

De las T.G.N realizadas (5), en este trabajo se han considerado dos, la realizada a personas con discapacidad (física, orgánica y sensorial) y a técnicos de la Administración (sociólogos, trabajadores sociales, médicos, psicólogos, pedagogos y orientadores laborales). Se identificaron varios escenarios (ver Cuadro 2) representativos de los puntos sensibles al emprendimiento y en su mayoría coincidentes en cuanto a su denominación se refiere.

Cuadro 2. Escenarios de T.G.N. colectivos. Personas con Discapacidad/ Profesionales.

ESCENARIOS		
Aspectos Institucionales - Legales	25,0%	27,0%
Aspectos Personales - Psicológicos	24,0%	31,6%
Aspectos Socio - Económicos	24,0%	1,3%
Aspectos Socio - Culturales	17,0%	18,4%
Aspectos Educativo - Formativos	10,0%	15,1%
Aspectos Físicos - Accesibilidad	-	6,6%
Total	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia.

Como puede apreciarse, se ha producido una notable coincidencia entre colectivos acerca de cuáles son los escenarios que de algún modo dificultan, impiden o inhiben el proceso de emprendimiento de las personas con discapacidad. Concretamente son los relacionados con los aspectos Institucionales – Legales; seguidos de los Personales - Psicológicos y Socio – Económicos; los Socio – Culturales y, finalmente, los Educativo – Formativos.

4. La muestra estructural está formada por un total de 7 personas (4 mujeres y 3 hombres). En su composición se ha tenido en cuenta la representación de distintos tipos de discapacidad. Atendiendo a esta variable, han intervenido 4 personas con discapacidad visual y 3 con auditiva. También ha sido heterogénea desde el punto de vista de la edad, que ha oscilado entre la persona más joven, de 21 años, y la más mayor, de 53. Finalmente, desde el punto de vista de la actividad emprendedora, 3 personas cuentan con ella, 1 se encuentra en su fase inicial y las 3 restantes no cuentan con ninguna experiencia en este sentido. TGN realizada por Pilar Ortiz y Angel Olaz.

5. La muestra estructural está compuesta por un total de 7 personas (5 hombres y 3 mujeres). En su composición se ha considerado la representación de distintas profesiones relevantes en el tratamiento de la discapacidad. Atendiendo a esta variable, han intervenido 2 pedagogos, un graduado social, un sociólogo, un médico, una psicóloga y una orientadora laboral. También ha sido heterogénea desde el punto de vista de la edad, que ha oscilado entre la persona más joven, de 24 años, y la más mayor, de 60. Finalmente, en cuanto a la posición que ocupan en la institución u organización en la que desarrollan su trabajo, la mayoría de ellos son técnicos. TGN realizada por Pilar Ortiz y Juan José García Escribano.

Tan solo y en el caso del colectivo formado por técnicos de la Administración se añade uno no contemplado por el de las personas con discapacidad, es el relativo a los aspectos Físicos – Accesibilidad (6,6%) como escenario moderador y hasta limitador del emprendimiento.

Cuestión aparte se refiere al orden de prelación que otorga cada colectivo. Esto motiva que para los técnicos de la Administración el elemento de mayor peso inhibitor sean los Aspectos Personales – Psicológicos (31,6%) frente al 24,0% que señalan el colectivo de personas con discapacidad. Otro elemento destacable es el relativo a los Aspectos Socio - Económicos que en opinión de los técnicos de la Administración sólo representan un 1,3% del problema frente al 24,0% de las personas emprendedoras con discapacidad.

4.2. El E.C.I. y la elección de competencias

El Emotional Competence Intelligence (E.C.I.) ha sido desarrollado por Hay Group, McClelland Center for Research and Innovation (2005).

