

---

# LA FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

---

## ACCIONES COMPLEMENTARIAS Y DE

---

### DOCUMENTO DE SINTESIS



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo

*el FSE invierte en tu futuro*



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA

---

---

# ACOMPañAMIENTO A LA FORMACIÓN 2008

---

Fundación FAEDIS

---

## INDICE

<b>Análisis realizados en el estudio.....</b>	<b>3</b>
<b>Metodología y fases de la investigación.....</b>	<b>4</b>
<b>Aproximación a los Centros Especiales de Empleo.....</b>	<b>5</b>
<b>La formación en los Centros Especiales de Empleo.....</b>	<b>8</b>
<b>Necesidades Formativas.....</b>	<b>10</b>
<b>Conclusiones.....</b>	<b>13</b>

## 1. ANÁLISIS REALIZADOS EN EL ESTUDIO

El objetivo del Estudio es determinar las necesidades formativas de los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo (CEE) del Principado de Asturias que permita el desarrollo de los planes de de formación continua que sostengan la empleabilidad de los trabajadores.

1.1 En concreto:

- Proporcionar datos de control de cada CEE y perfiles socio-demográficos y profesionales de su personal.
- Identificar la formación recibida por los trabajadores en los últimos años.
- Determinar las motivaciones a la hora de realizar cursos de formación continua.
- Determinar las preferencias de forma y horario de los cursos a ofertar.
- Identificar las razones que impiden o dificultan el acceso a la formación continua.
- Identificar los aspectos más relevantes de la formación continua.
- Analizar los distintos tipos de capacidades profesionales según su grado de importancia para el desarrollo profesional.
- Identificar las áreas formativas que precisan de una mayor oferta.
- Identificar las necesidades específicas de los CEE que precisan de acciones de formación continua.

## **2. METODOLOGÍA Y FASES DE LA INVESTIGACIÓN**

Para la consecución de los objetivos se ha seguido un proceso metodológico y de recogida de la información articulado en tres fases.

### **2.1 Exploración documental**

Análisis de fuentes secundarias, de la Normativa, Convenios Colectivos, webs temáticas, estadísticas disponibles, etc.

En esta primera fase se realiza una caracterización de los Centros Especiales de Empleo de nuestra región (actividades que realizan, número de trabajadores, situación geográfica, etc.).

### **2.2 Fase de trabajo de campo**

El método escogido para la recogida de información fue la entrevista personal guiada por cuestionario y destinada a una población censal, esto es, no a una muestra sino a un universo, respondiendo al planteamiento casuístico y no generalista, y la unidad última de entrevista fueron tanto trabajadores como mandos y gerentes.

Se entrevistó a 77 de los 84 Centros Especiales de Empleo censados en el Principado de Asturias, con una población cubierta de 1897 trabajadores, de los cuales 893 tienen discapacidad física, 550 discapacidad psíquica y 208 sensorial. Los siete centros no participantes o bien tenían su sede central fuera de la región o bien manifestaron su deseo de no colaborar en el Estudio.

La única incidencia registrada en el progreso del trabajo de campo fue el retraso temporal de la empresa ITMA, por ser una empresa de gran tamaño.

### 2.3 Trabajo de gabinete

Una vez finalizado el trabajo de campo, se procedió a la validación, grabación y verificación de datos para su posterior tratamiento y análisis mediante el programa informático SPSS.

## 3. APROXIMACIÓN A LOS CEE ASTURIANOS

En el año 2008 el Principado de Asturias cuenta con 84 Centros Especiales de Empleo desigualmente repartidos por el territorio y en los que se llevan a cabo actividades de diversa índole. De éstos, 77 han participado en este estudio.

En ellos se encuentran empleados un total de 1.897 trabajadores con distintas características socio-demográficas.

En el presente capítulo se analizarán las principales particularidades de los CEE asturianos así como de las personas que desarrollan su labor en ellos.

### 3.1 Las empresas

Para analizar la distribución geográfica de los Centros Especiales de Empleo en Asturias se ha llevado a cabo una clasificación de los concejos de la región que se muestra a continuación:

- Avilés y comarca: Avilés, Castrillón, Corvera, Cudillero, Gozón, Illas, Muros del Nalón, Pravia y Soto del Barco.
- Centro: Belmonte de Miranda, Bimenes, Cabranes, Candamo, Grado, Llanera, Morcín, Nava, Noreña, Oviedo, Proaza, Quirós, Las Regueras, Ribera de Arriba, Riosa, Salas, Santo Adriano, Sariego, Siero, Somiedo, Teverga y Yernes y Tameza.

