

# DOCUMENTO DE SINTESIS



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo



*el FSE invierte en tu futuro*

## INDICE

---

<b>INFORME DE SINTESIS .....</b>	<b>3</b>
<b>PRINCIPALES ASPECTOS METODOLÓGICOS EMPLEADOS EN EL ESTUDIO.....</b>	<b>4</b>
<u>INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.</u> .....	4
<u>INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA.</u> .....	5
PREPARACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO DE LAS ENCUESTAS Y CONTROL DE CALIDAD DE LAS MISMAS .....	5
<b>PRINCIPALES RESULTADOS Y CONCLUSIONES OBTENIDAS.....</b>	<b>12</b>
CONCLUSIONES OBTENIDAS .....	12
ANÁLISIS D.A.F.O DE LAS PRINCIPALES VALORACIONES RESULTANTES .....	15

## INFORME DE SINTESIS

Reunimos en este documento los métodos o recorridos de aproximación a la realidad utilizados en la investigación sobre *‘Nuevas estrategias de formación y empleo dentro del colectivo de personas con discapacidad desde la gestión e innovación del conocimiento’*

Como ya hemos indicado en el informe, hemos trabajado con una metodología de doble perspectiva, esto es, de perfil cualitativo y de perfil cuantitativo.

Estos han sido los diferentes ámbitos donde hemos tratado de generar información estratégica mediante una y otra metodología.

- ◆ Personas con discapacidad con formación media - alta.
- ◆ Entidades y asociaciones que trabajan con personas con discapacidad.
- ◆ Responsables de Centros Especiales de Empleo de servicios avanzados del Principado.
- ◆ Técnicos/as de los Centros Tecnológicos del Principado.
- ◆ Técnicos en autoempleo que ha trabajado en la creación y puesta de marcha de empresas innovadoras de base tecnológica (EIBT´s).
- ◆ Empresas innovadoras de base tecnológica (EIBT´s) del Principado.

## PRINCIPALES ASPECTOS METODOLÓGICOS EMPLEADOS EN EL ESTUDIO

### **INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.**

En la investigación cualitativa hemos trabajado con entrevistas personalizadas y grupos de discusión.

#### **ENTREVISTAS PERSONALIZADAS.**

Hemos realizado 10 entrevistas personalizadas

##### Responsables Asociaciones, Entidades y Parque Tecnológico:

- ◆ ENTREVISTA N° 1: Responsable de formación de una Asociación/Entidad de personas con discapacidad que
- ◆ ENTREVISTA N° 2: Responsable de formación y empleo de una Asociación/Entidad de personas con discapacidad
- ◆ ENTREVISTA N° 3: Responsable de un Centro Especial de Empleo de servicios avanzados.
- ◆ ENTREVISTA N° 4: Responsable de un Centro Especial de Empleo de servicios avanzados.
- ◆ ENTREVISTA N° 5: Técnico/a de creación de empleo que haya participado en el proceso de creación y consolidación de empresas.
- ◆ ENTREVISTA N° 6: Técnico/a de un Parque Tecnológico que conozca la evolución de empresas innovadoras.
- ◆ ENTREVISTA N° 7: Formador/a en procesos de gestión e innovación del conocimiento.

##### Personas con discapacidad:

- ◆ ENTREVISTA N° 8: Persona con discapacidad, entre 25 y 35 años, con formación superior y con un empleo relacionado con el mismo.

- ◆ ENTREVISTA N° 9: Persona con discapacidad, entre 19 y 25 años, y cursando estudios superiores.
- ◆ ENTREVISTA N° 10: Persona con discapacidad, entre 30 y 45 años, con formación superior, alterna la actividad y el desempleo.

### **GRUPOS DE DISCUSIÓN.**

Hemos realizado un grupo de discusión:

- ◆ GRUPO DE DISCUSIÓN N° 1: Responsables de empresas y profesionales cercanos a distintos sectores productivos del Principado

### **INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA.**

Hemos realizado tres encuestas telefónicas, mediante Sistema Cati, a diferentes colectivos:

- ◆ Empresas Innovadoras de Base Tecnológica del Principado.
- ◆ Asociaciones y Entidades que trabajan con personas con discapacidad.
- ◆ Centros Especiales de Empleo de servicios avanzados.

