ISSN 2529-9824

Artículo de Investigación

Transformando la percepción sobre la discapacidad en el ámbito laboral desde la innovación educativa universitaria

Transforming perceptions of disability in the workplace through university educational innovation

Eva Matarín Rodríguez-Peral[1]**:** Universidad Rey Juan Carlos, España.
eva.matarin@urjc.es
Tomás Gómez Franco: Universidad Francisco de Vitoria, España.
tomas.gomez@ufv.es
Bienvenida Araceli Parres Serrano: Universidad de Alcalá de Henares, España.
araceli.parres@uah.es

Fecha de Recepción: 25/11/2024

Fecha de Aceptación: 26/12/2024

Fecha de Publicación: 01/01/2025

Cómo citar el artículo:

Rodríguez-Peral, E. M., Gómez Franco, T. y Parres Serrano, B. A. (2025). Transformando la percepción sobre la discapacidad en el ámbito laboral desde la innovación educativa universitaria [Transforming perceptions of disability in the workplace through university educational innovation]. *European Public & Social Innovation Review*, 10, 1-24. https://doi.org/10.31637/epsir-2025-701

Resumen

Introducción: En un entorno globalizado y competitivo, las empresas tienen el reto de poner en valor la diversidad social de sus equipos de trabajo. Sin embargo, las personas con discapacidad se ven obligadas a enfrentarse a diversos obstáculos para encontrar un empleo. Desde la consideración de que es un deber del sistema educativo transformar las actitudes excluyentes del alumnado para evitar la discriminación social en el ámbito laboral, se plantea desde la universidad una metodología educativa innovadora, participativa y contextualizada, que posibilite el conocimiento y la empatía con la situación laboral de las personas con discapacidad. Todo ello, desde el análisis de la realidad y la concienciación social en el compromiso hacia una sociedad inclusiva. **Metodología:** inclusiva e intercultural, basada en el diseño universal de aprendizaje en grados vinculados al ámbito empresarial. Para el análisis

[1] **Autor Correspondiente:** Eva Matarín Rodríguez-Peral. Universidad Rey Juan Carlos (España).

y evaluación se emplea una metodología cuantitativa, utilizando la encuesta. **Resultados:** Se han desafiado las percepciones, presentando una acogida satisfactoria y suponiendo un cambio en la percepción de este estudiantado vinculado al ámbito económico y empresarial. **Conclusiones:** Esta metodología educativa ha posibilitado que aumente el conocimiento sobre la discapacidad, la inclusión laboral y la aportación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Palabras clave: discapacidad; innovación educativa; inclusión social; empresas; recursos humanos; universidad; diversidad funcional; empleo.

Abstract
Introduction: In a globalized and competitive environment, companies are challenged to enhance the social diversity of their work teams. However, people with disabilities are forced to face several obstacles to find a job. From the consideration that it is the duty of the educational system to transform the exclusionary attitudes of students to avoid social discrimination in the workplace, the university proposes an innovative, participatory and contextualized educational methodology, which enables knowledge and empathy with the employment situation of people with disabilities. All this, from the analysis of reality and social awareness in the commitment to an inclusive society. **Methodology:** The study is based on an inclusive and intercultural approach, based on the universal design of learning in grades linked to the business environment. A quantitative methodology is used for the analysis and evaluation, using a survey. **Results:** Perceptions have been challenged, with a satisfactory reception and a change in the perception of this student body linked to the economic and business sphere. **Conclusions:** This educational methodology has made it possible to increase knowledge about disability, labor inclusion and the contribution of people with disabilities in the workplace.

Keywords: disability; educational innovation; social inclusion; business; human resources; university; functional diversity; employment.

1. Introducción

La pobreza, la discapacidad y la exclusión social son variables interconectadas (Guerra et al., 2016). A nivel mundial, alrededor de mil millones de personas tienen algún tipo de discapacidad (15%) (Banco Mundial, 2023). En España el número de personas con discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años) se ha mantenido relativamente constante, oscilando entre 1.840.700 en el año 2016 y 1.941.900 en el 2022 (epdata, 2023).

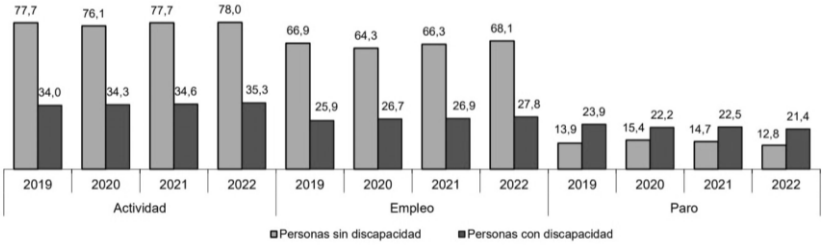
Asimismo, el número de personas con discapacidad en España que están dadas de alta en la seguridad social también ha permanecido estable, con cifras que van desde las 2.999 personas en el año 2016 hasta las 3.125 en el año 2021 (epdata, 2023). A pesar de las bajas cifras de contratación (1,72% del total de contratos en España), el número de contratos de personas con discapacidad va en aumento, alcanzando en el año 2022 la cifra récord de 314.948 contratos (SEPE, 2023).

Las personas con discapacidad presentan mayores tasas de desempleo a nivel mundial (Cea Madrid, 2021). En la Figura 1, se muestra la situación en España. También presentan una mayor probabilidad de formar parte del colectivo de personas no activas y de ocupar los puestos de empleo peor valorados por la baja remuneración y las malas condiciones laborales (Guerra *et al.,* 2016).

Esto da lugar a que estas personas sufran las consecuencias de situaciones económicas adversas vinculadas con la exclusión social (Banco Mundial, 2023).

Figura 1.

Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro en España. Año 2022



Fuente: INE (a2023).

Tener un empleo remunerado no solo es vital para cubrir las necesidades básicas y evitar la vulnerabilidad económica, sino que también es influye en la autoestima y la identidad social del individuo y, por lo tanto, es un factor determinante para disfrutar de salud mental, calidad de vida (Randall *et al.,* 2022; Stuart, 2006) y posibilitar el desarrollo personal.

El Banco Mundial (2023) señala que entre los obstáculos a los que se enfrentan las personas con discapacidad para alcanzar la plena inclusión social y económica se encuentran la estigmatización y los prejuicios existentes sobre el colectivo en la sociedad. En la misma línea, autores como Jacob, Pillay, Adeoye y Oni (2023), Guzmán Pizarro, Alcides, Flores y Medina (2021) entre otros, hacen hincapié en el impacto de los prejuicios, la ausencia de políticas públicas, las infraestructuras y el acceso a la educación como los principales obstáculos que de la inclusión laboral de a las personas con discapacidad.

Los estudios centrados en la percepción de los empleadores señalan que sus actitudes y creencias tienen incidencia en la empleabilidad de las personas con discapacidad. De este modo, los prejuicios ante la capacidad de los trabajadores con discapacidad se convierten en una barrera para su contratación (Morris *et al.,* 2024).

En la conceptualización del estigma, Link y Phelan (2001) argumentan que éste se produce cuando ciertos individuos distinguen y etiquetan a otros en base a sus diferencias. Estas diferencias se asocian con características y estereotipos negativos, lo que da lugar a que se incluyan en distintas categorías, estableciendo un nosotros y un ellos. Esto tiene como resultado que el estatus social de las personas etiquetadas, estigmatizadas, disminuya y comiencen a enfrentarse a una discriminación que será diferente según su poder político, económico y social (Link y Phelan, 2001, p. 367).

Para que haya estigma deben darse estas seis condiciones: "diferencias etiquetadas, estereotipos, separación, pérdida de estatus y discriminación, poder y reacción emocional" (Andersen, 2022, p. 848).

De manera inconsciente tendemos a realizar relaciones o juicios de valor basados en razonamientos inductivos (Andersen, 2022). Por ejemplo, si la mayoría de los puestos de responsabilidad en las empresas son desempeñados por personas sin discapacidad, cuando observamos esos puestos o cuando estamos buscando personas para cubrir esa vacante, esperamos encontrarnos con candidatos/as sin discapacidad.

