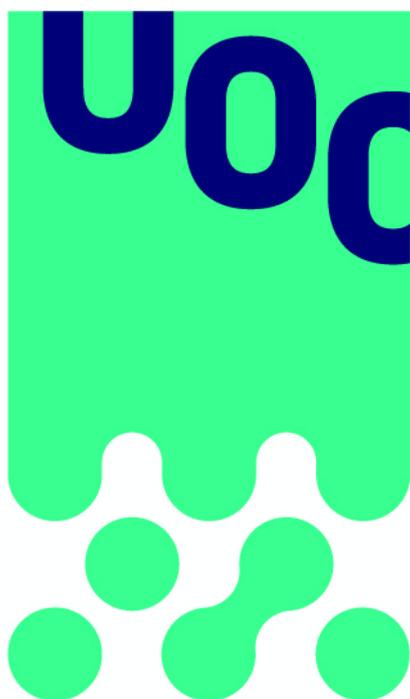


# TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL EMPLEO:

Las nuevas formas de trabajo y su impacto  
sobre las personas con discapacidad.



Autoría: Teresa Pérez Roldán

R&I

[research.uoc.edu](http://research.uoc.edu)

Universitat Oberta de Catalunya

randstad  
fundación.





## ÍNDICE

AUTORA	3
PRESENTACIÓN	4
RESUMEN	5
Palabras clave:	5
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>6</b>
1.1. Justificación	6
1.2. Objetivos	7
<b>2. MARCO TEÓRICO</b>	<b>9</b>
2.1. Transformación digital del mundo del empleo	9
2.1.1. Nuevas formas de empleo: Características del trabajo del futuro y presente.	10
2.1.2. Nuevas tendencias y paradigmas laborales	12
2.2. El futuro del trabajo para las personas con discapacidad	14
2.2.1. Personas con discapacidad y derecho al trabajo	14
2.2.2. Transformación digital y inclusión laboral de las personas con discapacidad	15
<b>3. MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>17</b>
3.1. Diseño y Metodología	17
3.2. Procedimiento	17
3.3. Análisis de la investigación	18
3.4. Elaboración del informe y recomendaciones	18
3.5. Participantes	19
3.6. Instrumentos o técnicas de recogida de datos	19
<b>4. RESULTADOS</b>	<b>20</b>
4.1. Discapacidad	21
4.2. Nuevas tecnologías y transformación digital	22
4.3. Nuevas formas de empleo	23
4.4. Inclusión en el mercado laboral	24
4.5. Empresas	25
4.6. Vida independiente	26
4.7. Formación	27
4.8. Brecha digital	27
<b>5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</b>	<b>29</b>
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:	31
Anexos:	34
• Recomendaciones para el uso y la aplicabilidad de este informe en las empresas	34
• Cuestionario:	37
• Hoja de Consentimiento Informado:	39



## AUTORA



Formada en Ciencias de la Educación (Grado en Educación Infantil y Primaria y Máster en Calidad y Mejora de la Educación) con formación complementaria en el ámbito de la cooperación y la educación para el desarrollo. Actualmente está finalizando el Máster de Psicopedagogía en la UOC. Ha dedicado la mayor parte de su trayectoria profesional a la infancia, el emprendimiento social y el tercer sector. Cuenta con una larga experiencia en el ámbito de la educación formal y no formal, así como en la gestión de equipos de voluntariado y jóvenes. Cree firmemente que se puede seguir mejorando la colaboración entre la universidad y la sociedad, para formular las preguntas de investigación acertadas y arrojar conclusiones que construyen realidades más justas socialmente. Con la investigación es posible ampliar la mirada, contribuir a la transformación de realidades y encontrar mejores maneras de convivir



# PRESENTACIÓN

Desde la Cátedra Fundación Randstad-UOC sobre Discapacidad, Empleo e Innovación apostamos de forma firme por los estudios vinculados con el empleo y las personas con discapacidad. Siguiendo la estela de dicha apuesta hemos querido explorar los límites, las tendencias, las nuevas preocupaciones o las posibilidades de ofrecer otros caminos a las personas con diversidad funcional en el contexto laboral. Este estudio que presentamos se centra en la transformación del empleo en la sociedad contemporánea y su impacto real y directo en las personas con discapacidad.

Todo ello se ha conectado de forma directa con la problemática aparecida de forma inesperada en marzo de 2020 con un escenario de pandemia que nos ha obligado (y lo seguirá haciendo) a resituar nuestras vidas, y en especial nuestras formas de trabajar. A partir de estas cuestiones, Teresa Pérez, autora de este informe, aborda desde un análisis cualitativo a partir de entrevistas directas a distintas personas con discapacidad. Poder disponer de la palabra directa de las personas sobre las cuales se ha realizado este trabajo sitúa al mismo en una perspectiva muy interesante, a partir de la cual podemos hablar de procesos co-investigativos. Dar la palabra forma parte del ejercicio democrático con el cual no sentimos identificados en la Cátedra.

Más allá de estas cuestiones de enfoque general, el estudio aporta luces sobre el momento actual a partir de la experiencia de ocho personas con discapacidad, pero también a partir de la exploración de otros informes, de datos disponibles, de estudios que nos abren las puertas a disponer de un mapeado de las tendencias hacia donde vamos. Es cierto que el impacto de las nuevas tecnologías en nuestras vidas y en concreto en el mundo laboral, es algo que ha llegado para permanecer (en especial con las modalidades de trabajo remoto), pero otras cuestiones vinculadas a otras tipologías de trabajo también forman parte del estudio que presentamos. En definitiva, se trata de apostar por repensar el propio modelo de “sociedad inclusiva” que permita repensar y plantear otras opciones y caminos para transitar por una “empresa” igualmente inclusiva. Las nuevas formas de trabajar son una verdadera oportunidad. (más que una amenaza) para abordar este futuro con claridad y esperanza.

Anna Delclòs y Jordi Planella

*(Codirectores de la Cátedra Fundación Randstad-UOC sobre Discapacidad, Empleo e Innovación Social)*



## RESUMEN

Atravesamos una Cuarta Revolución Industrial, una revolución tecnológica que ya ha comenzado a transformar la forma en que vivimos, trabajamos y nos relacionamos. La crisis sanitaria provocada por la expansión del COVID 19, ha acelerado y agudizado estos cambios. Este escenario ha creado una perspectiva muy incierta para el mercado laboral y ha acelerado la llegada del futuro del trabajo. Cada transformación tecnológica ha tenido un enorme eco a nivel público y ha generado una gran preocupación por la desaparición de empleo. Uno de los colectivos especialmente vulnerable son las personas con discapacidad, ya que, encuentran dificultades significativas para el acceso al empleo como se evidencia en los principales indicadores profesionales. Así, con esta investigación pretendemos explorar las consecuencias de esta metamorfosis digital en el empleo de las personas con discapacidad, no solo observando su impacto en el mercado laboral, sino también corroborando si es una posible herramienta disruptiva de la percepción de la discapacidad.

Para alcanzar este objetivo, en nuestro marco teórico conectamos tres elementos, que de una u otra manera, en los últimos años han estado en el foco del interés no solo académico sino también social: la transformación digital, el empleo y la discapacidad. Las voces de nuestra investigación son las de 8 trabajadores, 3 mujeres y 5 hombres, con certificados de discapacidad de diverso tipo y que ejercen en diferentes sectores. Además, contamos con la participación de 2 empresas con un abordaje diferente de las políticas de inclusión laboral. Se unen a nuestra composición 2 centros con servicios de orientación laboral. Finalmente, también se han utilizado fuentes secundarias para enriquecer y contrastar los testimonios de los y las participantes. Estas voces se entrelazan y transitan por diferentes categorías reflexionando colaborativamente. Nuestros resultados apuntan a que la transformación tecnológica puede, si se realiza de forma inclusiva, ofrecer a las personas con discapacidad un mejor acceso al mercado laboral. No obstante, este informe no pretende aportar respuestas definitivas, pero sí plantea muchas preguntas, invita a la reflexión y lanza propuestas interesantes para tener en cuenta. La ambición es ayudar a reflexionar de manera colectiva, crítica y constructiva alrededor de estos fenómenos y sus impactos en nuestras vidas y en nuestra sociedad.

### Palabras clave:

Discapacidad, transformación digital, nuevas formas de empleo, inclusión sociolaboral, brecha digital.



# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1. Justificación

El mundo ha dado pasos gigantes y en pocas décadas hemos pasado a vivir una verdadera revolución global, una Revolución Industrial 4.0. En las últimas décadas se han sucedido una serie de avances tecnológicos y sociales que han afectado a todas las esferas del ser humano, produciéndose transformaciones en las formas de vivir, relacionarse y trabajar (Colucci-Gray y Gray, 2014). Algunos de estos cambios se han visto agudizados en los últimos meses ante la crisis sanitaria provocada por la expansión del COVID-19. Esta situación ha motivado la promulgación en cascada de diversas normativas, muchas de ellas con un impacto directo en las relaciones laborales, algunas actividades han quedado paralizadas, otras han intensificado sus ritmos de producción y muchas han variado considerablemente sus condiciones (Escanciano, 2020). Este escenario ha creado una perspectiva muy incierta para el mercado laboral y ha acelerado la llegada del futuro del trabajo. Millones de trabajadores han experimentado cambios que han transformado profundamente sus vidas dentro y fuera del trabajo, su bienestar y su seguridad laboral (World Economic Forum, 2020). Además, estas consecuencias han impactado de manera asimétrica en la población, afectando a las poblaciones ya desfavorecidas con mayor ferocidad y velocidad (World Economic Forum, 2020).

La problemática del desempleo, en nuestro país, es estructural y profundamente compleja. Uno de los colectivos especialmente vulnerable en este asunto son las personas con discapacidad, ya que, encuentran dificultades significativas para el acceso al mercado laboral. Los prejuicios sociales y la falta de información conducen al colectivo a una discriminación en el acceso al empleo que se evidencia en los principales indicadores laborales (ODISMET, 2020). Según los últimos datos del INE (Instituto Nacional de Estadística, 2020) la tasa de empleo de las personas con discapacidad oficialmente reconocida es del 25,9% (66,9% para las personas sin discapacidad). La mayoría de estos trabajadores con discapacidad eran asalariados, disponían de un contrato indefinido, a jornada completa y desempeñaban su actividad en el sector Servicios, uno de los más afectados por la crisis sanitaria (Instituto Nacional de Estadística, 2020).

