



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

INFORME METODOLÓGICO



FUNDACIÓN ALPE-ACONDROPLASIA
C/ CORRIDA N° 16-3°
GIJÓN-33206 ASTURIAS
www.fundacionalpe.org
acondro@gmail.com
tfno.: 985176153
fax: 984196152

ANEXOS METODOLÓGICOS

En el presente apartado describimos 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.

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 las 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 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

Universo	Asociaciones y Entidades que trabajan con personas con discapacidad del Principado de Asturias
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

Universo	Centros Especiales de Empleo de servicios avanzados del Principado de Asturias
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.

CUESTIONARIO

Buenas días/tardes. Mi nombre es _____ y le llamo de Iter Investigación, una empresa especializada en estudios sociales. En colaboración con la Fundación ALPE de personas con Acrondroplasia estamos realizando una encuesta anónima muy breve, de unos diez minutos, para valorar la situación de las personas con discapacidad en el Principado en relación al mercado laboral.

Le agradecería sinceramente que contestara a unas preguntas. Toda la información es anónima y se analizará de manera agregada tal y como dicta la Ley de Protección de Datos.

01. CARACTERISTICAS GENERALES

P. 1 (señalar el tipo entidad)

- Asociación / Fundación - 1 → pasar a 2.1
- Centro especial de empleo 2 → pasar a 3.1.
- Empresa Base Tecnológica 3 → pasar a 4.1

02. ASOCIACIONES

P.2. En que municipio se encuentra la entidad a la que pertenece.

Municipio _____

P.2.1 Podría indicarnos con qué tipo de discapacidad está relacionada su Asociación / Fundación. (Respuesta Múltiple)

Física	1
Intelectual	2
Mental	3
Auditiva	4
Visual	5
Mixta	6
Todas las anteriores	7
Ns/Nc	99

P.2.2 Podría indicarnos cuáles son los principales servicios que ofrecen desde su entidad. (OJO SI RESPONDE FORMACIÓN PASAR A 2.2.2, SI NO DICE NADA DE FORMACIÓN PASAR A 2.2.1)

P. 2.2.1 Dentro de los servicios que ofrece desde su entidad, en algún momento ha ofrecido cursos de formación enfocados a la inserción de las personas con discapacidad.

Sí 1 → pasar a 2.2.2
No 2 → pasar a 2.2.3

P. 2.2.2 Ha comentado que entre los servicios con los que cuenta su entidad ofrece formación. Podría indicarme algunos de los cursos que ofertan actualmente. (no es necesario el nombre completo)

Curso 1 _____
Curso 2 _____
Curso 3 _____
Curso 4 _____
Curso 5 _____
No recuerda ninguno _____ 99

P. 2.2.2.1 En qué grado cree que los cursos que han ofrecido y ofrecen en la actualidad favorecen la inserción laboral de las personas con discapacidad. (pasar a p.2.3)

1 → Mucho
2 → Bastante
3 → Poco → pasar a P.2.2.2.2
4 → Muy poco → pasar a P.2.2.2.2
5 → Nada → pasar a P.2.2.2.2

P.2.2.2.2. ¿Por qué considera la formación como poco útil para la inserción de las personas con discapacidad? (hacer y pasar a 2.3)

2.2.3 Cuáles son las razones por las que prefieren no ofertar formación:

Razón 1 _____
Razón 2 _____

Razón 3 _____
Razón 4 _____

P. 2.3 Considera que las necesidades de formación de las personas con discapacidad están cubiertas.

Si 1 → pasar a 2.4
No 2 → pasar a 2.3.1
Ns/Nc 99 → pasar a 2.4

P. 2.3.1 ¿qué se debería ofrecer para cubrir mejor las necesidades formativas de este colectivo en Asturias?

P. 2.4 Desde su punto de vista cuáles son las mejores estrategias para favorecer la inserción de las personas con discapacidad.

P.2.5 Cómo valora la inserción laboral de las personas con discapacidad en los sectores relacionados con las nuevas tecnologías.