Este cuestionario -tras el que se esconde un modelo de medición competencial- ha mostrado la validez del constructo en lo referente a la intuición y dimensiones de pensamiento – sentimiento (introversión y extraversión) y ha sido empleado a la hora de correlacionarlo con el clima laboral (Sala, 2003) y creencias irracionales de los individuos (Welpé et al., 2005). Por otro lado, refuerza la validez de la herramienta un estudio que examinó la validez discriminante de la ECI concluyendo la idoneidad en la arquitectura del constructo (Byrne, 2003).

En el estudio sobre emprendimiento y discapacidad, tras la definición de los escenarios a través de la T.G.N., se invitó a los diferentes colectivos seleccionados a que identificaran las competencias clave moderadoras del emprendimiento a través del E.C.I.

El modelo empleado en la investigación supone una adaptación de esta herramienta al fenómeno del emprendimiento en personas con discapacidad e identifica cuatro grandes dimensiones que dan lugar a un total de 18 aspectos competenciales. Dichos aspectos se trasladan a una escala Likert con un sistema de rúbricas de 4 niveles de respuesta (Cuadro 3):

Cuadro 3. Escenarios de T.G.N. colectivos. Personas con Discapacidad/ Profesionales.

E.C.I.		ESCALA			
Dimensión 1. Autoconocimiento Personal		1.	2.	3.	4.
1.	Conciencia emocional				
2.	Autoevaluación				
3.	Autoconfianza				

Dimensión 2. Autogestión					
4.	Autocontrol Emocional				
5.	Transparencia				
6.	Adaptabilidad				
7.	Logro				
8.	Iniciativa				
9.	Optimismo				
Dimensión 3. Conciencia social					
10.	Empatía				
11.	Conciencia Organizacional				
12.	Orientación de servicio				
Dimensión 4. Gestión de las Relaciones					
13.	Desarrollo de personas				
14.	Liderazgo inspirador				
15.	Catalizar el Cambio				
16.	Influencia				
17.	Gestión de conflictos				
18.	Trabajo en equipo y colaboración				

Fuente: Adaptación de Olaz y Ortiz Hay Group, McClelland Center for Research and Innovation (2005)

- La dimensión 1 recoge las competencias relacionadas con el autoconocimiento personal. Proporciona información sobre el grado de conocimiento emocional del individuo, así como de las fortalezas y debilidades de carácter y cómo ello repercute en el nivel de autoconfianza.
- La dimensión 2 se orienta a la detección de las pulsiones del individuo en términos de fijación de objetivos y metas – logros –, capacidad para tomar la iniciativa ante las oportunidades; coherencia; adaptabilidad a los cambios y actitud positiva ante los acontecimientos vitales.
- En la dimensión 3 se pretende identificar en el individuo los principios de alteridad. Se trata de una de las competencias clave, especialmente cuando de trabajo se trata,

ya que posibilita la interpretación de los estados de ánimo, prioridades y expectativas del grupo, lo que resulta de suma utilidad en el trabajo en equipo.

- Por último, la dimensión 4, en íntima relación con la anterior, indaga en los aspectos que tienen que ver con la gestión de las relaciones interpersonales, desde la capacidad de liderazgo de iniciativas y cambio organizacional, hasta la evaluación de las competencias para trabajar en equipo, pasando por las habilidades persuasivas de la persona. Todas ellas configuran una de las dimensiones clave para el desarrollo del individuo en las organizaciones.

En síntesis, el trabajo consistió en preguntar y debatir con los asistentes a las diferentes T.G.N qué competencias de las 18 existentes favorecerían el emprendimiento en cada uno de los escenarios definidos con anterioridad (Institucionales - Legales; Personales – Psicológicos; Socio – Económicos; Socio- Culturales; Educativo – Formativos y Aspectos Físicos – Accesibilidad)

Resultado de este proceso se obtuvieron un conjunto de valoraciones que se recogen en el Cuadro 4. para el colectivo de personas con discapacidad y técnicos de la Administración. Cada porcentaje representa - tras un conjunto de cálculos - el peso explicativo que en tantos por ciento presenta cada competencia para su colectivo y escenarios de la T.G.N. realizada.