En este sentido, según el reciente estudio “Efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad” realizado por el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo (ODISMET, 2020), alrededor del 60% de las personas con alguna discapacidad que se encuentran trabajando en este momento podrían ver amenazado su empleo a consecuencia de la crisis sanitaria, social y económica desencadenada por el coronavirus y la temporalidad de los contratos que se aplican a muchos de ellos.

En este sentido, la transformación digital también se presenta como una nueva oportunidad de empleo y por consiguiente una mejora en la integración

social de las personas con discapacidad. Cada transformación tecnológica o innovación disruptiva ha tenido un enorme eco a nivel público y ha generado una gran preocupación por la desaparición de empleo (Gortazar, 2018). Con esta investigación pretendemos explorar las consecuencias de esta metamorfosis digital en el empleo de las personas con discapacidad. ¿Los avances tecnológicos podrían constituir una herramienta que facilite la inclusión de las personas con discapacidad?, nos podríamos preguntar. Movidos por esta pregunta, hemos articulado el siguiente proyecto de investigación para poder encontrar posibles respuestas.

## 1.2. Objetivos

El propósito principal de esta investigación es explorar las nuevas formas de empleo y su impacto sobre las personas con discapacidad, no solo observando su impacto en el mercado laboral, sino también corroborando si es una posible herramienta disruptiva de la percepción de la discapacidad. De este planteamiento más global se derivan los siguientes objetivos generales y específicos:

- **OG1.** Conocer las nuevas tendencias laborales emergidas por la transformación digital
  - **OE.1.1.** Revisar la literatura reciente sobre la incidencia de la digitalización en el empleo.
  - **OE1.2.** Explorar el impacto de la transformación digital en las nuevas formas de trabajo.
  - **OE1.3.** Identificar expertos que nos ayuden a definir estas nuevas formas de empleo.
  
- **OG2.** Examinar si estas nuevas formas de trabajo facilitan o no la inclusión de las personas con discapacidad. .
  - **OE2.1** Revisar datos estadísticos sobre las consecuencias de la transformación digital en las oportunidades de empleo de personas con discapacidad
  - **OE2.2.** Validar y contrastar con los expertos identificados la percepción sobre si estas nuevas tendencias laborales facilitan o no la inclusión de las personas con discapacidad.
  - **OE2.3.** Validar y contrastar con personas con discapacidad la percepción sobre si estas nuevas tendencias laborales facilitan o no la inclusión de las personas con discapacidad.
  
- **EG3.** Explorar si el desempeño laboral de las personas con discapacidad a través de las nuevas formas de empleo es una herramienta disruptiva de la percepción social de la diversidad funcional.



- **OE3.1.** Validar y contrastar con los empleadores el posible cambio en la percepción de la diversidad funcional.
- **OE3.2.** Validar y contrastar con las personas con discapacidad el posible cambio en la propia percepción de su diversidad funcional.

## 2. MARCO TEÓRICO

En el lienzo de nuestro marco teórico trataremos de dibujar un mapa de perspectivas y referencias que nos ayudarán a emprender el camino de nuestra investigación. Vamos a conectar tres elementos, que de una u otra manera, en los últimos años han estado en el foco del interés no solo académico sino también social: la transformación digital, el empleo y la discapacidad.

### 2.1. Transformación digital del mundo del empleo

Si nos detenemos en el tiempo a mirar hacia atrás, desde una perspectiva histórica podemos ver como los sucesivos cambios tecnológicos han tenido un gran impacto en el mercado del trabajo. En consecuencia, la regulación laboral, la organización de los trabajadores y los movimientos sindicales han ido respondiendo a la nueva realidad, aunque a menudo con varios años (incluso décadas) de retraso. La escala y la velocidad de los cambios tecnológicos actuales no tienen precedentes y el virus ha sido un catalizador de muchos de los impactos que ya venían desarrollándose en los últimos tiempos. Así pues, la transformación digital dibuja un nuevo mundo del empleo que afecta a la casi totalidad de las actividades y conlleva tanto cambios en el mercado del trabajo como en las relaciones laborales (Foro Telos 2020).

Como en cada época de cambios, transformación e introducción de nuevas tecnologías en el ámbito laboral, nos preguntamos sobre cómo afectarán estas nuevas condiciones a los trabajadores (impacto positivo o negativo). A priori puede parecer que la evolución y automatización de las tareas puede tener un impacto negativo sobre las oportunidades y condiciones del empleo. No obstante, la historia nos muestra que durante las anteriores transformaciones tecnológicas (Revoluciones Industriales) se produjo una destrucción del empleo a corto plazo, pero a largo plazo proliferaron más ocupaciones que las que habían desaparecido, además de introducirse nuevos sectores y formas de empleo (Mayoral, 2012).

Así pues, en este primer apartado del marco teórico, describiremos el complejo escenario que dibuja la nueva Revolución Industrial, su impacto en el empleo presente y futuro, así como las nuevas tendencias y paradigmas laborales que acontecen en el mercado laboral.

#### A. Revolución Industrial 4.0

Atravesamos una Cuarta Revolución Industrial, una revolución tecnológica que ya ha comenzado a transformar la forma en que vivimos, trabajamos y nos relacionamos.

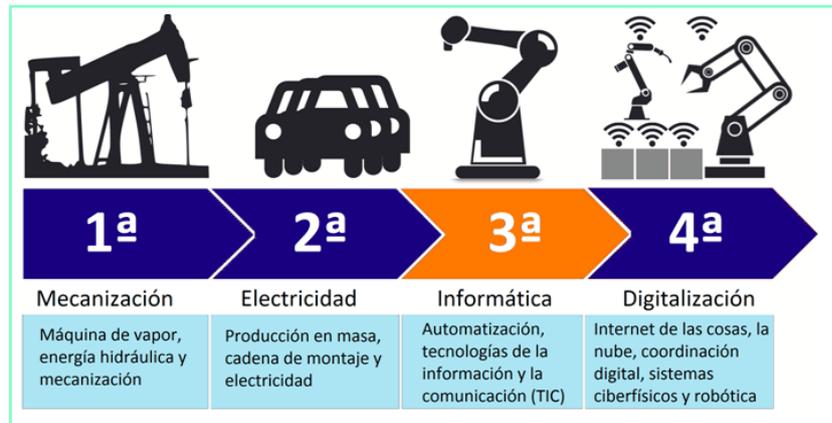


Ilustración I: Revoluciones industriales en la historia  
Fuente: Economipedia.

Schwab, director del Foro Económico Mundial, señala que “a diferencia de las revoluciones anteriores, esta Revolución Industrial 4.0. no se define por un conjunto de tecnologías emergentes en sí mismas, sino por la transición hacia nuevos sistemas sociales que están contruidos sobre la infraestructura de la revolución informática (3ª Revolución Industrial)” (Sainz de Vicuña, 2020: 24).

La digitalización en nuestras vidas también se ha visto acentuada debido a la crisis sanitaria que comenzó el pasado diciembre de 2019. En esta línea, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Economía Española tras la crisis del COVID-19 supondrá la movilización de 72.000 millones de euros de fondos europeos, que se repartirán fundamentalmente entre dos ámbitos de actuación: la transición hacia un modelo medioambiental más sostenible que absorberá el 37% de los fondos, y la transformación digital de la economía que recibirá otro 33%. El resto de iniciativas se sufragarán con el 30% restante, aunque en el detalle por políticas concretas será la educación el área que más fondos reciba (La Moncloa, 2020; Portillo, 2020).

Así pues, no cabe duda de que esta revolución ya está afectando al mercado del empleo presente y afectará el futuro del trabajo.

### 2.1.1. Nuevas formas de empleo: Características del trabajo del futuro y presente.

Las nuevas tecnologías no sólo están cambiando el trabajo en sí mismo, es decir, qué problema resolvemos y con qué herramientas lo hacemos, sino que estamos transformando por completo la estructura laboral: con nuevas formas de empleo, las relaciones laborales que establecemos, con los niveles de presencialidad laboral, etc.

Las relaciones laborales se fragmentan a una escala y una velocidad sin precedentes. Cañiguera (2020) describe acertadamente que las nuevas carreras profesionales de los jóvenes son como “Caminos en zigzag”, vidas laborales fragmentadas y con ingresos fluctuantes. A diferencia de hace unas décadas, parece que ya no hay una única manera



correcta y canónica de trabajar: horario completo, un único empleador de forma, contratos indefinidos, etc. Sino diversidad de oportunidades y relaciones laborales en la trayectoria profesional de cualquier joven.

El parón de la actividad económica durante el confinamiento evidenció la cantidad de personas con relaciones laborales atípicas en nuestro país. Este escenario también se refleja en los datos: en España, casi cuatro de cada diez, o el 38,9%, de los contratos indefinidos que se han firmado en lo que va de 2020 procedían de un contrato temporal, según un estudio de Randstad España (Eurostat y Staffing Industry Analysts, 2020). Según datos de Eurostat y Staffing Industry Analysts, el 46% de las personas en edad de trabajar no disponen de un contrato típico. Este porcentaje de la población española trabaja a tiempo parcial con un contrato indefinido o temporal, está bajo un contrato por obra y servicio, o de sustitución o interinidad, un contrato eventual por circunstancias de producción, un contrato de formación o prácticas, un contrato por horas o incluso de cero horas, son autónomos, trabaja a través de empresas de trabajo temporal o mediante plataformas digitales laborales o alguna combinación de todo lo anterior.

Los resultados de la Encuesta de Población Activa (EPA), centrada en las nuevas oportunidades de empleo que se crearon en el 2019, muestran una tendencia muy clara a la hiperflexibilidad, con una rotación laboral que marca máximos históricos. En España, solo el 10% de los 22,5 millones de contratos laborales firmados en 2019 fueron indefinidos. Dicho de otro modo, el 90% de los contratos firmados a lo largo del 2019 fueron de carácter temporal (Cañiguera, 2020).