Cuando vemos que la mayoría de las personas con discapacidad ocupan puestos de trabajo de bajo prestigio, automáticamente asociamos esta situación a una ausencia de capacidad para desempeñar trabajos que requieren alta responsabilidad y prestigio.

Con el objetivo de impulsar la inclusión laboral, la normativa española (Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Real Decreto 1/2013, de 29 de noviembre) recoge que las empresas (públicas y privadas) de más de 50 trabajadores deben de establecer la cuota de reserva de puestos de trabajo del 2% a personas con discapacidad (Real Decreto 1/2013; SEPE, 2022).

Sin embargo, a pesar de que se puede determinar por ley una cuota para establecer el porcentaje de incorporación de un colectivo, eso no implica su aceptación e inclusión por parte de la sociedad (McFarland y Tran, 2023; Reema *et al.,* 2020; Salih *et al.,* 2010).

Las medidas de discriminación positiva dan lugar a que las personas que se sienten perjudicadas por estas medidas presenten estereotipos negativos sobre el colectivo beneficiado, asociando a estos con características relacionadas con la incompetencia (Ruiz Romero y Moya Morales, 2005).

En consonancia con esta línea de investigación, consideramos que esta medida de acción positiva que trae consigo el Real Decreto 1/2013 y que es necesaria para aumentar el porcentaje de personas con discapacidad en el ámbito laboral, genera en la población joven un prejuicio hacia la discapacidad, sopesando que las empresas contratan a personas con discapacidad no por sus capacidades, sino para cumplir con este requerimiento y por caridad.

Asimismo, hace más de una década (2014) el Comité Español de Entidades de Representantes de Personas con Discapacidad (Cermi), a través de su presidente Enrique Galván afirmaba que el reto de la inclusión laboral es que se cuente con personas con discapacidad en la alta dirección empresarial (CompromisoRSE, 2014). Esto daría visibilidad a las capacidades de las personas con discapacidad, aportaría referentes a estas personas y facilitaría acabar con estos estereotipos relacionados con su falta de capacidades.

Estudiando el salario bruto anual medio de las personas con discapacidad en España se observa que durante el año 2021 ha sido de 21.544,23 euros, mientras que el de las personas sin discapacidad se sitúa en 26.030,0 euros (Figura 2). Esta diferencia de 17,2 puntos ofrece una idea de las diferencias existentes en cuanto a las categorías profesionales que suelen desempeñar (INE, b2023).

Figura 2.

Salario anual en euros según tipo de discapacidad. Año 2021

Fuente: INE (b2023).

Los estudios centrados en conocer las perspectivas de empleadores y compañeros de trabajo acerca de la contratación de personas con discapacidad señalan que las personas que tienen responsabilidad en las organizaciones, cuando reciben argumentos contundentes sobre la importancia y beneficios de contratar personas con discapacidad, muestran actitudes favorables hacia su contratación (Gandarillas Gutiérrez *et al,* 2014).

Asimismo, mejorar el conocimiento sobre este tema, relacionarlo con compañeros concretos de trabajo, con discapacidad y que destacan por su capacidad y desempeño en el ámbito laboral, son aspectos que pueden mejorar la actitud hacia la contratación de personas con discapacidad y su inclusión en los equipos de trabajo (Morris *et al.,* 2024; Shahwan *et al.,* 2022).

Cuando existe contacto directo, interacción positiva y un mayor conocimiento sobre las personas con discapacidad, las actitudes de los individuos hacia estas personas evolucionan favorablemente (Álvarez-Delgado *et al.,* 2021). Así lo muestran también los estudios que han analizado las actitudes de la población hacia las personas con discapacidad intelectual (Salih *et al.,* 2010).

Algunos estudios señalan que dentro de esta capacitación y sensibilización acerca de la discapacidad se debe incluir a los empleados y gerentes para que incorporen un mayor conocimiento acerca de cómo apoyar a los trabajadores con discapacidad en su desempeño profesional creando un entorno en el que puedan desarrollarse de manera efectiva y tengan experiencias positivas (McFarland y Tran, 2023).

En la misma línea que autores como Gandarillas Gutiérrez *et al.,* (2014) e investigaciones centradas en medir cómo desde el ámbito educativo se pueden implementar programas de sensibilización utilizando como estrategia la intervención y el contacto directo con personas con discapacidad (Álvarez-Delgado *et al.,* 2021), el objetivo general de este estudio es: colaborar en la mejora de la situación de las personas con discapacidad, facilitando la generación de actitudes favorables hacia su contratación laboral.

En este estudio nos planteamos la siguiente cuestión: ¿una metodología educativa que incluye a personas con discapacidad como ponentes mejoraría las actitudes de los futuros empleadores o empresarios/as hacia las personas con discapacidad?

Teniendo en cuenta el obstáculo que la estigmatización y el prejuicio supone para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, esta propuesta contribuiría a aumentar la disposición de estudiantes que pueden ser futuros líderes empresariales, trabajadores de recursos humanos o seleccionadores de equipos de trabajo a trabajar con personas con discapacidad.

Se pretende reducir la desventaja laboral a la que se enfrentan las personas con discapacidad, fomentando su inclusión laboral mediante la formación, concienciación y sensibilización dirigida a estudiantes universitarios vinculados al ámbito empresarial y de recursos humanos, quienes podrían convertirse en futuros reclutadores en empresas (Blanes y Domínguez, 2015).

2. Metodología

El objetivo de este estudio es transformar las percepciones y actitudes del alumnado universitario de grados vinculados al ámbito económico y empresarial, como es el caso de los grados de Administración y Dirección de Empresas; Economía Financiera y Actuarial de la Universidad Rey Juan Carlos.

Para ello, se ha desarrollado una metodología innovadora que desafía las percepciones que presenta el estudiantado sobre las aportaciones que realizan las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Se han cohesionado las experiencias reales de personas con discapacidad vinculadas al ámbito laboral y/o a empresas destacadas del IBEX-35 y la interacción directa con el estudiantado.

Para la realización de este estudio se ha utilizado una metodología inclusiva e intercultural basada en el diseño universal de aprendizaje, empleando una presentación multiformato. Para el análisis de esta propuesta y la evaluación de la consecución de los objetivos planteados se ha empleado una metodología cuantitativa. La técnica utilizada es la encuesta.

El número de participantes se estableció a partir de los alumnos matriculados en la asignatura Sociología de la Empresa de los grados de Administración y Dirección de Empresas (ADE); Economía Financiera y Actuarial y el doble grado de ADE y Economía Financiera y Actuarial de la Universidad Rey Juan Carlos durante el curso académico 2022-2023.

El universo está compuesto por un total de 96 alumnos/as. Sin embargo, afirmaron haber asistido a las sesiones vinculadas con la diversidad funcional sensorial 62 alumnos (primera sesión, ponente con discapacidad visual) y 59 estudiantes a la sesión de diversidad funcional motora (segunda sesión, ponente con discapacidad en silla de ruedas).

El tamaño de la muestra para la evaluación de cada una de las actividades realizadas es la siguiente: 51 respondieron a la evaluación de la actividad del primer ponente (error muestral 5,83% para un nivel de confianza del 95%); 59 a la evaluación de la actividad del segundo ponente (error muestral 0% para un nivel de confianza del 95%. Finalmente, para evaluar la efectividad de esta metodología educativa se realizó una encuesta a 44 de los participantes (error muestral 8,03% para un nivel de confianza del 95%).

Este estudio ha tenido tres fases: la primera fase de este proyecto se investigaron las cualidades que los estudiantes consideran imprescindibles para recomendar a un trabajador para un puesto de trabajo y se identificaron cuáles son las características las que les inhabilitarían para ser recomendados.

Para ello, se realizó la actividad que hemos denominado ¿Quién es quién? Esta actividad consiste en facilitarle a los estudiantes dos imágenes de dos individuos, sin aportarles más información. En este caso se seleccionaron fotografías de los ponentes que intervendrán en la siguiente fase. Se buscó que en esas imágenes pasara más o menos desapercibida la discapacidad de cada uno de ellos.