Cuadro 3. Escenarios de T.G.N. colectivos. Personas con Discapacidad/ Profesionales.

COMPETENCIAS			% Pers. Disc	% Tec. Admon
Autoconoc. Personal	1.	Conciencia emocional	40,0%	16,7%
	2.	Autoevaluación	31,4%	16,7%
	3.	Autoconfianza	40,0%	26,2%
Autogestión	4.	Autocontrol Emocional	34,3%	28,6%
	5.	Transparencia	40,0%	23,8%
	6.	Adaptabilidad	37,1%	35,7%
	7.	Logro	34,3%	26,2%
	8.	Iniciativa	40,0%	35,7%
	9.	Optimismo	48,5%	26,2%
Conciencia Social	10.	Empatía	45,7%	33,3%
	11.	Conciencia Organizacional	34,3%	35,7%
	12.	Orientación de servicio	25,7%	38,1%

Gestión de Las Relaciones	13.	Desarrollo de personas	34,3%	28,6%
	14.	Liderazgo inspirador	37,1%	31,0%
	15.	Catalizar el Cambio	28,6%	26,2%
	16.	Influencia	37,1%	28,6%
	17.	Gestión de conflictos	37,1%	42,9%
	18.	Trabajo en equipo y colaboración	40,0%	33,3%

Fuente: Elaboración Propia.

De la comparativa realizada entre los dos colectivos considerados, personas con discapacidad y técnicos de la Administración, las dimensiones calculadas en términos de media de las competencias que albergan, proporciona el siguiente orden de prelación para los primeros: Autogestión (39,0%); Autoconocimiento Personal (37,1%); Conciencia Social (35,2%) y Gestión de las Relaciones (31,9%), mientras que para los segundos se altera el orden significativamente: Conciencia Social (35,7%); Gestión de las Relaciones (31,8%); Autogestión (29,4%) y finalmente Autoconocimiento Personal (19,9%). Este modelo prácticamente invertido revela diferentes percepciones acerca de las dimensiones y, en realidad, de las competencias que según quién son claves para desarrollar un proyecto de emprendimiento para personas con discapacidad.

Del conjunto de dimensiones valoradas - aun no teniendo el mismo número de competencias todas ellas - el colectivo de personas con discapacidad parecen centrar sus mejores evaluaciones en la Dimensión Autogestión (Optimismo 48,5%, Iniciativa 40,0% y Transparencia 40,0%), la Conciencia Social con la empatía (45,7%) de forma destacada y, también, la dimensión Autoconocimiento Personal (Conciencia emocional 40,0% y Autoconfianza 40,0%) y Gestión de las Relaciones con el Trabajo en Equipo y colaboración (40,0%).

El resto de las competencias son de un rango menor y hacen pensar que su peso moderador en el proceso de emprendimiento no es tan decisivo. Competencias tales como: Orientación al Servicio (25,7%), Catalizar el Cambio (28,6%) y la Autoevaluación (31,4%) presentan menor entidad.

Desde la perspectiva de los técnicos de la Administración las dimensiones que contienen mayores porcentajes de significatividad son Gestión de las Relaciones (Gestión de Conflictos 42,9% y Trabajo en Equipo 33,3%); Autogestión (Iniciativa 35,7% y Adaptabilidad 35,7%) seguida de Conciencia Social (conciencia Organizacional 35,7% y Empatía 33,3%).

Las competencias menos valoradas por este colectivo se encuentran localizadas en la dimensión Autoconocimiento Personal, donde las competencias menos valoradas de las 18 son la conciencia emocional y autoevaluación, ambas con un 16,7%.

Esta simple lectura de los datos revela las diferencias valorativas de los dos colectivos y cómo a grosso modo podría indicarse que mientras la dimensión Autoconocimiento Personal es la

que mayores valoraciones relativas concita para las personas con discapacidad, para los técnicos de la Administración es la que menos importancia reviste. Son, por tanto, diferentes formas y modelos de entender los procesos de emprendimiento y quizás por ello distintas maneras de interiorizar la construcción y realidad del proceso.