Este nuevo escenario laboral queda muy patente en las carreras profesionales de los jóvenes. Se está produciendo lo que algunas editoriales llaman una “Tinderización del mercado del trabajo”, donde más del 50% de los menores de 24 años en España pretenden cambiar de trabajo a corto plazo, sobre todo en busca de un mejor salario y unas condiciones laborales más flexibles para compaginar la vida personal y profesional (Cañiguera, 2020). La Encuesta Millennial 2019 de la consultora Deloitte (2019) aporta una mirada más global y datos similares. La <gig economy> o trabajo por proyectos se perfila como una alternativa laboral realista para el colectivo milenials y centenials. Aunque solo el 6% de los encuestados generan todos sus ingresos a través de esta modalidad, la mitad afirman considerarlo como una alternativa profesional y seis de cada diez estarían dispuestos a trabajar por proyectos como complemento a su empleo actual. La posibilidad de ganar más dinero, la flexibilidad horaria y el hecho de poder conseguir un mejor equilibrio entre la vida personal y profesional son los motivos para decantarse por esta alternativa laboral. Lo que les frena más, y les genera más estrés, es la estacionalidad de los proyectos y los ingresos.

Como hemos mencionado, son varios los informes que tratan de definir las nuevas formas de empleo y las características del trabajo del presente y del futuro (Cañiguera, 2020M Deloitte, 2019; Eurostat y Staffing Industry Analysts, 2020). Parece que todos ellos están de acuerdo en tres puntos:

- La complejidad de definir y medir con precisión el empleo no convencional y su evaluación. Lo tenemos muy claro con el empleo tradicional, pero nada claro para el resto.
- La cantidad de trabajadores en relaciones laborales no tradicionales crece exponencialmente en todo el mundo y en una amplia diversidad de sectores y ocupaciones. En la recuperación de la actividad económica tras el impacto del COVID-19, muchos de los empleos que se generen estarán fuera de los estándares del empleo tradicional.
- Las personas con relaciones laborales atípicas (no tradicionales) tienen dificultades de acceso a las protecciones sociales. Los sistemas de protección no evolucionan a la misma velocidad que el mercado laboral, no obstante, los sistemas de protección social también necesitan reformas urgentes para que nuestro modelo social sea adecuado a su propósito y asegure que nadie se quede atrás.

### 2.1.2. Nuevas tendencias y paradigmas laborales

Por otro parte, en el informe “El futuro del trabajo” de la Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo, se analiza la situación de partida y las predicciones para la década 2020-2030. En él, se prevé que aproximadamente el 50% de las empresas esperan que la automatización conlleve la reducción de su fuerza de trabajo en los próximos años. No obstante, también se espera que aumenten los nuevos puestos de trabajo orientados al incremento de la productividad, y que la automatización de procesos conlleve la creación de nuevos roles (World Economic Forum, 2018).

Por su parte, las circunstancias sanitarias de los últimos meses, además de catapultar el trabajo en remoto, ha evidenciado fallos integrales del sistema de protección social frente a nuevos modelos de empleo, que, por otro lado, son los que crecen desde hace años (Cañiguera, 2020). La naturaleza de las relaciones laborales ya está cambiando y el COVID-19 acelerará aún más muchas de estas tendencias. Las personas trabajadoras, las pensiones, los sindicatos, los reguladores o la educación reaccionan ya ante nuevos paradigmas laborales, como las plataformas digitales o el teletrabajo. Todas las piezas del tablero se mueven y la adaptabilidad es y será la principal virtud para hacer frente a retos presentes y futuros.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y muchos otros organismos internacionales alertan del incremento de la precariedad laboral en el mundo. Tener trabajo ya no garantiza tener derechos. En esta línea, el Reshaping Work celebrado el pasado año en Barcelona tuvo como lema “Futuro(s), Trabajo(s) y el nuevo contrato social”.

En esta línea, describiremos a continuación un breve recorrido por el paisaje de los diferentes sectores del empleo de nuestro país:

- Por un lado, en el sector privado, las grandes empresas tradicionales (banca, industria, tecnología, etc.) acumularon un reguero de expedientes de regulación de empleo (ERE) que marcó laboralmente el 2019 y el 2020, y que sigue activo a inicios del año 2021.
- Por otro lado, el sector público, aglutina dos millones y medio de funcionarios, que representan en España solo el 13% de la población ocupada. Además, en las grandes empresas estatales como Correos, casi un tercio de la plantilla trabaja con un contrato eventual. A inicios de 2020, al poco de la formación del nuevo gobierno, miles de trabajadores interinos del sector público protestaron en Madrid contra la precariedad, el fraude y el abuso de la temporalidad (Cañiguera, 2020).
- Así pues, ¿quién crea empleo en España? Son los autónomos y las pymes, que constituyen nada menos que el 99.8% del tejido empresarial español, quienes crearon más de un 65% de los puestos de trabajo en 2019 (Caixabank, 2019). En 2021, aún con todos los ERTE y ceses de actividad experimentados, es probable que los autónomos y las pymes sigan siendo la mayor fuente de empleo en España.

Manuel Pimentel, durante el Foro Telos 2020, nos recordaba que la norma es muy reacia a cambiar: “El Estatuto de los trabajadores, la ley que está regulando actualmente las plataformas y empleo digitales, es de hace 40 años, cuando todavía no se había descubierto fax”. No obstante, desde la Unión Europea, ya se ha comenzado a dar pasos hacia la actualización de las regulaciones laborales. La *Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea* abre un nuevo escenario al establecer una serie de derechos mínimos y fijando nuevas normas de obligado cumplimiento sobre la información que deben recibir los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo, e insta a todos los países miembros a “adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente directiva” antes de agosto del 2022. Además, en uno de los puntos del preámbulo de dicha Directiva, se añade que “desde la adopción de la Directiva 91/533/CEE del Consejo, los mercados laborales han experimentado profundas modificaciones, inducidas por los cambios demográficos y la digitalización, que han conducido a la creación de nuevas formas de empleo, que, a su vez, han fomentado la innovación, la creación de empleo y el crecimiento del mercado laboral, y que a fin de enmarcar adecuadamente el desarrollo de nuevas formas de empleo, también deben otorgarse a los trabajadores de la Unión ciertos derechos mínimos nuevos destinados a promover la seguridad y la previsibilidad de las relaciones laborales, a la vez que a lograr una convergencia creciente entre los distintos Estados miembros y a preservar la flexibilidad del mercado laboral”.

En nuestro país, el aumento de personas que han modificado su forma de trabajar (especialmente trabajando a distancia) ha obligado a abordar de forma urgente una reforma del Estatuto de los Trabajadores, que como mencionaba Pimentel, ya se había

quedado obsoleto e insuficiente. Así, el pasado 22 de septiembre del 2020 se promulgaba el Decreto-ley 28/2020, donde se regula el trabajo a distancia. En esta norma se abordan diferentes cuestiones como las diferencias entre el teletrabajo y el trabajo a distancia, las limitaciones, derechos de los empleados y obligaciones de los empleadores.

Pese a estos avances legales, todavía queda camino que recorrer para regular el nuevo mercado laboral. Así mismo, urge promover estrategias que protejan y ofrezcan mayores garantías laborales para los colectivos más vulnerables, como son las personas con discapacidad.

## 2.2. El futuro del trabajo para las personas con discapacidad

### 2.2.1. Personas con discapacidad y derecho al trabajo

La discapacidad es un fenómeno complejo, que refleja no una condición individual, sino un problema social. En este sentido, nuestra mirada a la discapacidad comparte las perspectivas de autores como Hacking (1999), Montero (1998) y Planella (2006), quienes parten de la premisa de que las personas con discapacidad no son una “*máquina defectuosa*” que hay que reparar (reeducar, readaptar, rehabilitar, resocializar, etc.), sino que se trata de un *sujeto* que se desarrolla según su propia forma y modalidad” (Colectivo Zotikos, 2010). Así pues, y en palabras de Montero (1998:17) “se ha producido un cambio en la concepción: de un acontecimiento aislado, personal, que requiere una compensación (caridad), a un fenómeno social que exige derechos e integración”.

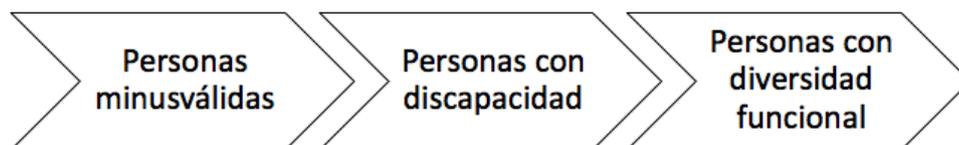


Ilustración II: Terminología: ¿Las palabras nos hacen avanzar?  
Fuente: Jordi Planella (2020).

El colectivo de las personas con discapacidad está caracterizado por su diversidad, por ser en realidad un colectivo de subcolectivos con realidades diversas y problemáticas diferenciadas y específicas. Teniendo esto en cuenta, en nuestra investigación, limitaremos la muestra de participantes a aquellas personas que tengan reconocido el grado de discapacidad (Certificado de discapacidad). En España hay 1.899.800 de personas con certificado de discapacidad en edad de población activa (de 16 a 64 años), lo que representa el 6,3% de la fuerza laboral de nuestro país (ODISMET, 2020a).

Según el estudio “Efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad” publicado en julio de 2020 por el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo (ODISMET, 2020b), alrededor del 60% de las personas con alguna discapacidad que se encuentran trabajando en ese momento podrían ver amenazado su empleo a consecuencia de la crisis sanitaria, social y económica desencadenada por el coronavirus y la temporalidad de los contratos que se aplican a muchos de ellos. Meses más tarde accedemos a cifras más concretas donde los miedos se hacen realidades: comparando el tercer trimestre del año 2020, con el mismo periodo del anterior ejercicio, se registran casi 84.700 empleos menos, lo que supone una pérdida del 32%, rompiéndose así la tendencia encadenada de siete años de crecimiento en el volumen de contrataciones al colectivo (ODISMET, 2020a).