Algo totalmente posible y muy positivo.
Muy complicado y solo para algunos tipos de discapacidad como las físicas.
No creo que sea posible
Algo posible y muy necesario, pero aquí en Asturias hay pocas posibilidades.

P.2.6 Cuáles son desde su experiencia las principales barreras y dificultades a las que las personas con discapacidad tienen que hacer frente a la hora de la inserción laboral.

P.2.7 Desde su experiencia y conocimiento considera que hay grandes diferencias a la hora de insertarse laboralmente según el tipo de discapacidad.

Sí 1 → Pasar a P.2.8
No 2 → pasar P.2.9

P.2.8 Podría indicarme cuáles son los tres tipos de discapacidad que mayores dificultades experimentan a la hora de insertarse laboralmente

	Posición	Nº control
Física		1
Intelectual		2
Mental		3
Auditiva		4

Visual	5
Mixta	6
Todas las anteriores	7
Ns/Nc	99

P. 2.9 Cómo valora la inserción laboral de las personas con discapacidad en Asturias.

FIN.

03. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

P.3 En que municipio se encuentra la entidad a la que pertenece.

Municipio _____

P.3.1 Podría indicarnos a cuál es la actividad principal de su Centro especial de Empleo.

P.3.1.1 Cuál es el ámbito geográfico de su actividad empresarial.

Local	1
Nacional	2
Europeo	3
Internacional	4
Ns/Nc	99

P.3.2 Cuántos trabajadores hay en total en el centro especial de empleo.

P.3.2.1 Cuántos de los trabajadores presentan algún tipo de discapacidad

P. 3.2.2 Cuál es la edad media de los trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad.

Edad media _____

P.3.2 3 De las personas que están actualmente en plantilla nos podría indicar el número de las mismas según su tipo de discapacidad.

	Nº de trabajadores	Nº control
Física		1
Intelectual		2
Mental		3
Auditiva		4
Visual		5
Mixta		6
Ns/Nc		99

P.3.4 Tienen todos sus trabajadores el Certificado Oficial de Discapacidad

Sí 1

No 2

Ns/Nc 99

P.3.5 Dentro de la discapacidad que presentan sus trabajadores nos podría decir el grado de discapacidad que presentan:

Moderado (33% al 64%)	1
Severo (65% al 74%)	2
Gran Discapacidad (>74%)	3
Ns/Nc	99

P. 3.5 Qué perfil profesional ocupan las personas con discapacidad

Trabajador no cualificado	1
Personal técnico	2
Directivo	3
Gerencia	4
Ns/Nc	99

P.3.5.1 Cuál es la experiencia aproximada que tienen los trabajadores en su puesto de trabajo.

Experiencia_____

Puesto	Experiencia
Trabajador 1	
Trabajador 2	
Trabajador 3	
Trabajador 4	
Trabajador 5	
Trabajador 6	

P.3.5.2 Cuál es el nivel de formación más alto alcanzado por los trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad

Sin estudios	1
Educación especial	2
Enseñanza obligatoria	3
Formación ocupacional	4
Bachillerato	5
Formación Profesional	6
Formación Universitaria	7
PCPI	8
Otros	9
Ns/Nc	99

P.3.6 De las personas que presentan algún tipo de discapacidad; han realizado o realizan algún tipo de formación una vez han sido contratadas

Si 1 → pasar a p.3.7
 No 2 → pasar a p.3.8
 Ns/Nc → pasar a p.3.8

P.3.7 Cuál ha sido la experiencia que han tenido sus trabajadores tras la realización de formación.