Hemos realizado encuesta telefónica a cada uno de los colectivos señalados, como herramienta de aproximación, puesto que por las características que tiene el colectivo objeto de estudio, es complicado acceder directamente a todos en un tiempo concentrado.

### **PREPARACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO DE LAS ENCUESTAS Y CONTROL DE CALIDAD DE LAS MISMAS**

La aplicación del cuestionario, diseñado específicamente para la realización del estudio investigación, lo hemos realizado teniendo en cuenta los siguientes aspectos del trabajo de campo.

- Preparación del trabajo de campo. Se establecen las rutas telefónicas y se diseñarán los cuestionarios que aplicaremos en el trabajo de campo posterior

- Realización del pretest. En este caso, se trata de “de poner a prueba” el cuestionario mediante la realización de una pequeña encuesta con objeto de corregir ciertos errores del diseño del propio cuestionario.
- Briefing. Explicaremos el diseño de los cuestionarios al jefe/a de campo y a los/las encuestadores para evitar posible errores en la aplicación del mismo.
- Trabajo de campo. A continuación se procederá a la realización del trabajo de campo por parte de los encuestadores/as bajo la supervisión y control del jefe/a de campo.
- Codificación (Plan de Códigos). Para la obtención del mismo procederemos a transcribir las respuestas abiertas de los dos cuestionarios y con este listado se asignan los códigos numéricos a las respuestas recogidas abiertas recogidas en los cuestionarios.
- Control de calidad. Este control se realizará mediante la supervisión de las entrevistas en el momento de realizarlas. El coordinador del Call Center, además de escuchar la entrevista visualiza en el ordenador el cuestionario que está realizando el encuestador/a por lo que puede corregir los errores en ese momento. Se supervisarán el 10% de los cuestionarios realizados. Cuando existan dudas sobre algunas preguntas de los cuestionarios se deben volver a supervisar para identificar y controlar los errores detectados.
- Generación del archivo de SPSS. Finalmente se genera el archivo de SPSS, añadiendo todas las respuestas de las preguntas abiertas con sus respectivos códigos.

#### **ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS A PARTIR DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA:**

- Análisis **descriptivos BIVARIABLES** (tablas de contingencia o de doble o triple entrada) para valorar las relaciones entre los principales aspectos o variables del cuestionario.
- En la medida de lo posible, se orientará en el propio diseño del cuestionario la aplicación de **técnicas multivariantes** para darle una mayor profundidad analítica (en relación a la investigación cualitativa) a la encuesta diseñada. Concretamente se plantea la posibilidad de realizar:
- **Análisis CLUSTERS** para segmentar y clasificar el conjunto de empleadores/as de la comunidad.
- **Análisis FACTORIAL DE CORRESPONDENCIA** para tener un mejor acercamiento a los estereotipos y actitudes de los empleadores/as ante las trayectorias laborales.

- **Diferentes análisis estadísticos** que se aplicarán sobre los datos recogidos en la encuesta dirigida a los empleadores/as de la comunidad: actitudes, conocimiento de las medidas para fomentar el empleo.
- Realización **análisis de perspectiva DAFO** (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) acerca de la posición de las empresas, CEE y personas con discapacidad del Principado.

#### **ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS A PARTIR DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA:**

- Hemos trabajado, de manera concreta, los discursos sociales, opiniones y valores de los responsables de las Asociaciones y entidades que trabajan con personas con discapacidad, así como de responsables de empresas de base tecnológica (EIBT's) del Principado de Asturias.
- Identificado, de igual modo, los discursos y las valoraciones de los expertos consultados.
- Estudiado las opiniones y valoraciones de los expertos en virtud de los resultados y conclusiones obtenidas.
- Cruzado la información y discursos obtenidos de los diferentes perfiles consultados.
- Aplicación de un análisis de perspectiva DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) acerca de las habilidades y competencias identificadas entorno al objeto de estudio.
- La información recogida en esta fase se ha utilizado para diseñar el cuestionario de la investigación cuantitativa, para poder preparar los ítems del cuestionario en relación al discurso, posición y actitud existente.