Se les pidió a los estudiantes que de manera colaborativa crearan el perfil de dos personajes a través de lo que las imágenes les transmitían. Se pretendía conocer qué atributos asociaban a estas dos personas, sin la influencia de conocer que presentan una discapacidad.

Posteriormente, se les preguntó acerca de las características que debe presentar un individuo para ser recomendado para un puesto de trabajo y cuáles imposibilitarían esa recomendación. El objetivo es analizar si alguna de estas cualidades está directamente asociada con la discapacidad y, que posteriormente puedan relacionar estos aspectos con las características de las personas con discapacidad y reflexionar acerca de la tasa de desempleo de este colectivo.

La segunda fase de esta investigación tuvo lugar tres semanas antes de la intervención del primer ponente y cuatro semanas antes de la intervención del segundo ponente.

Consistió en conocer la percepción que tenían los estudiantes sobre las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral. Para ello se diseñó una experiencia didáctica que ha permitido conocer su percepción y hacer un diagnóstico de la actitud que presentaban ante la discapacidad y la contratación de personas con discapacidad.

La actividad consistió en repartir tres post-it de colores diferentes a todo el alumnado, dándoles la siguiente instrucción: el profesor/a dice una palabra, en este caso "discapacidad" y el alumnado tienen 5 segundos para apuntar en cada post-it la primera palabra que se les venga a la cabeza al escuchar la que ha dicho el profesor/a. En este primer momento debe evitarse la reflexión y dejarse llevar por la espontaneidad.

Posteriormente, en la pizarra se establecieron tres columnas: una para mensajes positivos, otra para negativos y otra para neutros. Se les pidió a los estudiantes que comentaran en alto las palabras que habían pensado y que las pegasen en la columna correspondiente según la connotación que tuviera.

La mayoría de los mensajes fueron negativos, exceptuando algunos neutros como silla de ruedas y alguno positivo realizado por estudiantes que conviven con personas con discapacidad, como inclusión o capacidad. Entre los mensajes negativos destacó la frecuencia de aparición del término "paguita".

Tras esto se reflexionó durante la sesión acerca del porqué de la asociación de la discapacidad con aspectos negativos. En el debate que se generó no encontró ningún valor positivo que se pudiera vincular a la discapacidad. Cabe señalar que esta actividad se realizó tras explicar en clase el concepto de discriminación positiva y el sistema de cuotas. Algunos alumnos manifestaron públicamente su disconformidad a contratar a personas con discapacidad y a mujeres.

La tercera fase consistió en invitar a intervenir en clase a dos ponentes. Esta fase consta de dos sesiones. El perfil de los ponentes ha sido el de dos personas profesionales, que hayan destacado en su trayectoria profesional y que además presenten alguna discapacidad. En este caso, los ponentes han sido: Jesús Argumedo Su intervención fue presencial y fue la primera sesión que se realizó. Intervino el 15 de noviembre del 2022.

Argumedo es un empleado de Acciona, grupo que se orienta al desarrollo y gestión de infraestructuras sostenibles, en donde Argumedo está contratado como especialista global en diversidad. Cabe destacar que Acciona cotiza en el IBEX 35. Este aspecto se consideró relevante a la hora de su selección, dado que se pretendió mostrarles a los estudiantes que las empresas de referencia en el mercado también contratan personas con discapacidad.

Además, ha trabajado en la empresa Accenture España que forma parte del *Top Companies 2022* que hace referencia al ranking de las 25 mejores empresas en donde desarrollar una carrera profesional en España. Por último, hay que señalar que Jesús Argumedo es la primera persona doctorada en Comunicación Audiovisual, Publicidad y Relaciones Públicas con discapacidad visual de España.

Asimismo, la segunda ponencia fue online el 22 de noviembre del 2022. En este caso el ponente fue Berny Bluman, quien trabaja como consultor y conferencista empresarial centrado en la inclusión laboral, la accesibilidad y en cómo afrontar la transformación y las situaciones de crisis.

Asimismo, su objetivo es impulsar la inclusión y posibilitar la eliminación de barreras, actuando como facilitador para las empresas públicas y privadas, orientándoles en la implementación de estrategias y proyectos inclusivos. Además, durante 15 años fue director de una consultoría.

Bluman es de Colombia y esta característica también fue un aspecto tenido en cuenta porque uno de los propósitos es que esta metodología sea intercultural. De este modo, Bluman ofrecía la posibilidad de abordar la discapacidad desde un contexto más amplio e intercultural. En este caso se contactó con Bluman a través de Linkedin. La labor de Bluman es reconocida en esta red social vinculada al empleo.

Previo a la intervención de Bluman, los estudiantes visualizaron en clase una entrevista que le realizaron para el programa Negocios en TeleMedellín sobre su experiencia con la discapacidad y el ámbito laboral, así como acerca de su proceso de transformación tras sufrir el accidente y comenzar a utilizar una silla de ruedas para desplazarse. También se puso a disposición de los estudiantes para su visualización voluntaria en casa su charla en TEDxMedellin: *Somos solo humanos*.

Después de cada ponencia, se les pasó a los estudiantes un formulario de Forms para controlar quienes habían asistido y prestado atención a la actividad y para que plasmaran sus reflexiones acerca del impacto que les había causado la actividad.

Se ha buscado en todo momento el uso de la tecnología como una herramienta que posibilita adaptarse a las características y necesidades del alunado, En este caso se ha utilizado para facilitar la participación y la asistencia tanto de los ponentes como del alumnado, realizando las sesiones en formato híbrido a través de la aplicación Teams. Además, se ha facilitado la participación a través de la realización de comentarios anónimos utilizando el papel y también con la realización de encuestas de manera sincrónica, a través de las aplicaciones como Wooclap y Le Sphinx.

Tras las ponencias, en la siguiente sesión con la pretensión de conocer el impacto que habían tenido las jornadas y si había variado la actitud que presentaban los estudiantes ante la discapacidad, se realizó otra actividad, pero esta vez no se vinculó a los ponentes, para evitar el sesgo del vínculo emocional que tras interactuar con ellos se haya podido producir. En este caso, se mostró la imagen de Bartek Ostalowski que es un joven que no tiene ni brazos, ni piernas.

Se mostraron algunas imágenes de cuadros que ha pintado y se les preguntó a los estudiantes si le prestarían su coche al joven Ostalowski. El propósito era conocer si había penetrado la idea de que cuando alguien se presenta a un puesto de trabajo o a una actividad es porque ese individuo considera que cumple con las características para poder desarrollarla adecuadamente.

Tras observar las reacciones y respuestas de los estudiantes ante esta pregunta, se les mostraron dos vídeos. En el primer vídeo, Bartek Ostalowski entra en un coche que no está adaptado, lo arranca sin ayuda, maneja las marchas manuales y, le echa gasolina. En el segundo vídeo, se muestra a Bartek Ostalowski como corredor profesional de Fórmula 1, realizando acciones con el coche que probablemente el resto de la clase no tenía capacidad de realizar en ese momento.

Para finalizar se ha realizado la evaluación del impacto de este proyecto a través de un cuestionario vinculado a estas dos ponencias (n=44). Además, al finalizar el curso se realizó una valoración global de todas las actividades en la que se incluyeron las realizadas aquí (n=62).

3. Resultados

Al inicio de esta investigación nos preguntábamos si una metodología educativa que incluye a personas con discapacidad como ponentes mejoraría las actitudes de los futuros empleadores o empresarios/as hacia las personas con discapacidad. Se ha observado que antes de realizar esta actividad los alumnos/as se mostraban reacios a la contratación de personas con discapacidad, mostrando su discrepancia ante la obligatoriedad de establecer cuotas, afirmando que ellos desean escoger a los mejores y que esa obligatoriedad les hace no poder seleccionar a las personas que son más capaces.

El propósito de esta actividad es hacerles reflexionar acerca de la posibilidad que, al descartar de manera directa a las personas con discapacidad, estén con ello, desdeñando la posibilidad de seleccionar a los mejores, dado que puede que el mejor para desempeñar ese puesto de trabajo sea una persona que presenta discapacidad, pero que está capacitada para su desarrollo.