Ha sido muy positivo y útil. Ha favorecido su desarrollo profesional y ha revertido en la empresa	1	P. 3.7.1 Volverá a ofrecer formación a sus trabajadores.
No ha servido de nada, no ha merecido la pena porque no han aprendido nada nuevo. (pasar a P.3.7.1)	2	
No ha servido para nada además muchos abandonan antes de terminar la formación, porque no están motivados o porque les cuesta. (pasar a P.3.7.1)	3	
Fue útil al principio pero sería necesario actualizar la oferta de cursos.(pasar a P.3.7.1)	4	
Ns/Nc	99	

No, porque ya no creo en la formación como estrategia de mejora laboral.	1	P.3.8 Respecto a la formación la considera una herramienta importante para mejorar el acceso laboral de este colectivo
Sí, siempre y cuando cambie el sistema y sea formación a la carta y se adecue a las necesidades de la empresa	2	
No porque la experiencia no ha sido buena.	3	
Ns/Nc	99	

Sí pero es importante mantener el sistema de formación tal y como está.	1
Sí pero siempre que en el futuro esta formación se adapte a las necesidades del mercado de trabajo y sea muy práctica.	2
No, porque la formación no cualifica de forma eficiente y suficiente a los trabajadores/as. -	3
No, la actual oferta formativa no sirve para nada, y no mejora en absoluto el acceso de las personas con discapacidad.	4

P.3.8.1 Cree que las necesidades formativas de este colectivo están cubiertas, para una mejor inserción laboral.

Sí 1
 No 2
 Ns/Nc 99

P.3.8.2 Cuáles son las competencias más importantes sobre las que se debería formar las personas con discapacidad.

P.3.9 En la sociedad respecto al empleo de las personas con discapacidad, se mantienen diferentes opiniones, ¿podría decirme si esta de acuerdo o no con las siguientes afirmaciones:

5 Muy de acuerdo, 4 Bastante de acuerdo, 3 Regular, 2 Poco de acuerdo 1 Nada de acuerdo

Principalmente, las personas con discapacidad deben trabajar en el mercado protegido ya que está adaptado a su situación o problemática.	1 2 3 4 5
Estos trabajadores deben orientarse, fundamentalmente, a la administración pública.	1 2 3 4 5
Las carencias de estas personas no les permiten, en general, desarrollar su actividad en la empresa privada.	1 2 3 4 5
Contratar a estas personas puede restar competitividad a la empresa	1 2 3 4 5
Cuando estas personas tienen oportunidad suelen realizar su trabajo de manera satisfactoria.	1 2 3 4 5
Debido a las dificultades para acceder a un empleo, la motivación de estas personas supera a la de los trabajadores/as sin discapacidad	1 2 3 4 5

P.3.10 Podría indicarme cuáles serían los tres tipos de discapacidad que mayores dificultades tienen a la hora de insertarse laboralmente.

	Posición	Nº control
Física		1
Intelectual		2
Mental		3
Auditiva		4
Visual		5
Mixta		6
Todas las anteriores		7
Ns/Nc		99

P.3.11 Cuáles son desde su experiencia las principales barreras y dificultades a las que las personas con discapacidad tienen que hacer frente a la hora de insertarse laboralmente en el Principado de Asturias.

P. 3.12 Cuáles son las estrategias más propicias que se deberían fomentar para mejorar la situación de los Centros especiales de empleo.

04. EMPRESAS BASE TECNOLÓGICA

P.4. En que municipio se encuentra la entidad a la que pertenece.

Municipio _____

P.4.1 Podría indicarnos cuál es la actividad principal a la que se dedica su empresa

P.4.2Cuál es el alcance geográfico de su empresa:

Local	1
Nacional	2
Europeo	3
Internacional	4
Ns/Nc	99

P.4.3 Si es tan amable, quién o quiénes constituyeron la empresa

Vd mismo/a	1
Vd. Mismo/a y otros familiares	
Vd. Mismo/a y otras personas	
Vd. Mismo/a, otros familiares y otras personas	
Otras personas ajenas a Vd	
Su familiares	
Otra (pasar a p.4.3.1)	
Ns/Nc	

P. 4.3.1Cuál?_____

P.4.4 Desde su punto de vista, y de forma general ¿en qué momento empresarial se encuentra su empresa?