#### **Captación y reclutamiento de los perfiles participantes**

##### **Grupos y entrevistas:**

Para la selección de los perfiles participantes tanto para la realización de las entrevistas como del grupo, hemos contado con la colaboración de abierta de un gran número de entidades del Principado de Asturias.

### Encuesta telefónica:

Se ha realizado una encuestas telefónica dirigida a Empresas Innovadoras de Base Tecnológica del Principado, otra específica a Asociaciones y y otra dirigida de forma concreta a entidades que trabajan con personas con discapacidad, Centros Especiales de Empleo de servicios avanzados.

Mediante esta encuesta, se ha realizado una aproximación estadística a la realidad del colectivo respecto a la formación y la nueva situación del mercado de trabajo en el Principado de Asturias. La información recogida mediante las tres encuestas telefónicas que se plantean ha sido clave para concretar y definir los discursos y posiciones que se obtengan a partir de la información recogida mediante el trabajo de investigación cualitativo (grupos y entrevistar personalizadas).

Para garantizar la representatividad estadística se ha diseñado una muestra para cada uno de los perfiles que se va a encuestar. Las muestras son las siguientes:

#### **Empresas Innovadoras de Base Tecnológica del Principado de Asturias.**

A continuación presentamos la ficha técnica correspondiente a la encuesta telefónica dirigida a empresas de Base tecnológica del Principado de Asturias, para ello se ha tenido en cuenta el número de empresas que se encuentran ubicadas en el parque tecnológico de Gijón y parque tecnológico de Asturias.

#### **FICHA TÉCNICA MUESTRAL**

UNIVERSO	EMPRESAS INNOVADORAS DE BASE TECNOLÓGICA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
ÁMBITO GEOGRÁFICO	PRINCIPADO DE ASTURIAS
TOTAL DE EMPRESAS EIBT ´S	156 EMPRESAS EIBT ´S
TIPO DE MUESTREO	ESTRATIFICADO PROPORCIONAL NÚMERO DE EMPRESAS.
NIVEL DE CONFIANZA	95 %
ERROR MUESTRAL	± 3,5 %
TAMAÑO DE LA MUESTRA	45 ENCUESTAS DIRIGIDAS A EMPRESAS EIBT ´S
CRITERIO DE ESTRATOS Y CUOTAS	PROPORCIONAL

#### **Asociaciones y Entidades que trabajan con personas con discapacidad**

A continuación presentamos la ficha técnica correspondiente a la encuesta telefónica dirigida a las Asociaciones y Entidades que trabajan con personas con discapacidad en el Principado de Asturias, el número de Asociaciones y entidades que trabajan con personas con discapacidad es

aproximado, ya que es una tejido muy amplio, y en constante aumento. Por lo tanto, hemos contabilizado unas 50 asociaciones y entidades que trabajan con personas con discapacidad.

#### FICHA TÉCNICA MUESTRAL

<b>UNIVERSO</b>	<b>ASOCIACIONES Y ENTIDADES QUE TRABAJAN CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS</b>
ÁMBITO GEOGRÁFICO	PRINCIPADO DE ASTURIAS
TOTAL DE EMPRESAS EIBT ´S	50 ASOCIACIONES Y ENTIDADES QUE TRABAJAN CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
TIPO DE MUESTREO	ESTRATIFICADO PROPORCIONAL NÚMERO DE EMPRESAS.
NIVEL DE CONFIANZA	95 %
ERROR MUESTRAL	± 3,5 %
TAMAÑO DE LA MUESTRA	35 ENCUESTAS
CRITERIO DE ESTRATOS Y CUOTAS	PROPORCIONAL

#### Centros Especiales de Empleo de servicios avanzados.

#### FICHA TÉCNICA MUESTRAL

<b>UNIVERSO</b>	<b>CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE SERVICIOS AVANZADOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS</b>
ÁMBITO GEOGRÁFICO	PRINCIPADO DE ASTURIAS
TOTAL DE EMPRESAS EIBT ´S	80 CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE SERVICIOS AVANZADOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
TIPO DE MUESTREO	ESTRATIFICADO PROPORCIONAL NÚMERO DE EMPRESAS.
NIVEL DE CONFIANZA	95 %
ERROR MUESTRAL	± 3,5 %
TAMAÑO DE LA MUESTRA	69 ENCUESTAS DIRIGIDAS A CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE SERVICIOS AVANZADOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
CRITERIO DE ESTRATOS Y CUOTAS	PROPORCIONAL

## **MATERIALES UTILIZADO PARA LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA**

Adjuntamos los materiales utilizados en las entrevistas, así como los cuestionarios realizados.