Antes de las ponencias de Berny y de Jesús, como se ha comentado en el apartado de metodología, a los estudiantes se les pasaron dos imágenes de ellos, pero sin darles información. Eran imágenes en las que podía pasar más o menos desapercibida la discapacidad que presentan. Cuando se les pidió a los estudiantes que con lo que las imágenes les transmitían crearan el perfil de un personaje, en ambos casos el resultado final fueron atributos muy positivos vinculados con el liderazgo, la capacidad de comunicar y sus capacidades para impulsar proyectos.

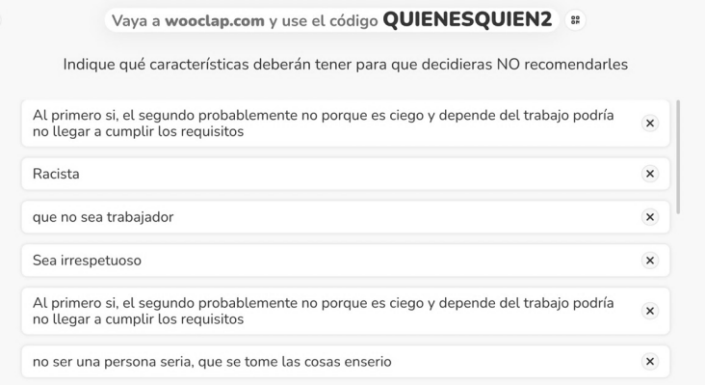
Posteriormente, se les pidió que a través de la plataforma Wooclap, de manera anónima, pero compartiendo los resultados en público, indicaran qué atributos debía de tener una persona para que ellos se arriesgaran a recomendarla para un puesto de trabajo. Destacaron características como trabajador, constancia, eficiente, con conocimientos, con formación, persistente, sociable, extrovertido o que tenga capacidad de trabajar bajo presión.

Asimismo, se les pidió que indicaran las características que debería tener una persona para no ser recomendados por ellos (Figura 3). Dentro de ellas destacan aspectos como: ser racista, egoísta, no ser una persona responsable, ser un vago, que no tenga ambición, ser impuntual, que no genere confianza, no saber hacer las cosas correctamente o ser irrespetuoso.

Sin embargo, algunos estudiantes relacionaron esta pregunta con una de las imágenes mostradas anteriormente y llegaron a la conclusión de que Jesús tenía discapacidad visual, por lo que afirmaron que probablemente debido a su ceguera no le recomendarían para un puesto de trabajo. Cabe señalar que nunca se especificaron las características del puesto de trabajo.

Figura 3.

Características que llevarían a una no recomendación para un puesto de trabajo



Fuente: Elaboración propia (2024).

Como se ha comentado en la metodología, posteriormente se realizaron dos sesiones diferentes con dos ponentes que son empleados bastante punteros en sus ámbitos laborales y que presentaban discapacidad física. El primera de ellos tiene una discapacidad visual y el segundo utiliza una silla de ruedas para desplazarse. El 97% de los estudiantes afirmó haber asistido a la primera sesión y el 91% la segunda.

Tras la ponencia de Jesús Argumedo, se les solicitó a los estudiantes que: reflexionaran acerca de cómo ha impactado esta actividad en la perspectiva que tenían de la discapacidad en el mundo de los negocios antes de escucharle. Del análisis de los literales se puede observar cómo muchos estudiantes hacen referencia a que esta actividad les ha hecho reflexionar sobre los prejuicios y la empleabilidad de las personas con discapacidad, centrándose en sus capacidades como se puede observar en los siguientes literales:

> "Con anterioridad a la charla con Jesús tenía una visión totalmente distinta, ya que pensaba que los discapacitados no eran igual de capaces y hábiles para desarrollar las mismas actividades en un trabajo que una persona sin discapacidad" (Estudiante 38).

> "Sinceramente me ha sorprendido mucho la ponencia. Yo pensaba que las personas con una discapacidad visual Jesús debían trabajar en puestos mucho más sencillos del que él ha descrito, por no hablar de que ha escrito una tesis, algo que me sorprende aún más" (Estudiante 39).

> "Yo personalmente veía difícil el hecho de poder trabajar en el mundo de los negocios teniendo una discapacidad, pero gracias a Jesús, me he dado cuenta de que el miedo y la duda es para cobardes y que si te lo propones, puedes lograrlo todo" (Estudiante 30).

Asimismo, se evidencia que también se ha impulsado la conciencia sobre la discriminación laboral de las personas con discapacidad, como se puede observar en el siguiente ejemplo:

> "Escucharle hablar te hace darte cuenta de que las personas discapacitadas pueden trabajar igual o mejor que las que no sufren ninguna, pues te hace abrir los ojos al contarte como él, siendo una persona con un coeficiente intelectual mayor al normal, ha sido discriminado por empresas simplemente por su discapacidad, cuando realmente pierden más las empresas que él" (Estudiante 1).

Por otro lado, algunos estudiantes verbalizan no solo el cuestionamiento o superación de prejuicios, sino también un cambio de perspectiva desde la cual abordar la discapacidad. En el siguiente comentario se observa como el estudiante abordaba la discapacidad desde la pena y cómo esta se transforma en una percepción más positiva:

> "Al principio pensaba que tener una discapacidad tendría que dar pena y pensar que no podrías hacer lo mismo que una persona sin discapacidad, pero después de lo hablado y escuchado pienso que la mayoría de gente con discapacidad puede seguir trabajando y en su día a día como todos y no nos debería dar pena" (Estudiante 24).

> "La ponencia de Jesús me ha ayudado a entender que no hay que mirar a las personas con discapacidad con "pena" ni pensar que no pueden optar a un puesto de trabajo como cualquier otra persona" (Estudiante 20).

También hay reflexiones acerca los prejuicios vinculados al rendimiento de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y sobre los nuevos nichos de negocio a los que se puede llegar incluyendo en la empresa a personas con discapacidad:

> "Dándome cuenta de que si creo una empresa las personas con discapacidad van a rendir igual y además esto me atraería clientes" (Estudiante 22).

> "Antes de la charla pensaba que las empresas no contrataban a las personas por las discapacidades que pudieran tener, pero después de la sesión de hoy he aprendido que las empresas hoy apuestan por la diversidad y por la igualdad cada vez más" (Estudiante 2).

Algunos estudiantes también han reflexionado sobre la accesibilidad propiciada por la tecnología y cómo ésta facilita la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad:

> "No sabía ciertos aspectos que podían ayudar a las personas con discapacidad como las apps de los bancos accesibles o la accesibilidad en los teléfonos móviles. Tampoco me imaginaba la adaptación que puede tener una persona con discapacidad en ámbitos como hacer una tesis, en el día a día, en el trabajo, a la hora de comunicar tus ideas en un departamento, etc." (Estudiante 3).

También se les ha pedido a los estudiantes que destaquen las tres principales ideas de la ponencia, algunos se han orientado en aspectos sociales y morales, centrándose en la eliminación de prejuicios, en la valoración de la capacidad de la persona y en la importancia de fomentar la accesibilidad":

> "La primera idea que destacaría es que hay que contratar a las personas que tienen potencial en su trabajo independientemente de si tienen discapacidades o no, puesto que lo importante son sus características y habilidades (Estudiante 11).

Han hecho hincapié en el beneficio económico que reporta a las empresas abrir líneas de negocio vinculadas a la discapacidad e incorporar a las personas con discapacidad al mundo laboral y convertirlos en potenciales consumidores de bienes y servicios:

> "Nos ha explicado que las empresas que contratan personas con discapacidad obtienen un beneficio económico, en segundo lugar, que una empresa que se centra en las personas con discapacidad obtiene un cliente fijo (ejemplos de los bancos, Apple o Fairy) y, por último, que no hay que prejuzgar nunca la capacidad de una persona" (Estudiante 15).

