144-161. <http://dx.doi.org/10.1108/13552550510590554>
- Brush, C. G. y Hisrich, R. D. (1988). Women entrepreneurs: strategic origins impact on growth. *Frontiers of entrepreneurship research*. 6, 12-25.
- Burckle, M. (2000). *ECI and MBTI*, Hay/McBer Research Report.
- Caldwell, K., Parker, S. y Renko, M. (2016). Social Entrepreneurs with Disabilities: Exploring Motivational and Attitudinal Factors. *Canadian Journal of Disability Studies*, 5-1, 211-244. <https://doi.org/10.15353/cjds.v5i1.255>
- Capelli, P. (1997). *Change at Work*. Oxford University Press.
- Cappelli, P. y Eldor, L. (2021) Monograph Chapter, Published: 11 March (2021). Contracting, engagement, and the gig economy. En J. P. Meyer y B. Schneider (Eds.), *A Research Agenda for Employee Engagement in a Changing World of Work*. (pp. 103–118) Monograph Chapter DOI:<https://doi.org/10.4337/9781789907858.00015>
- Cappelli, P. (2021). The new workplace (A special report) here comes the two-tier workplace: On-site employees will get the bulk of the attention and the promotions. *Wall Street Journal*

Retrieved from <https://www.proquest.com/newspapers/new-workplace-special-report-here-comes-two-tier/docview/2561393850/se-2?accountid=17225>

Carbonell, J. R., Hernandez, J. C. P. y García, F. J. L. (2014). Business creation by immigrant entrepreneurs in the valencian community. The influence of education. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10(2), 409-426. <https://doi.org/10.1007/s11365-011-0211-2>

Cardon, D. y Casilli, A. (2015). *Qu'est-ce que le Digital Labor?* Ina Editions.

Catley, S. y Hamilton, R. (1998). Small business development and gender of owner. *Journal of Management Development*, 17 (1), 75-82. <https://doi.org/10.1108/02621719810368718>

Civelli, F. (1997). New competences, new organizations in a developing world. *Industrial and Commercial Training*, 29 (7), 226-229. <https://doi.org/10.1108/00197859710190742>

Coleman, N., Hare, D.J. y Farrell, P. (2008). The use of the Social Cognitive Skills Test with children with autistic spectrum disorders. *Journal of Intellectual Disabilities*, 21 (1), 49-57. <https://doi.org/10.1177/1744629507086608>

Cooney, T. (2008). Entrepreneurs with Disabilities: Profile of a Forgotten Minority. *Irish Business Journal*, 4 (1), 119-129. <https://doi.org/10.21427/D73B77>

Dalmau, M., Llinares, M. y Sala, I. (2013) Formación universitaria e inserción laboral. Titulados españoles con discapacidad y competencias profesionalizadoras, *Revista Española de Discapacidad*, 1 (2), 95-118. <http://dx.doi.org/10.5569/2340-5104.01.02.06>

Davidsson, P. y Honig, B. (2003). The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18 (3), 301-331. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(02\)00097-6](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(02)00097-6)

Degryse, C. (2016). *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. Working Paper 2016.02*, European Trade Union Institute, Brussels, 86. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2730550>

Delmar, F. y Davidsson, P. (2000) Where Do They Come From? Prevalence and Characteristics of Nascent Entrepreneurs. *Entrepreneurship and Regional Development*, 12, 1-23. Recuperado de: <http://eprints.qut.edu.au>

De Wolf, P., McElwee, G. y Schoorlemmer, H. (2007). The European farm entrepreneur: A comparative perspective. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 4(6), 679-692. Recuperado de: <https://www.inderscienceonline.com/doi/abs/10.1504/IJESB.2007.014979>

Dhar, S. y Farzana, T. (2017). Barriers to Entrepreneurship Confronted by Persons with Disabilities: An Exploratory Study on Entrepreneurs with Disabilities in Bangladesh. *Management Development*, 31 (2), 73-96.