- Cuencas: Aller, Caso, Langreo, Laviana, Lena, Mieres, San Martín del Rey Aurelio y Sobrecobio.
- Gijón y comarca: Carreño, Gijón y Villaviciosa.
- Occidente: Allande, Boal, Cangas del Narcea, Castropol, Coaña, Degaña, el Franco, Grandas de Salime, Ibias, Illano, Navia, Pesoz, San Martín de Oscos, San Tirso de Abres, Santa Eulalia de Oscos, Tapia de Casariego, Taramundi, Tineo, Valdés, Vegadeo, Villanueva de Oscos y Villayón.
- Oriente: Amieva, Cangas de Onís, Caravia, Colunga, Llanes, Onís, Parres, Peñamellera Alta, Peñamellera Baja, Piloña, Ponga, Ribadedeva y Ribadesella.

La principal característica territorial de los Centros Especiales de Empleo de Asturias es su alto grado de concentración geográfica. En el Área Central de Asturias se concentra el 93,5% de los CEE. Esta misma área concentra también a más del 80% de la población asturiana. El 37,7% de los CEE del Principado se encuentran en la Zona que hemos clasificado con la denominación “Centro”, sólo el concejo de Oviedo aglutina el 28,6% de los CEE de la región, seguido por Gijón (24,7%) y Mieres (10,4%).

Atendiendo al número de trabajadores, predominan las “micro empresas” con menos de diez trabajadores (50,7%). Encontramos tan solo dos CEE calificados como “grandes empresas” (con más de 250 trabajadores).

En cuanto a la distribución geográfica de los trabajadores, la mayoría se encuentran en la Zona Centro (45,0%). Pero atendiendo a la distribución por concejos hay que señalar que el porcentaje más alto de trabajadores se agrupa en Gijón, donde encontramos un 35,9% del total.

La media es de 24,64 trabajadores por CEE para el total de la región y la moda (el valor que más se repite) es igual a 5.

### **3.2 Actividades**

En los CEE del Principado de Asturias se llevan a cabo actividades muy diversas. Para facilitar su análisis se ha realizado la siguiente categorización de actividades:

- Actividades industriales: actividades relacionadas con la fabricación, envasados, manipulados, montajes, carpintería, sector metal, etc.
- Suministros y mantenimiento: actividades relacionadas con carburantes, reparación, limpieza, reciclaje, parking, transportes, jardinería, etc.
- Servicios avanzados y de consultoría: actividades relacionadas con asesoramiento, formación, consultoría, inserción laboral, psicología, asistencia, etc.
- Actividades agropecuarias y de medioambiente: actividades relacionadas con caza y pesca, agricultura, agropecuarias, etc.
- Otros servicios: actividades relacionadas con ventas, marketing, turismo, artes gráficas, lavanderías, conserjerías, etc.

Atendiendo a esta categorización nos encontramos que la mayoría de CEE asturianos tiene como actividad principal Suministros y Mantenimiento (33,8%)

### **3.3 Estructura de personal de los CEE**

Es la misma que la de una empresa ordinaria, con la particularidad de que, al menos un 70% de su plantilla tiene que estar compuesta por trabajadores con discapacidad. Podemos observar que aproximadamente la mitad de los trabajadores en CEE de Asturias son personas con discapacidad física.

Un 13% de los trabajadores de los CEE no es discapacitado.

### 3.3.1 Perfil socio-demográfico de los trabajadores

Casi un 70% de los trabajadores de los CEE en Asturias son hombres. La diferencia entre el número de mujeres (604) y hombres (1293) que trabajan en los CEE es importante. Se constata la doble discriminación que padecen las mujeres con discapacidad al incluirse en dos colectivos con especiales dificultades: la asociada al género (rol social, estereotipos, barreras de carácter psicosocial) y la derivada de la propia discapacidad (limitación intelectual, física o sensorial).

La mayoría de empleados (67%) se encuadran en el grupo de **edad** comprendido entre los 31 y 50 años.

Los porcentajes con respecto al número de años de **experiencia** están muy equilibrados, siendo algo superior en el intervalo de las personas cuya experiencia es de 2 a 5 años (28,4%).

En lo relativo a la **formación** más representativa que tienen las personas que trabajan en los Centros Especiales de Empleo es la de Estudios Primarios con un 39,30%, seguida de la de Estudios Secundarios con un 24,40%.

## 4. LA FORMACIÓN EN LOS C.E.E. ASTURIANOS

### 4.1 Incidencia de la Formación Continua en los CEE de Asturias

Más de la mitad de los 77 CEE analizados ha realizado algún tipo de formación en el año 2007, el año anterior al de realización del presente Estudio.