## **GUIONES DIRIGIDOS A LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO**

## **NUEVAS ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO DENTRO DEL COLECTIVO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA GESTIÓN E INNOVACIÓN DEL CONOCIMIENTO.**

---

### **ENTREVISTAS PERSONALIZADAS**

Estamos realizando un estudio financiado por La Consejería de Educación y Ciencia, del Principado de Asturias, en el marco de la Resolución de 8 de mayo de 2009, de la Consejería de Educación y Ciencia, por la que se convoca la concesión de subvenciones públicas destinadas a la realización de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación en el ámbito territorial del Principado de Asturias para el ejercicio 2009, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

La finalidad es conocer las nuevas estrategias de formación y empleo dentro del colectivo de las personas con discapacidad desde la gestión e innovación del conocimiento

### **GUIÓN DIRIGIDO A RESPONSABLES DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.**

- I. **BLOQUE SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS. ACCESO E INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL PROTEGIDO Y NORMALIZADO.**
  - a. Las personas con discapacidad y su situación en el mercado laboral en el Principado de Asturias, en relación al tipo de discapacidad.
  - b. Principales recursos y estrategias de los que se disponen para la integración laboral de las personas con discapacidad.
  - c. Factores que influyen y/o determinan la inserción laboral de las personas con discapacidad.

- d. Expectativas de las personas con discapacidad con respecto al proceso de búsqueda de empleo, inserción laboral y promoción profesional.
- e. Vías de inserción laboral de las personas con discapacidad, especialmente atendiendo al tipo y grado de discapacidad.
- f. Sectores productivos de mayor inserción laboral para las personas con discapacidad, en función del tipo y grado de discapacidad.
- g. Características y factores de la inserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas de base tecnológica.
- h. Dificultades a las que tienen que hacer frente las personas con discapacidad para integrarse en el mercado laboral del Principado de Asturias.
- i. Género e inserción laboral en las personas con discapacidad.

## **II. TRAYECTORIA EDUCATIVA Y PROFESIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

- a. Principales características de la trayectoria formativa y profesional de las personas con discapacidad.
- b. La formación como estrategia de inserción laboral.
- c. La formación tras la inserción laboral.
- d. Contenidos formativos que mayor demanda y aceptación tienen.
- e. Dificultades de acceso y/o finalización de la formación en las personas con discapacidad.
- f. Estrategias de formación enfocadas a las empresas de base tecnológica.
- g. La importancia de la formación en el propio centro de trabajo.

## **III. PERSPECTIVAS DE FUTURO**

- a. Nuevas posibilidades de integración laboral para las personas con discapacidad a corto, medio y largo plazo.
- b. Nuevos yacimientos de empleo detectados en los últimos años. Evolución a corto, medio y largo plazo. Empresas de base tecnológica
- c. Papel de las instituciones y de los agentes sociales en la integración laboral de las personas con discapacidad durante los próximos años.
- d. Futuro de las personas con discapacidad en las empresas de I+D+i

#### IV. ESTRATEGIAS

- a. Coordinación y estrategias de los centros especiales de empleo de cara al tejido empresarial de base tecnológica del Principado de Asturias.
- b. Coordinación entre los Centros especiales de Empleo y la empresa.
- c. Gestión del conocimiento en los Centros especiales de Empleo.
- d. Nuevos retos en los centros especiales de empleo.

### PRINCIPALES RESULTADOS Y CONCLUSIONES OBTENIDAS

A continuación, y de una manera sucinta, recogemos las principales conclusiones y valoraciones obtenidas en el estudio. Del mismo modo, y a continuación de las conclusiones, presentamos los principales resultados desde el análisis DAFO realizado. A partir de esta técnica de investigación, podemos observar y conocer, desde una visión integradora, las valoraciones más importantes y destacadas de la presente acción.