Dodd, N., Brown, F.W. y Benham, H. (2002). Learning to Manage While Learning About Management: A Transition to a Competency-Based Management Curriculum. *Journal of Education for Business*, 77(4), 189-192. <https://doi.org/10.1080/08832320209599069>

- Espín, J. (2020). El teletrabajo: nueva modalidad laboral y una opción digital para las empresas y la sociedad. *Revista ODIGOS*, 1(1), 21-34. <https://doi.org/10.35290/ro.v1n1.2020.271>
- Fischer, E., Reuber, R. y Dyke, L. (1993). A theoretical overview and extension of research on sex, gender, and entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 8 (2), 151-168. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(93\)90017-Y](https://doi.org/10.1016/0883-9026(93)90017-Y)
- Fouad, F., Sarea, A. y Hamdan, A. (2018). A review paper on entrepreneurship education and entrepreneurs' skills. *Journal of Entrepreneurship Education*, 21, 1-7.
- Gao, H., Yu, T. y Cannella Jr. A.A. (2016). The use of public language in strategy: a multi-disciplinary review and research agenda. *Journal of Management*, 42, 21-54. <https://doi.org/10.1177/0149206315615675>
- García-Escribano, J.J. y Millán, A. (2019). Training and entrepreneurship in people with disabilities. *Journal of Entrepreneurship Education*, 22 (2), 1-6. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2019.v10.n22.a4>
- Gentilin, M. (2020). *Pasado, presente y futuro del Teletrabajo. Reflexiones teóricas sobre un concepto de 50 años*. Working Paper. Recuperado de: https://www.academia.edu/42716150/Pasado_presente_y_futuro_del_Teletrabajo_Reflexiones_te%C3%B3ricas_sobre_un_concepto_de_50_a%C3%B1os
- Godley, A. (2005). *The Emergence of Ethnic Entrepreneurship*. Princeton University Press.
- Guerrero, A. (1999). El enfoque de las competencias profesionales: una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo. *Revista Complutense de Educación*. 10 (1), 335-360. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=150254>
- HAY GROUP, MCCLELLAND CENTER FOR RESEARCH AND INNOVATION (2005). *Prepared by Steven B. Wolff, DBA*. Updated November 2005 Emotional Competence Inventory (ECI) Technical Manual.
- Humphrey, R., Sleeth, R. y Kellet, J. (2001). *Emotional competence, complex task choice, and leadership emergence*. Virginia Commonwealth University, School of Business. Unpublished Paper.
- INE (2020). *El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD)*. Notas de prensa, 18 de diciembre de 2019. Recuperado de https://www.ine.es/prensa/epd_2019.pdf
- Jamil, S. (2021). From digital divide to digital inclusion: Challenges for wide-ranging digitalization in Pakistan. *Telecommunications Policy*, 45, 8, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.tel-pol.2021.102206>
- Jones, M. y Latreille, P. (2011). Disability and self-employment: evidence for the UK. *Applied Economics*, 43(27), 4161-4178. <https://doi.org/10.1080/00036846.2010.489816>
- Kourilsky, M. y Walstad, W. (1998). Entrepreneurship and female youth: Knowledge, attitudes, gender differences, and educational practices. *Journal of Business Venturing*, 13 (1), 77-88. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(97\)00032-3](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(97)00032-3)
- Lara, A.L. (2018). Facework: trabajo digital, redes sociales y nueva servidumbre. *Sociología del Trabajo*, 93, 159-180. <https://doi.org/10.5209/stra.61795>