La modalidad de cursos que más se realizan en las empresas son los de formación continua en capacitación específica.

Existen otro tipo de cursos, más genéricos o transversales, que también se realizan con bastante frecuencia: Prevención de Riesgos Laborales, Marketing y Recursos Humanos (RR HH) o Informática.

#### 4.2 Razones para realizar formación

El desarrollo y perfeccionamiento de conocimientos es la principal motivación por la cual las personas empleadas realizarían un curso de formación en la empresa. Como “razón principal” es la primera y destacada sobre otras razones existentes, por ejemplo las exigencias legales.

#### 4.3 Modalidades de los cursos

Entre las diferentes tipologías de cursos ofertados podemos encontrar los presenciales, los semipresenciales, los presenciales con apoyo de teleformación y los cursos a distancia.

La modalidad presencial supone la asistencia del alumno a la totalidad de clases y/o actividades programadas para el respectivo curso y la demostración de haber adquirido las habilidades propuestas en el mismo, a través de la participación satisfactoria en las formas de evaluación previstas.

Los cursos semipresenciales suponen la participación del alumno en al menos el 50% de las actividades propuestas y no requieren de la participación del estudiante en las actividades presenciales. Los cursos semipresenciales con apoyo de teleformación comparten las características de los cursos presenciales pero además añaden la posibilidad de consultar y avanzar en la programación mediante contenidos online.

La modalidad de cursos a distancia tiene por objeto el desarrollo de la capacidad del estudiante para resolver problemas de forma independiente, bajo

la supervisión y asistencia de un tutor designado por el ente encargado de la programación del curso.

En Asturias, la gran mayoría de los Centros Especiales de Empleo entrevistados se decanta por realizar cursos presenciales (68,8%).

#### 4.4 Programación temporal. Duración, sesiones y horarios.

Los cursos presenciales han de ser programados con una duración menor de 20 horas en los casos en que sea posible.

En cuanto a la posibilidad de realizar cursos a distancia hay un porcentaje significativo de CEE que no contempla esta opción (20,8%).

El horario elegido en un porcentaje superior que se diferencia del resto es el de la tarde con un 40,30%, para la realización de los cursos.

Se aprecian grandes disparidades al no haber una tendencia mucho más definida que otra.

#### 4.5 Dificultades para realizar formación

En los CEE asturianos los horarios son el principal conflicto que se presenta, el 24,7% de dificultad.

La planificación de los cursos encuentra como dificultad principal el poder ajustar los horarios de todos los trabajadores.

#### 4.6 Cualidades útiles de las acciones formativas

La cualificación profesional del profesorado es la cualidad más valorada junto con la adecuación de los contenidos a las necesidades prácticas de la empresa.

La organización y la resolución de problemas son las capacidades prioritarias señaladas para los directivos, seguidas de la toma de decisiones y el trabajo en equipo

En cuanto a los trabajadores sin mando, se valoran positivamente aquellas capacidades relacionadas con la interactividad y la seguridad en el trabajo.

## 5. NECESIDADES FORMATIVAS

Las dificultades de cualquier tipo, los procesos de cambio tecnológico o innovación, los giros, cambios de gestión o estrategia y la obsolescencia profesional son los condicionantes de mayor presencia.

Además la creciente y cambiante legislación de todo tipo que afecta a las empresas hace necesario recoger puntualmente (en su momento y punto por punto) las exigencias legales de formación o actualización de conocimientos. El 72,7% de los CEE encuestados manifiesta tener algún tipo de exigencia legal en la empresa que precisa de formación.

Estos casos de exigencias legales se refieren a:

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales: el 69,4% de los CEE encuestados afirma necesitar formación en este ámbito.
- Calidad 4,2% (ISOS y modelo EFQM, certificados profesionales).
- Medioambiente 18,1%.
- Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal 1,4%.
- En la categoría "otros" (6,9%). Incluye, vigilancia de la salud, productos fitosanitarios, manipuladores de alimentos, construcción, normativa propia del transporte.

La formación que permite superar las dificultades de cualquier tipo, ha de dirigirse a incorporar conocimientos (objetivos cognitivos) desarrollar habilidades o destrezas (objetivos psicomotrices) o incidir en las conductas y motivaciones (objetivos actitudinales). La clasificación utilizada es de considerable utilidad para la elección de la estrategia formativa adecuada a cada objetivo y guiará la selección de técnicas educativas; esta reflexión, unida al necesario conocimiento del colectivo específico de trabajadores discapacitados o no, contribuirá al éxito de la acción formativa.