Aún estamos en un momento de fase inicial y con ciertos problemas para superar el mismo.	1
En una fase o momento inicial, pero con buenas expectativas de desarrollo	2
En una fase de crecimiento y desarrollo, habiendo conseguido un cierto equilibrio en el mercado	3
En una fase de crecimiento y desarrollo, pero con serias dificultades de mantenimiento	4
Otra (pasar a p.4.5)	5
Ns/Nc	99

P. 4.5Cuál _____

P.4.6 Cuántos trabajadores hay en total en su empresa (contándose a él mismo)

P.4.7 Podría indicarnos si cuenta con personas que presenten algún tipo de discapacidad en su plantilla.

Si 1 → pasar a 4.8
 No 2 → pasar a 5
 Ns/Nc 99 → pasar a 5

P.4.8 Podría indicarnos tipo de discapacidad y número de personas que presentan ese tipo de discapacidad.

	Nº de trabajadores	Nº control
Física		1
Intelectual		2
Mental		3
Auditiva		4
Visual		5
Mixta		6
Ns/Nc		99

P. 4.8.1 Dentro de la discapacidad que presentan sus trabajadores nos podría decir el grado de discapacidad que presentan:

Moderado (33% al 64%)	1
Severo (65% al 74%)	2
Gran Discapacidad (>74%)	3
Ns/Nc	99

P. 4.8.2 Cuál es la edad media de los trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad.

Edad media _____

P. 4.9 Qué perfil profesional ocupan las personas con discapacidad en su empresa.

Trabajador no cualificado	1
Personal técnico	2
Directivo	3
Gerencia	4
Ns/Nc	99

P.4.9.1 Cuál es la experiencia aproximada que tienen los trabajadores en su puesto de trabajo.

	Puesto	Experiencia
Trabajador 1		
Trabajador 2		
Trabajador 3		
Trabajador 4		
Trabajador 5		

Trabajador 6

P. 4.10 En relación a los trabajadores con discapacidad, existen medidas para fomentar su contratación, ¿En el caso de su empresa conoce si se han beneficiado o beneficia de algún tipo de ayuda o medida laboral que incentive la contratación de personas con discapacidad?

Sí	1	¿Cuál? →	Fiscal	1	pasar a P.4.12
No	2→	Pasar a P.5	Laboral	2	pasar a P.4.11
Ns/NC	99→	Pasar a P.5	Ambas	3	Realizar P.4.11 y P.4.12

P.4.11 En relación a las ayudas de tipo Laboral cuáles son las que hay en su empresa.

Indefinido - ordinario	1
Temporal fomento de empleo	2
Enclave laboral	3
Fomento contratación indefinida	4
Contrato para la formación	5
Contrato en prácticas	6
<i>Integración en Coop. y Sociedades Laborales</i>	7
Ns/Nc	99

P.4.12 Y respecto a las ayudas fiscales, cuáles son las de las que se ha beneficiado o beneficia su empresa?

	<i>Nº aproximado</i>
Deducción por empleo trabajadores minusválidos	1
Deducción por aportaciones a patrimonios protegidos de las personas con discapacidad	2
Deducción por gastos de formación profesional	3
Deducción por actividades de investigación y desarrollo	4
Ns/Nc	99
<i>Otras: _____</i>	

P.4.13 Podría indicarnos cuál es el nivel de estudios medio que han alcanzado las personas con discapacidad que trabajan en su empresa: (Pasar a P.5.2)

Sin estudios	1
Educación especial	2
Enseñanza obligatoria	3
Formación ocupacional	4
Bachillerato	5
Formación Profesional	6
Formación Universitaria	7
PCPI	8
Otros	9
Ns/Nc	99

P.5 ¿Ha pensado alguna vez en la posibilidad de contratar a alguna persona con discapacidad?

Sí 1
No 2
Ns/Nc 99

P.5.1 Conoce las ayudas e incentivos que se ofrecen desde la Administración para la contratación de personas con discapacidad.