La inclusión laboral de las personas con discapacidad no solo es un derecho, sino que además impulsa la autonomía, permite avanzar en su inclusión y puede transformar la percepción social de la diversidad funcional (COCEMFE, 2018; FEAP, 2013; y FEVAS, 2018). Una de las piezas clave para facilitar este derecho al desarrollo profesional de las personas con discapacidad son las nuevas tecnologías.

### 2.2.2. Transformación digital y inclusión laboral de las personas con discapacidad

¿Cómo perciben y viven las personas con discapacidad estos cambios? Las tecnologías digitales rompen las barreras tradicionales a la comunicación, la interacción y la participación para las personas con discapacidad. La confluencia del aumento de la prestación de servicios públicos y privados a través de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y el número creciente de las herramientas digitales convencionales y cotidianas que pueden utilizarse como dispositivos accesibles está cambiando el paradigma del desarrollo basado en la tecnología para las personas con discapacidad.

La investigación y experiencia de entidades involucradas en el acompañamiento de las personas con discapacidad y las nuevas tecnologías, como la Fundación Randstad, nos muestran cómo la transformación digital tiene una estrecha relación con la inclusión de las personas con discapacidad. Los avances tecnológicos pueden convertirse en un aliado para las personas con discapacidad, favoreciendo su inclusión social “mediante el desarrollo de dispositivos, aplicaciones e innovaciones técnicas que permitan su movilidad, acceso a nuevos empleos y conciliación” (Fundación Randstad, 2019).

En esta misma línea, y al hilo de nuestro interrogante, entidades como el CERMI y la Fundación ONCE defienden que el progreso tecnológico también puede facilitar a las personas con discapacidad el ejercicio de su derecho al desarrollo profesional (Martínez Donoso, 2018).

No obstante, como mencionamos en el anterior apartado, la revolución tecnológica creará nuevos puestos de trabajo y dejará obsoletos a otros (International Labour



Organization, 2019). Se espera que se abra una brecha en el mundo del trabajo debido a una menor demanda de cualificaciones de nivel medio y una mayor demanda de conocimientos especializados de bajo y alto nivel. Por lo tanto, se prevé que la brecha salarial se amplíe, con un aumento de los salarios adjuntos a trabajos altamente calificados y una caída en aquellos asociados con empleos menos calificados. El impacto en las personas con discapacidad que ya se encuentran en la fuerza laboral dependerá de los trabajos que tengan actualmente y de los esfuerzos realizados por sus propios empleadores y el apoyo de las administraciones públicas, para pasar a trabajos que permanecen e idealmente a trabajos altamente calificados (Business and Disability, 2019).

### 3. MARCO METODOLÓGICO

Nuestro marco metodológico ha tratado de dibujarse en coherencia con nuestros objetivos y premisas teóricas. Así pues, como como presentaremos a continuación nuestra propuesta no trata únicamente de recoger y analizar datos, sino también de dar voz y co-construir significados.

#### 3.1. Diseño y Metodología

Para dar respuesta a nuestro reto de investigación, primeramente, nos hemos ubicado en el marco de las metodologías cualitativas. Dentro de estas, optamos por una investigación narrativa, ya que, el enfoque narrativo supone un modelo de relación entre informantes e investigador basado en la intersubjetividad y en el mutuo compartir y construir significados (Kohler Riessman, 2008).

Dentro de este encuadre nos servimos de las “Historias de vida con relatos cruzados”. Una aproximación que nos permite dar y escuchar varias voces de una misma historia. Esta estrategia nos sirve no únicamente para recoger datos biográficos objetivos, sino para acercarse a las concepciones, conocimientos y prácticas (sentido personal de la experiencia) de las personas con discapacidad y del resto de actores (empleadores y orientadores laborales) (González y Padilla-Carmona, 2014).

Como mencionamos al inicio de este apartado, nuestra propuesta también busca romper con el esquema tradicional de los roles entre el investigador y el narrador. Para profundizar en la cuestión conviene hacer alusión al enfoque de Pineau (1983). Este autor aboga por que la historia de vida facilite la apropiación de la propia formación por parte del adulto en una perspectiva emancipadora y crítica (Pineau y Marice-Michele, 1983). Esta perspectiva contribuye a que las personas con discapacidad que participarán en nuestra investigación se recuperen o se liberen de la construcción que representan e imponen las estructuras sociales y que les limitan el autodesarrollo y la autodeterminación. Además, también se promueve la “rotura de la distinción entre los roles de investigador y narrador, y las diferencias entre ambos se diluyen en un plano de colaboración mutua” (González y Padilla-Carmona, 2014: 4).

#### 3.2. Procedimiento

Para el desarrollo de nuestro proceso de investigación narrativa, seguimos las pautas generales y etapas en la construcción de la historia de vida propuestas por González y Padilla Carmona (2014).

- Inicio de la investigación

- Revisión de la literatura y selección de datos estadísticos a través de fuentes secundarias sobre las consecuencias de la transformación digital en las oportunidades de empleo de personas con discapacidad.
- Selección de participantes: se contactó con distintas empresas, organizaciones de orientación laboral y personas con discapacidad de diversos ámbitos.
- Toma de contacto y primera sesión: en esta etapa se presentó nuestra propuesta del proyecto de investigación, y escucharemos los comentarios, sugerencias y demandas de los participantes; con la intención de promover la co-construcción del proyecto y el acuerdo de “contrato de colaboración mutua”.

#### B. La producción del relato:

- Entrevistas: Se llevó a cabo una sesión de entrevista en profundidad. Estas entrevistas se grabaron (con el consentimiento de los participantes) para después transcribirlas. Al finalizar estas entrevistas, se compartió el cuestionario para que pudieran rellenarlo según su disponibilidad.
- Entrega de narraciones escritas (cuestionarios).

### 3.3. Análisis de la investigación

Por un lado se llevó a cabo una síntesis de la literatura recogida y conclusiones de los datos estadísticos revisados sobre las consecuencias de la transformación digital en las oportunidades de empleo de personas con discapacidad que se ha reflejado en nuestro Marco teórico.

Por otro lado, en cuanto al análisis cualitativo, se llevó a cabo un análisis temático:

- Se identificaron algunas categorías consideradas pertinentes y en coherencia con nuestras preguntas, objetivos y marco teórico.
- Se trabajó con las diferentes narrativas de los participantes, analizándolas individualmente y seleccionando los acontecimientos que son pertinentes para nuestras categorías. Así mismo, se identificaron nuevas categorías a raíz de sus aportaciones.
- Una vez realizado este proceso con todas y cada una de las entrevistas y narraciones escritas, e identificadas todas las categorías significativas, se vincularon con patrones o ejes más generales para poder comparar las narrativas con relación a nuestro marco teórico.

### 3.4. Elaboración del informe y recomendaciones

Cuando hablamos del informe, nos referimos también a la devolución de la información a los participantes. “Desde el punto de vista ético, parece apropiado restituir el análisis realizado al informante, para que este pueda conocer qué información se aporta sobre

su historia de vida y, especialmente, cómo se aporta esta información y qué conclusiones se extrae de ella” (González y Padilla Carmona, 2014: 20).

Así mismo, también se redactaron recomendaciones para las Empresas.

### 3.5. Participantes

Se tomó una muestra no probabilística por conveniencia y accesibilidad. En ella han participado 8 trabajadores, 3 mujeres y 5 hombres, con certificados de discapacidad de diverso grado y que ejercen en diferentes sectores (empleo público, privado y autoempleo), 2 empresas con políticas de inclusión laboral y 2 centros con servicios de orientación laboral para personas con discapacidad.

### 3.6. Instrumentos o técnicas de recogida de datos

Las técnicas para la recogida de datos se han compartido con los tres actores participantes en la actividad laboral (empleados con discapacidad, el empleador y orientadores). Se han utilizado los siguientes instrumentos:

1. Un cuestionario de construcción propia con preguntas abiertas. El cuestionario completo puede verse en el *Anexo 1*. Algunos ejemplos de preguntas son por ejemplo:
  - Empresa: ¿Cómo ha impactado la transformación digital en el día a día laboral? ¿Crees que ha ayudado a la inclusión laboral de las personas con discapacidad?
  - Para el empleado ¿De qué maneras están presentes las nuevas tecnologías en tu jornada laboral?
2. Entrevistas en profundidad semiestructuradas en las que el narrador/a e investigadora van a ir transitando y profundizando en los conceptos clave de nuestra investigación: discapacidad (percepción), nuevas tecnologías (facilitador o no).

Cabe señalar que ambos instrumentos se han adaptado en cada caso para hacerlos lo más accesibles posibles a los participantes.

La combinación de ambas técnicas nos ha permitido “profundizar en sus percepciones y descripciones, proporcionando información sobre sus experiencias como estudiantes de una forma compleja y contextualizada” (Cotán, 2013).

## 4. RESULTADOS

Los resultados obtenidos se presentan como si fueran un telar. Las categorías identificadas nos sirven como ejes o hilos verticales, sobre los que las diferentes voces (expertas/teóricas, trabajadores con discapacidad, empleadores y orientadores laborales) se combinan para producir un tapiz de relaciones complejo.

Así pues, como mencionamos en el apartado anterior, las voces de nuestra investigación son las de 8 trabajadores, 3 mujeres y 5 hombres, con certificados de discapacidad de diverso tipo (física, sensorial, y grado, y que ejercen en diferentes sectores (empleo público, privado y autoempleo). Además, contamos con la participación de 2 empresas con un abordaje diferente de las políticas de inclusión laboral. Como veremos en sus testimonios, la perspectiva de una de ellas es la ventaja competitiva en el mercado laboral que ofrece las características que presentan personas con un tipo de discapacidad en concreto (personas con trastornos del espectro autista o diagnóstico similar), mientras que el segundo centro está atendido por personas con discapacidades diversas (física, sensorial y enfermedad crónica/degenerativa). Se unen a nuestra composición 2 centros con servicios de orientación laboral para personas con discapacidad. Finalmente, también se han utilizado fuentes secundarias para enriquecer y contrastar los testimonios de los y las participantes.