5. CONCLUSIONES

Tal y como se ha comentado en este trabajo, existen un conjunto de escenarios que según la autopercepción de las personas que presentan algún tipo de discapacidad de orden físico, orgánico y/o sensorial y, por otro lado, los técnicos de la Administración, contribuyen a explicar las dificultades del emprendimiento en estos espacios como son: los Institucionales - Legales; Personales - Psicológicos; Socio - Económicos; Socio - Culturales, Educativo - Formativos y Físicos - Accesibilidad. El haber coincidido en este diagnóstico revela compartir un conocimiento preciso de los elementos condicionantes del emprendimiento.

Del mismo modo, se han podido analizar diferentes dimensiones como son el Autoconocimiento Personal; la Autogestión; la Conciencia Social y la Gestión de las Relaciones, dando lugar a un conjunto de 18 competencias que con su presencia moderan, potenciando el empoderamiento y eliminando o minorando las barreras al emprendimiento en las personas con discapacidad.

Sin embargo y como se señaló en la comparativa realizada entre los dos colectivos, personas con discapacidad y técnicos de la Administración, se evidencian dos modelos valorativos de naturaleza contrapuesta, lo que comporta diferentes percepciones acerca de cómo enfocar en términos competenciales un modelo de emprendimiento para personas con discapacidad. Este es sin duda un reto a gestionar.

Desde nuestra particular percepción de investigadores creemos que una visión mayor y mejor compartida permitiría potenciar un exitoso proceso de emprendimiento alineando de un modo más preciso escenarios, pero, sobre todo, dimensiones y competencias. De otro modo y como resultado de una constante y por definición escasez de recursos, no siempre podrán optimizarlos desde la Administración para el colectivo que demanda apoyo y asesoramiento de un modo continuado.

Del conjunto de estos aspectos, y siempre en opinión de los colectivos representados, existen un conjunto de acciones que, sin duda, favorecerían la visibilidad y puesta en valor de los procesos de emprendimiento como son:

- Introducción de medidas conducentes a mejorar la accesibilidad del colectivo de personas con discapacidad (en materia de información y formación) respecto a los recursos públicos y privados disponibles.
- Adaptación de puestos a personas con discapacidad, todo ello, partiendo de la necesaria individualización de las acciones, en función de las peculiaridades que presenta cada tipo de discapacidad.

- Potenciación de acciones y programas en los que se dé a conocer el emprendimiento de personas con discapacidad, contribuyendo con la información a incrementar la relevancia del hecho emprendedor en este colectivo y, con ello, su seguridad y autoestima.
- Continuar las tareas de formación e información social que contribuyan a un mejor conocimiento del colectivo de personas con discapacidad y mejoren su nivel de aceptación social y confianza en sus capacidades.
- Fomento de programas específicos para la promoción del emprendimiento en personas con discapacidad que mitiguen la indefinición y dispersión normativa en materia del fomento del autoempleo y/o emprendimiento.

Solo desde esta perspectiva y entre otro posible conjunto de medidas sería posible llegar a una normalización social de la discapacidad, a través de campañas de sensibilización en el ámbito social o en el ámbito familiar, eliminando prejuicios y combatiendo discriminaciones. Se trata, en definitiva, de un ejercicio de empoderamiento de este colectivo.

Si además, desde la Administración se prestara el apoyo a través de programas, planes o de ayudas económicas sería factible eliminar barreras en la realización de acciones de emprendimiento de las personas con discapacidad, al fin y al cabo la formación se convierte en un eje vital para desarrollar un proyecto de emprendimiento, no ya sólo por los aspectos técnicos que este comporta, sino también por la adquisición, estimulación y desarrollo de conocimientos, capacidades y habilidades de tipo personal.