Sí 1
No 2
Ns/Nc 99

P.5.1.1 Cuál de los siguientes motivos son los que más se aproximan para no tener personas con discapacidad en su empresa:

1	Es muy difícil encontrar a personas con discapacidad suficientemente preparadas para el desempeño del puesto.
2	Actualmente no hay ningún puesto que se adecue a las ofertas recibidas.
3	La complejidad de nuestros servicios dificulta la inserción de personas con discapacidad
4	Hemos tenido experiencias poco positivas trabajando con personas con discapacidad
5	Los incentivos fiscales y laborales no son suficientes en relación a los riesgos que se adquieren al contratar a un trabajador con discapacidad.
5	Los trámites burocráticos para beneficiarse de los incentivos económicos y fiscales son muy lentos.
7	Desconozco los incentivos laborales y fiscales para contratar a este tipo de personas.
8	Realmente no nos lo hemos planteado, ni nos han ofrecido a nadie con

	discapacidad.
	Otras ¿Cuáles?

P.5.2 ¿En qué medida está de acuerdo con las siguientes frases?:

5 Muy de acuerdo, 4 Bastante de acuerdo, 3 Regular, 2 Poco de acuerdo 1 Nada de acuerdo

Las empresas que contratan personas con discapacidad lo hacen principalmente por los incentivos laborales y/o fiscales.	1
Si no existieran estos incentivos muchas de estas empresas no contratarían a estos trabajadores/as.	2
Algunas empresas que contratan trabajadores/as con discapacidad se “aprovechan” de los mismos/as, ofreciendo condiciones salariales inferiores a estos trabajadores en relación a la actividad que desarrollan.	3
En la actualidad, contratar a personas con discapacidad es una vía para mejorar la imagen de la empresa.	4
Sólo las grandes empresa pueden contratar a personas con discapacidad	5

P 6 En la sociedad respecto al empleo de las personas con discapacidad, se mantienen diferentes opiniones, ¿podría decirme si esta de acuerdo o no con las siguientes afirmaciones:

5 Muy de acuerdo, 4 Bastante de acuerdo, 3 Regular, 2 Poco de acuerdo 1 Nada de acuerdo

Principalmente, las personas con discapacidad deben trabajar en el mercado protegido ya que está adaptado a su situación o problemática.	1 2 3 4 5
Estos trabajadores deben orientarse, fundamentalmente, a la administración pública.	1 2 3 4 5
Las carencias de estas personas no les permiten, en general, desarrollar su actividad en la empresa privada.	1 2 3 4 5
Contratar a estas personas puede restar competitividad a la empresa	1 2 3 4 5
Cuando estas personas tienen oportunidad suelen realizar su trabajo de manera satisfactoria.	1 2 3 4 5
Debido a las dificultades para acceder a un empleo, la motivación de estas personas supera a la de los trabajadores/as sin discapacidad.	1 2 3 4 5
Según el tipo de discapacidad, sobre todo si son personas con una discapacidad física moderada son trabajadores como otros cualquiera.	1 2 3 4 5

P.7. Cuáles son las estrategias más propicias que se deberían fomentar para mejorar la inserción de las personas con discapacidad en el mercado normalizado de trabajo.

P.8 Cómo valora la formación como estrategia de inserción de las personas con discapacidad.

Sí pero es importante mantener el sistema de formación tal y como está.	1
Sí pero siempre que en el futuro esta formación se adapte a las necesidades	2

del mercado de trabajo y sea muy práctica.	
No, porque la formación no cualifica de forma eficiente y suficiente a los trabajadores/as. -	3
No, la actual oferta formativa no sirve para nada, y no mejora en absoluto el acceso de las personas con discapacidad.	4

P.9 Cree que las necesidades formativas de este colectivo están cubiertas, para una mejor inserción laboral.

Sí 1
No 2
Ns/Nc 99

P.10 Cuáles son las competencias más importantes sobre las que se debería formar y hacer más hincapié a las personas con discapacidad.

P.11 Últimamente las asociaciones de personas con discapacidad ofrecen trabajadores/as a las empresas, ¿En su caso, alguna entidad se ha puesto en contacto con Ud para estudiar la posibilidad de incorporar trabajadores/as?