Estas voces se entrelazan y transitan por diferentes categorías. Algunas de éstas fueron identificadas preliminarmente en base a los conceptos clave de nuestro marco teórico.

Las categorías identificadas inicialmente fueron:

1. Discapacidad
2. Nuevas tecnologías y transformación digital
3. Nuevas formas de empleo
4. Inclusión en el mercado laboral
5. Empresas

No obstante, tras la lectura en profundidad de las transcripciones de entrevistas y cuestionarios, se han añadido tres categorías más:

6. Vida independiente
7. Formación
8. Brecha digital

En nuestro análisis cada una de estas categorías es definida teóricamente y sobre este marco, se acompañan y enfrentan las propias percepciones y experiencias de las diferentes participantes expresadas en las entrevistas y cuestionarios, así como otras fuentes secundarias.

## 4.1. Discapacidad

El concepto de discapacidad ha sido extensamente debatido en las últimas décadas, variando incluso su terminología. Son múltiples las definiciones y modelos teóricos que tratan de explicar este complejo fenómeno, que no refleja únicamente una condición individual, sino un problema social. Las voces que hemos recogido también apelan a esta mirada más global y social sobre la discapacidad:

*Situación de desigualdad en la que se encuentra un grupo de personas, este es el colectivo más grande en España – **Trabajador 2***

Además de esta mirada, el testimonio nos invita a pensar en el colectivo de personas con discapacidad como un grupo diverso, por ser en realidad un colectivo de subcolectivos con realidades diversas y problemáticas diferenciadas y específicas. Todos los trabajadores que han participado en esta investigación tienen un certificado de discapacidad, no obstante, cada uno de diverso tipo y grado. Además, cada una de esas personas tiene un contexto y una historia que hace que sus vivencias sean únicas. Las voces que recogemos reivindican una mirada que no reduzca a las personas con discapacidad a una única idea, condición o etiqueta; sino personas con plenos derechos.

*No me importa que me presenten como persona con discapacidad, con parálisis cerebral o con diversidad funcional. Para mí solamente son etiquetas, lo importante es que nos consideren personas con todos los derechos y que las etiquetas sólo sirvan para tener y obtener los apoyos y recursos que necesitamos para ser uno/a más – **Trabajadora 1***

En esta línea, nuestra mirada a la discapacidad comparte las perspectivas de autores como Hacking (1999), Montero (1998) y Planella (2006), quienes parten de la premisa de que las personas con discapacidad no son una “*máquina defectuosa*” que hay que reparar (reeducar, readaptar, rehabilitar, resocializar, etc.), sino que se trata de un *sujeto* que se desarrolla según su propia forma y modalidad” (Colectivo Zotikos, 2010). Estas premisas también pueden ser leídas desde una óptica “mercantil”, es decir, la diversidad puede ser una virtud de provecho para el mercado laboral, como defiende una de los empleadores que han participado en este estudio.

*La diversidad es una ventaja competitiva, es la innovación en la gestión del talento, la necesidad de dar soluciones nuevas a retos nuevos – **Empleador 1***

Recogiendo las voces que han transitado sobre este primer concepto, vemos una llamada general a ampliar y transformar la mirada sobre las personas con discapacidad. Además, podemos comenzar a vislumbrar un posible cambio en la percepción social de la diversidad funcional desde los propios trabajadores y también las empresas. Los trabajadores exigen su valoración más allá de una de sus circunstancias, mientras que los empleadores encuentran características de utilidad para el ejercicio profesional.

*Confiar más en nuestras capacidades que en nuestras discapacidades – **Trabajador 5***

En esta línea, en nuestra investigación también nos preguntamos si las nuevas tecnologías y la transformación digital que vivimos hoy con gran intensidad puede afectar a este cambio en la percepción e inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad. En el siguiente apartado lo analizamos con más detenimiento.

## 4.2. Nuevas tecnologías y transformación digital

Vivimos una Revolución Industrial 4.0. que, a diferencia de las revoluciones anteriores, esta no se define por un conjunto de nuevas tecnologías emergentes, sino por la transición hacia nuevos sistemas sociales que están contruidos sobre la infraestructura de la revolución informática (Sainz de Vicuña, 2020: 24).

La investigación y experiencia de entidades involucradas en el acompañamiento de las personas con discapacidad y las nuevas tecnologías, como la Fundación Randstad, nos muestran cómo la transformación digital tiene una estrecha relación con la inclusión de las personas con discapacidad. Del mismo modo, otras entidades como el CERMI y la Fundación ONCE defienden que el progreso tecnológico también puede facilitar a las personas con discapacidad el ejercicio de su derecho al desarrollo profesional (Martínez Donoso, 2018).

En esta misma línea, las personas con discapacidad también valoran los avances tecnológicos, ya que, además de impactar en el ámbito laboral, también son consideradas aliadas en la esfera personal y privada. El desarrollo de dispositivos, aplicaciones e innovaciones técnicas han facilitado su inclusión laboral y social.

*Las tecnologías representan un apoyo fundamental en mi vida como en la de muchas personas con discapacidad. Gracias a ellas me he podido formar y me han dado la oportunidad de trabajar. Se puede decir que recompensan mis limitaciones físicas y aumentan mi autonomía en todos los ámbitos de la vida– Trabajadora 1*

*Las tecnologías nos han abierto las puertas – Trabajador 5*

Así pues, la confluencia del aumento de la prestación de servicios públicos y privados a través de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y el número creciente de las herramientas digitales convencionales y cotidianas que pueden utilizarse como dispositivos accesibles está cambiando el paradigma del desarrollo basado en la tecnología para las personas con discapacidad. No obstante, consideramos relevante señalar el protagonismo y la responsabilidad bidireccional de este proceso. En un sentido, los avances tecnológicos facilitan la accesibilidad e inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad, pero de la misma manera también las personas con discapacidad son participantes activos en este desarrollo. Existen herramientas que ahora utilizamos habitualmente que en su momento fueron elementos de accesibilidad para personas con alguna discapacidad en concreto (por ejemplo, el transcriptor de voz). Y así nos lo explican nuestros participantes

*Es necesaria una regulación de la tecnología: Deberían establecerse estándares de accesibilidad, así como ligar la accesibilidad a éxito comercial – Empleador 1*

*Para comenzar diría (que las nuevas tecnologías), no les afecta directamente a las personas con discapacidad. No les afecta directamente, la digitalización como tal no les está afectando. Creo que es al revés, las personas con discapacidad están afectando a esta digitalización – Orientador 2*

Vale detenerse en este último aspecto, ya que, descubrimos que no solo las nuevas formas de empleo pueden ser una herramienta disruptiva de la percepción social de la diversidad, como marcamos en los objetivos de nuestra investigación, sino que el propio avance tecnológico es también un instrumento de disrupción. La accesibilidad no tiene como motivo único a las personas con discapacidad, sino que tiene un sentido universal con el protagonismo activo de estas personas.

Así pues, parece que la transformación digital sí está teniendo un impacto positivo en la vida de las personas con discapacidad, veremos a continuación concretamente su impacto en la esfera laboral.

### 4.3. Nuevas formas de empleo

Algunos de los cambios tecnológicos que describimos en el punto anterior se han visto agudizados en los últimos meses ante la crisis del COVID-19. Esta situación sanitaria ha motivado la promulgación en cascada de diversas normativas, muchas de ellas con un impacto directo en las relaciones laborales, algunas actividades han quedado paralizadas, otras han intensificado sus ritmos de producción y muchas han variado considerablemente sus condiciones (Escanciano, 2020). Este escenario ha creado una perspectiva muy incierta para el mercado laboral y ha acelerado la llegada del futuro del trabajo. Millones de trabajadores han experimentado cambios que han transformado profundamente sus vidas dentro y fuera del trabajo, su bienestar y su seguridad laboral (World Economic Forum, 2020).

El teletrabajo es uno de los ejemplos de nuevas formas laborales más extendido en estas circunstancias. No obstante, como el resto de las consecuencias, afecta de manera asimétrica en la población (World Economic Forum, 2020). De la misma manera, también afecta de manera desigual a las diversas realidades de los subcolectivos de la discapacidad:

*El teletrabajo es algo muy cómodo, dependiendo de la discapacidad – Trabajador 7*

Así, el teletrabajo en remoto es una de las tendencias más populares, impulsada por las circunstancias sanitarias de los últimos meses (Cañiguera, 2020). Esta opción, puede ser una oportunidad para aquellas personas que encuentran dificultades para trasladarse a su lugar de trabajo, así como una herramienta para la disrupción del concepto tradicional de discapacidad, ya que, los rasgos comúnmente asociados a ella quedan en un segundo plano:



*Aunque también creo que es más fácil por el hecho de ser un trabajo virtual y no verse constantemente las diferencias funcionales – **Trabajador 1***

*Considero que el teletrabajo nos abre muchas puertas a las personas con diversidad funcional, puesto que aporta una flexibilidad de acondicionamiento del espacio laboral que nos permite ajustarlo a nuestras necesidades asistenciales, comunicativas y funcionales. Creo que nos aporta igualdad laboral y mayores oportunidades profesionales, dándonos la opción de mostrar las capacidades que se esconden detrás de las aparentes limitaciones visibles– **Trabajadora 3***

Así pues, estos testimonios parecen apuntar a una valoración positiva del impacto de las nuevas formas de empleo en las personas con discapacidad. No obstante, como se ha apuntado ya, el impacto es asimétrico y afecta de diversa forma dependiendo de las realidades de los diferentes subcolectivos. No obstante, como veremos en el siguiente punto, la inclusión laboral de las personas con discapacidad no depende únicamente de las nuevas formas de empleo.