- Lazear, E.P. (2004). Balanced skills and entrepreneurship. *The American Economic Review*, 94(2), 208–211. <http://doi: 10.1257/0002828041301425>
- Lazear, E.P. (2005). Entrepreneurship. *Journal of Labor Economics*, 23(4), 649–680. <https://doi.org/10.1086/491605>.
- Le Roux y Marcellini (2011). L'insertion professionnelle des étudiants handicapés en France. *Revue de questions et axes de recherche*. 5 (4), 281-296. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2011.09.002>
- Lechner, C., y Dowling, M. (2003). Firm networks: external relationships as sources for the growth and competitiveness of entrepreneurial firms. *Entrepreneurship y regional development*, 15(1), 1-26. <https://doi.org/10.1080/08985620210159220>
- Manolova, T., Brush, C. y Edelman, L. (2007). What do women (and men) want? Entrepreneurial expectancies of women and men nascent entrepreneurs. *Frontiers of Entrepreneurship*, 7 (8), 1-14. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1060241>
- Manzanera-Román, S. y Ortiz, P. (2017).
- Martens, M.L., Jennings, J.E. y Jennings, P.D. (2007). Do the stories they tell get them the money they need? the role of entrepreneurial narratives in resource, acquisition. *Academy of management journal*, 50 (5), 1107-1132. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.27169488>
- Martin, C. (2015). Needs and perspectives of entrepreneurship education for postgraduate students. A Romanian case study. *Journal Plus Education*, 3(SI), 153-157. Recuperado de: <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=618474>
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50 (4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mercado, E., Aizpurúa, E. y García, L. M. (2013). Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio - laboral de las personas con discapacidad. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26(1), 95-104. https://doi.org/10.5209/rev_CUTS.2013.v26.n1.39571
- Merle, V. (1997). La evolución de los sistemas de validación y certificación: ¿Qué modelos son posibles y que desafíos afronta el país francés? *Revista Europea de Formación Profesional*, 12, 39-52.
- Minniti, M., Arenius, P. y Langowitz, N. (2005). *2004 Report on Women and Entrepreneurship*. London Business School.
- Moreno, R. (2016). *Inclusión, emprendimiento y empleo de las personas con discapacidad. Actualización y propuestas*. La Ciudad Accesible.
- Moreno, R. (2019). El emprendimiento como alternativa al empleo ordinario en las personas con discapacidad. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 69 (273-1), 297-322. <http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2019.273-1.68615>
- Moreno, R., Blanco, F., Barragán, J.A., Polo, C., Tejada, A., López, J. y López, J. (2016). Análisis cuantitativo y cualitativo del emprendedor con discapacidad en España 2016. En R. Moreno (Ed.), *Inclusión, emprendimiento y empleo de las personas con discapacidad. Actualización y propuestas* (pp. 13-30), La Ciudad Accesible.

- Mulcahy, D. (2000). Turning the Contradictions of Competence: competency-based training and beyond. *Journal of Vocational Education and Training*, 52 (2), 259-280. <https://doi.org/10.1080/13636820000200120>
- Nel, H. y De Villiers, W.S. (2004). The relationship between emotional intelligence and job performance in a call centre environment. *Journal of Industrial Psychology*, 30 (3), 75-81. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/10520/EJC89012>
- Observatorio Estatal De la Discapacidad (2017). *Plan de acción de la Estrategia Española sobre Discapacidad (PAEED) 2014-2020. Informe sobre aplicación de la primera fase del plan (2014-2016)*. <https://www.msbs.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/planAccionEstrategiaEspañolaDiscapacidad.htm>
- ODISMET (2016, 2018, 2020). *Fundación ONCE. Informe General. Principales resultados. Informe 5*. Recuperado de: <https://www.odismet.es/>
- ONCE (2022). <https://www.discapnet.es/actualidad/2021/06/estrategia-espanola-discapacidad-2021-2030>
- Olaz, A. (2011). Una aproximación conceptual a la cualificación profesional desde una perspectiva competencial. *Papers*, 96 (2), 589-616. Recuperado de: <https://raco.cat/index.php/Papers/article/view/241993>
- Olaz, A. y Ortiz, P. (Coords.) (2016a). *Mujer y Emprendimiento desde una perspectiva competencial*. Thomson Reuters – Aranzadi.
- Olaz, A. y Ortiz, P. (2016b). The competencial factor like an engine venture. *Suma de Negocios*, 7(15), 2-8. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.12.001>
- Olaz, A. y Ortiz, P. (Dirs.) (2017). *Causas y factores del emprendimiento de personas con discapacidad. Un análisis competencial a través de la técnica de grupo nominal*. Thomson Reuters – Aranzadi.
- Olaz, A. y Ortiz, P. (Dirs.) (2018). *Discapacidad y emprendimiento. Dimensiones y contextos interpretativos en clave cualitativa*. Thomson Reuters – Aranzadi.
- Ortiz, P. (2018). La construcción del discurso político del emprendimiento en España: realidad e ideología. *Papers*, 103 (2), 229-253. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.2368>
- Ortiz, P. y Olaz, A. (2019a). Entrepreneurship and disability. *Journal of Entrepreneurship Education*, 22(S2). Recuperado de: <https://www.abacademies.org/special-issues/volume-22-special-issue-2-title-entrepreneurship-and-disability.html>
- Ortiz, P. y Olaz, A. (2019b). Entrepreneurial Activity Dimensions A study in the persons with disability. *Suma de Negocios*, 10(22), 1-8. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=609964311001>
- Ortiz, P. y Olaz, A. (Dirs.) (2020). *Discapacidad y emprendimiento. Notas metodológicas a un proyecto de investigación*. Tirant Lo Blanch.
- Paavola, S., Lipponen, L. y Hakkarainen, K. (2004). Models of innovative knowledge communities and three metaphors of learning. *Review of Educational Research*, 74 (4), 557-576. <https://doi.org/10.3102/00346543074004557>