#### CONCLUSIONES OBTENIDAS

A lo largo de este estudio, se ha ido recogiendo la información desde los principales agentes sociales que trabajan cada día por la integración social y laboral del colectivo de personas con discapacidad en el Principado de Asturias. A partir de los datos explotados y experiencias de personas y profesionales recogidas, hemos obtenido suficiente información sobre la cual sustentar las estrategias y prácticas diseñadas para mejorar en última instancia la integración laboral del colectivo. Huelga decir que la discapacidad no tiene porque impedir la plena inserción social y laboral. Aunque la lucha iniciada en su día con la Ley de Integración Social de los Minusválidos de 1982 se ha visto de nuevo impulsada desde el año 2003, Año europeo de las personas con discapacidad, con nuevos pasos en los ámbitos legislativo e institucional. En el ámbito de la legislación laboral se viene desarrollando diversas medidas, como las que contiene la Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo.

Y es que, en un contexto de un mercado de trabajo segmentado que perjudica a las personas con discapacidad, siendo mayoritarias aun las pensiones u otras vías en su inserción social, es necesario que el acceso al empleo de las personas con discapacidad se vea activado por diversos medios: como empleo protegido o en el mercado de trabajo ordinario reforzando el obligado cumplimiento de las medidas de fomento del empleo, como la cuota de reserva del 2%, enclaves

laborales, o una de las estrategias de probado éxito en otras regiones como es el empleo con apoyo.

Previamente al análisis de los datos del mercado de trabajo conviene observar algunos datos generales del colectivo: en 1999, el 9% de la población se veía afectado por alguna discapacidad, mujeres en su mayoría e incidiendo negativamente en ello también la mayor edad; en 2002, lo era el 8,6% de la población en edad laboral. Se daba una mayor tasa de personas con discapacidad en zonas rurales y, a grandes rasgos, en la mitad suroccidental peninsular. Una menor formación e ingresos más reducidos condicionaban un colectivo cuyas tasas de actividad, empleo y paro eran claramente negativas. Tasas y datos que en el caso de las mujeres con discapacidad se veía más afectadas. No buscar trabajo a causa de la discapacidad o la menor cualificación en los empleos de las mujeres discapacitadas son otras de las características que las convierten en parte de un colectivo invisible de cara a las cifras oficiales.

A finales de 2007, 84.893 personas con discapacidad eran demandantes de empleo (2,76%); principalmente con una discapacidad física -cuya menor proporción en los datos de 1999 para el total de la población podría deberse a otras razones, además de mostrar alguna relación entre tipo de discapacidad y acceso al empleo-.

Durante el 2009 se han registrado 3306 altas nuevas a personas con discapacidad en diferentes modalidades de contrato en el Principado.

En el perfil de los demandantes y en cuanto a género, las mujeres con discapacidad representan un menor porcentaje el 16,32% frente al 24,19% de los hombres. En el perfil de los contratos y en cuanto a género, la proporción de mujeres es aún menor. Por tramos de edad, la distribución se decanta con mayor intensidad hacia personas más jóvenes en contratos, de más edad en demandas, de más edad en la población discapacitada en edad laboral. Un nivel formativo similar pero algo mejor al de los demandantes viene a confirmar la importancia de este aspecto en un mejor acceso al empleo. Aunque en numerosas ocasiones encontramos personas con una cualificación alta desempeñando puestos no acordes a su cualificación.

Como síntesis final, destacaremos como la actual valoración social de la discapacidad incide en que se estén dando nuevos pasos en diversos sentidos, siendo el de la integración laboral el más notable. Hay que destacar que la realidad de partida de las personas con discapacidad es de una gran complejidad y desventaja respecto al resto de población, puesto que se dan circunstancias complejas a nivel de integración social, una relación compleja y fluctuante con el mercado de trabajo normalizado y una peor relación con las tasas de actividad, empleo y paro hacen más necesaria la activación del acceso al empleo de las personas con discapacidad; y obliga a activar nuevos mecanismos y estrategias que persigan la mejora de este colectivo.