## 4.4. Inclusión en el mercado laboral

La inclusión laboral de las personas con discapacidad no solo es un derecho, sino que además impulsa la autonomía, permite avanzar en su inclusión y puede transformar la percepción social de la diversidad funcional (COCEMFE, 2018; FEAP, 2013; y FEVAS, 2018). De esta misma manera, nos lo manifiestan los participantes de nuestro estudio:

*Todos queremos trabajar – **Trabajadora 6***

*El trabajo es una forma de integrarse en la sociedad – **Trabajador 5***

*Es un derecho de ellos como ciudadanos (derecho a la oportunidad) – **Empleador 1***

*Hay personas que reciben una incapacidad, y reciben una paga del Estado. Esta paga del Estado, fomenta las ganas de no querer trabajar – **Orientador 1***

El acceso al mercado de trabajo tiene una importancia decisiva en el proceso de integración de las personas con discapacidad en la sociedad, que se enfrentan a tasas de empleo más bajas, tasas de desempleo más altas y una mayor probabilidad de ser económicamente inactivas que las personas sin discapacidad.

*Y más allá del trabajo, confío en una renta básica que permita la subsistencia de las personas, ya que dudo que exista trabajo para todos – **Trabajador 7***

Esta situación además, se ve agravada por la crisis sanitaria. Según el estudio “Efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad” (ODISMET, 2020b), alrededor del 60% de las personas con alguna discapacidad que se encuentran trabajando en ese momento podrían ver amenazado su empleo a consecuencia de la crisis sanitaria, social y económica desencadenada por el coronavirus y la temporalidad de los contratos que se aplican a muchos de ellos. Meses más tarde accedemos a cifras más concretas donde los miedos se hacen realidades:



Comparando el tercer trimestre del año 2020, con el mismo periodo del anterior ejercicio, se registran casi 84.700 empleos menos, lo que supone una pérdida del 32%, rompiéndose así la tendencia encadenada de siete años de crecimiento en el volumen de contrataciones al colectivo (ODISMET, 2020a).

Así pues, las nuevas tecnologías por sí solas no son suficientes para impulsar y garantizar el empleo de las personas con discapacidad. Es necesario también generar oportunidades laborales para poder aprovechar estas herramientas.

*Las tecnologías son una mano a la inclusión, pero también es necesario un cambio de visión social que se adapte o contemple otras formas de funcionar. Por otra parte, la evolución de la tecnología también debería estar acompañada de ese cambio de percepción social. Puesto que la tecnología sólo es la adaptación, pero la oportunidad laboral debe surgir de las personas /empresarios – **Trabajadora 1***

*Las oportunidades que ofrece respecto de facilitar la accesibilidad la convierten en una herramienta para facilitar la inclusión laboral. Pero es necesario entender el reto de la integración laboral y asumir ese reto, las TIC por sí solas no generan los puestos de trabajo – **Trabajador 2***

Estos testimonios apelan a la responsabilidad compartida con las empresas y organismos públicos para con la inclusión de las personas con discapacidad. A continuación, transitamos s por esta categoría.

## 4.5. Empresas

Según el informe “El impacto de la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad en la reputación empresarial” liderado por la Fundación ONCE y Reputation Institute las empresas que son percibidas con un nivel alto en sus políticas de inclusión laboral y social de las personas con discapacidad ven beneficiada su reputación y el apoyo que reciben, lo que implica un impacto positivo en su cuenta de resultados. Así pues, parece que las políticas de inclusión laboral empresarial son una oportunidad tanto para las empresas como para las propias personas con discapacidad.

*Son las generadores de empleo, no juegan un papel, son la clave – **Trabajador 2***

*Acceso al propio trabajo. Encontrar un trabajo o que te den un trabajo, no depende de todas tus competencias, depende en que una persona confíe en ti y te de el trabajo – **Orientador 2***

*Aquello que nos hace únicos es que somos una de las primeras empresas en el mundo capaces de aprovechar las capacidades especiales de las personas con discapacidad - **Empleador 1***

Además, según la normativa de nuestro país, las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores, se verán obligadas a que de entre ellos, al menos el 2% sean trabajadores con discapacidad (Artículo 42 de la Ley General

de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Real Decreto Legislativo 1/2013 del 29 de noviembre). No obstante, esta medida parece insuficiente, ya que, la tasa de paro de las personas con discapacidad es del 23,9% (ODISMET, 2019). Además, también genera algunos interrogantes en cuanto a su aplicación:

*No es suficiente trabajar solo dentro de las cuotas – **Trabajador 4***

*Las empresas no cumplen con cuota o si la cumplen lo que hacen es subcontratas – **Orientador 1***

*¿Puede exigirse lo mismo al sector público que al privado? – **Trabajadora 3***

Vistos los datos y los testimonios, parece existir una demanda urgente para la toma de medidas adicionales que fomenten y protejan el empleo de las personas con discapacidad, así como normativas que eviten la brecha digital de la que hablaremos más adelante. Además, como ya adelantábamos en apartados anteriores, la inclusión laboral de las personas con discapacidad no solo es un derecho, sino que además es imprescindible para el desarrollo de la autonomía y la vida independiente.

## 4.6. Vida independiente

El desarrollo de la autonomía personal y la orientación hacia la vida independiente son dos de los aspectos fundamentales en la vida de las personas con discapacidad (Síndrome de Down, 2020). Esta categoría si bien no estaba prevista en nuestra planificación preliminar, es una de las que identifican los propios participantes de la investigación por su relación directa con las nuevas tecnologías y las oportunidades de empleo.

*Dado que sin asistente personal no me darán una oportunidad laboral y sin estos dos factores, no puedo luchar por un futuro de vida independiente - **Trabajadora 1***

*Vivimos en una sociedad basada en la economía de mercado y el trabajo es la vía para poder estar activo en la sociedad y formar parte de ella – **Trabajador 2***

*Acabas dependiendo de la buena voluntad de los otros usuarios o del conductor, cuando lo ideal sería que no tuviese que preguntar nada a nadie en cada trayecto – **Trabajador 5***

Así pues, las herramientas tecnológicas facilitan la vida tanto en la esfera laboral como en la personal. Son un soporte fundamental pero no debe ser el único, ya que, no son suficientes para garantizar la calidad laboral y de vida de las personas con discapacidad. El nuevo paradigma del empleo presenta vidas laborales fragmentadas y con ingresos fluctuantes, es necesario velar por que las relaciones y condiciones profesionales de las personas con discapacidad permitan una vida digna. La formación parece uno de los aspectos clave para conseguirlo

## 4.7. Formación

La formación a lo largo de la vida será fundamental para que cada trabajador se pueda adaptar a todos los cambios que se producirán en el mercado de trabajo, permitiéndoles continuar siendo competitivos frente a un mercado de trabajo en el que las nuevas tecnologías tienen y tendrán un gran impacto.

*Lo interesante de la capacitación para no solo integrarse en el mercado laboral, sino también para mejorar el salario – Empleador 1*

*Hay personas que tienen capacidad, aunque no tengan las competencias – Orientador 1*

Así pues, la formación debe ser una pieza imprescindible que permita adaptarse a los cambios que acontecen, así como un elemento fundamental para mejorar las oportunidades de empleo, así como la calidad de estas. De esta manera, la formación evitaría la amenaza de la brecha digital.

## 4.8. Brecha digital

Como hemos abordado a lo largo de nuestro estudio, la revolución tecnológica creará nuevos puestos de trabajo y dejará obsoletos a otros (International Labour Organization, 2019). Se espera que se abra una brecha en el mundo del trabajo debido a una menor demanda de cualificaciones de nivel medio y una mayor demanda de conocimientos especializados de bajo y alto nivel. Por lo tanto, se prevé que la brecha salarial se amplíe, con un aumento de los salarios adjuntos a trabajos altamente calificados y una caída en aquellos asociados con empleos menos calificados.

*Son un instrumento valiosísimo, en mi vida y en mi trayectoria profesional, han jugado un papel muy positivo. Pero en mi vida profesional también han sido unas barreras. No tanto en barreras arquitectónicas, como barreras informativas – Trabajadora 3*

*La brecha digital directamente no afecta a las personas con discapacidad, porque los trabajos que hacen no se ven afectados por ellos, ya que, son poco cualificados y manuales – Orientador 1*

*Aunque la transformación digital que estamos viviendo mejore algo las posibilidades de empleo de las personas con discapacidad, no será representativo – Orientador 2*

Recogiendo el análisis del resto de categorías, parece imprescindible tomar medidas que eviten el ensanchamiento de esta brecha digital, teniendo en cuenta que estos cambios afectan de manera asimétrica a la realidad de todos los subcolectivos que conforman el colectivo de las personas con discapacidad. En primer lugar, urge el diseño de nuevas estrategias que fomenten la inclusión laboral y garanticen la calidad de los empleos de las personas con discapacidad. Las oportunidades de formación también son una pieza clave. Además, los participantes también apelan por la responsabilidad de las empresas así como del resto de la sociedad. Todas estas propuestas se



orientarán también hacia la superación de la percepción tradicional sobre la discapacidad.

*Siempre funciona la mirada puesta en lo que se puede. Porque sobre lo que no se puede, no se puede construir nada – Empleador 2*

Pese al complejo escenario que se nos presenta, las transformaciones que acontecen pueden ser una oportunidad para cambiar la mirada hacia la discapacidad, y construir una realidad más justa y digna para todas las personas.

## 5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El propósito principal de esta investigación era explorar las transformaciones digitales en el ámbito laboral y su impacto sobre las personas con discapacidad, no solo observar las consecuencias en su empleabilidad, sino también corroborar si es una posible herramienta disruptiva de la percepción de la discapacidad. Así pues, hemos tratado de exponer las nuevas tendencias laborales emergidas por la transformación digital, examinar si estas nuevas formas de empleo facilitaban o no la inclusión de las personas con discapacidad, así como explorar si el desempeño laboral de las personas con discapacidad a través de las nuevas formas de empleo es una herramienta disruptiva de la percepción social de la diversidad funcional.

Nuestros resultados apuntan a que la transformación tecnológica puede, si se realiza de forma inclusiva así, ofrecer a las personas con discapacidad un mejor acceso al mercado laboral. Además, el acceso al mercado de trabajo tiene una importancia decisiva en el proceso de integración de las personas con discapacidad en la sociedad, que se enfrentan a tasas de empleo más bajas, tasas de desempleo más altas y una mayor probabilidad de ser económicamente inactivas que las personas sin discapacidad. En los últimos años, se han producido cambios en las oportunidades de empleo que han tenido un efecto global positivo en las personas con discapacidad y en su integración laboral y social.