> "la diversidad dentro del ámbito de la empresa puede acabar beneficiándola" (Estudiante 8).

> "Hay marcas que facilitan el uso de sus bienes a personas con alguna discapacidad y que estas personas se transforman así en un cliente más, como por ejemplo Apple que ofrece más facilidades y accesibilidad para que las personas con alguna discapacidad puedan usar sus dispositivos" (Estudiante 12).

> "La diversidad en el entorno corporativo puede servir como un bien que genera beneficio comunicativo y reputacional dentro de una empresa" (Estudiante 39).

Tras la ponencia de Berny Bluman, también se les pidió a los estudiantes que reflexionaran sobre cómo ésta ha influido en la perspectiva que tenían sobre la discapacidad y el empleo. Posteriormente se ha realizado el análisis de los literales obtenidos. Del mismo modo que sucedió con la otra ponencia, los estudiantes muestran que esta actividad los ha llevado a reflexionar sobre los prejuicios que tenían y sobre la empleabilidad que presentan las personas con discapacidad. Un ejemplo puede verse en los siguientes comentarios:

> "Nos ha hecho comprender que una discapacidad no es un impedimento ante el mundo laboral y que es igualmente de capaz que cualquier otra persona que no cuente con esta discapacidad" (Estudiante 41).

> "En cuanto a su discapacidad de movilidad reducida de cadera/cintura para abajo siempre he pensado que había ciertos trabajos los cuales no podían ejercer personas con esta discapacidad. Pero en la conferencia Berny lo ha negado poniendo un ejemplo de un camarero que conoce de su barrio (ejerce de camarero)" (Estudiante 3).

> "Desde mi punto de vista, con anterioridad a la charla con Berny tenía una visión totalmente distinta, ya que pensaba que los discapacitados no eran igual de capaces y hábiles para desarrollar las mismas actividades en un trabajo que una persona sin discapacidad. Pero ahora he entendido que no hay diferencia entre una persona que es discapacitada" (Estudiante 23).

> "Me ha transmitido un mensaje muy similar al de Jesús: la discapacidad, no es un limitante siempre y cuando el entorno y las oportunidades sean iguales para todos." (Estudiante 44).

También destacan con sorpresa la actitud motivadora que presenta el ponente a pesar de tener discapacidad:

> "Me ha parecido muy motivadora su actitud con la que afrontó su discapacidad. Creo que la gente debería aprender de ello, es un ejemplo de que hay que aprovechar el momento y no que nuestra actitud no decaiga pase lo que pase" (Estudiante 4).

> "Pensaba que las personas discapacitadas perdían la motivación y dejaban de perseguir sus objetivos profesionales" (Estudiante 23).

Con la ponencia de Berny Bluman se dotó a la actividad de un contexto intercultural. Este es uno de los aspectos que han destacado los estudiantes vinculados a las diferencias de accesibilidad de España y Colombia:

> "Me ha dado que pensar cuando hablo acerca de que en Colombia están menos adaptadas las zonas para pasear para las personas con discapacidad, puesto que pensaba que en la actualidad estaban la mayoría de los sitios adaptados para que las personas con discapacidad pudieran disfrutar de esos espacios como el resto de las personas" (Estudiante 8).

Nuevamente tras esta ponencia se ha reflexionado acerca de los beneficios que reporta la inclusión laboral de personas con discapacidad:

> "Su ponencia también me ha dado que pensar acerca de que hay que contratar a las personas aunque tengan algún tipo de discapacidad, puesto que pueden aportar mucho a las empresas y al igual que Berny ha afirmado la discapacidad no le ha afectado en nada a la hora de trabajar, lo único que cambia es que pueden necesitar alguna pequeña adaptación como en su caso tener su lugar de trabajo en la planta baja o disponer de un ascensor, pero pueden desarrollar su trabajo igual de bien que cualquier otra persona" (Estudiante 8).

Finalmente, pero sobre todo tras esta segunda ponencia los estudiantes hacen referencia a la capacidad de afrontar las transformaciones, retos o crisis de las personas que se enfrentan a una discapacidad sobrevenida:

> "Sobre todo me ha impactado la fuerza de superación ante las adversidades que te plantea la vida, ya que no es lo mismo nacer con una discapacidad, que te suceda en pleno desarrollo" (Estudiante 12).

> "Lo que más me ha impactado es la idéntica forma de pensar de Berny de Jesús y su capacidad para afrontar un problema tan serio como los suyos y poder seguir adelante. Además, cómo él dijo, si le ofreciesen la oportunidad de no haber sufrido el accidente no lo aceptaría dado que ha construido una vida totalmente diferente y feliz. Eso me llamó mucho la atención" (Estudiante 13).

De esta ponencia se destaca, sobre todo la manera de afrontar los cambios y la motivación, así como la importancia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, tanto para la propia persona como para la empresa:

> "Transformar un problema que muchos creen que es negativo y que va a limitar tu vida, pero se puede gestionar de manera positiva (aunque el proceso pueda ser duro). La colaboración de tu entorno (familiares, amigos, vida laboral, etc) para ayudarte a gestionar de la mejor manera posible una discapacidad. Y el concepto de accesibilidad empresarial, el cual debería estar implantado en todas las empresas y no dejar de contratar a una persona por el simple hecho de que posee una discapacidad ya que seguramente estas perdiendo a un gran trabajador/a" (Estudiante 15).

Tras estas dos sesiones, se les volvió a preguntar a los estudiantes a través de la plataforma Wooclap, si ahora que conocen a Berny Bluman y a Jesús Argumedo, ellos los recomendarían ahora para un puesto de trabajo. En caso afirmativo debían de explicar cuáles habían sido los aspectos que les habrían hecho recomendarles y en caso negativo, que indicaran porqué.

Todos los estudiantes afirmaron que los contratarían y entre las explicaciones que ofrecen destacan aspectos como: la inteligencia que muestran, la motivación que transmiten y la manera de ver la vida, les perecen buenas personas, por la capacidad de superación que muestran, aparecen características como la responsabilidad, los conocimientos, la capacidad de trabajo, las ganas de trabajar. También es preciso hacer referencia a un comentario que señaló que lo haría por las subvenciones y otro por pena.

Posteriormente, tal y como se ha desarrollado en el apartado de metodología, para conocer si las ponencias habían causado algún impacto en la actitud hacia el empleo de personas con discapacidad, más allá de las reacciones asociadas al vínculo emocional establecido por la interacción entre los ponentes y el alumnado se realizó la actividad sobre el corredor de Fórmula 1, Bartek Ostalowski.

En este caso, se observó que los estudiantes no daban una respuesta negativa de manera automática, sino que titubearon antes de dar una respuesta y se generaron dudas, pero en su mayoría afirman que no le prestarían su coche y la razón que argumentan es que Ostalowski no puede conducir un coche que no esté adaptado porque tiene ni brazos, ni piernas. Esto a pesar de que Berny les habló del mejor empaquetador que perdió una empresa por negarse a entrevistarle al no tener brazos y dar por hecho que o podría desempeñar el puesto de trabajo.

Tras estas actividades se ha analizado la percepción de conocimiento que presentan los estudiantes sobre la discapacidad y cómo esta ha evolucionado. Antes de la realización de estas actividades el 64% de los estudiantes encuestados afirmó tener poco conocimiento sobre la discapacidad, frente a un 23% que señaló tener bastante conocimiento y un 14% que indicó tener un conocimiento elevado.

Tras las sesiones de formación se observa una evolución en estos datos y el porcentaje de estudiantes encuestados que sienten la confianza de afirmar que cuentan con bastante conocimiento, aumenta hasta el 80%. Siendo menos significativo la variación de estudiantes que afirman contar con mucho conocimiento (20%). Cabe señalar que no se observar diferencias significativas entre los diferentes grados de Administración y Dirección de Empresas; Economía Financiera y Actuarial.

Sobre la evolución del conocimiento que los estudiantes consideran que tienen acerca del concepto de inclusión laboral, se ha observado el 61% señaló que antes de esta formación o bien no tenía ningún conocimiento sobre el tema o su conocimiento era muy escaso. Tras la formación ese porcentaje se redujo hasta situarse en un 5% de los encuestados.