Sí 1
No 2
Ns/Nc 99

P. 12 ¿Y qué le parece este tipo de actuaciones?

Me parece una buena idea ya que estas entidades defienden los derechos sociales de estas personas	1
No me parece ni bien, ni mal	2
No me parece bien ya que existen otros medios para lograr un puesto de trabajo	3
Ns/Nc	4

P.13 Cuáles son sus expectativas de futuro respecto a su consolidación empresarial en Asturias.

P.14 Y qué opina respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad en el mercado normalizado de trabajo

RELACIÓN DE FUENTES DOCUMENTALES CONSULTADAS

RELACIÓN DE FUENTES DOCUMENTALES CONSULTADAS

A continuación mostramos la relación de las s fuentes documentales e institucionales consultadas a lo largo del desarrollo y ejecución de la acción, y que conforman un elenco imprescindible de información de consulta. Las hemos diferenciado según la topología de la fuente citada. Indicando la información que pretende haya aportado al estudio.

FUENTES DOCUMENTALES Y BIBLIOGRAFICAS

COLECTIVO IOÉ (2003) “*La inserción de las personas con discapacidades*” [online]. Barcelona Fundació La Caixa. Disponible en <http://www.nodo50.org> [Consulta:Mayo 2009]

CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL (2004). *Informe 4/2003. La situación de las personas con discapacidad en España.* [online].[Consulta Mayo 2009]. Disponible en www.ces.es

DIRECCIÓN GENERAL DE COORDINACIÓN DE POLITICAS SECTORIALES SOBRE DISCAPACIAD (2007) [online] *Minusval*, 166. Octubre/Noviembre, 2007. Disponible en www.mtas.es

INE (2003) *Las personas con discapacidad y su relación con el empleo. Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2002* [online]Madrid [Consulta: febrero 2008]. Disponible en www.mtas.es

INE (2005) *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de la Salud*, 199. *Informe General.* [online]. Madrid. [Consulta: febrero 2008]. Disponible en www.ine.es

INE (2008) *Módulo año 2002. Personas con discapacidad y su relación con el empleo (Metodología EPA -2005).* [online]. Madrid. Disponible en www.ine.es

SPEE-INEM (2007) *Empleo discapacitados* [online]. Madrid [Consulta:febrero 2008]. Disponible en: www.ine.es

CERMI: *Plan de medidas urgentes para la promoción del empleo de las personas con discapacidad*, ejemplar fotocopiado, noviembre de 1996.

CES: *Informe sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su reactivación*, Madrid, CES, 1995.

DÍEZ PICAZO, L: *Experiencias jurídicas y teoría del derecho*, Madrid, Ariel, 1997, 2ª edición.

ESTEBAN LEGARRETA, R.: *Contrato de trabajo y discapacidad*, Madrid, Ibídem/MTAS, 1999.

-"La reforma de la regulación del empleo de las personas con discapacidad 1997-2000", (en prensa).

GARRIDO PÉREZ, E.: El trabajo de minusválidos en Centros Especiales de Empleo, Valencia, Tirant lo Blanch, 2000.

IMSERSO: Borrador de anteproyecto de Decreto regulador del empleo con apoyo, Madrid, ejemplar fotocopiado, 1999.

MTAS-CERMI: Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el CERMI por el que se establece un plan de medidas urgentes para la promoción del empleo de las personas con discapacidad, ejemplar fotocopiado, octubre de 1997.

REAL PATRONATO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A PERSONAS CON MINUSVALÍA: Legislación relativa a la política para la discapacidad, Madrid, RPPAPM, 1999.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: "Centros especiales de empleo y cuota de reserva para trabajadores con minusvalía", Relaciones Laborales, núm. 5, 2000.

ROJO TORRECILLA, E.: "Las políticas de empleo y de inserción de colectivos desfavorecidos", Relaciones Laborales, núm. 8, 1998.

SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M. y SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M.: Los trabajadores discapacitados, Valencia, CISS, 2000.

SEMPERE NAVARRO, A.V.: "El trabajo de los minusválidos: problemas de su regulación", Tribuna Social núm. 91, 1998.