Palmero, A. J., Cámara, C. P. y Eguizábal, A. J. (2012). El impacto de la educación secundaria y superior en la creación de empresas en la Unión Europea. *Revista española de Pedagogía*, 201-219. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/23766768#:~:text=https%3A//www.jstor.org/stable/23766768>

Parhankangas, A. y Ehrlich, M. (2014). How entrepreneurs seduce business angels: An impression management approach. *Journal of Business Venturing*, 29(4), 543-564. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2013.08.001>

Polo, A. (2020). Sociedad de la Información, Sociedad Digital, Sociedad de Control. *Inguruak: Soziologia eta zientzia politikoaren euskal aldizkaria*, 68, 50-77. <http://dx.doi.org/10.18543/inguruak-68-2020-art05>

Rábago, P., D'Annunzio, M. C., y Monserrat, S. (2004). Perfil de las mujeres emprendedoras exitosas de Argentina, en *II CIPEAL in Conferencia Internacional de Pesquisa em Empreendedorismo na America Latina*. Dissertation (Río de Janeiro).

Raičević, S., Šćekić, D., Vučurović, V. y Jaćimović, Ž. (2007). *Key competences for lifelong learning. Development of key competences in the Montenegrin education system*. European Training Foundation.

Rosendahl, L. Sloof, R., Van Praag, M. y Parker, S. (2020). Diverse cognitive skills and team performance: A field experiment based on an entrepreneurship education program. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 177, 569-588. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.06.030>

Rudmann, C. (2008). *Entrepreneurial skills and their role in enhancing the relative independence of farmers*. (Ed.). Research Institute of Organic Agriculture, Frick, Switzerland.

Sánchez, G. y Montenegro, A. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial, 593 *Digital Publisher CEIT*, 4(5), 91-107. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>

Schur, L., Han, K., Kim, A., Ameri, M., Blanck, P. y Kruse, D. (2017). Disability at work: a look back and forward. *J. Occup. Rehabil.* 27, 482-497. <https://doi.org/10.1007/s10926-017-9739-5>

Sevinc, L. (2001). *The effect of emotional intelligence on career success: Research on the 1990 graduates of Business Administration Faculty of Istanbul University*. [Master's Thesis]. Istanbul University.

Shabbir, A. y Di Gregorio, S. (1996). An examination of the relationship between women's personal goals and structural factors influencing their decision to start a business: The case of Pakistan. *Journal of Business Venturing*, 11, (6), 507-529. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(96\)00034-1](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(96)00034-1)

Silva, O. (2007). The jack-of-all-trades entrepreneur: Innate talent or acquired skill? *Economics Letters*, 97(2), 118-123. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2007.02.027>

Stagg, G. y Gunter, D. (2002). *Emotional intelligence in the fire service*. London Fire Brigade. [Unpublished Paper].