Asimismo, respecto a las opiniones de los estudiantes y su actitud ante la contratación de personas con discapacidad, cuando se les pide a los estudiantes que señalen aquellos aspectos vinculados a la discapacidad, sobre los que les gustaría profundizar, se observa un cambio en la connotación de sus reflexiones.

La Figura 4 muestra el análisis de sentimiento o la orientación de estos comentarios. Como se puede observar el 68% están planteados de manera positiva. Esto es reseñable, porque cabe recordar que esta actividad se implementó debido a que los estudiantes no eran a penas capaces de vincular a las personas con discapacidad con aspectos positivos.

Para establecer este porcentaje se ha entendido que cuando hacen referencia a la palabra inclusión laboral es positivo, dado que podrían haberlo abordado desde el concepto de exclusión laboral.

No obstante, dado que en clase se ha abordado el concepto de inclusión laboral y que esto ha podido hacer que incorporen el término en su lenguaje, para limitar este posible sesgo, se ha optado por considerarlo un término neutro. De este modo, se puede indicar que, tras las ponencias de los dos invitados, las propuestas realizadas por los estudiantes acerca de aquellos aspectos sobre los que les gustaría profundizar en materia de discapacidad presentan con notaciones positivas en un 41% de los casos, neutras en un 26% y negativas en un 32%.

Destaca la palabra inclusión, pero también pueden leerse otras como capacidad, beneficio, superación, voluntad, entre otros. Dentro de los temas en positivo sobre los que les gustaría profundizar aparecen aspectos que se pueden relacionar con intereses del ámbito empresarial como, por ejemplo, cómo han afrontado los cambios; la fuerza de voluntad para realizar aquello que le gusta a pesar de las dificultades; habilidades para conseguir un empleo o las posibilidades que han surgido a raíz de su inclusión laboral. Asimismo, destaca el interés por abordar en mayor profundidad y desde diversos prismas la inclusión laboral.

Se ha asociado a una connotación negativa aquel interés en profundizar en temas orientados desde la pena o aspectos negativos y no tanto, desde la capacidad o el éxito.

De ese modo, observamos un interés en abordar cómo influye la discapacidad a la hora de mostrar interés o seleccionar un puesto de trabajo; indagar acerca de las adaptaciones que se necesitan en cada puesto de trabajo; también mostraron interés en conocer la propia opinión de los ponentes sobre el establecimiento de cuotas de contratación y el hecho de sentirse una cuota, así como su inclusión en la sociedad; Conocer la visión de las empresas a la hora de contratar a personas con discapacidad, entre otros.

Figura 4.

Sugerencias de los encuestados para profundizar en temas de discapacidad

Fuente: Elaboración propia (2024).

Cuando se les pidió a los estudiantes que valorasen la utilidad de traer a clase a ponentes con discapacidad para hablar de sus capacidades y aportaciones en el ámbito laboral, sobre cómo es su vida y sobre cómo ellos opinan respecto al empleo y la discapacidad, algunos estudiantes hicieron referencia a que habían reflexionado sobre la injusticia que supone que se descarte a un candidato por tener una discapacidad física porque eso puede no interferir en sus funciones.

Es necesario señalar que este tipo de reflexiones no surgieron durante el debate previó en el que imperó la crítica al establecimiento de cuotas de contratación. Sin embargo, al finalizar estas actividades han continuado haciendo una salvedad en el caso de la discapacidad intelectual.

Respecto a la valoración que los estudiantes realizan del desarrollo de estas actividades y en general de la metodología empleada, el 75% de los encuestados afirma que la actividad de traer como invitado a clase a una persona con discapacidad visual fue útil para los objetivos curriculares. La sesión realizada por una persona en silla de ruedas también obtuvo el apoyo de un 67% de los encuestados.

Asimismo, se les pidió que aquellos estudiantes que no las consideran útiles dentro de los objetivos curriculares de su grado que explicaran el motivo en el que se sustentaba su opinión. Sin embargo, los comentarios han hecho referencia a que es injusta la discriminación en el ámbito laboral por cuestiones físicas, sin embargo, cuestionan la profesionalidad de las personas con discapacidad intelectual.

Más del 80% de los encuestados ha constado de manera afirmativa ante la sugerencia de repetir la invitación a una persona con discapacidad física para impartir una ponencia en clase sobre su experiencia profesional durante el próximo curso.

Resulta llamativo observar que dentro del 8% de encuestados que no apoyan la propuesta de repetir durante el próximo curso la actividad vinculada con el ponente que presentó discapacidad visual, el 33% forma parte de los encuestados que han afirmado que esta actividad es útil. Asimismo, entre aquellos que consideraron que la actividad no era útil (25%), el 73% apoyan la propuesta de que se realice de nuevo durante el próximo curso.

Ocurre algo similar respecto a la segunda sesión. Del 81% que afirman que está de acuerdo con que la actividad se repita el próximo curso, el 27% consideró que la actividad no fue útil. Asimismo, del 33% de personas que no valoraron positivamente su utilidad con los objetivos curriculares del grado, el 70% opina que, a pesar de ello, esta actividad se debería de repetir el próximo año.

Respecto a los comentarios que han suscitados estas dos actividades, la mayoría presenta connotaciones positivas (52%), destacando por encima de todo que son actividades interesantes. Asimismo, algunos estudiantes señalan que no era necesario llevar a cabo las dos actividades, dado que por su similitud podría haberse simplificado en una. Se hace referencia a que esta metodología facilita desconectar del temario habitual.

Los aspectos negativos se concentran sobre todo en la organización, la dificultad para mantener el silencio entre los asistentes, lo que dificulta la concentración y el seguimiento de la sesión online. También se hace referencia a la calidad de la conexión y a la falta de tiempo, que por otro lado denota el interés que se suscitó en la sesión online de Berny Bluman.

También se hace referencia a la necesidad de dedicarle más tiempo al planteamiento de preguntas a los ponentes para poder profundizar en sus experiencias laborales. También se hace referencia a la mejora de las actividades finales vinculadas a las charlas.

Para conocer el apoyo que presentan estas actividades sobre el conjunto de actividades que se realizaron en la asignatura durante el curso, se ha elaborado un ranking de las actividades colocándolas según el apoyo obtenido por los encuestados de cara a su repetición durante el próximo curso escolar.

Dentro de las tres actividades con más aceptación se encuentra la invitación a clase de un ponente con discapacidad visual, común 86% de apoyo, seguida de cerca (dentro de las cinco primeras) por la invitación a clase de una persona en silla de ruedas (81%).

A la hora de valorar la metodología de invitar a clase a ponentes para que cuenten su experiencia, no se observan diferencias significativas entre la opinión de los estudiantes que contaban con conocimiento acerca de la discapacidad antes de iniciar esta metodología y aquellos que tenían un conocimiento escaso.

Cabe señalar que el 100% de las personas encuestadas valoró en gran medida que se trajeran ponentes invitados con discapacidad para trasmitir su experiencia. Los estudiantes que al inicio de la actividad afirmaron tener un ligero conocimiento en materia de discapacidad, consideraron que este tipo de actividades tenían mucho valor (71%) o bastante valor (29%). Asimismo, quienes afirmaron tener bastante conocimiento previo, indicaron que estas iniciativas presentan mucho valor (40%) o bastante valor (60%).

4. Discusión y conclusiones

Las observaciones realizadas sobre la actitud de los estudiantes ante la contratación de personas con discapacidad están en línea con los estudios del Banco Mundial (2023) y de investigaciones como las realizadas por Jacob *et al.* (2023) o Guzmán Pizarro *et al.* (2021), acerca de la influencia que tienen los prejuicios sobre las personas con discapacidad y como se ha convertido en uno de los principales obstáculos hacia la inclusión laboral de estas personad.

Previo al desarrollo de las ponencias realizadas por los invitados, los estudiantes muestran prejuicios sobre las capacidades que presentan los profesionales con discapacidad.