Estas cuestiones unidas a un apoyo familiar responsable, por tanto, no inhibitorio de su talento, y una mejora de la accesibilidad física, técnica, tecnológica y en definitiva universal, resultarán piezas clave en ese apasionante reto que supone el emprendimiento para las personas con discapacidad y la sociedad en su conjunto.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bloom, B. (1975). *Evaluación del aprendizaje*. Buenos Aires: Troquel.

Boyatzis, R. (1982). *The competence manager*. New York: John Wiley & Sons.

Byrne, C. (2003). *The role of emotional intelligence in predicting leadership and related work behavior*. Hoboken: Stevens Institute of Technology, Technology Management.

Corominas, J. y Pascual, J. (2007). *Diccionario crítico etimológico castellano e hispánico*, Tomo I, Madrid: Gredos,

- De Haro, J. (2004). ¿Sabe alguien qué es una competencia? *Dirigir personas*, 30, 8-17.
- Delbecq, A. y Van De Ven, A. (1971): A Group Process Model for Problem Identification and Program Planning. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 7 (4), 466-492.
- Delbecq, A., Van De Ven, A. y Gustafson, D. (1975). *Group techniques for program planning: A guide to nominal group and Delphi processes*. Glenview, IL: Scott, Foresman
- Gutiérrez, J. (2011). Grupo de Discusión: ¿Prolongación, variación o ruptura con el focus group? *Cinta Moebio*, 41, 105-122.
- HAY GROUP, McClelland Center for Research and Innovation (2005). Prepared by Steven B. Wolff, DBA, Updated November 2005, Emotional Competence Inventory (ECI) Technical Manual.
- INE (2022). El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD). Nota de prensa Recuperado de https://www.ine.es/prensa/epd_2020.pdf
- López, E. (2016). En torno al concepto de competencia: Un análisis de fuentes. *Profesorado, Revista de curriculum y formación del profesorado*, 20 (1).
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "Intelligence. *American Psychology*, January, 28 (1), 1-14.
- ODISMET (2021). Integración laboral y tendencias del mercado de trabajo. Banco de Datos. Recuperado de: <https://www.odismet.es/banco-de-datos/1integracion-laboral-y-tendencias-del-mercado-de-trabajo>
- Olaz, A. (2011). Una aproximación conceptual a la cualificación profesional desde una perspectiva competencial. *Papers*, 96/2, 589-616.
- Olaz, A. (2019). *Guía práctica para el diseño y medición de competencias profesionales*. Madrid: Editorial ESIC.
- Olaz, A. y Ortiz, P. (2021). *La Técnica de Grupo Nominal. Una adaptación orientada hacia proyectos de intervención social*. Murcia: Editum.
- OMS (2001). Organización Mundial de la Salud, Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).

- Ruiz, J. (2012). El grupo triangular: reflexiones metodológicas en torno a dos experiencias de investigación. *Empiria Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 24, 141-162.
- Sala, F. (2003). Leadership in education: effective UK college Principals. *Nonprofit Management & Leadership*, 14 - 2 , 171-189.
- Schroder, H. (1989). *Managerial Competence: the Key to Excellence*. Doubuque Kendall.
- Spencer, L. y Spencer, S. (1993). *Competence at work: models for superior performance*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Tuxworth, E. (1989). Competence Based Education and Training: Background and Origins. En Burke, J. (ed.), *Competency based education and training*. London: The Falmer Press.
- Vázquez, M.A. (2005). La reflexividad social transductiva: la construcción práctico-cognitiva de lo social y la sociología. *Nómadas, Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 11-1, 287-303.
- Van de Ven, A. y Delbecq, A. (1972). The nominal group as a research instrument for exploratory health studies. *American journal of public health*, 62-3, 337-342.
- Welp, I., Tumasjan, A., Stich, J., Spörrle, M. y Försterling, F. (2005). Emotional Intelligence and its consequences for occupational and life satisfaction-Emotional Intelligence in the context of irrational beliefs, 47th conference of experimentally working psychologists. Lengerich, Pabst Science Publishers.