Thornhill, S. y Amit, R. (2003). Learning about failure: Bankruptcy, firm age, and the resource-based view. *Organization Science*, 14(5), 497-509. <https://doi.org/10.1287/orsc.14.5.497.16761>

Toboso, M. y Rogero, J. (2012). «Diseño para todos» en la investigación social sobre personas con discapacidad. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 140, 163-172. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.140.163>

Ucbasaran, D., Westhead, P., Wright, M. y Flores, M., (2008). The nature of entrepreneurial experience, business failure and comparative optimism. *Journal of Business Venturing*, 25(6), 541-555. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.04.001>

Unger, J. M., Rauch, A., Frese, M. y Rosenbusch, N. (2011). Human capital and entrepreneurial success: A meta-analytical review. *Journal of business venturing*, 26(3), 341-358. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.09.004>

Valencia, M. (2010). *Factores que influyen en los resultados de las nuevas empresas creadas por mujeres*. [Tesis Doctoral]. Universidad Ramón Llull.

Velde, Ch. (1999). An alternative conception of competence: implications for vocational education. *Journal of Vocational Education and Training*, 51 (3), 437-447. <https://doi.org/10.1080/13636829900200087>

Vesala, K.M., y Pyysiainen, J. (2008). *Understanding entrepreneurial skills in the farm context*. Research Institute of Organic Agriculture.

Wolf, A. (1994). La medición de la competencia: la experiencia del Reino Unido. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 31-37.

Wu, S., y Jung, Y.J. (2008). Is non-traditional entrepreneurship training helpful to nascent entrepreneurs? Yes, and no. *Journal of Entrepreneurship Education*, 11(1), 43-51. Recuperado de: <https://www.proquest.com/openview/0bf9b2a6ca4287b60cfdeca7a3fbd5c9/1?pq-origsite=gscholar&cbl=28224>

Zimmerer, T.W. y Scarborough, N.M. (2003). *Essentials of entrepreneurship and small business management*. Prentice Hall.

7. ANEXO

1. CUESTIONARIO

¡Bienvenido al cuestionario sobre discapacidad y emprendimiento! Le damos la bienvenida al cuestionario sobre discapacidad y emprendimiento que se encuentra en el marco del Proyecto: DISCAPACIDAD Y EMPRENDIMIENTO. ANÁLISIS COMPETENCIAL (CSO2016-75818-R), del Programa Estatal de I+D+I del Ministerio de Economía y Competitividad. El objetivo es conocer las competencias que promueven y/o, por el contrario, limitan la actividad emprendedora de las personas con discapacidad.

El cuestionario contiene varios bloques referidos a distintos temas de interés para la investigación. Le rogamos que nos dedique 10 minutos de su tiempo para completar el cuestionario.

Le agradecemos de antemano su colaboración ya que sus respuestas serán de gran ayuda para la investigación. Queda garantizado el anonimato y confidencialidad de las respuestas aportadas.

Este cuestionario está diseñado para ser cumplimentado por personas con **discapacidad física, orgánica y sensorial**

1. BLOQUE DISCAPACIDAD

1. Señale qué tipo de discapacidad tiene Ud. [Respuesta múltiple]:

- Sistema osteoarticular
- Sistema neuromuscular
- Sistema cardiovascular, inmunológico y respiratorio
- Sistema digestivo, metabólico y endocrino
- Sistema genitourinario
- Sistema hematopéyico
- Sistema auditivo
- Sordoceguera
- Otra **[Especificar]**

- No sabe/No contesta

2. ¿Qué grado de discapacidad tiene Ud. reconocido?

- De 33% a 49%
- De 50% a 64%
- De 65% a 74%
- 75% y más

- Estoy en proceso de evaluación
- No sabe/No contesta

3. ¿Percibe Ud. alguna prestación derivada de su discapacidad?

- Sí
- No Ir a P4
- No sabe/No contesta Ir a P4

3a. ¿De qué cuantía?

(en euros)

4. ¿Pertenece a alguna asociación de personas con discapacidad?