Los resultados están en consonancia con los estudios realizados por Andersen (2022) acerca de la tendencia de los individuos a realizar valoraciones basadas en razonamientos inductivos. Eso se observa con claridad cuando algunos estudiantes expresan que pensaban que las personas con discapacidad se trabajaban en trabajos especiales para ellos o que no podían desempeñar cargos de alta dirección.

Además, durante el desarrollo de las sesiones se pudo constatar cómo se reproducían los hallazgos de Ruiz Romero y Moya Morales (2005) acerca de cómo las medidas de discriminación positiva, como es el caso de las cuotas de integración laboral de personas con discapacidad, dan lugar a la aparición de actitudes negativas por parte de los estudiantes que se sienten discriminados, motivando también la aparición de estereotipos negativos sobre la capacidad profesional de las personas con discapacidad.

En relación con nuestra propuesta metodológica y en sintonía con las investigaciones que señalan que una mejora en el conocimiento, así como la interacción directa con personas con discapacidad, da lugar a una mayor predisposición hacia la contratación de personas con discapacidad (Álvarez-Delgado *et al.,* 2021; Morris *et al.,* 2024; Shahwan *et al.,* 2022), la implementación de esta metodología ha mostrado ese cambio de actitud en los estudiantes, pasando de una posición reacia a la contratación de personas con discapacidad e incrédulas ante sus posibles aportaciones al ámbito laboral, a una actitud en algunos casos incluso promotora de cambios que promuevan la inclusión laboral y en la que se valoren las aportaciones de este colectivo en las empresas.

De este modo, se deshecha esa conducta caritativa, para dar lugar a la valoración de las capacidades y de las competencias de las personas con discapacidad.

Los estudiantes han interiorizado la idea de que algunas de sus reticencias sobre la contratación de personas con discapacidad, se deben más al temor de que ellos mismos no se veían capaces de poder llevar a cabo esas actividades teniendo discapacidad, que al hecho de que esas personas no tuvieran las competencias requeridas para el puesto.

Teniendo como antecedentes las investigaciones de Gandarillas Gutiérrez *et al.* (2014) y de Álvarez-Delgado *et al.* (2021) acerca de la intervención en el aula a través de programas de sensibilización que faciliten el contacto directo con la discapacidad, se implementó la metodología que hemos desarrollado a lo largo de este artículo.

Cabe señalar que se han cumplido los objetivos previstos en este estudio, pudiendo llevar a cabo esta metodología y obteniendo unos resultados favorables a su implementación. Asimismo, los resultados muestran una mayor sensibilidad y un cambio positivo en la actitud de los estudiantes hacia la facilitación de la inclusión laboral de estas personas, así como la eliminación de prejuicios y estereotipos.

Aunque no existe una diferencia estadísticamente significativa, resulta curioso observar que las personas con un ligero conocimiento previo afirmaron en un 71% que esta iniciativa tenía mucho valor, mientras quienes partían con bastante conocimiento previo, señalaron que tenía mucho valor en un 40% de los casos. Cabría esperar que las personas que tienen cierto conocimiento previo sean por interés o por cercanía con una persona con discapacidad y cabría esperar un mayor interés porque se lleven a cabo este tipo de iniciativas que quienes previamente declaran tener poco conocimiento.

Esto puede deberse también a que quizás les aportó más conocimiento, experiencias e incluso sensaciones novedosas, a las personas que eran más ajenas a la temática, que a las personas que de algún modo tienen un conocimiento previo o contacto con la discapacidad, debido al nivel de la charla, que consistía en un primer acercamiento con el mundo de la inclusión laboral y las capacidades de las personas etiquetadas como personas con discapacidad.

Algunos estudiantes hicieron referencia a lo interesante que es traer ponentes invitados a clase, pero hicieron hincapié en señalar que no necesariamente sobre discapacidad.

Esto nos lleva a reflexionar que, aunque esto puede ser una demostración de que se valora positivamente la metodología, a la vez muestra un fallo en la misma, dado que se observa que no ha quedado claro cuál era precisamente el objetivo de la actividad que no es otro que aportar conocimiento sobre la discapacidad y sensibilizarles acerca de las aportaciones de las personas con discapacidad en el entorno laboral.

Es preciso señalar que este estudio presenta limitaciones. La principal es el sesgo que se puede producir debido al tamaño de la muestra y las propias características del grupo seleccionado, dado que se ha realizado una selección intencional.

Sin embargo, el tamaño de la muestra nos ha permitido controlar el escenario de una manera que se podría considerar experimental, adecuada para poner a prueba una metodología innovadora.

Como futura línea de investigación, sería deseable perfeccionar esta metodología y establecer protocolos para la recopilación de información para su posterior evaluación. Así mismo, se sugiere profundizar en el análisis de las diferencias en la valoración de esta metodología, segmentándolo por la cercanía de los estudiantes con la discapacidad.

De manera específica se puede comparar la percepción de quienes tienen discapacidad o tienen familiares cercanos o amigos con discapacidad, frente a quienes no han tenido contacto directo con la discapacidad.

Esto facilitaría evaluar cómo la variable sensibilidad puede influir en su disposición a ser promotores de la implementación de este tipo de metodologías debido a que consideren necesario impulsar la inclusión social de las personas con discapacidad o si por el contrario ese conocimiento previo da lugar a que valoren en menor medida este tipo de metodologías dado que para ellos puede resultar menos novedoso.

El propósito de poner al estudiante frente a dilemas y que no den una respuesta automática, sino que reflexionen sobre las posibilidades y capacidades de las personas con discapacidad parece conseguirse en parte. A pesar del impacto que tienen las actividades, siguen mostrando prejuicios, aunque ahora reflexionan sobre ellos y su respuesta no es tan automática.

Sin embargo, pese a que tras la actividad se observa mayor empatía con los profesionales con discapacidad física y su inclusión laboral, afirman tener reticencias en el caso de las personas con discapacidad intelectual.

No obstante, se ha podido comprobar que esta metodología, que ha desafiado las percepciones de los estudiantes y que ha tenido una acogida satisfactoria, ha supuesto un cambio en la percepción de este estudiantado vinculado ámbito económico y empresarial.

Para concluir cabe señalar que los estudiantes presentaban una percepción previa negativa de la discapacidad, con reticencias a la contratación de personas con discapacidad y que tras la implementación de esta metodología participativa y situada en el contexto, su percepción cambió favorablemente.

Esta metodología ha posibilitado que el conocimiento sobre la discapacidad, la inclusión laboral y sobre la aportación de las personas con discapacidad al ámbito laboral, aumenten. Queda pendiente en un futuro conocer qué impacto tiene para las empresas incluir en los equipos de contratación a personal que conoce las aportaciones de las personas con discapacidad.

6. Referencias

Álvarez-Delgado, J., León-del-Barco, B., Polo-del-Río, M. I., López-Ramos, V. M. y Mendo-Lázaro, S. (2021). Improving Adolescents' Attitudes towards Persons with Disabilities: An Intervention Study in Secondary Education. *Sustainability*, 13, 4545. https://doi.org/10.3390/su13084545

Andersen, M. M., Varga, S. y Folker, A. P. (2022). On the definition of stigma. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, *28*(5), 847-853. https://doi.org/10.1111/jep.13684

Banco Mundial. (2023). *La inclusión de la discapacidad*. https://www.bancomundial.org/es/topic/disability

Blanes, M. L. y Domínguez, G. (2015). Inclusión social y accesibilidad. *Academo*, *2*(1), 1-17. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5763005

Cea Madrid, J. C. (2021). From wage subordination to neoliberal charity: critical analysis of the labor inclusion law for people with disabilities in Chile. *CUHSO (Temuco)*, *31*(1), 227-249. https://dx.doi.org/10.7770/cuhso.v31i1.2415

CompromisoRSE. (2014). *El reto es que en la alta dirección de una gran compañía haya una persona con discapacidad y que sea un líder*. https://acortar.link/Rjp3AE

epdata. (2023). *Empleo de personas con discapacidad*. https://www.epdata.es/datos/empleo-personas-discapacidad/243