El aumento en la demanda de empleo de este colectivo en los últimos años se ve contrastada con un apreciable aumento en la contratación y una mejora en la calidad de ésta: incremento de la indefinida, un índice de rotación menor. Aunque el ascenso de la proporción de parados en los demandantes es un hecho, se destaca el aumento de las personas que no habían trabajado

nunca, pudiendo proceder éstas de la población inactiva, las cuales se verían animadas a incorporarse a la búsqueda de empleo.

Esta entrada en el mundo del trabajo se ve favorecida siempre que haya una mejor formación (que en el caso de la formación para el empleo tiende a mejorar).

En la contratación de las personas con discapacidad, los sectores de los Servicios y la Industria son más importantes con respecto a lo que ocurre en el total de población en edad laboral. Contratación que se produce en ocupaciones menos cualificadas que en las del total; mas, aunque las personas con discapacidad aumentan su demanda en estas últimas, el incremento en contratos se produce en mayor medida en otras de mayor cualificación.

## ANÁLISIS D.A.F.O DE LAS PRINCIPALES VALORACIONES RESULTANTES

### FORTALEZAS

- El sector de las empresas de EBT está consolidándose y supone una apertura al colectivo con discapacidad, especialmente haciendo cumplir con la cuota que marca la Ley.
- Estabilidad de la demanda en relación a la consolidación del tejido empresarial en el Principado que demanda formación específica, y requiere de mano de obra especializada.
- Sector muy concentrado para implantar medidas y acciones específicas.
- Presencia de entidades dispuestas a colaborar en el sector a través de estrategias con experiencia en otros proyectos.
- Expectativas positivas en el sector respecto a la puesta en marcha de programas específicos de formación.
- Capacidad de adaptación de la oferta a las demandas del

### DEBILIDADES

- Escasa especialización de la actividad respecto a la demanda y concentración de la misma.
- Los CEE no tienen producto propio, sector muy dependiente con escaso margen de maniobra propio.
- Dificultades para implementar economías de escala ante la concentración de la actividad en determinadas franjas horarias.
- Gran dificultad de las pequeñas empresas para crecer en el sector.
- Escasa cultura innovadora entre los empleadores, especialmente los más pequeños.
- Gran diversidad de pequeñas empresas con diferentes segmentos de negocio, y con pocas posibilidades de crecimiento.
- Poca presencia de la formación a la carta.
- Mayor definición de los servicios de formación a la carta.
- Escasa capacidad de planificación de la formación por parte de las empresas medianas y pequeñas EBT y CEE.

mercado.

- Ampliación de la formación entre el tejido empresarial mediante la cuota de la subvención destinada a cubrir la formación de los trabajadores
  - El Cumplimiento de la cuota de personas con discapacidad en plantilla mejora la inserción en el mercado normalizado.
  - Relación consolidada entre CEE y las Asociaciones.
  - Conciencia entre los responsables de las empresas de la necesidad de mejorar las competencias y capacidades de sus trabajadores con discapacidad.
  - Compromiso y empeño en demostrar su valía, por parte de las personas con discapacidad que se les ofrece una oportunidad laboral.
- Nivel de informatización de la actividad escaso en los CEE en la gestión del conocimiento, en los RR.HH. y en la planificación de la formación.
  - Penetración muy matizada de la cuota de trabajadores con discapacidad según el tipo de empresa y su actividad.
  - Escasez de movilidad en los CEE, carencia de producto propio.
  - Capacidad y estrategia comercial muy limitada entre los CEE
  - Baja presencia de una oferta de formación de calidad on-line dirigida este colectivo de trabajadores.
  - Preferencia de la demanda de formación a la carta, frente a otras modalidades de formación.
  - Gran concentración de la actividad durante las primeras horas de la jornada laboral (7.00 - 10.00) y, en menor medida, al mediodía.
  - Actitudes negativas de las empresas y los CEE a la hora de ofrecer formación en el horario de trabajo.
  - Ausencia de una entidad unida y organizada que organice los intereses y estrategias de los CEE.
  - Inexistente presencia en proyectos de colaboración entre empresas de base tecnológica y Centros Especiales de empleo.
  - Necesidad de incrementar los recursos económicos y de

personal específico, para organizar las necesidades y competencias formativas en las EBT y en los CEE.