No obstante, según los datos expuestos, las personas con discapacidad experimentan mayores dificultades de acceso a la educación, tasas más elevadas de desempleo e inactividad económica y riesgo de una protección social insuficiente. En el futuro, la automatización y las nuevas tecnologías deberán brindar nuevas oportunidades para favorecer la inclusión socio laboral de las personas con discapacidad, que deben acompañarse con el impulso a políticas activas de formación, empleo y de gestión de la diversidad en el trabajo orientadas específicamente a la plena integración de las personas con distintas capacidades.

En el diseño y desarrollo de la investigación se han encontrado varias limitaciones. En primer lugar, la temática de esta investigación supone cuestionar dogmas en un tema tan central de nuestras vidas como el trabajo, lo que inevitablemente despierta reacciones viscerales y resistencias. Podemos tener la sensación de estar atacando el sentido común y nuestras identidades personales y colectivas, a la vez que varios pilares de nuestra sociedad (Cañigeras, 2020). Por otro lado, también se han presentado dificultades a la hora de encontrar participantes para la investigación, obteniendo una muestra pequeña que podría no ser representativa de la realidad tan compleja que trata de reflejar.

Finalmente, este trabajo ha tratado de reflexionar colaborativamente acerca de estas nuevas realidades laborales y su impacto en las personas con discapacidad. Un informe que no pretende aportar grandes respuestas, pero que sí plantea muchas preguntas, invita a la reflexión y lanza propuestas interesantes. Para comprender los impactos que



la transformación digital está teniendo en todas las esferas de nuestras vidas y sociedad, debemos de preguntarnos acerca del futuro del trabajo, del futuro de las personas trabajadoras, de las propias organizaciones y de nuestra sociedad en general, tan centrada y diseñada alrededor del empleo tradicional: ¿Cómo aprovechar la oportunidad para avanzar de manera estratégica y decidida hacia un sistema laboral y una sociedad más justas, inclusivas, resilientes gracias al empujón que el virus nos ha dado hacia el futuro? ¿Cómo se puede, desde lo personal y lo colectivo, garantizar los avances tecnológicos también generan progresos sociales para todo el mundo? La ambición es ayuda a reflexionar de manera colectiva, crítica y constructiva alrededor de estos fenómenos y sus impactos en nuestras vidas y en nuestra sociedad.

Queremos cerrar nuestra aportación al tema de la investigación con una cita de José Joaquín Flechoso, durante su intervención en el Foro Telos 2020 que nos invita, de forma reflexiva, a seguir pensando:

*«Necesitamos establecer un debate imprescindible para afrontar los importantes cambios a los que se tendrán que someter en esta década las empresas. Escenificamos una nueva realidad donde deben aprender a convivir personas, máquinas y algoritmos, por lo que debemos buscar la manera óptima para conciliar a todas las partes implicadas con esta nueva situación. La Covid-19 ha sido un inesperado acelerador importante de la era digital»*

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Cañigueras, A. (2020). *El trabajo ya no es lo que era: Nuevas formas de trabajar, otras maneras de vivir*. Conecta.
- Caixabank, 2019. *El alma del tejido empresarial español*. Disponible en: <https://blog.caixabank.es/blogcaixabank/2019/05/el-alma-del-tejido-empresarial-espanol.html#>
- COCEMFE. Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (2018). *COCEMFE potencia la labor voluntaria de las personas con discapacidad*. Disponible en: <https://www.cocemfe.es/informate/noticias/cocemfe-potencia-la-labor-voluntaria-de-las-personas-con-discapacidad/>
- Colectivo Zotikos (2010). *Alterando la discapacidad. Manifiesto a favor de la persona*. Barcelona: Eduoc.
- Cotán, A. (2013). *Investigación-participación e historias de vida, un mismo camino*. Recuperado el 20 de febrero de 2020 de: [https://www.fpce.up.pt/iiijornadashistoriasvida/pdf/2\\_Investigaci%F3n-participaci%F3n%20e%20Historias%20de%20vida.pdf](https://www.fpce.up.pt/iiijornadashistoriasvida/pdf/2_Investigaci%F3n-participaci%F3n%20e%20Historias%20de%20vida.pdf)
- Deloitte (2019). *Encuesta Millennials 2019. Características del trabajo ideal de un millennial*. Disponible en: <https://www2.deloitte.com/uy/es/pages/human-capital/articles/Encuesta-Millennials-2019.html>
- Economipedia (2020). *Tercera Revolución Industrial*. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/tercera-revolucion-industrial.html>
- Escanciano, S. R. (2020). Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria por covid-19. *Derecho de las relaciones laborales*, (4), 449-472.
- FEAPS. Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual y del Desarrollo (2013). *¡Participa! Guía de participación y el voluntariado de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Colección Cuadernos de Buenas Prácticas FEAPS*. Disponible en: [https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/cuaderno\\_bbpp\\_participacion.pdf](https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/cuaderno_bbpp_participacion.pdf).
- FEVAS Plena Inclusión Euskadi (2017). *Participación y voluntariado ¡Porqué quiero! Guía para personas con discapacidad intelectual y personal de apoyo. Colección FEVAS Plena inclusión Euskadi Lectura Fácil, 4*.

- Foro Telos 2020 <https://www.fundaciontelefonica.com/cultura-digital/publicaciones/revista-telos/foro-telos/>
- Fundación ONCE y Reputation Institute (2019). *El impacto de la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad en la reputación empresarial*. Disponible en: [https://www.fecetc.org/wp-content/uploads/2019/09/190927-informe\\_inclusion\\_y\\_reputacion\\_Bequal.pdf](https://www.fecetc.org/wp-content/uploads/2019/09/190927-informe_inclusion_y_reputacion_Bequal.pdf)
- Fundación Randstad (2019). *Fundación Randstad analiza el impacto de la transformación digital en las personas con discapacidad*. Recuperado el 20 de febrero de 2020 de: <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/fundacion-randstad-analiza-el-impacto-de-la-transformacion-digital-en-las-personas-con-discapacidad/>
- González, M. F., y Padilla-Carmona, M. T. (2014). Investigación narrativa: las historias de vida. *Taller de investigación cualitativa*, 77-102.
- Hacking, I. (1999). *The Social Construction of What?* Cambridge: Harvard University Press.
- Instituto Nacional de Estadística (2020). El empleo de las personas con discapacidad. Año 2019. Disponible en: [https://www.ine.es/prensa/epd\\_2019.pdf](https://www.ine.es/prensa/epd_2019.pdf)
- Jiménez, A. (2020). El impacto social y económico de la pandemia por covid-19 en las personas con discapacidad. *Sobre Ruedas*, 104, pp. 4-11.
- Keynes, J. M. (2014). *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. Madrid: Fondo de cultura económica.
- Kohler Riessman, C. (2008). *Narrative Methods for the Human Sciences*. California, Sage Publications.
- Martínez Donoso, J.L. (2018). La transformación digital desde el sector de la discapacidad. *Jornada La Transformación Digital también en el sector social de CERMI y Fundación ONCE*. Disponible en: <http://semanal.cermi.es/noticia/opinion-martinez-donoso-transformacion-digital-sector-discapacidad.aspx>
- Mayoral, J. L. R. (2012). Desarrollo económico y educación. Indicios históricos en las primeras "revoluciones industriales". *Educación XX1*, 9(1).
- Montero, J.M. (1998). *De la exclusión a la integración. Un ensayo sobre la situación social de los minusválidos*. Madrid: Escuela Libre Editorial.
- La Moncloa (2020). *Sánchez presenta el Plan de Recuperación que guiará la ejecución de 72.000 millones de euros de fondos europeos hasta 2023*.

Disponible en:

[https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Paginas/2020/071020-sanchez\\_plan.aspx](https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Paginas/2020/071020-sanchez_plan.aspx)

- ODISMET (2019). Tasa de paro de la población con discapacidad Banco de datos de ODISMET. Disponible en: <https://www.odismet.es/banco-de-datos/1integracion-laboral-y-tendencias-del-mercado-de-trabajo>
- ODISMET (2020a). *Día Internacional de las personas con discapacidad*. Disponible en: <https://www.odismet.es/blog/dia-internacional-de-las-personas-con-discapacidad>
- ODISMET (2020b). Efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad. Disponible en: [https://www.odismet.es/sites/default/files/2020-07/Informe\\_EstudioCOVID\\_19\\_v3\\_0.pdf](https://www.odismet.es/sites/default/files/2020-07/Informe_EstudioCOVID_19_v3_0.pdf)
- Pineau, G. y Marie-Michèle (1983). *Produire sa vie: Autoformation et autobiographie*. Montreal: Éditions Saint-Martin.
- Planella, J. (2006). Subjetividad, disidencia y discapacidad. *Prácticas de acompañamiento social*. Madrid: Fundación ONCE.
- Portillo, J. (2020). Así será el reparto de los fondos del Plan de Recuperación. *CincoDías El País Economía*. Disponible en: [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/10/07/economia/1602071282\\_129428.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/10/07/economia/1602071282_129428.html)
- Sainz de Vicuña, JM. (2020). *Emprendimiento en la práctica: Cómo las amenazas permiten reinventarse*. Madrid: ESIC Editorial.
- Síndrome de Down (2020). *Formación para la autonomía y la vida independiente*. Disponible en: <https://www.sindromedown.net/proyecto-down/formacion-para-la-autonomia-y-la-vida-independiente/>
- World Economic Forum. (2018). *The future of jobs report 2018*. Geneva: World Economic Forum. Disponible en: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018>
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. World Economic Forum, Geneva, Switzerland. Disponible en: <https://www.voced.edu.au/content/ngv:88417>

## Anexos:

- **Recomendaciones para el uso y la aplicabilidad de este informe en las empresas**

*La auténtica dificultad para cambiar cualquier empresa no radica en elaborar ideas nuevas, sino en escapar de las antiguas (Keynes, 2014)*

A continuación, se presenta un breve decálogo que trata de ser una invitación para las Empresas y Organizaciones que quieran participar en la construcción de un sistema laboral y una sociedad más justa, inclusiva y resiliente. Las recomendaciones se basan en los informes oficiales de diferentes organizaciones, así como propuestas que han realizado los propios participantes de esta investigación. No buscan únicamente la mejora específica de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, sino que su enfoque trata de ofrecer una **mirada global e integral** que mejore las oportunidades de todos los implicados (Empresa, trabajadores con y sin discapacidad). Su voluntad responde a la idea inicial de los trabajos de la Cátedra y a esta investigación en particular, de conectar el sector de la investigación con el sector productivo-empresarial y poder contribuir así a la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad.