Gandarillas Gutiérrez, B., Requero, B., Briñol, P. y Rojo, B. (2014). El efecto de la responsabilidad organizacional sobre las actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad. *Universitas Psychologica*, *13*(4), 1615-1624. https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/5882/10037

Guerra, M., Ramos, C., Subía, A., Carvaja, V. y Borja, S. (2016). Inclusión de personas con discapacidad en el medio laboral. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, *3*(2), 8-14. https://doi.org/10.26423/rctu.v3i2.145

Guzmán Pizarro, J. V., Loayza, J. A., Flores, B. H. y Medina Sotelo, C. G. (2021). Empleo, discapacidad y pandemia: el trabajo remoto en tiempos de crisis. *Apuntes Universitarios*, *12*(1), 335-352. https://doi.org/10.17162/au.v12i1.973

INE. (2021). *El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD) Explotación de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad*. https://www.ine.es/prensa/spd_2021.pdf

Instituto Nacional de Estadística. (2023). *El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD). Año 2022*. https://www.ine.es/prensa/epd_2022.pdf

Jacob, U. S., Pillay, J., Adeoye, O. E. y Oni, T. K. (2023). Barriers to employment of people with intellectual disability. *Work* (Reading, Mass), *74*(1), 207-218. https://doi.org/10.3233/WOR-211097

Link, B. G. y Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing stigma. *Annual Review of Sociology*, *27*(1), 363-385. https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev.soc.27.1.363

McFarland, L. M. y Tran, J. M. (2023). Antecedentes y consecuencias del estigma de la discapacidad para los empleados de primera línea: un estudio cualitativo. *Journal of Global Scholars of Marketing Science*, *34*(1), 71-89. https://doi.org/10.1080/21639159.2023.2243962

Morris, R., Christianson-Barker, J., Stainton, T., Mills, R., Rowley, C., Cox, J., Schroeder, M. y Hole, R. (2024). 'They don't think I can do it': Experiences of self-advocates, employment specialists, and employers on employment of adults with intellectual disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, *37*(3), e13231. https://doi.org/10.1111/jar.13231

Randall, K. N., Bernard, G. y Durah, L. (2022). Association between employment status and quality of life for individuals with intellectual or developmental disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, *36*(2), 270-280. https://doi.org/10.1111/jar.13053

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. 3 de diciembre de 2013. Boletín Oficial del Estado, núm. 289. https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/03/pdfs/BOE-A-2013-12632.pdf

Reema, S., Abirame, S. y Jacob, K. S. (2020). A Qualitative Study Exploring the Lived Experience of Unemployment Among People with Severe Mental Illness. *Indian Journal of Psychological Medicine*, *42*(5), 435-444. https://doi.org/10.1177/0253717620938244

Ruiz Romero, J. y Moya Morales, M. C. (2005). Consecuencias psicosociales de la implementación de las políticas de acción positiva para los no beneficiarios: efectos diferenciales según el grupo beneficiario. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, *39*(3), 413-420. https://www.redalyc.org/pdf/284/28439311.pdf

Salih, F. A. y Al-Kandari, H. Y. (2010). Effect of a disability course on prospective educators attitudes toward individuals with mental retardation. *Digest of Middle East Studies*, *16*(1), 12-29. https://doi.org/10.1111/j.1949-3606.2007.tb00062.x

SEPE. (2023). *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con discapacidad. Estatal. Datos 2022*.

Servicio Público de Empleo Estatal. (2022). *Guía de Integración Laboral de las Personas con Discapacidad*. https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/integracion-laboral-discapacidad/guia-integracion-laboral-personas-discapacidad.html

Shahwan, S., Zhang, Y. J., Satghare, P., Vaingankar, J. A., Maniam, Y., Janrius, G. C. M., Lin, T. W., Roystonn, K. y Subramaniam, M. (2022). Employer and co-worker perspectives on hiring and working with people with mental health conditions. *Community Mental Health Journal*, *58*(7), 1252-1267. https://link.springer.com/article/10.1007/s10597-021-00934-2

Stuart, H. (2006). Mental illness and employment discrimination. *Current Opinion in Psychiatry*, *19*(5), 522-526. https://doi.org/10.1097/01.yco.0000238482.27270.5d

CONTRIBUCIONES DE AUTORES/AS, FINANCIACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

Contribuciones de los/as autores/as: los tres autores han trabajado de manera colaborativa en la elaboración de cada una de las partes de la investigación y del artículo.

Conceptualización; Software; Validación; Análisis formal; Curación de datos; Redacción-Preparación del borrador original; Redacción-Re- visión y Edición; Visualización; Supervisión; Administración de proyectos; Todos los/as autores/as han leído y aceptado la versión publicada del manuscrito: Matarín Rodríguez-Peral, Eva; Gómez-Franco, Tomás; Parres Serrano, Bienvenida Araceli.

Financiación: Esta investigación recibió o no financiamiento externo.

Agradecimientos: El presente texto nace gracias a la colaboración de Jesús Argumedo Castañeda, especialista global en diversidad en Acciona y Berny Bluman, consultor y conferencista empresarial en temas relacionados con inclusión, accesibilidad y manejo de la transformación y la crisis

AUTOR/ES:

Eva Matarín Rodríguez-Peral
Universidad Rey Juan Carlos, España.

Socióloga y doctora en Comunicación Audiovisual, Publicidad y Relaciones Públicas. Acreditada por ANECA como Profesor Contratado Doctor y Profesor Universidad Privada. Es profesora del área de Sociología de la URJC. Miembro del Grupo de Innovación Docente Reconocido en Sociología (GIDSOC). Ha publicado artículos en revistas indexadas y capítulos de libro en editoriales de prestigio. Sus líneas de investigación se centran, en el análisis de la comunicación sobre colectivos sociales.

Índice H: 3
Orcid ID: https://orcid.org/0000-0002-1701-3911
Scopus ID: 57209718289
Google Scholar: Z77V01cAAAAJ&hl=es&oi=ao
ResearchGate: https://acortar.link/HaXHeE
Academia.edu: https://urjc.academia.edu/EvaMatar%C3%ADn

Tomás Gómez Franco
Universidad Francisco de Vitoria, España.

Doctor en economía aplicada por la UNED. Licenciado en CC. Económicas y Empresariales por la UCM. Graduado en Derecho por la UNED, cuenta con el Máster oficial de acceso a la abogacía. Acreditado por ANECA como Profesor Contratado Doctor y Profesor Universidad Privada. Cuenta con un sexenio de investigación. Profesor en la Universidad Francisco de Vitoria. Autor de publicaciones en revistas indexadas, libros y capítulos en editoriales de prestigio, así como en manuales para másteres en ESIC, UNIR y VIU. Sus líneas de investigación están vinculadas a la economía y la salud.

Índice H: 2
Orcid ID: https://orcid.org/0000-0001-6603-7824
Scopus ID: https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57193842643
Google Scholar: https://scholar.google.com/citations?user=5lMN7mcAAAAJ&hl=es&oi=ao
ResearchGate: https://www.researchgate.net/profile/Tomas-Gomez-5
Academia.edu: https://uc3m.academia.edu/TOMASGOMEZFRANCO

Bienvenida Araceli Parres Serrano
Universidad de Alcalá de Henares, España.

Es Licenciada en Periodismo por la Universidad CEU-Cardenal Herrera y Máster en Comunicación Política y Corporativa por la Universidad de Navarra y The George Washington University y Doctora por la Universidad de Alcalá. Es profesora asociada en la UAH en el departamento de Filología, Comunicación y Documentación. Forma parte del Grupo de Investigación Imágenes, Palabras e Ideas que estudia las actividades cotidianas de la infancia y la gente joven en interacción con los medios digitales.

Índice H: 1
Orcid ID: https://orcid.org/0000-0002-6334-5730
Scopus ID: https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57218891662
Google Scholar: https://scholar.google.com/citations?hl=en&user=dbTfVigAAAAJ
ResearchGate: https://www.researchgate.net/profile/Araceli-Parres
Academia.edu: https://independent.academia.edu/araceliParres