- Invisibilidad del colectivo parte del colectivo de trabajadores con discapacidad, especialmente de las mujeres.
- Posición ambivalente del colectivo, grandes diferencias entre discapacidades.
- Diferencias significativas entre un colectivo de formadores cualificados y formadores sin formación específica. Falta de aprovechamiento de la inversión en capital humano.
- Alta Temporalidad, estacionalidad y baja rotación en la contratación de las personas con discapacidad.
- Limitada presencia de recursos y materiales en las empresas para mejorar la capacitación de los trabajadores con discapacidad.
- Formación tradicional en base a la cualificación de la mayoría de los trabajadores.
- Descenso en la asistencia de los alumnos a medida que comienza el curso lo que afecta a la motivación del alumnado.
- Carencias y necesidades de los formadores relacionadas con las metodologías de aprendizaje, con la disponibilidad de recursos y con herramientas para

motivar a los alumnos.

- Presencia destacada de procesos informales en la definición y caracterización de las competencias.
- Baja asistencia a la formación entre los trabajadores menos cualificados.
- Acceso muy limitado de las empresas pequeñas a la formación a la carta o específica.
- Falta de control de la asistencia del alumnado por parte de la empresa.
- Escaso conocimiento por parte de la empresa de la evolución de los conocimientos de los trabajadores.
- Presencia muy matizada de las expectativas de los trabajadores en la organización y gestión de la actividad.
- Dinámica negativa de la evolución de la actividad en los CEE lo que genera pocas expectativas en el sector.
- Presencia de un contexto tradicional en la gestión de la actividad entre los diferentes agentes.
- Alta necesidad de innovación en la relación entre empresa y proveedor.
- Presencia inicial de estrategias de subcontratación en cadena de la actividad que generan un descenso significativo del valor añadido de la misma.

## OPORTUNIDADES

- Potencial de crecimiento del valor añadido de la actividad en las empresas de base tecnológica.
- Mejora de la preparación y mecanismos para preparar a las personas con discapacidad.
- Fuerte tejido asociativo en defensa de los intereses y los derechos de las personas con discapacidad.
- Desarrollo de nuevos servicios /productos a medida de la actividad.
- Especialización de la actividad.
- Crecimiento potencial de la oferta durante los próximos años. Mayor preparación de las personas con discapacidad.
- Actitudes positivas respecto a la participación en proyectos colaborativos entre entidades.
- Apoyo al colectivo por parte de la Administración mayor y mejor regulación de las distintas situaciones.
- Posibilidad de una mayor cualificación y especialización.
- Alianzas y acuerdos entre CEE y empresas que favorezcan la inserción del colectivo.

## AMENAZAS

- Dinámica negativa de la evolución de la actividad de los CEE lo que genera pocas expectativas en el sector.
- Presencia de un contexto tradicional en la gestión de la actividad entre los diferentes agentes.
- Bajo nivel de competitividad, carencia de producto o servicio propio en los CEE.
- Cierta concentración en sectores concretos de mano de obra poco cualificada.
- Baja autoestima por parte de determinados grupos del colectivo de personas con discapacidad a la hora de buscar empleo.
- Ausencia de una formación programada o itinerario formativo.
- Necesidad creciente de adaptación de las competencias de los profesionales con discapacidad.
- Condiciones laborales que desmotivan a los trabajadores con discapacidad.
- Estrategias de subcontratación en cadena de la actividad que generan un descenso significativo del valor añadido

- Disposición de las empresas a colaborar con las instituciones.
  - Mayor especialización en la cualificación por parte de CEE y EBT.
  - Incremento de las oportunidades laborales con el cumplimiento de la cuota y enclaves laborales.
  - Crecimiento sostenido de la formación on-line.
  - Expectativas positivas entre los trabajados de otros servicios: cursos intensivos, cursos en horario de trabajo.
  - Acceso a procesos de innovación y de gestión del conocimiento.
  - Crecimiento sostenido de la actividad de las EBT cierta estabilidad.
  - Actitud positiva de las/os trabajadoras y trabajadores ante los cambios en el proceso de capacitación.
- de la misma.
- Cierta desconfianza en algunas instituciones de la Administración Pública.
  - Estancamiento de los trabajadores con discapacidad en los CEE.
  - Dificultad en la eliminación de ciertos prejuicios hacia las personas con discapacidad.