Casi el 43% de los Centros Especiales de Empleo encuestados manifiesta tener algún tipo de dificultad susceptible de ser paliada mediante formación.

Estas dificultades se refieren a:

- Capacitación específica (32,4%): artes gráficas, barnizados, electricidad industrial, manejo de máquinas, nuevos programas específicos de la actividad, poda de frutales, procesos productivos de lavandería, producción agrícola, tratamientos fitosanitarios.
- Marketing y RR HH (21,6%): atención al cliente, calidad, competitividad, comunicación de cara al público, disciplina en el trabajo, resolución de conflictos internos.
- Informática (24,3%): informática básica, Excel, diseño gráfico.
- PRL (11,8%): seguridad en el trabajo.
- Otros (5,8%): comunicación entre trabajadores con discapacidad/problemas de entendimiento, conocimiento de la discapacidad, afrontar situaciones de dificultad.

- Legislación (5,4%): actualización de los cambios legislativos fiscales, contables, jurídicos y laborales.

El 29,9% de los CEE encuestados manifiesta tener en la empresa algún tipo de cambio tecnológico o derivado de la innovación tecnológica que precisa desarrollo de acciones formativas.

Los cambios se refieren básicamente a:

- Cambios relacionados con la maquinaria (44,4%): uso de nuevas herramientas y técnicas de trabajo, sistemas de riego, maquinaria de lavandería, maquinaria de aparcamiento, electricidad, electrónica y fontanería.
- Cambios relacionados con la informática (33,3%): evolución informática, intranet, tacógrafo digital, programas informáticos, control informático de la maquinaria.
- Cambios relacionados con el marketing (22,2%): gestión administrativa, gestión de recursos, evolución continua de las actividades, control de la producción, métodos de trabajo.

Respecto a los posibles cambios en la estrategia que puedan precisar acciones formativas, el 18,9% afirma necesitar formación para afrontar este tipo de cambios.

Los cambios de estrategia mencionados se refieren básicamente a:

- Marketing (28,6%): dotar de más autonomía a los trabajadores para conseguir mayor calidad en los productos y estrategias, nuevas estrategias de venta, merchandising, venta a través de mayoristas.

- Nuevas actividades (35,7%): nuevas áreas de intervención, nuevas actividades .
- Incremento de la producción (35,7%): incrementos en la producción y servicios, gestión de nuevos centros, manipulado y montaje.

El 15,6% de los encuestados afirma tener algún tipo de problema con aspectos de obsolescencia profesional y creen que éstos podrían solucionarse mediante una adecuada formación.

Estos casos de obsolescencia se refieren a:

- Capacidades limitadas de actualización.
- Necesidad de adquirir nuevas habilidades: carnet de conducir.
- Avances en programas informáticos.
- Cambios de puesto.
- Continua evolución de la telefonía móvil.
- Repetición, vicios.
- Nuevos CEE para los que hay que aprender nuevos casos y manejar nuevas herramientas.
- Sistema comunicativo.

## **6. CONCLUSIONES**

La formación se ha convertido en uno de los factores más importantes de éxito de cualquier organización. Por ello habría de otorgarse una importancia destacable a los Planes de Formación. El objetivo principal es incrementar la preparación a todos los niveles directivos, técnicos y de gestión, fomentando

una metodología basada en el desarrollo de buenas prácticas para responder con eficacia a las necesidades de las personas con discapacidad. Una formación de calidad es el principal y primario instrumento de integración social.

En el conjunto de Centros Especiales de Empleo de Asturias los cursos más solicitados son los pertenecientes a las áreas temáticas de “Marketing” y de “Formación continua y actualización de conocimientos específicos del puesto”, con un 24 y un 22,5% respectivamente.

Con un análisis más individualizado, los cursos de formación de más demanda son los de prevención de riesgos laborales e informática.

Se decantan por acciones formativas en el área del Marketing aquellos CEE que dedican sus actividades a Otros Servicios.

La formación continua y actualización de conocimientos específicos de los puestos de trabajo es demandada especialmente por los CEE que se dedican a Actividades industriales y Actividades agropecuarias y de medioambiente.

En cuanto a Legislación, los CEE que ofrecen Servicios avanzados y de consultoría son claramente los que precisan de más formación de este tipo.

El resto de áreas formativas están bastante repartidas, siendo importante mencionar que sólo en los CEE que desarrollan actividades industriales precisan de acciones formativas orientadas a los idiomas y que la formación en PRL está presente en la mayoría de CEE del Principado a excepción de aquellos que prestan servicios avanzados y de consultoría.