- 1. Adelantarse al futuro:** es fundamental llevar a cabo un ejercicio de análisis de aquellos aspectos de la empresa que podrían permitir, de forma prospectiva, entrever las necesidades y realidades futuras del sector de la discapacidad y la empresa. Algunas de ellas son realmente difíciles de prever (como es el caso de la situación pandémica en la que vivimos) pero dedicar tiempo y esfuerzos múltiples (humanos, económicos, etc. a ello) es síntoma de un caminar en la buena dirección de una organización considerada inclusiva.
- 2. Transformarse digitalmente:** apostar por una transformación digital de la mano de herramientas tecnológicas con diseño universal (accesibilidad garantizada que beneficia a personas con o sin discapacidad) que en realidad son utilizables por todos los trabajadores sin distinción alguna. Se trata de no dejar estos elementos al azar y de planificarlos desde la perspectiva de usuarios-trabajadores formados por una gran variedad de características y diversidades.
- 3. Formación personalizada:** una vez analizados los posibles nichos de mejora y las transformaciones digitales necesarias, cabe explorar la posibilidad de ofrecer formaciones personalizadas, para formar a los trabajadores en competencias específicas, que puedan ser una solución adecuada y ajustada para llevar a cabo estos cambios. Una organización inclusiva deber poseer esta capacidad de ser

empresa-formadora para, a través de este proceso, ser motor de cambio hacia la inclusividad laboral.

- 4. Superar el 2% de contratación (LGD):** estas capacitaciones pueden ofrecerse a personas con discapacidad, lo que podrían mejorar sus oportunidades laborales, así como su implicación y compromiso con la empresa. Confiar más en las capacidades de las personas que en sus discapacidades. Ello permitiría poder llegar o superar el 2% de trabajadores con un certificado de discapacidad (tal y como marca la Ley General de Discapacidad para las empresas de más de 50 trabajadores).
- 5. Empoderar a los trabajadores con discapacidad:** ofreciendo espacios de participación en los que los empleados con discapacidad puedan contribuir y enriquecer el sistema de trabajo, ampliando la mirada clásica que se ha ofrecido y tenido sobre ellos. Se trata de un verdadero giro en las posiciones de las personas con discapacidad dentro del seno de las organizaciones.
- 6. Sensibilización interna:** este es un ejercicio que debe consistir en poder compartir con todos los empleados las medidas de inclusión adoptadas por parte de la empresa y orientar el trabajo en equipos diversos. No puede ser vivido como la imposición de algo que proviene de arriba hacia abajo, si no que se deben buscar formas de plantearlo como proyectos organizativos co-construidos colectivamente por todos los trabajadores.
- 7. Sensibilización externa:** desarrollar acciones vinculadas con la sensibilización externa (más allá de operaciones estéticas), fortalece la imagen de la empresa haciendo pública su política de inclusión y nombrando, por ejemplo, embajadores de la organización a algunos de los empleados con discapacidad que quieran implicarse en ese proyecto.
- 8. Redes:** tejer redes con centros expertos y servicios de inserción laboral para personas con discapacidad que puedan orientar en esta transformación digital. El trabajo en red, real y efectivo permite el paso a otra dimensión de los niveles de inclusividad laboral. En realidad, ya se trata de una verdadera red de redes, (redes tejidas, pero a la vez la “red” de conectividad digital a través de internet).
- 9. Alianzas:** establecer alianzas con otras empresas y canales colaborativos para compartir buenas prácticas y estrategias innovadoras e inclusivas para el nuevo paradigma laboral. Los proyectos de inclusividad laboral desde la perspectiva de las nuevas formas de trabajar, implica no plantearse un proyecto en solitario (como organización) si no que puede implicar incorporar a otras empresas,



proveedores, etc. Que se relacionan con nosotros para producir un impacto mayor.

- 10. Mantenerse actualizadas:** la transformación digital y el paradigma del empleo no deja de evolucionar, es fundamental revisar las antiguas estrategias y las futuras oportunidades periódicamente para poder irse adaptando a cada nueva situación. Y esa adaptación tiene que ver con los altos índices de digitalización de nuestras vidas, pero también con las nuevas percepciones y estudios sobre la discapacidad o con nuevos proyectos de inclusión laboral que vayan surgiendo.

- **Cuestionario:**

## **HISTORIAS DE VIDA**

### **Cuestionario - Participante**

En primer lugar, quiero **agradecerte** por adelantado el tiempo que vas a dedicar en responder a este cuestionario.

Como os adelantaba brevemente el anterior correo, el propósito principal de esta investigación es **explorar las transformaciones digitales en el ámbito laboral y su impacto sobre las personas con discapacidad, no solo observar las consecuencias en su empleabilidad, sino también corroborar si es una posible herramienta disruptiva de la percepción de la discapacidad**. Es decir, nos preguntamos cómo afecta la transformación digital que hemos sufrido en los últimos años (y acentuada por la crisis del COVID-19) en las posibilidades de empleo de las personas con discapacidad (si es favorable o si por el contrario se agudiza la brecha de desigualdad laboral).

Dentro del marco metodológico mi propuesta no trata únicamente de recoger y analizar datos, sino también de dar voz y co-construir significados junto con los participantes de nuestra investigación. Así pues, para dar respuesta a este reto de investigación, he optado por una investigación narrativa; dentro de este encuadre me gustaría servirme de las “**Historias de vida con relatos cruzados**”. Una aproximación que nos permitirá dar y escuchar varias voces de una misma historia. Esta estrategia nos servirá no únicamente para recoger datos biográficos objetivos, sino para acercarnos a las concepciones, conocimientos y prácticas (sentido personal de la experiencia) de todos los participantes.

Además, me gustaría que mi propuesta también rompiera la distinción entre los roles de investigadora y narradora, diluyendo las diferencias entre ambos en un plano de **colaboración mutua**. Si tienes cualquier sugerencia, consejo o incluso queja no dudes en transmitírmela y modificar el cuestionario como creas conveniente. La extensión de las respuestas también es libre, con lo que te sientas más cómodo.

En este cuestionario, me gustaría transitar entre los conceptos clave de mi investigación: discapacidad, transformación digital y empleo.

- Quiero empezar preguntándote ¿cómo te gustaría que te definieran? ¿Qué acontecimientos o palabras no pueden faltar en la descripción de tu biografía de presentación?
- ¿Cuáles han sido tus mayores apoyos a lo largo de tu vida para ir cumpliendo tus metas? (pueden ser personas, instituciones, herramientas... lo que consideres)
- ¿Actualmente a qué te dedicas? ¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo? ¿Qué crees que te aporta el trabajo y qué aportas tú?



- ¿Crees que con tu trabajo ayudas a cambiar la percepción tradicional de la discapacidad?
- ¿Qué son las nuevas tecnologías para ti? ¿Qué papel ha jugado la tecnología en tu vida? ¿Y en tu trayectoria profesional?
- ¿Cómo crees que afecta la transformación digital que estamos viviendo en las posibilidades de empleo de las personas con discapacidad? (Si es favorable o si por el contrario se agudiza la brecha de desigualdad laboral)
- ¿Por qué crees que es importante trabajar para mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral? (cambiar la percepción tradicional sobre la misma, dignidad y derecho, superar la pobreza, etc.)
- ¿Qué papel juegan las empresas (u otros organismos empleadores) en este cambio de paradigma (transformación digital y mejora de las oportunidades laborales de las personas con discapacidad)?
- ¿Las nuevas tecnologías pueden ser una puerta para la inclusión? ¿Cómo crees que debería evolucionar la tecnología y el futuro del trabajo para vivir en un mundo más inclusivo?
- ¿Cuáles son tus próximos sueños o metas por cumplir?
- ¿Te gustaría compartir algo más que consideres importante y no hayamos preguntado?

Muchísima gracias.



## • Hoja de Consentimiento Informado:

El propósito principal de la investigación es explorar las nuevas formas de trabajo y su impacto sobre las personas con discapacidad, no solo observar las consecuencias en su empleabilidad, sino también corroborar si es una posible herramienta disruptiva de la percepción de la discapacidad.

Por este motivo le solicitamos su colaboración para hacer una Entrevista para continuar reflexionando sobre **cómo afecta la transformación digital que hemos sufrido en los últimos años** (y acentuada por la crisis del COVID-19) **en las posibilidades de empleo de las personas con discapacidad** (si es favorable o si por el contrario se agudiza la brecha de desigualdad laboral).

La entrevista tendrá una duración aproximada de **30 minutos y será grabada para que la información pueda ser analizada.**

No se sabrá de quién procede la información, asegurando en todo momento el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

La participación es totalmente **voluntaria**.

Los resultados y conclusiones de esta investigación se harán públicos y tratarán de difundirse a través de la Cátedra de la Fundación Randstad UOC. Por el presente documento usted consiente en que la información que aporte pueda ser usada para este objetivo.

Antes de firmar este documento, si desea más información o tiene cualquier sugerencia o duda, hágame las preguntas que desee.

Nombre y Apellidos de participante: .....

Firma del participante:

Representante, familiar, tutor, etc. (en caso de que el participante no tenga capacidad de decidir sobre su participación en este estudio, en este momento)

.....(Nombre y Apellidos de representante), en calidad de ..... De .....(Nombre y Apellidos de participante).Presto mi CONFORMIDAD a que participe libremente en el estudio.

Firma del Representante, familiar o tutor:

....., a.....de.....de 2020.