TUSET DEL PINO, P.: La contratación de trabajadores minusválidos, Pamplona, Aranzadi, 2000.

LINKS DE INTERÉS

SPEE-INEM Empleo discapacitados

www.inem.es/inem/ciudadano/empleo/discapacitados/

MTAS Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Familias y Discapacidad.

www.mtas.es/sec_as/es/

IMSERSO Instituto de mayores y Servicios Sociales

www.seg-social.es/imserso/

Servicio de Información sobre Discapacidad

www.sid.usal.es/

Mapa de Servicios de discapacidad

www.sid.usal.es:8080/MapaNacional.asp

Real Patronato sobre Discapacidad

www.rpd.es

Centro Español de Documentación sobre Discapacidad

www.cedd.net

Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

www.saad.mtas.es

CEAPAT Centro de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas

www.ceapat.org

UNIÓN EUROPEA - COMISIÓN EUROPEA

Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales Integración de las Personas con Discapacidad.

www.ec.europa/employment.social/disability/

Naciones Unidas

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

www.un.org/spanish/disabilities/convention/discapacidad

Organización Mundial de la Salud

www.who.int/topics/disabilities/es/

Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud - Servicio de Información sobre Discapacidad.

www.sid.usal.es/mostrarficha.asp?ID=3428&fichero=8.4.1

Organización Internacional del Trabajo / Discapacidad y Trabajo

www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/disability/

Organización Mundial de Personas con Discapacidad

www.v1.dpi.org/lang-sp/

CERMI Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad

www.cermi.es

FUNDACIÓN ONCE

www.fundaciononce.es

FEACEM Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo

www.feacem.es

ASODIS

Acuerdo Social para la Ocupación del Discapacitado

www.asodis.com

MERC@DIS Mercado de empleo para personas con discapacidad

www.mercadis.com

DISC@PNET Portal de las personas con discapacidad

www.discapnet.es

LEGISLACIÓN

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.
- Real decreto 1445/1982, de 25 de junio, por la que se establecen las condiciones que han de reunir las empresas protegidas, los Centros Especiales de Empleo y los Centros Especiales de Iniciación Productiva para obtener su calificación e inscripción en el registro correspondiente de la secretaria general de la unidad administradora del fondo nacional de protección al trabajo y para ratificar la situación registral de las empresas protegidas y Centros especiales.

- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos.
- Real Decreto 1368 / 1985, de 17 de Julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social del minusválido.
- Orden del 22 de Marzo de 1994 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones de los programas de “promoción de empleo autónomo” y de “integración laboral de los minusválidos en Centros Especiales de Empleo y trabajo autónomo”, reguladas en el Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 21 de febrero de 1986.
- Orden de 16 de Octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en Centros Especiales de Empleo.
- Orden del 17 de junio de 1999 por la que se crea el Consejo Estatal de las personas con discapacidad.
- Real Decreto 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- Real Decreto 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.
- Ley 41/2003, de 18 de noviembre, de protección patrimonial de las personas con discapacidad y de modificación del Código Civil, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la Normativa Tributaria con esta finalidad.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

- Ley 53/2003 de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 73/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos.
- Real Decreto 177/2004, de 30 de Enero, por el que se determina la composición, funcionamiento y funciones de la Comisión de protección patrimonial de las personas con discapacidad.
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- Real Decreto, de 24 de Abril de modificación de la ley 37/1992, de 28 de diciembre, del impuesto sobre el valor añadido (IVA), para la clarificación del concepto del vehículo destinado al transporte de personas con minusvalía contenido en la misma ley.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Comunidad autónoma del Principado de Asturias.

- Ley 47/1982, de 28 de Diciembre, de concesión de un crédito extraordinario a la sección de 16 de los Presupuestos Generales del Principado de Asturias para el Ejercicio Económico de 1982.
- Ley 5/1987, de 11 de abril, de servicios sociales.
- Ley 5/1995, de 6 de abril, de promoción de la accesibilidad y supresión de barreras.