- Sí
- No
- No sabe/No contesta

2. BLOQUE EMPRENDIMIENTO

5. ¿Tiene o está Ud. tratando de poner en marcha un nuevo negocio, ya sea solo o con otras personas? (incluyendo alguna forma de autoempleo)

- Sí, tengo un negocio Ir a P7
- No, pero tengo intención de tenerlo Ir a P7
- Lo he tenido, pero se abandonó Ir a P11
- No lo tengo, ni tengo intención porque no me interesa Ir a P6
- No lo tengo porque me resulta imposible por mi discapacidad Ir a P21
- No sabe/No contesta Ir a P21

6. De los siguientes aspectos, indique en una escala de 1 (Nada) a 5 (Mucho) el grado de importancia para NO emprender.

1. Falta de confianza en mí y en mis capacidades
2. Carencias formativas
3. Carencia de experiencia empresarial
4. Falta de recursos económicos
5. Dudas sobre la rentabilidad del negocio
6. Falta de estímulos en mi entorno inmediato (familia, amigos, asociaciones)
7. Falta de apoyo institucional (Administración estatal y autonómica)

1	2	3	4	5	NS / NC

Pasar a P14

7. ¿A qué actividad se dedica/dedicaría principalmente la empresa que Ud. Ha creado/tiene intención de crear (CNAE)? [Mostrar ANEXOS]

8. ¿La propiedad y dirección de este negocio es / va a ser?

- Sólo mía
- Mía y de mis familiares
- Mía y de otras personas con discapacidad
- Otros casos **[Especificar]**

- No sabe/No contesta

9. ¿Qué antigüedad tiene su empresa?

- Todavía no se ha puesto en marcha
- Hasta 3 meses
- De 3 a 42 meses
- Más de 42 meses
- No sabe/No contesta

10. En estos momentos, ¿cuántas personas, sin contar a los propietarios, están trabajando en este negocio?

11. ¿Cuál es el motivo principal por el que emprendió / piensa emprender?

- Por necesidad
- Por oportunidad
- No sabe/No contesta

12. ¿Cuál de las siguientes razones, piensa usted, que es la MÁS IMPORTANTE a efectos de emprendimiento?

- Conseguir una mayor independencia personal
- Aumentar sus ingresos personales
- Alcanzar reconocimiento social
- Conseguir un reto personal
- Otras **[Especificar]**

- No sabe/No contesta

13. ¿Cuál considera que es la razón principal que motiva el abandono de la actividad?

- Oportunidad de vender el negocio
- Falta de rentabilidad
- Problemas para obtener financiación
- Otro trabajo u oportunidad de negocio
- Jubilación
- Razones personales

18. ¿Cuáles son los estudios de más alto nivel oficial que Ud. ha cursado (independientemente de que hayan sido o no terminados):

- No tiene estudios
- Primaria
- Secundaria obligatoria
- Formación Profesional Grado Medio
- Bachillerato
- Formación Profesional Grado Superior
- Universitarios
- No sabe/No contesta

19. Situación del hogar:

- Vivo solo/a
- Vivo con mis padres y/u otros familiares
- Vivo con mi pareja
- Vivo con mi pareja e hijos/as
- Vivo solo/a con mis hijos/as
- No sabe/No contesta

20. ¿Cuál es la actividad laboral principal?

- Empleador/a (empresario/a con asalariados/as)
- Trabajador/a independiente o empresario/a sin asalariados/as
- Asalariado/a del sector público
- Asalariado/a del sector privado
- Parado/a
- Inactivo/a (estudiante, trabajo doméstico no remunerado...)
- No sabe/No contesta

21. ¿Cree Ud. que dentro de un año la posibilidad de emprender para las personas con discapacidad será mejor, igual o peor que ahora?

- Mejor
- Igual
- Peor
- No sabe/No contesta

22. ¿Cree que el teletrabajo (o trabajo desde casa) sería más adecuado para el desarrollo de un proyecto de negocio?

- Sí
- No
- No sabe/No contesta

23. Si desea obtener los resultados globales del estudio, marque a continuación la cuenta de correo a la que desea que se le envíe: