

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

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.



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

INTRODUCCIÓN.....	7
METODOLOGÍA UTILIZADA	11
I: EVOLUCIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN ESPAÑA	14
LA DISCAPACIDAD COMO CATEGORÍA SOCIAL.....	15
DESCRIPCIÓN DE LA EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD EN ESPAÑA.....	19
EL APOYO A LA DISCAPACIDAD ANTES DE LA CONSTITUCIÓN DE 1978 Y DE LA LISMI	19
NUEVA PERSPECTIVA DEL APOYO A LA DISCAPACIDAD EN LA CONSTITUCIÓN DE 1978 Y PUESTA EN MARCHA DE LA LISMI	22
DÉCIMO ANIVERSARIO DE LA LISMI: PLANTEAMIENTO Y DESARROLLO DEL I PLAN DE ACCIÓN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	24
UN NUEVO MARCO CONCEPTUAL: APROBACIÓN DE LA LIUNDAU Y PUESTA EN MARCHA DEL II PLAN DE ACCIÓN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DEL I PLAN NACIONAL DE ACCESIBILIDAD.....	26
LEY DE PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL Y DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA.....	30
CONTEXTO DE LA DISCAPACIDAD EN EL PRINCIPADO DE ASTURIAS. NUEVAS ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO	32
ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO. RETOS DE FUTURO. PROCESO DE INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	35
ASOCIACIONES	38
LA FORMACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS ASOCIACIONES.	40
EL PAPEL DE LA FORMACIÓN EN LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	42
LA DISCAPACIDAD Y LOS SECTORES EMERGENTES DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DEL TEJIDO ASOCIATIVO.....	47
ESTRATEGIAS DESDE EL TEJIDO ASOCIATIVO.....	50
PERCEPCIÓN SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS COLECTIVOS CON DISCAPACIDAD: CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	52
GESTIÓN E INSERCIÓN LABORAL Y ESTRATEGIAS DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	56
SITUACIÓN ACTUAL DE LA INSERCIÓN LABORAL EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	57
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y FORMACIÓN EN LOS CEE	63
NECESIDADES FORMATIVAS	65

ESTRATEGIAS	68
EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA	71
CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA	71
LA REALIDAD SOCIO LABORAL DE LAS EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA RESPECTO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDA.	73
SISTEMA DE FORMACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA.	78
VALORACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS FORMATIVAS	79
ESTRATEGIAS	81
NUEVAS ESTRATEGIAS Y BUENAS PRÁCTICAS PARA UN SITUACIÓN DE MEJORA DE FORMACIÓN Y EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	82
ESTRATEGIAS Y BUENAS PRÁCTICAS PARA AFRONTAR LOS RETOS DE FUTURO	84
ESQUEMA DEL PROCESO FORMATIVO REGLADO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	88
ANÁLISIS DAFO	90
CONCLUSIONES.....	97
ANEXOS METODOLÓGICOS.....	99
PREPARACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO DE LAS ENCUESTAS Y CONTROL DE CALIDAD DE LAS MISMAS	101
ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS A PARTIR DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA.....	102
ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS A PARTIR DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA..	103
MATERIALES UTILIZADO PARA LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA.....	106
GUIONES DIRIGIDOS A LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	106
CUESTIONARIO	109
RELACIÓN DE FUENTES DOCUMENTALES CONSULTADAS.....	123
FUENTES DOCUMENTALES Y BIBLIOGRAFICAS	124
LINKS DE INTERÉS.....	125
LEGISLACIÓN.....	127

INDICE DE GRÁFICOS.

Gráfico 1 Proceso de inserción laboral hasta alcanzar el empleo normalizado	36
Gráfico 2 Sectores de actividad de los Centros Especiales de Empleo en el Principado.	57

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Personas con discapacidad de 16 y más años según su actividad.	33
Tabla 2 Ofrece Cursos de formación a sus socios.	40
Tabla 3 Razones por las que no oferta formación desde la Asociación	41
Tabla 4 Grado en el que la formación favorece la inserción laboral.	42
Tabla 5 Considera que las necesidades de formación de los discapacitados están cubiertas?....	43
Tabla 6 Necesidades formativas.....	44
Tabla 7 Considera que hay grandes diferencias según la discapacidad a la hora de insertarse laboralmente.	45
Tabla 8 Primera discapacidad con más dificultades de inserción.	46
Tabla 9 valoración de la inserción laboral en empresas con alto componente tecnológico e innovación.....	47
Tabla 10 Principales dificultades a la hora de la inserción laboral.	48
Tabla 11 Estrategias desde el tejido asociativo.	50
Tabla 12 Centros especiales de empleo (CEE): distribución geográfica y plantilla con discapacidad.	52
Tabla 13 Contrataciones personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo 2009	54
Tabla 14 Actividad Centros Especiales de Empleo en el Principado.	58
Tabla 15 Ámbito geográfico.....	59
Tabla 16 Número de trabajadores con discapacidad en el Centro Especial de Empleo.....	60
Tabla 17 tipo de discapacidad en el centro especial de Empleo.....	61
Tabla 18 Grado de discapacidad de los trabajadores.	62
Tabla 19 Perfil profesional de los trabajadores con discapacidad.	62
Tabla 20 Edad Media	63
Tabla 21 Formación desde el CEE.....	63
Tabla 22 Volvería a dar formación.....	64
Tabla 23 Necesidades formativas de las personas con discapacidad.	65
Tabla 24 ¿Están cubiertas las necesidades de formación?	66
Tabla 25 Estrategias.....	68
Tabla 26 Número de trabajadores en la actualidad.	73
Tabla 27 Empresas de base tecnológica que tienen personas con discapacidad en su plantilla..	74
Tabla 28 Razones por las que no ha contratado a alguien con discapacidad.	74

Tabla 29 Tramo de empresa que cuenta con trabajadores con discapacidad.	75
Tabla 30 Tipo de discapacidad que tienen sus trabajadores con discapacidad.....	76
Tabla 31 Grado de discapacidad de sus trabajadores.	76
Tabla 32 perfil profesional que ocupan las personas con discapacidad.....	77
Tabla 33 Ofrece formación a sus trabajadores.	78
Tabla 34 Cuenta con un sistema de Gestión del conocimiento.....	79
Tabla 35 Valoración de la formación como estrategia.	79
Tabla 36 Estrategias desde las EBT	81

“Lo que me llevará hasta al final serán mis pasos, no el camino”.

INTRODUCCIÓN

El contenido informe que presentamos a continuación es el resultado del estudio que se ha llevado a cabo durante el 2009 acerca de las NUEVAS ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO DENTRO DEL COLECTIVO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA GESTIÓN E INNOVACIÓN DEL CONOCIMIENTO en base a la convocatoria de subvenciones públicas destinadas a la realización de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación en el ámbito territorial del Principado de Asturias, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

La formación profesional para el empleo se articula como un instrumento esencial para garantizar la formación a lo largo de la vida, la adaptación de los trabajadores/as y de las empresas a la nueva sociedad basada en el conocimiento y el mantenimiento de la capacitación profesional de los trabajadores/as en casos de cambios y mutaciones de los procesos productivos en el marco de la Estrategia Europea de Empleo. Además de proporcionar a los trabajadores/as la cualificación que puedan necesitar a lo largo de su vida laboral, la formación profesional para el empleo constituye un valor estratégico prioritario en los procesos de cambio tecnológico, económico y social y es, por eso, un instrumento esencial para la estabilidad en el empleo y la cohesión social.

Es por esto, que nos pareció adecuado realizar un estudio que se adapta al marco de la convocatoria, que nos permita conocer las estrategias formativas y de inserción laboral de las personas con discapacidad para poder, a partir de la realidad actual, proponer un elenco de nuevas soluciones y herramientas desde la gestión e innovación del conocimiento.

En el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional de empleo, contempla acciones de apoyo y acompañamiento a la formación, cuya finalidad es mejorar la eficacia del subsistema de formación profesional para el empleo (Capítulo III, artículos 29 a 31). Regulado por el artículo 31 las acciones de investigación e innovación para la mejora de dicha formación a nivel sectorial o intersectorial o para la difusión del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo, debiendo establecerse mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones que se otorguen para la financiación de este tipo de acciones.

La Orden TIN/2805/2008, de 26 de septiembre desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación (BOE de 7 de octubre de 2008).

El Decreto 144/2007, de 1 de agosto que regula la estructura orgánica básica de la Consejería de Educación y Ciencia, establece en el artículo 17, apartado 1, que a la Dirección General de Formación Profesional le corresponde ejercer las competencias atribuidas a la Consejería de Educación y Ciencia en materia de Formación Profesional Inicial y Formación Profesional para el Empleo.

De manera más concreta, y tal como se desprende de la convocatoria, para la Conserjería de Educación y Ciencia del Principado de Asturias dentro del Programa de Medidas Complementarias, de Acompañamiento y Mejora de la Formación Profesional Ocupacional, es prioritario entre otros objetivos, estudiar la relación entre la formación ocupacional¹ y los diversos colectivos de trabajadores y trabajadoras desempleados que acceden a la misma como medio para acceder o encontrar un empleo. Por lo que nos pareció necesario dedicar una parte de los esfuerzos y recursos a conocer la realidad del sistema formativo y de inserción laboral de las personas con discapacidad en el Principado de Asturias.

De manera abreviada, el objetivo de este estudio ha sido realizar una aproximación sociológica de la realidad de las personas con discapacidad en edad de insertarse laboralmente. Conociendo su trayectoria formativa, laboral desde una triple óptica; desde las Asociaciones y organismos que trabajan en pos de la inserción sociolaboral de este colectivo, los Centros Especiales de Empleo y las empresas de base tecnológica. A través de estos tres tipos de interlocutores sociales establecer nuevas estrategias formativas que mejoren la inserción de las personas con discapacidad, y mejoren su periplo formativo - laboral. Para trabajar la consecución de los objetivos delimitados para este estudio, un primer paso ha sido identificar y estudiar, detenidamente, la problemática del colectivo de trabajadores y trabajadoras con discapacidad a la hora de acceder al mercado laboral en el Principado de Asturias, valorando, con ello, el papel que la formación profesional continua juega dentro de este proceso tan complejo. Tal proceso, por tanto, nos ha puesto sobre la mesa dos cuestiones fundamentales que se han tratado de tener presente en el desarrollo de la investigación; por un lado, el hecho de la inserción sociolaboral de estas personas, con especiales dificultades para encontrar una actividad, se comprende como uno de los medios más importantes de integración en la sociedad; por otro lado, el estudio de esta problemática, se ha realizando teniendo en cuenta la heterogeneidad de este colectivo. Ya que cuando nos referimos a la discapacidad debemos pensar o comprender este fenómeno como un proceso social tremendamente complejo y heterogéneo. Es decir, ni todas las personas con discapacidades son iguales ni tienen los mismos problemas para acceder al mercado de trabajo, ni un itinerario formativo similar y sencillo. Tanto la propia situación del mercado laboral, cada vez más segmentado y competitivo, como las actitudes de las sociedad, el desarrollo de las políticas sociales destinadas a este colectivo, el trabajo de las entidades que trabajan con los mismos o las actitudes familiares condicionan, en buena medida, las

¹ Como sabemos, los dos subsistemas de formación, continua y ocupacional, se han unificado bajo el denominado Sistema de Formación Profesional para el Empleo mediante Real Decreto 395/2007.

trayectorias laborales y formativas de este colectivo. Si bien, pensamos que la formación, desde un punto de vista integral, no deja de ser, sino el mecanismo principal, uno de los más importantes para mejorar la empleabilidad de estos trabajadores y trabajadoras debido, fundamentalmente, al hecho constatado de una baja inserción laboral normalizada que los mismos tienen en el Principado de Asturias. A lo que hay que añadir un complejo itinerario formativo al que intentaremos dar forma, dado los bajos niveles de formación/cualificación del colectivo. En este sentido, como se apunta en una obra del Colectivo Ioé², una gran parte de las personas con discapacidades en nuestro país, y en concreto dentro del Principado de Asturias, tiene limitaciones parciales que, en ningún caso, suponen una barrera para conseguir una inserción social y laboral normalizada. Este es otro de los aspectos a tener cuenta: la imagen tan distorsionada que la sociedad tienen con respecto a todo lo que pueden aportar social y laboralmente las personas que tienen discapacidad.

Por otra parte, el contenido del presente informe se ha estructurado en siete bloques con objeto de hacer más sencilla la lectura y comprensión del mismo. Tras esta introducción se recogen, brevemente, los objetivos y una breve aproximación de la metodología aplicada con objeto de situar al posible lector y lectora. De forma más específica, en la primera parte tratamos la evolución de la discapacidad en España. Para ello, comenzamos describiendo el concepto o categoría de discapacidad que actualmente tienen más vigencia y que, con mayores o menores problemas, tratan de aplicar los sistemas de clasificación oficial. Después recogemos con una cierta precisión histórica la evolución de la imagen de estas personas en nuestro país, como paso previo para comprender los contextos sociales donde se producen las trayectorias sociolaborales y formativas de estas personas en el Principado de Asturias.

En la segunda parte, se trata de manera específica la situación y realidad social de las personas con discapacidad en el Principado de Asturias; analizaremos de forma sucinta las características sociodemográficas más significativas del colectivo en el Principado, que nos permita tomar una primera posición en cuanto a su situación actual, trayectorias formativas y laborales, recursos y oportunidades laborales. Haciendo especial hincapié en el acceso al subsistema de la formación ocupacional de este colectivo, así como al itinerario formativo que se sigue, de forma general, por las personas con discapacidad, haciendo una mención diferenciadora entre las personas con una discapacidad congénita a una discapacidad sobrevenida. Tras un tratamiento y análisis de la discapacidad en Asturias en relación con la inserción sociolaboral, profundizamos en la percepción de los interlocutores y agentes sociales que han participado en el presente estudio, sobre la inserción laboral real y efectiva de las personas con discapacidad. Una vez presentado el colectivo, y ahondado en la percepciones existentes, presentamos tres bloques en los se analizan la posición, estrategias y recursos de los Centros Especiales de Empleo, Asociaciones y

² COLECTIVO IOÉ, (2007): "Las personas en estado de dependencia. Estado de la cuestión" en *Éxodo*, núm. 87, págs. 4 - 10.

Organismos que trabajan con las personas con discapacidad en el Principado, y las Empresas de base tecnológica; Éstas últimas como posible sector en crecimiento y desarrollo, que puede brindar nuevas oportunidades de empleo.

Esto nos sirve para estudiar las rutas o vías de acceso de este colectivo a la formación en general y a la formación ocupacional, en concreto, recogiendo las necesidades formativas como otros problemas relativos a la formación relacionados con la adaptación de los cursos o con el tipo de formación recibida. Así como nos permite conocer las vías y estrategias de inserción más efectivas de las personas con discapacidad desde la gestión del conocimiento.

En definitiva, se analizan el complicado proceso de inserción laboral de estos trabajadores y trabajadoras en el mercado laboral asturiano. Dentro de este primer punto, se estudian algunos aspectos de la caracterización laboral del colectivo como los medios de inserción laboral en el mercado ordinario y protegido o los efectos de la desigualdad de género sobre la posición laboral de las mujeres con discapacidad. A continuación y mediante los resultados de la encuesta o sondeo realizado, se describen, con precisión, la situación laboral del colectivo en el mercado ordinario y las actitudes del tejido empresarial de base tecnológica en Asturias respecto de la inserción laboral de las personas con discapacidad. Además de estudiar las actitudes de los empleadores/as, se ha tratado, igualmente, aunque, a través de metodología cualitativa, debido a la importancia de las mismas, de recoger, como decimos, las actitudes y opiniones de los agentes sociales e interlocutores que trabajan con estas personas, en tanto que uno de los principales actores o agentes sociales que permiten o dificultan la inserción laboral. En este sentido, la metodología cualitativa genera una imagen más subjetiva de este proceso lo que nos permite valorar otros aspectos tan importantes o más en la propia trayectoria laboral de estos colectivos. Tras esta parte se describe el análisis de perspectiva de trabajo D.A.F.O.

Y por último, se presentan las conclusiones generales de todos los capítulos y una serie de medidas y líneas de actuación, con carácter indicativo, para mejorar la situación social y laboral de las personas con discapacidad en el Principado, elevando su calidad de vida mediante el trabajo y la formación, y para, en todo caso, acrecentar el debate social sobre este proceso que, con seguridad, la Conserjería de Educación y Ciencia está dispuesta a llevar a cabo, puesto que su principal fin es la mejora de los servicios que actualmente ofrece y posibilita.

METODOLOGÍA UTILIZADA

El objetivo de la presente acción de investigación y prospección de mercado, ha sido la de conocer las posibles líneas y estrategias de innovación, desde la gestión del conocimiento, especialmente aplicado en los sectores de relacionados con las nuevas tecnologías y servicios avanzados, para obtener suficiente información como para diseñar estrategias de mejorar de la empleabilidad del colectivo, fomentando, como no podía ser de otro modo, la inserción social de estas personas en la sociedad. Ahora bien, debemos pensar la noción de “inserción social” en relación a la evolución social, cultural y política de la discapacidad en nuestro país, más allá, por tanto, de manejar esta categoría o noción, casi exclusivamente, como el paso de un estatus de normalidad desde otro de segregación. La inserción social de las personas con discapacidad encuentra en el empleo un mecanismo fundamental para aumentar la misma. Dicho así, los procesos de inserción social reflejan las estrategias sociales que las personas despliegan para establecerse en la vida. Estas estrategias son producto de diversas fuerzas sociales que se originan en un doble ámbito de la esfera social: el personal o individual y el colectivo o social. Por ello, estudiamos estos procesos desde un mayor o menor nivel de integración social, o lo que es lo mismo, desde el trayecto de la precariedad social (desempleo crónico) a un mayor grado de integración. De esta forma, vinculamos los procesos de inserción a la situación, más o menos tradicional, de aislamiento de algunos colectivos de personas con discapacidad respecto a algunos ámbitos de la sociedad como el del mercado de trabajo, sin ir más lejos.

De un modo u otro, el trabajo en las sociedades modernas sigue siendo una fuente principal de construcción de la identidad de las personas que en el caso de las personas con discapacidad, actualmente se comprende como un requisito indispensable, a juicio de la información recogida durante la investigación, para conseguir una cierta autonomía personal, familiar y social. Así como un elemento de autoconfianza, y de desarrollo personal. Si bien la posición laboral del colectivo refleja una clara segregación respecto de las personas sin discapacidad tanto en el país como en el Principado. En general, como luego se podrá observar, la inserción laboral de estas personas se realiza, en buena medida, en el mercado protegido, tanto en los Centros Especiales de Empleo y, en menor medida, en pequeños enclaves de empleo, y de una forma mucho menor cumpliendo la cuota de discapacidad en las empresas del mercado normalizado. Existen otras vías alternativas de inserción social como la reproducción del estatus a través del matrimonio, especialmente en el caso de las mujeres, que pasan a realizar las tareas domésticas en su hogar. Por otra parte, conviene señalar, además que el desempleo declarado (de larga duración y encubierto (debido a la tasa tan baja de inactividad del colectivo) de estas persona, y poco estudiado, además, es otro de los aspectos que definen, más claramente, la situación laboral del colectivo.

Por tanto, de manera estratégica los objetivos de la presente investigación son los siguientes:

Objetivo de carácter más general que se puede especificar en los siguientes objetivos más estratégicos:

- ◆ Identificar y estudiar las trayectorias laborales y profesionales de las personas con discapacidad con una formación/cualificación media - alta.
- ◆ Puesta al día de los contenidos formativos realizados de nivel medio -alto dirigidos a las personas con discapacidad.
- ◆ Estudiar y analizar las principales dificultades y problemáticas para acceder al mercado laboral de las personas con discapacidad.
- ◆ Diseñar estrategias formativas específicas (Plan de Formación) en innovación y gestión de conocimiento dirigidas a personas con discapacidad.
- ◆ Estudiar y analizar la posición empresarial de los diferentes Centros Especiales de Empleo en vista a un posible cambio en la gestión empresarial y en los bienes y servicios realizados.
- ◆ Describir las dificultades y problemáticas principales en los Centros Especiales de Empleo más avanzados, en cuanto a servicios/bienes y estilo de gestión, a la hora de aplicar una nueva cultura más innovadora.
- ◆ Analizar los estilos de gestión y know How tecnológico de las empresas innovadoras de base tecnológica (EIBT´s) con objeto de establecer buenas prácticas.
- ◆ Captar y recoger necesidades y carencias formativas entre las empresas más innovadoras en relación a determinadas áreas de conocimiento: idiomas, financiación, comercialización y marketing de producto, etcétera...
- ◆ Definir posibles servicios innovadores en el marco de la creación de empleo y autoempleo para las personas con discapacidad.

Objetivos que, dentro de la presente Convocatoria, y en relación al carácter innovador del proyecto apuntan a los siguientes resultados:

- ◆ Análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) de la posición de los colectivos de personas con discapacidad con mayores niveles de formación y de la gestión empresarial de los Centros Especiales de Empleo más avanzados.

- ◆ Análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) de la posición y evolución de las empresas innovadoras de base tecnológica (EIBT,s) del Principado.
- ◆ Documento con buenas prácticas en gestión de actividades innovadoras.
- ◆ Plan de Formación dirigido a personas con discapacidad con una formación específica.
- ◆ Documentos donde identificamos servicios y actividades innovadoras en el marco del empleo y la formación de las personas con discapacidad.

Diferentes objetivos que se vinculan, de forma concreta, con los recorridos metodológicos diseñados, es decir, con las vías de aproximación a la realidad social y laboral al colectivo de personas con discapacidad. Para ello, se ha diseñado un abordaje metodológico donde se articula, de manera específica, la metodología cuantitativa (o distributiva) con la metodología cualitativa (o estructural). Dentro de la primera, se ha realizado una encuesta telefónica, mediante sistema CATI, dirigida a las empresas castellano y leonesas sobre la situación de las personas con discapacidades en el mercado de trabajo así como sobre las actitudes de los empleadores/as con respecto a la inserción laboral del colectivo en relación a los niveles formativos del mismo y al acceso a la propia formación ocupacional. Para diseñar el cuestionario (que se adjunta en el documento de la metodología) se ha utilizado la información recogida en la investigación cualitativa.

En lo que respecta a la fase cualitativa hemos realizado distintas técnicas o prácticas de recogida de información: entrevistas personalizadas y grupos de discusión. Por otro lado y con objeto de reflejar los distintos contextos de la discapacidad, se han entrevistado a diferentes profesionales y expertos que trabajan en el ámbito de la discapacidad en el Principado de Asturias y que guardan una relación directa e indirecta respecto a sectores de potencial emergente. Esta información se completa con los datos explotados y recogidos a partir de los tres campañas CATI que se han realizado, y la bibliografía de la investigación secundaria que, de manera modulada, vamos a analizar en los siguientes apartados.

I: EVOLUCIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN ESPAÑA

LA DISCAPACIDAD COMO CATEGORÍA SOCIAL

El presente apartado está dedicado a precisar la noción o categoría social de la discapacidad en relación a los cambios sociales y políticos ocurridos en nuestro país y en el Principado de Asturias. Como es evidente, la modernización social y cultural como proceso generado de un cambio de las mentalidades más tradicionales permite, progresivamente, transformar la imagen, tan distorsionada, de la sociedad respecto de estas personas. La reproducción de ciertos mitos e ideologías, originadas por el desconocimiento de estos procesos, y la propia actuación de muchos de los profesionales de la salud junto a las actitudes familiares, frecuentemente sobreprotectoras, convirtieron la inserción social de las personas con discapacidad en un camino o trayecto plagado de dificultades que algunas de estas personas, de manera pionera, consiguieron transitar durante la década de los años setenta y ochenta. Si la inserción social de estas personas era un proceso difícil de comprender por la sociedad, ante la falta de conocimiento de las discapacidades, la integración en el mercado de trabajo ordinario, frente al protegido, era un aspecto todavía más difícil de comprender social e ideológicamente. El trabajo de las asociaciones y entidades, los avances sociales y políticos, centrados en la aprobación de la LISMI³, y el cambio de actitudes de algunas familias han permitido generar nuevas vías de reconocimiento social y político de este colectivo, tan marcado socialmente e históricamente en nuestro país. Esta evolución ha permitido contar con una noción de la discapacidad más vinculada a la cuestión social.

Pues así y respecto a las concepciones o delimitaciones acerca de la discapacidad debemos partir, cuando menos, de un doble principio que adquiere, por su importancia, un cierto carácter metodológico: 1. En nuestro caso, la definición de la discapacidad se apoya tanto en el ámbito bio - médico (y asistencialista) como en el contexto social (recursos económicos, culturales, origen social, género, etcétera....) específico donde se reproduce la persona con discapacidad. 2. La combinación de tales ámbitos exige redefinir, estratégicamente, las diferentes medidas de intervención dirigidas a este colectivo. Para trabajar, de manera empírica, sobre la base de ambos principios debemos recurrir a una definición o clasificación, más bien, eficaz de las discapacidades tal y como, en el 2001, se plantea por parte de la Organización Mundial de la Salud, después de revisar la clasificación de 1980, en el sentido de que *“cualquier alteración en la condición de salud de un individuo que puede generar dolor, sufrimiento o interferencia con las actividades diarias”*⁴. Esta nueva clasificación, como recoge

³ Esta Ley que se aprueba en 1982 viene a ser el punto de inflexión desde se comienza a transformar la imagen y la situación de estas personas en la sociedad.

⁴ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2001): *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

el Colectivo Ióé⁵, en una de sus obras sobre la situación laboral del colectivo, viene a superar el contexto médico - sanitario, tan presente, para incluir los propios contextos sociales de producción de la discapacidades, tanto los más positivos como los más negativos. Los factores ambientales y sociales generan diferencias a la hora de valorar las trayectorias sociales y laborales de estas personas y de sus consecuencias más “discapacitantes”. Esta clasificación incluye un triple factor que permite recoger, de manera más abierta, esta situación a partir de las siguientes definiciones:

- Deficiencia: Debe comprenderse como cualquier pérdida o falta de normalidad en el funcionamiento anatómico, fisiológico o psicológico de una persona. Se producen a consecuencia de enfermedades, trastornos de cualquier índole o traumatismos. Se sitúa en un nivel orgánico.
- Discapacidad: Las discapacidades son el resultado de las deficiencias, si bien éstas no generan, siempre, en discapacidades. Dicho esto, la discapacidad es, valga la redundancia, la ausencia de capacidad para realizar cualquier actividad cotidiana que podemos entender dentro de un ámbito de normalidad. Se representa a nivel de la persona.
- Minusvalía: Las consecuencias sociales de las deficiencias y las discapacidades se identifican como minusvalía, lo que viene a representar la diferencia, en términos sociales, de unas personas respecto a otras. En otras palabras, la desventaja social experimentada por las personas con discapacidad. Su ámbito es el de la inserción social. De ahí que una misma discapacidad en dos personas diferentes puede o no generar una minusvalía.

Por tanto, hecha esta clasificación, conviene afirmar que cuando utilizamos el concepto de discapacidad, de manera genérica, es decir, sin precisar en cada caso, incluimos las tres secuencias de la clasificación. En otros casos, cuando nos referimos a un caso concreto, o a un colectivo, es posible proponer ciertas diferencias teniendo en cuenta las precisiones de cada secuencia. En cualquier caso, la discapacidad no deja de ser una alteración de la salud, según un estado funcional normalizado, que se representa en tres niveles: el nivel orgánico (deficiencia en la estructura corporal), el nivel de la persona (limitaciones de la vida cotidiana) y el nivel social (las diferencias sociales del colectivo en cualquier ámbito de la vida social). En efecto, la discapacidad está asociada a la salud y a factores ambientales (personales y colectivos) que delimitan las condiciones sociales de reproducción de los diversos colectivos de personas, tanto con discapacidades como sin ellas. Así, estaremos en disposición de identificar y

⁵ COLECTIVO IOÉ, (2003):, *La inserción laboral de las personas con discapacidad*, Barcelona: Fundación La Caixa (Colección Estudios Sociales).

describir, la influencia positiva o negativa que los diferentes contextos (personales, familiares o sociales) tienen sobre las personas con discapacidad, facilitando, en algunos casos, su inserción social y laboral o dificultando, en otros casos, tal inserción debido a ciertas condiciones más negativas, como ya hemos indicado. Por ello, las discapacidades deben comprenderse y estudiarse desde un punto de vista dinámico, no únicamente como una situación cerrada o estática, para valorar posibles vías de acción e intervención tanto preventivas como de mejora de la calidad de vida de estos colectivos.

Del mismo modo que comprendemos, dinámicamente, los diversos factores presentes en las situaciones “discapacitantes”, debemos trabajar la inserción social, como noción social central en el estudio, respecto del colectivo, tratando de recoger, por un lado, el conjunto de diferencias sociales, culturales y económicas reproducidas dentro del mundo, tan heterogéneo, de las personas con discapacidad, e identificado, por otro, las estrategias sociales desplegadas por los diferentes agentes que forman parte del mismo. En referencia al conjunto de diferencias, la discapacidad no es un proceso homogéneo y las condiciones sociales de partida de los sujetos delimitan las trayectorias de los mismos. De ahí que, en acuerdo con las tesis recogidas en una publicación del Colectivo Ioé y Cimop⁶, sobre los procesos de inclusión - exclusión de las personas con discapacidad, la inserción, como categoría social, se mueve en un doble plano, personal y social (en su propia interacción), con diferentes efectos, dentro de un supuesto gradiente de mayor a menor exclusión, según la propia posición social del sujeto. De un lado, los colectivos de personas con discapacidad más integrados alcanzan mayores niveles de calidad de vida y de autorrealización personal, en el otro polo, la falta de recursos económicos y los conflictos personales y sociales, ante los propios sentimientos de fracaso, representan los aspectos más negativos. Entre un polo y otro, se dibujan diferentes posiciones que las diferentes personas van definiendo en función de sus propias expectativas, actitudes y estrategias.

Por otra parte, es necesario avanzar en el conocimiento de las estrategias desplegadas por los diferentes agentes que median en los procesos de inserción social: la familia, las organizaciones de asociados, los propios afectados, como no, el mercado de trabajo y la política social. De hecho, las propias representaciones sociales acerca de las discapacidades, en general, y de algunas, en particular (la enfermedad mental o el retraso mental, por citar dos), emanan del propio tratamiento que éstas han tenido, históricamente, en las políticas sociales de nuestro país. Con la revisión introducida por el Plan de acción integral para personas con discapacidad (1997 - 2002), se transforma, en buena medida, el sentido de las políticas sociales, desplazando el acento desde la supuesta anormalidad o desviación de la afección discapacitante a la integración normalizada. Es decir, tal y como recoge, también, el Plan Regional para las Personas con Discapacidad, las políticas sociales deben primar la inserción normalizada de estos

⁶ COLECTIVO IOÉ y CIMOP, *Discapacidad y Trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad*, Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, pág. 127.

colectivos antes que la cronificación de la situación de dependencia. La discapacidad se considera, ya, más una diferencia que una etiqueta, que no impide, en ningún caso, la integración en la sociedad. En este sentido, la posición de las familias y de las diferentes asociaciones que trabajan con afectados es, de igual modo, tremendamente significativa como en apartados posteriores afirmamos. Tanto desde un punto de vista concreto, analizando los discursos específicos de los agentes de inserción y de las familias, como, desde un punto de vista multidimensional, al estudiar e identificar las estrategias desplegadas por los afectados en los relatos de vida recogidos en función de las diversas posiciones ideológicas reproducidas por las familias y las asociaciones.

Por último, la política laboral delimita las estrategias de inserción normalizada de este colectivo en el mercado de trabajo. Pues así, la evolución del mercado de trabajo, hacia una creciente competitividad y la situación más concreta del mercado castellano y leonés, además de la posición, tan compleja, de estas personas ante el empleo en la Comunidad, han hecho necesario un análisis concreto (ad hoc) en relación a las vías o trayectos de integración social y laboral, como forma de comprender e identificar las posibilidades actuales y futuras de los mismos/as en el mercado laboral. Estas posibilidades se deben relacionar con los siguientes aspectos: tipo de discapacidad, género, hábitat, cualificación, origen social o actitudes familiares, entre otros.

Así pues, el nivel de “empleabilidad” de las personas con discapacidad, como colectivo heterogéneo, está asociado a diversos factores y mecanismos sociales que se tienen en cuenta en la investigación. Factores tan diversos como los relativos a la sensibilización del conjunto de empleadores, a las propias expectativas o estrategias de los afectados, y de sus familias, o, como no, a los niveles de cualificación (frecuentemente, bajos) de estos sujetos. Por ello, a nuestro entender, para valorar la situación y las posibilidades de la formación ocupacional debemos, cuando menos, avanzar en el conocimiento de la posición ante el empleo que ocupan los diversos colectivos de personas con discapacidad respecto de los niveles de “empleabilidad” de los mismos.

Por último, a la hora de valorar las diferencias entre los diversos colectivos de personas con discapacidad utilizamos la clasificación que, a nuestro juicio, mejor se adapta al propio análisis de la realidad social de este colectivo. Para ello diferenciamos las siguientes discapacidades:

- Física
- Intelectual
- Mental
- Auditiva
- Visual
- Mixta (física + sensorial)

Como luego veremos, la posición sociolaboral y el acceso a la formación no es la misma en todos los colectivos de personas con discapacidad.

DESCRIPCIÓN DE LA EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD EN ESPAÑA

Tal y como hemos visto en el anterior apartado, la definición de discapacidad que vamos a utilizar, se basa tanto en el ámbito bio-médico como en el contexto social que le rodea. Esta situación se debe a que hoy en día la discapacidad se observa y se analiza desde una perspectiva ecológica, en la que la discapacidad de una persona es el resultante de la interacción entre dicha discapacidad y las variables ambientales que incluyen aspectos como el ambiente físico, el contexto social, y los recursos económicos. Este nuevo marco conceptual ha llevado consigo un cambio en las medidas y en las iniciativas que ponen en marcha los diversos agentes sociales (instituciones públicas, organismos privados, asociaciones, etc.) con el fin de promover la autonomía, la integración y la igualdad de oportunidades de las personas que padecen algún tipo de discapacidad.

Es precisamente en este aspecto en el que nos vamos a centrar en el presente apartado, con el objetivo de analizar la evolución que en España ha tenido el apoyo a las personas con discapacidad en los últimos 30 años en función del marco conceptual existente en cada momento.

EL APOYO A LA DISCAPACIDAD ANTES DE LA CONSTITUCIÓN DE 1978 Y DE LA LISMI

Los años 70 fueron un periodo clave en la evolución del apoyo a las personas con discapacidad en España, convirtiéndose en una etapa que supuso un importante antecedente tanto al planteamiento en materia de discapacidad que realiza la Constitución Española de 1978, como a la puesta en marcha de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), la cual es considerada como el epicentro del desarrollo de medidas de apoyo a este colectivo durante los últimos años.

Durante el decenio de los 70 tuvieron lugar acontecimientos importantes en esta materia, como fue la creación del Servicio Social de Recuperación y Rehabilitación de Minusválidos (SEREM), la Conferencia Minusval'74 o la Comisión Interministerial para la Integración Social de los Minusválidos, pero es a partir de la segunda mitad de los años 70 y coincidiendo con la etapa de la transición, cuando se va incrementando el apoyo a las personas con discapacidad a través de distintas iniciativas en las que la lucha reivindicativa de diversos grupos de personas con discapacidad jugó un papel importante.

De esta serie de acontecimientos cabe destacar en primer lugar la creación en 1976 del Real Patronato de Educación Especial, institución que dedica su actividad al fomento y a la coordinación de las actuaciones estatales en esta materia, pasando más tarde a denominarse Real Patronato de Educación y Atención a Deficientes en 1978. La puesta en marcha de este organismo supuso un gran avance en la atención a las personas con discapacidad en España, por lo que con el fin de potenciar el apoyo a este colectivo, esta institución afronta en 1986 una importante regulación, a través de la cual, el actual Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía inicia una nueva etapa en su organización y funcionamiento en la que comienza a desarrollar las siguientes tareas en materia de discapacidad:

- Promover e impulsar la actividad pública y privada, servir como punto permanente de encuentro y contribuir al diseño de políticas y planes relacionados con la discapacidad.
- Facilitar la colaboración y coordinación entre organismos públicos y entidades voluntarias, tanto nacionales como internacionales.
- Prestar todo tipo de apoyo técnico.
- Estimular, establecer y mantener vías de investigación, información y documentación.

Una de las primeras tareas del entonces Real Patronato de Educación Especial, es la elaboración del Plan Nacional de Prevención de la Subnormalidad en 1977, en el que desarrollan su trabajo especialistas de distintos campos. Su puesta en marcha tuvo gran importancia, pues otorgo especial prioridad a plantear la prevención en el área de la salud a través de la correcta aplicación de medidas ordinarias de promoción y atención (principalmente en el sector materno-infantil), en una época en la que dicha prevención se solía entender generalmente como un conjunto de acciones específicas para tal fin. Pese a que la estructura organizativa de este plan dejó de funcionar en 1983, su importancia ha sido vital en el campo en cuestión, por lo que algunos de sus programas siguieron operativos durante años posteriores.

Las iniciativas en torno a la discapacidad fueron incrementándose durante este periodo, tomando cada vez más importancia esta materia en la agenda política. De esta forma, en 1977, la Mesa del Congreso de los Diputados y con el acuerdo de todos los grupos parlamentarios, pone en funcionamiento la Comisión Especial del Congreso de los Diputados sobre Problemas de Subnormalidad y Minusvalidez, con el fin de estudiar y debatir las dificultades a las que tienen que hacer frente las personas que padecen algún tipo de discapacidad física o psíquica, siendo este hecho de gran relevancia de cara a que esta materia cada vez tenga mayor protagonismo en la discusión política y legislativa.

Con posterioridad, en 1978, tienen lugar la creación del Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO), el cual asume las funciones del desaparecido Servicio Social de Recuperación y Rehabilitación de Minusválidos (SEREM), y con las atribuciones de gestión de los servicios complementarios de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de Servicios Sociales se convierte en el ente gestor de la Seguridad Social con personalidad jurídica propia y al cual se le concede la gestión de los servicios complementarios de las prestaciones del sistema de Seguridad Social. El Real Decreto 1856/1979 de 30 de julio, de estructuras y competencias del INSERSO, establece que esta institución desarrollará su acción principalmente a través de los servicios sociales de la tercera edad, de minusválidos físicos y psíquicos, y de programas especiales.

Durante los años 70, empezó a fraguarse en España la idea de integración escolar de las personas con discapacidad. Fue a principios de esta década, concretamente en 1970, cuando entró en funcionamiento la Ley General de Educación, la cual comenzó a plantear la educación especial como un proceso formativo. Posteriormente, ya en 1975, tiene lugar la creación del Instituto Nacional de Educación Especial con el fin de extender y perfeccionar este tipo de formación, y finalmente, en 1978 ve la luz el Plan Nacional de Educación Especial, cuya elaboración es encargada por el entonces Real Patronato de Atención a Deficientes al Instituto Nacional de Educación Especial. Dicho plan, implantó los principios y criterios que serían fundamentales de cara a la Ordenación de la Educación Especial en España que tuvo lugar con posterioridad en 1982, pudiendo sintetizar estos principios básicos en cuatro fundamentales: normalización de los servicios, integración escolar, sectorización de la atención educativa e individualización de la enseñanza. Además, esta serie de principios fundamentales obtendrán la categoría de norma de máximo rango en la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) de 1982.

La elaboración de este plan, así como la posterior Ordenación de la Educación Especial, estuvieron muy influenciadas por la aplicación de la filosofía de la normalización al ámbito de la educación. Fue en 1959, cuando Bank Mikkelsen incorporó a la legislación danesa el concepto de normalización, el cual plantea la posibilidad de que el deficiente mental lleve a cabo un tipo de vida lo más próxima y cercana a lo común, es decir, el desarrollo de una existencia tan normal como sea posible⁷. El desarrollo de este principio de normalización, y su posterior aplicación al ámbito escolar, provocó el surgimiento de un movimiento de integración de las personas con discapacidad en el ámbito escolar tanto en Estados Unidos como en Europa, lo que supuso una nueva forma de entender y plantear la atención educativa de las personas con discapacidad,

⁷ Bank Mikkelsen, N.E. (1969): A metropolitan area in Denmark, Copenhagen. En R. Kugel y W. Wolfensberger (eds.), *Changing patterns in residential services for the mentally retarded*. Washington: President's Committee on Mental Retardation.

aspecto que sin duda ha tenido una gran influencia en el planteamiento y desarrollo de la educación especial en España tal y como se ha podido observar.

Mediante estas iniciativas que se desarrollaron a lo largo de la década de los 70, la legislación empezó a tomar un papel esencial en la integración de las personas con discapacidad, dejando de lado las políticas sociales marginales de beneficencia que se habían llevado a cabo con anterioridad, y que generaron una protección paternalista y una marginación institucionalizada. Todos estos avances en materia de discapacidad suponían una toma de conciencia por parte de la sociedad española en su conjunto de las diversas dificultades a las que tenían que hacer frente las personas con discapacidad para integrarse en la sociedad, y tuvieron como resultado el reconocimiento que la Constitución de 1978 realiza sobre las personas con discapacidad, y la posterior puesta en marcha de la LISMI en 1982, la cual se ha convertido en la base de todas las políticas de discapacidad que se han elaborado en España desde su aprobación.

NUEVA PERSPECTIVA DEL APOYO A LA DISCAPACIDAD EN LA CONSTITUCIÓN DE 1978 Y PUESTA EN MARCHA DE LA LISMI

El desarrollo del apoyo hacia las personas con discapacidad cobró una especial relevancia a partir de la Constitución de 1978, en la que se reconoce la importancia de realizar una política adecuada para este sector poblacional, tal y recoge el texto constitucional su artículo 49:

“Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”

De esta forma, la Constitución reconoce la importancia de prestar a este colectivo la atención especializada que requiera, así como el deber de proteger especialmente a estas personas con el fin de que puedan optar al disfrute de los derechos y deberes fundamentales a los que tienen acceso todos los ciudadanos, incluido el derecho a la igualdad de oportunidades. Por lo tanto, esta propuesta constitucional significa un punto de partida para las políticas públicas de cara a que tengan mayor conciencia de la necesidad de diseñar y aplicar medidas que permitan a las personas discapacitadas tanto el lograr su máxima autonomía personal como el acceso al ejercicio de sus derechos.

A raíz de del planteamiento de la Constitución en materia social, en el marco de la España democrática comienza un proceso en el que entra en funcionamiento una política concreta de

bienestar social en la que se reconoce la situación de las personas con discapacidad, basándose dicha política a nivel general en los siguientes principios fundamentales:

- Promover el desarrollo de sistemas públicos de protección social con el fin de lograr una respuesta a necesidades sociales básicas.
- Realizar todo tipo de programas de acción social que tengan como principal propósito la igualdad de oportunidades de colectivos concretos que sufran discriminación social.

Con el fin de establecer toda una serie de prestaciones para las personas con un determinado grado de minusvalía y teniendo en cuenta los principios de la política social que se plantean desde la Constitución para la población discapacitada, en 1982 el Congreso de los Diputados aprobó con el consenso de todos los Grupos Parlamentarios la *Ley de Integración Social de los Minusválidos*⁸ (LISMI).

A través de esta Ley (en adelante LISMI), se pretende dar apoyo a los discapacitados basándose en el principio de protección de corte universalista que propugna la constitución, por lo que dicha Ley trata de ofrecer una serie de ayudas a este sector de la población, sin que a tales efectos importe la previa condición de beneficiario o afiliado al sistema de la Seguridad Social. De esta forma, esta Ley ha significado un instrumento de gran importancia con el fin de definir y planificar las acciones para lograr la integración social de este colectivo, pudiendo destacar los siguientes campos de actuación:

- El diagnóstico y valoración de las minusvalías
- La educación
- Atención especializada
- La rehabilitación
- La autonomía personal e integración social

La finalidad principal de la política de empleo de trabajadores con discapacidad que plantea la LISMI es la de su integración en el sistema ordinario de trabajo, para lo cual establece una estrategia que se basa en los siguientes principios⁹:

- **Normalización e integración:** *“Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo...”* (art.37)

⁸ Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos

⁹ Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (1998). *Empleo y Discapacidad*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, p.91

- **No discriminación:** “*Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de las empresas que supongan en contra de los minusválidos discriminaciones en el empleo, en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo*” (art.38.2).
- **Equiparación de oportunidades:** “*Se fomentará el empleo de los trabajadores minusválidos mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su integración laboral*” (art.38.4).

De esta forma, la LISMI establece una serie de medidas de fomento del empleo con el fin de garantizar el derecho al trabajo a las personas con discapacidad, con el fin de fomentar el empleo y la inserción laboral de las personas con discapacidad. Aunque la LISMI se muestra a favor de que las personas con discapacidad accedan al empleo ordinario, también es consciente de la existencia de un sector de discapacitados que aunque si pueden desarrollar cierta actividad profesional, no poseen las cualificaciones ni pueden cumplir los requisitos que exigen el mercado de trabajo en la actualidad. De esta forma, la Ley establece la existencia de centros específicos de empleo protegido como son los Centros Ocupacionales y los Centros Ocupacionales. Posteriormente, concretamente a principios de los 90, se extendió otro modelo de integración denominado “Empleo con Apoyo”, que se caracteriza por ser la vía de inserción laboral para las personas con discapacidad que más se aproxima al mercado de trabajo ordinario. Más adelante describiremos todos estos aspectos de manera más detallada y concreta.

DÉCIMO ANIVERSARIO DE LA LISMI: PLANTEAMIENTO Y DESARROLLO DEL I PLAN DE ACCIÓN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En 1992 se cumplió el décimo aniversario de la LISMI, por lo que se procedió a realizar un balance sobre los resultados que se habían alcanzado, llegando a la conclusión de que era necesario un nuevo impulso hacia las políticas para las personas con discapacidad. Ante este panorama, durante los años noventa, surge una nueva estrategia en este ámbito: la elaboración de un Plan de Acción para las personas con discapacidad, con el propósito principal de cubrir las lagunas y deficiencias existentes tras el desarrollo de la LISMI en esta materia.

De esta forma, en 1996, la Conferencia Sectorial de Asuntos Sociales aprobó el *Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 1997-2002*¹⁰, cuya elaboración se fundamentó en torno al compromiso político de todos los grupos en el Congreso, la intervención activa de todas las

¹⁰ Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (1997). *Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 1997-2002*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales

Administraciones competentes y la participación de las organizaciones más representativas de discapacitados.

Este Plan de Acción consiste en una política integral dirigida a este colectivo, con el fin de equiparar oportunidades, intentando compensar desventajas con el fin de igualar derechos en relación a las personas con discapacidad, planteando dos retos de gran importancia: lograr el máximo de autonomía e independencia de las personas con discapacidad, e impulsar una presencia más activa y una mayor participación en la vida económica y social del colectivo de personas con discapacidad.

UN NUEVO MARCO CONCEPTUAL: APROBACIÓN DE LA LIOUNDAU Y PUESTA EN MARCHA DEL II PLAN DE ACCIÓN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DEL I PLAN NACIONAL DE ACCESIBILIDAD

A lo largo de los últimos años, el concepto de discapacidad ha evolucionado considerablemente. No hace mucho, se solía identificar la discapacidad exclusivamente con un déficit en un aspecto concreto, sin reflejar adecuadamente toda la complejidad que lleva consigo este fenómeno.

Tras los avances de los últimos años, se ha ido estableciendo un nuevo marco conceptual, en el que la Organización Mundial de la Salud ha jugado un papel importante, llegando a definir de forma más detallada y concreta todos los componentes de la discapacidad y la relación entre los mismos. De esta forma, en la última versión del CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, OMS) en el 2001, se emplea el término discapacidad como el nombre genérico que engloba todos sus componentes:

- Deficiencias a nivel corporal
- Limitaciones en la actividad a nivel individual
- Restricciones en la participación a nivel social

Es decir, se trata de tres dimensiones diferentes asociadas a un problema de salud, estando interrelacionadas todas ellas entre sí con los factores ambientales y personales. Por lo tanto, esta nueva concepción de la discapacidad, concede la misma importancia tanto a los déficits de las personas con discapacidad como al entorno en el que este colectivo desarrolla su vida, siendo esencial el eliminar los obstáculos restrictivos que puedan existir en este entorno con el fin de favorecer la integración social de los discapacitados. Es decir, este nuevo enfoque plantea que gran parte de las dificultades y desventajas que tienen las personas con discapacidad no son solo atribuibles a sus propios déficits y limitaciones, sino también a las carencias, los obstáculos y las barreras que existen en el entorno social que les rodea. Tal y como señala Robert L. Schalock, en la actualidad la discapacidad se observa desde una perspectiva ecológica, es decir, desde la interacción persona - ambiente¹¹. Bajo este nuevo marco conceptual, se plantea una perspectiva de corte ambientalista, en la que se definen dos estrategias de intervención de carácter innovador, que desde postulados inicialmente distintos, llegan a converger y a encajar con el enfoque de los derechos humanos (derecho a la igualdad de oportunidades). Dichas estrategias son la “lucha contra la discriminación” y la de “accesibilidad universal”.

¹¹ Schalock, R.L., (1999): Hacia una nueva concepción de la discapacidad. En M. A. Verdugo y F. De B. Jordán (Coordinadores), *Hacia una nueva concepción de la discapacidad*, pp. 79-109. Salamanca: Amarú, p.80

En lo que se refiere el caso español, la Constitución de 1978, supuso un viraje hacia el enfoque de los derechos humanos en la atención de las personas con discapacidad, al plantear el derecho a la igualdad de oportunidades de todos los ciudadanos. La LISMI, siguiendo los preceptos constitucionales, puso en funcionamiento toda una serie de medidas de equiparación de oportunidades para garantizar los derechos de las personas con discapacidad, las cuales consistían básicamente en apoyos complementarios, ayudas técnicas y servicios especializados, con el fin de permitir a los discapacitados que pudieran vivir de la forma más norma posible, tanto en su hogar como en la sociedad. Aunque está demostrado que este tipo de medidas con el fin de lograr la equiparación de oportunidades son efectivas, a la vez son insuficientes, pues se centran de forma exclusiva en los discapacitados, dejando de lado los entornos que rodean a estas personas, los cuales muchas veces se convierten en un importante obstáculo de cara a que estas personas logren una plena igualdad y participación en la sociedad.

De esta forma, con el fin de canalizar el planteamiento de este nuevo enfoque en las iniciativas tanto políticas y sociales que se lleven a cabo en España en materia de discapacidad, se ha aprobado en el marco del 2003 como Año Europeo de las personas con discapacidad, la Ley de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad¹² (LIONDAU), en cuyo preámbulo, se plantea un renovado impulso de las políticas de equiparación de oportunidades a través de la incorporación de nuevos enfoques y estrategias, entre las que se consideran fundamentales la lucha contra la discriminación y la accesibilidad universal.

La LIONDAU plantea nuevas garantías con el fin de lograr el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, consistiendo dichas garantías en dos tipos de medidas. Por un lado están las medidas de acción positiva, cuyo objetivo es el prevenir o compensar las desventajas o especiales dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social. Junto a estas, se encuentran las medidas contra la discriminación, cuya finalidad es la de evitar que una persona con discapacidad sea tratada (directa o indirectamente) menos favorablemente que otra persona que no padezca ningún tipo de discapacidad en una situación análoga o comparable.

Con el fin de desarrollar los planteamientos que propone esta Ley, se considero oportuno elaborar una serie de instrumentos de planificación para administrar la puesta en marcha de la LIONDAU, para lo cual se diseñan dos planes que persiguen tal fin: El *Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012*, y el *II Plan de Acción para las personas con discapacidad 2003-2007*:

¹² Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

II Plan de Acción para las personas con discapacidad 2003-2007¹³

Este último, aprobado por el Consejo de Ministros el 5 de diciembre de 2003, se trata de una Plan no integral de la Administración General del Estado, que responde a las principales prioridades que se han definido desde el Ministerio de Trabajo de Asuntos Sociales para el colectivo de los discapacitados, refiriéndose a ámbitos concretos como el empleo, los servicios sociales o la seguridad social, estableciendo una serie de propuestas en torno a una serie de principios:

- Promoción de derechos
- Autonomía y vida independiente
- Integración y normalización
- Accesibilidad universal y diseño para todos
- Respeto por la diversidad y perspectiva de género
- Calidad de vida
- Participación y diálogo civil

I Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012¹⁴. Un nuevo paradigma: *el Diseño para Todos*

El principal objetivo de este plan es alcanzar la plena igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta que el respeto a la diversidad humana y la equiparación de derechos de todas las personas son bases fundamentales de nuestra sociedad, y que las barreras en el entorno constituyen obstáculos más graves a la participación social que las limitaciones funcionales de las personas.

Una sociedad que aboga por la inclusión y el respeto a los derechos humanos, debe ser aquella que asume las necesidades de todas las personas de forma igualitaria, diseñando en función de su diversidad y no de una “normalidad” establecida por la persona media. El *Diseño para Todos*, que es *la actividad por la que se concibe o proyecta, desde el origen y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible*, aparece como una vía adecuada para garantizar la igualdad de oportunidades

¹³ Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (2003). *II Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2003-2007*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales

¹⁴ Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (2003). *I Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales

de todos los ciudadanos y su participación activa en la sociedad. De esta forma, ambos conceptos, igualdad de oportunidades y Diseño para Todos, que son las dos grandes ideas que movilizan la lucha por la accesibilidad en los últimos años, aparecen conjuntamente como lema del Plan.

II Plan de Acción de Personas con discapacidad, (2003-2007)

Dirigido especialmente a abordar el empleo y la grave discapacidad, y plasmado en el año 2006 con la aprobación de la ley, anteriormente citada, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. No obstante, como el artículo 8 de la LIONDAU indicaba la necesidad de poner en marcha acciones para las personas con discapacidad que tuvieran especiales dificultades, como son las mujeres, el 1 de diciembre de 2006 el Gobierno aprobó el *Plan de Acción para las Mujeres con discapacidad*, que establece una estrategia y una metodología para reequilibrar la situación de desigualdad entre mujeres y hombres con discapacidad.

III Plan de Acción para Personas con Discapacidad 2009 - 2012

Este III Plan de Acción para personas con Discapacidad es uno de los últimos hitos alcanzados en el 2009, firmado concretamente en Julio de 2009. En este documento se establece la estrategia del Gobierno para los próximos cuatro años (hasta el 2012) en materia de Igualdad social, laboral y plena de las personas con discapacidad. De manera concreta el objetivo es la promoción de la autonomía, para que las personas con discapacidad se beneficien de todas las políticas en igualdad de oportunidades, admitiendo y asumiendo la discapacidad como un componente de la diversidad humana. A través de este III Plan se pretende promover y favorecer la cohesión social en una sociedad compleja y diversa como la actual. Por tanto, este III Plan se presenta como un plan director que sirva de orientación y asesor en las políticas y medidas relacionadas con la autonomía de las personas con discapacidad en las distintas Comunidades Autónomas y ONG'S .

LEY DE PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL Y DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

La interrelación de factores demográficos, médicos y sociales ha llevado a un incremento de las necesidades de atención a las personas en situación de Dependencia en España. Además, el envejecimiento de la población, las mayores tasas de supervivencia de las personas afectadas por alteraciones congénitas y la cada vez mayor incidencia de la accidentalidad y de las personas que padecen algún tipo de discapacidad, hacen que la atención a las personas en situación de dependencia se tenga que incrementar en los próximos años.

La promoción de la autonomía personal supone uno de los grandes retos de la política social de hoy en día: atender a las personas que por encontrarse en situación de especial vulnerabilidad, tal y como es el caso de aquellas que padecen algún tipo de discapacidad, que necesitan apoyo para poder ejercer sus derechos de ciudadanía, acceder a los bienes sociales y desarrollar las actividades más esenciales de la vida diaria. Ante esta situación, el Gobierno del Estado Español, ha elaborado La Ley de Promoción de la Autonomía Personal y de Atención a las personas en situación de dependencia¹⁵, con el objetivo de garantizar derechos básicos que se fundamentan en los principios de universalidad, equidad e igualdad, y en la participación, integración y normalización de la atención a las personas en situación de dependencia, desarrollando para ello una acción integral a través del Sistema Nacional de Dependencia en el que están implicadas la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas.

Esta Ley presta especial atención al entorno que rodea a las personas en situación de dependencia, dado que la autonomía de las mismas depende en gran medida del contexto y las circunstancias en las que desarrollan su vida diaria.

De forma más concreta, la ley reconoce el importante papel que juegan las familias a en el cuidado y la atención a las personas con dependencia a través del denominado “apoyo informal”, función que ha recaído y recae de forma mayoritaria en las mujeres del núcleo familiar. Hechos como la incorporación de la mujer al mercado laboral, el incremento del número de los individuos en situación de dependencia, o la difícil situación económica en la que se encuentran muchas familias, han provocado la disminución de la capacidad de las mismas para prestar este tipo de cuidados. Por lo tanto, La Ley de Dependencia se encuadra dentro

¹⁵ Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

enfoque conceptual de la discapacidad de corte ambientalista que sentó las bases para la elaboración de la LIONDAU, y en la que el plano personal del discapacitado y el entorno social que le rodea tiene la misma importancia de cara a conseguir su autonomía personal e integración en la sociedad.

CONTEXTO DE LA DISCAPACIDAD EN EL PRINCIPADO DE ASTURIAS. NUEVAS ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO

El colectivo de personas con discapacidad en el Principado de Asturias está experimentando de forma constante una evolución en su reconocimiento y oportunidades sociales y laborales, y mejora de oportunidades y recursos, si tomamos como referencia años predecesores. No obstante aún queda un largo camino por recorrer por parte de la Administración, colectivos que forman parte del denominado Tercer Sector, y la sociedad en su conjunto para poder alcanzar la normalización total y real del colectivo.

Para situarnos en el contexto social actual de las personas que tienen algún tipo de discapacidad en Asturias, vamos a analizar la situación de partida de este colectivo en cuanto al porcentaje de ocupados, analizando la situación respecto a la edad, sexo, experiencia profesional, nivel de estudios finalizados, tipo de discapacidad, observando cuál es la situación respecto a otras comunidades. Este punto de partida es fundamental para “dibujar”, de forma gráfica, la realidad socio-laboral de las personas con discapacidad en el Principado de Asturias, y a partir de ahí ahondar en el tema a partir de los discursos recogidos.

Uno de los momentos clave dentro del desarrollo sociopersonal de cualquier individuo es la inserción laboral; a través de la cual el individuo se siente parte activa y participativa de la sociedad. Está claro que el trabajo constituye un factor esencial dentro del proceso de integración y autonomía social de cualquier individuo. Pero en el caso de las personas con discapacidad este hecho cobra aún mayor importancia y fuerza, puesto que la inserción posibilita el desarrollo personal, mejora la autoestima, a fin de cuentas la inserción laboral es un medio para una integración social más plena de las personas con discapacidad. Puesto que el trabajo tiene para las personas con discapacidad un papel posibilitador; permite de alguna manera una cierta autonomía económica, paso básico para conseguir la autonomía social.

En este contexto observamos que el papel de la inserción laboral como instrumento integrador de una red social - participativa, cobra especial sentido en el caso de la mujer con discapacidad. Tradicionalmente se puede observar como la mujer con discapacidad ha mantenido una posición de cierta distancia respecto al mercado de trabajo, tanto protegido como normalizado. Esta actitud, en parte motivada por una actitud paternalista y protectora por parte de familiares y

sociedad, se sigue manteniendo hoy en día por un gran número de personas que ve en la mujer con discapacidad una figura frágil a la cual hay que proteger.

A continuación mostramos unos datos extraídos del Instituto nacional de Estadística, que ilustran las diferencias existentes entre las personas con discapacidad según su genero en relación a la actividad laboral que desempeñen.

Tabla 1 Personas con discapacidad de 16 y más años según su actividad.

Porcentaje de personas con discapacidad de 16 y más años según su relación con la actividad.		
	De 16 a 64 años	
	Varones	Mujeres
Trabajando	24,19%	16,32%
En desempleo	9,58%	5,5%
Percibiendo una pensión contributiva o no contributiva	50,32%	40,46%
Incapacitado para trabajar	10,95%	4,14%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del INE

A primera vista el dato que más llama la atención es la diferencia entre el porcentaje de hombres con respecto al porcentaje de mujeres que presentan en los distintos tramos de actividad seleccionados. Asimismo, estos datos hay que tomarlos con precauciones, que más adelante trataremos. La primera conclusión que se desprende de la presenta tabla es que sin analizar el tipo de discapacidad, nos encontramos un 24,19% de varones en situación de estar trabajando frente al 16,32% de las mujeres. Este dato es reflejo de una realidad que se ha recogido en una hipótesis de partida, y es que las mujeres con discapacidad viven mayores dificultades de inserción si las comparamos con los hombres. Según mostraremos más adelante experimentan una doble discriminación; por ser mujer y por se discapacitada, aunque hoy en día se trabaja intensamente en eliminar esa discriminación entre hombres y mujeres, que se presenta de forma más acusada entre las mujeres con discapacidad. Asimismo, tal y como hemos observado las familias ejercen un papel de sobreprotección mayor hacia las mujeres que hacia los hombre, aún siendo, en algunos casos, la discapacidad que pueda tener la mujer más leve que entre las mujeres. Dicha actitud sobreprotectora hacia las mujeres por parte de las familias, en muchos casos, las dificultades sociales, la falta de motivación hacia la autonomía profesional, el miedo al rechazo, falta de una previsión a largo plazo en sus vidas, todos estos aspectos configuran el contexto propicio para genera un gran “*Desempleo oculto*” (Situación de

las personas que se encuentran parados que no cumplen los requisitos para figurar en los sistemas nacionales de desempleo requisitos que pueden excluir, especialmente, a las mujeres)., asunto que abordaremos más adelante, por tanto la cifra de que el 5,5% de las mujeres con discapacidad entre 16 y 64 años se encuentra en situación de desempleo, refleja una realidad parcial, puesto que la situación de desempleo entre las personas con discapacidad es un porcentaje mucho mayor, tal y como se puede observar tanto por parte de profesionales como en las estadísticas.

“Las mujeres con discapacidad hacen frente a una doble discriminación, por un lado la de ser una persona con discapacidad. Por otro, la de ser mujer; porque están más sobreprotegidas por la familia. Muchas prefieren quedarse en casa cosiendo, o haciendo cualquier cosa, no se atreven a salir, o bueno siente que mejor están así. La discapacidad en la mujer es más compleja, es una lucha de cada día, y es muy difícil.” (Persona con discapacidad entre 25 y 35 años)

La visión de la complejidad a la hora de la inserción laboral de las mujeres con discapacidad es compartida por todos los colectivos, reconocen la existencia de un sobreproteccionismo familiar unido a las dificultades de inserción laboral y social, así como la propia autoestima de la persona hacen que exista un gran número de mujeres con discapacidad invisible a las estadísticas y datos, y son sensibles a estar fuera del circuito y engranajes de programas formativos, de inserción e integración profesional. El aislamiento y las restricciones sociales que sufren en su condición de «discapacitadas» se entremezclan con la opresión que como mujeres padecen. De ahí las distintas formas de percibir y narrar las situaciones y experiencias vivenciales y hablar de «doble discriminación», la que padecen por ser mujeres y la que sufren a causa de la discapacidad.

ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO. RETOS DE FUTURO. PROCESO DE INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El primero punto antes de hablar de la inserción de las personas con discapacidad en el Principado de Asturias, es importante clarificar la posición de partida y la perspectiva que se pretende trabajar el proceso de inserción laboral de este colectivo. Consideramos que la integración laboral de las personas con discapacidad debe ser el objetivo finalista de todos los recursos y mecanismos que existen y que se han puesto en marcha por parte de iniciativas privadas y públicas. Por tanto, el objetivo último a conseguir es el empleo integrado en el mercado normalizado, y tener las mismas condiciones laborales (sueldos, horarios) y tareas que cualquier otro trabajador sin discapacidad.

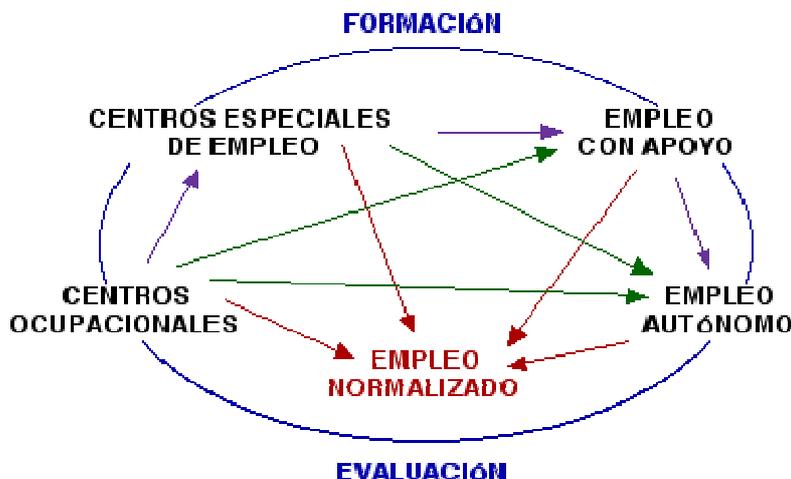
Hay que tener presente que el mercado protegido, es un resorte fundamental como primer paso a la normalización, por lo tanto es primordial poder romper poco a poco el proceso que se sustenta de medidas basadas en la discriminación positiva (que es la estrategia que permite luchar contra la discriminación negativa de la que parte cualquier persona con discapacidad), y enfocar todos los esfuerzos y recursos en incentivar la contratación indefinida, incremento del número de puestos de trabajo, consolidar el empleo estable, y todo para todos por igual.

“Puesto que uno de los objetivos primordiales que se persigue con la inserción sociolaboral es dotar del mayor grado de autonomía posible a las personas con discapacidad. (...) Aunque esta es nuestra posición de partida, y el objetivo que sería deseable alcanzar como sociedad desarrollada es la plena participación en el mercado normalizados, en igualdad de condiciones de competitividad y trato que las personas sin discapacidad”. (Persona con discapacidad, entre 30 y 45 años)

No obstante, somos conscientes, así lo hemos constatado a lo largo de este estudio que ante la complejidad y multitud de factores; sociales, económicas, ambientales, personales, influyen de manera decisiva y determinante para que en un momento dado la persona se sienta “estático” en un determinado punto del proceso de acceso al empleo normalizado.

Un esquema que puede resultar útil para entender el proceso de inserción laboral en el mercado normalizado de forma gráfica.

Gráfico 1 Proceso de inserción laboral hasta alcanzar el empleo normalizado



Con el gráfico anterior lo que pretendemos es mostrar de forma visual el proceso de acceso a la inserción laboral de las personas con discapacidad, tanto en el mercado protegido como en el mercado normalizado. En esta imagen se ha plasmado las diferentes alternativas y camino que se siguen y existe para alcanzar, en un bajo porcentaje de casos, el empleo normalizado.

Una de las primeros puntos son los Centro Ocupacionales de empleo, que según se establecen en la Ley de Integración Social del Minusválido, su finalidad es la de garantizar a las personas con algún tipo de discapacidad, que por su grado de minusvalía, temporal o permanente, no puedan integrarse en una empresa o Centro Especial de empleo, la posibilidad de adquirir el mayor grado posible de vida autónoma, a través del desarrollo de programas de rehabilitación funcional y de ajuste personal-social. Con el fin de favorecer la integración sociolaboral, intentando la promoción hacia puestos de trabajo.

Por otro lado se encuentran los Centros Especiales de Empleo que forman parte del tejido productivo e industrial del mercado productivo protegido, participando en actividades propias del mercado normalizado, garantizan un empleo remunerado, cuya finalidad es ser la antesala al mercado normalizado, pero que según los datos estudiados muchas personas con discapacidad se quedan en estos centros de trabajo.

Y por último como opción de mayor garantía hacia la inserción en el mercado normalizado, encontramos la fórmula de Empleo con Apoyo, puesto que promueven un empleo competitivo y de calidad en entornos normalizados e integrados, mediante una preparación, entrenamiento y seguimiento y flexible a lo largo de la vida laboral.

Dentro de las estrategias que favorecen la inserción social y laboral del colectivo de personas con discapacidad, y que más consolidadas se encuentran en el Principado de Asturias; vamos a analizar la situación e impacto de los Centros Especiales de Empleo, Empresas de Base tecnológica y Asociaciones. Para poder establecer las estrategias más adecuadas de mejora de la transmisión de conocimiento, y formación en sectores emergentes como los sectores basados en tecnología. En primer lugar vamos a conocer la perspectiva del tejido asociativo.

ASOCIACIONES

De manera breve y sucinta, a modo de introducción del presente apartado, vamos a presentar el papel y labor que tienen en el Principado de Asturias las organizaciones no lucrativas que trabajan con y para las personas con discapacidad.

El tejido que conforman este tipo de organizaciones, que trabajan para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y de sus familiares, actúa como un agente social fundamental, y básico, para la lucha en la dignificación de la atención que éstas personas reciben, así como para alcanzar una sociedad totalmente igualitaria, y aumentar la visibilidad de este colectivo de ciudadanos/as en la sociedad. Al mismo tiempo, se configura una red de servicios dirigidos tanto a las personas afectadas por algún tipo de discapacidad, como a sus familiares.

En la tarea de conocer Nuevas estrategias de formación y empleo desde la gestión e innovación del conocimiento, es imprescindible contar con la participación y presencia del Tercer sector existente en el Principado de Asturias. Este tejido conforma todo un entramado de Asociaciones, Organizaciones, Federaciones que suponen una pieza clave en el complejo puzzle de los recursos y estrategias con las que en la actualidad cuenta el colectivo de personas con discapacidad. Pero antes de conocer, con más detalle el papel que juegan éstas entidades, vamos a realizar una visión retrospectiva respecto a lo que supone el asociacionismo.

La historia del asociacionismo en España surge a principios del siglo XIX - con altibajos de libertad y represión- como una respuesta ciudadana y solidaria ante las carencias y situaciones de necesidad que el Estado de Bienestar no cubre. De forma más concreta; la ley de asociaciones de 1964 supuso una cobertura legal a las organizaciones surgidas de las iniciativas de la ciudadanía, desprendiéndose de la tutela estatal o eclesiástica, que se mantenía ferozmente bajo el régimen franquista. Abriéndose, en cierta manera, hacia la tendencia internacional que *el movimiento de los derechos civiles* tuvo en los años sesenta. La discriminación social y laboral de las personas con discapacidad, paso a ser entendida por una nueva corriente de pensamiento en la misma clave que la *segregación racial y el apartheid*. A mediados de los años setenta coincidiendo con el final de franquismo y el inicio de la democracia, las asociaciones progresaron en su vertebración y presionaron con más fuerza ante las administraciones. La constitución del nuevo estado de las autonomías de 1978 y la promulgación de la LISMI (1982), impulsaron la coordinación de las asociaciones a nivel autonómico y estatal. Llegándose a crear el **CERMI** (Consejo Español de representantes de Minusválidos) en donde están representados las principales federaciones de asociaciones nacionales, convirtiéndose en un organismo consultivo en la aplicación y evaluación de políticas

publicas, asesorando al gobierno en la elaboración de Planes de acción para personas con Discapacidad e influyendo en el desarrollo legislativo y políticas sociales.

La constitución Española de 1978 vino a reconocer como fundamental el derecho y libertad de asociarse, en el Art. 22 las asociaciones no pueden ser secretas ni paramilitares, sus fines y objetivos no pueden estar tipificados como delitos, y solo pueden ser disueltas o suspendidas por resolución judicial. Actualmente el derecho de asociación está regulado por la Ley orgánica de 2002 de 22 de Marzo.

En el Principado de Asturias operan, según los últimos datos revisados, un total de 99 asociaciones y entidades dedicadas al trabajo y atención de las personas con discapacidad. Una parte de éstas asociaciones no pertenece a ninguna entidad u órgano de representación mayor, y otras forman parte de COCEMFE (Confederación coordinadora de minusválidos físicos de España-Asturias) que pretende agrupar en una sola entidad a todas las asociaciones de personas con discapacidad física y orgánica. El Principado, por su parte, ha creado el Agencia Asturiana para la Discapacidad con el fin de elaborar y coordinar planes y programas de carácter transversal dirigidos a lograr la completa integración social de las personas con discapacidades. Y por otro lado, se encuentra FASAD; Fundación Asturiana de Atención a Personas con Discapacidad, que dirige y realiza actuaciones encaminada a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Las asociaciones, federaciones, fundaciones, además de encargarse de ser un punto de encuentro y reunión entre personas y familiares que están viviendo una experiencia similar, y necesitan información, apoyo y amparo; también promueven, y trabajan firmemente, para la inserción laboral de sus socios, algo, que en definitiva, repercute en el colectivo en general. Es por esta razón que algunas asociaciones cuentan con Centros Especiales de Empleo y/o Servicios de Integración Laboral. El funcionamiento de ambos recursos, puede ser aprobado o criticado según el caso y la perspectiva desde la que se analice. Pero hay otras muchas asociaciones que sin contar de forma propia con ninguno de los dos recursos anteriores, funcionan de manera eficaz para conseguir más oportunidades en el mercado de trabajo tanto protegido como normalizado.

En las siguientes líneas vamos a profundizar en los resultados obtenidos a través de los siguientes apartados de interés.

- La formación desde la perspectiva de las Asociaciones.
- El papel de la formación en la integración de las personas con discapacidad.
- La Discapacidad y los sectores emergentes de Investigación, Desarrollo e Innovación desde la perspectiva del tejido asociativo.
- Estrategias desde el tejido asociativo

LA FORMACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS ASOCIACIONES.

Como ya se ha comentado las Asociaciones juegan un papel clave en el proceso de integración del individuo con discapacidad, bien si esta es sobrevenida o congénita. Un punto importante dentro de este estudio es el papel que juega la formación desde la valoración de las Asociaciones como agente, que en muchos casos, demanda formación para sus socios.

De forma más concreta, nos hemos encontrado la siguiente distribución entre las Asociaciones que ofrecen formación a sus socios.

Tabla 2 Ofrece Cursos de formación a sus socios.

Realización de Cursos de Formación a Personas con Discapacidad	Sí	50,0%
	No	50,0%

Como se puede observar el 50% de las asociaciones que han participado en el estudio afirman que sí ofrecen formación a sus socios, mientras que el 50% restante reconoce que no la ofrece. Por lo tanto, nos encontramos ante un panorama en la que la oferta de formación se encuentra repartida de forma bastante igualitaria, entre las asociaciones que ofrecen cursos de formación a sus socios, y aquellas que por diversas razones optan por no hacerlo.

Si bien es cierto que a lo largo de este estudio nos hemos encontrado posiciones encontradas respecto al hecho de que las Asociaciones ofrezcan o no formación, todas reconocen que la formación es importante.

“la formación es fundamental, es básico estar preparado y formado”(Técnico/a de un Parque Tecnológico que conozca la evolución de empresas innovadoras).

Lo que genera discrepancias dentro del propio sector es el sistema actual de formación, que para muchas personas empieza a transmitir una imagen de no ser realmente útil, y que requiere de un cambio de perspectiva.

“ hoy por hoy, tal y como está organizada la formación no sirve para nada. Solo sirve para que las personas con discapacidad estén entretenidas, y no estén en casa viendo Telecinco. (...) es fundamental generar un cambio, aprovechar mucho más los recursos y la riqueza que tienen las personas con discapacidad, no existe feedback, porque hoy por hoy hay muchas personas con discapacidad preparadas para dar cursos a otros discapacitados, ¿y quiénes dan los cursos? Personas que no tienen discapacidad. Si alguien con discapacidad está preparado para dar un curso, es un mensaje mayor el que se manda; para él porque encuentra un trabajo, y

para quienes reciben la formación un ejemplo de lucha, alguien en quien reconocerse y apoyarse (...) yo hoy por hoy no creo en la formación". (Responsable de formación de una Asociación/Entidad).

Aunque está patente que hay posiciones encontradas respecto a la formación que se ofrece hoy en día a las personas con discapacidad, vamos ahondar un poco más en conocer, más allá de la valoración subjetiva del profesional, cuáles son las razones que las entidades han argüido para no ofrecer formación a sus socios/as.

Tabla 3 Razones por las que no oferta formación desde la Asociación

Razón no formación	No es competencia de la Asociación	50,0%
	Faltan medios	27,8%
	No es prioritario	11,1%
	No hay demanda	11,1%

Como se puede observar el 50% de las asociaciones, que no ofrecen formación, lo hacen porque consideran que no es competencia de la entidad; bien porque la entidad ofrezca unos servicios de atención, apoyo, información y no entre en su campo de actuación el ofrecer formación. O bien porque ni si quiera forma parte de su filosofía como asociación.

Pro otra parte el 27,8% de las entidades que no ofrecen formación, reconoce que no la puede ofertar porque le faltan medios y recursos suficientes como para ofrecerla; esto se debe a que la asociación en cuestión es demasiado pequeña y no puede abarcar tantas labores, como a lo mejor es una asociación, relativamente, joven que acaba de empezar y aún no cuenta con los medios suficientes. Seguido del 11,1% que reconoce que para la entidad no es una cuestión prioritaria a la cual no han dedicado ni tiempo, ni recursos, puesto que prefieren resolver primero las cuestiones que para ellos son más acuciantes e importantes, aunque en un futuro no lo descartan.

Y el 11,1% restante, de las asociaciones que no ofrecen formación a sus socios, lo hacen porque entre sus socios no existe demanda suficiente como para proponer la realización de un curso. Algunas de éstas asociaciones han ofrecido algún curso, y han obtenido experiencias alejadas de sus expectativas por lo que prefieren enfocar todos sus esfuerzos y recursos a ofrecer otro tipo de servicios más importantes para ellas.

EL PAPEL DE LA FORMACIÓN EN LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Como ya hemos visto nos encontramos que por diversa razones, hay asociaciones que ofrecen formación y otras que optan por no hacerlo. Sin embargo, hemos consultados a todas cómo valoraban el papel que tiene la formación en los procesos de integración laboral y social por los que pasa una personas con discapacidad. Y estos son los resultados que hemos obtenido:

Tabla 4 Grado en el que la formación favorece la inserción laboral.

Grado en el que la formación favorece la inserción laboral	Mucho	33,3%
	Bastante	61,1%
	Poco	5,6%
	Muy poco	,0%
	Nada	,0%

Aunque como vemos en la tabla que mostramos que el 61,1% de las asociaciones considera la formación favorece la inserción laboral de las personas, hay que añadir que también se ha recogido el matiz de que es necesario rediseñar la oferta formativa actual para las personas con discapacidad, y potenciar otras líneas formativas en las que haya más formación a la carta y una mayor gestión del conocimiento.

“la formación tal y como está no sirve para nada, y menos para encontrar trabajo” (Persona con discapacidad, entre 25 y 35 años)

“es necesario aprovechar más y mejor los recursos para ofrecer una formación de mayor calidad, que se adapte a la persona y al puesto de trabajo” (Responsable de un Centro Especial de Empleo)

“sería fundamental aprovechar el conocimiento generado para seguir formando y crear profesionales en el sector” (Formador/a en procesos de gestión)

“la formación no está ni bien planteada, ni bien pensada, ni nada, no sirve más que para que terminen siendo cursillistas.” (Responsable de formación de una Asociación/Entidad)

Llegado este punto podemos establecer, que a pesar de las opiniones, que genera el actual sistema de formación no reglada dirigido a las personas con discapacidad, hay un punto de

consenso; valorar la formación como un elemento fundamental para la adquisición de habilidades, conocimientos, competencias e incrementar, de esta forma, las posibilidades de estar más preparado para desempeñar las tareas encomendadas.

De forma general, hemos preguntado a todas las asociaciones, a las que ofrecen formación como a las que no lo hacen, si bajo su experiencia y conocimiento consideran que las necesidades formativas de las personas con discapacidad están cubiertas con la actual oferta formativa; en la siguiente tabla de resultados vemos las valoraciones obtenidas,

Tabla 5 Considera que las necesidades de formación de los discapacitados están cubiertas?

¿Considera que las necesidades de formación de los discapacitados están cubiertas?	No	74,4%
	Sí	15,4%
	Ns/Nc	10,3%

Los resultados obtenidos, son claros y evidencia una realidad que desde el principio hemos venido palpando, y es que la formación que existe actualmente dirigida a las personas con discapacidad no cubre sus necesidades formativas, ni las expectativas que sobre ella se vuelcan, según el 74,4% de las asociaciones encuestadas, frente al 15,3% que considera que las necesidades están cubiertas, y por tanto la oferta formativa que existen en la actualidad es lo suficiente amplia y renovada como para ofrecer una formación que se adecua a las necesidades cambiantes de este colectivo. Solo el 10,3% de las asociaciones participantes no opina sobre la cuestión planteada.

Esta claro, que las personas con discapacidad, al igual que el resto de colectivos, precisa de una especialización para mejorar sus conocimientos y ser más competitivos, por lo que la constante formación y preparación al puesto de trabajo se considera un elemento fundamental de cara diseñar la oferta formativa.

A tenor de lo visto hasta ahora, la siguiente cuestión es conocer cuáles son las principales necesidades formativas que tiene el colectivo de personas con discapacidad. Los resultados obtenidos a tal cuestión son los siguientes;

Tabla 6 Necesidades formativas

Primera Necesidad Formativa		Segunda necesidad formativa	
Formación específica para el puesto	73,9%	Formación prelaboral	28,6%
Orientación/Búsqueda de Empleo	8,7%	Formación específica para el puesto	28,6%
Formación Nuevas TIC	8,7%	Mayor variedad de formación	28,6%
Mayor variedad de formación	4,3%	Programas de reciclaje	14,3%
Formación en el puesto de trabajo	4,3%		

Como se puede observar en las tablas que se muestran anteriormente las necesidades formativas son; en primer lugar la Formación específica y especializada al puesto de trabajo, refutado por el 73,9% de las asociaciones que han participado. El 28,6% considera esa misma necesidad como una necesidad formativa en segundo lugar, no obstante, se presenta como una de las principales carencias formativas. Por tanto, recogemos la importancia de ofrecer una formación cada vez menos generalistas y más específica a cada puesto de trabajo, para profesionalizar más tanto al trabajador que está en activo, como aquella personas que está buscando un trabajo.

Dentro de las necesidades que se han valorado en segundo lugar nos encontramos que el 28,6% opina que sería importante incrementar la oferta formativa relacionada con una preparación pre-laboral; todo lo relacionado con aspectos transversales de ser trabajador.

“Pienso que sería bueno una formación básica en ciertos hábitos y rutinas relativas a cualquier puesto de trabajo. Y luego, sería bueno también, una formación ya más enfocada al puesto de trabajo en concreto”. (Técnico/a de creación de empleo)

Dentro de las necesidades formativas, también se reconoce como una de carencia la formación en nuevas tecnologías (8,7%), a este respecto hay que aclarar que es formación que profundice mucho más en la aplicación y tratamiento de nuevas tecnologías;

“sería bueno una formación que vaya un paso más allá del típico curso, o cursillo, de Internet, manejo del ordenador. A ver... es cierto que esos cursos habrá gente que los siga necesitando porque hay quien tiene necesidades muy básicas, y luego además retienen lo que pueden (y lo que quieren). Porque hoy les explicas algo del office y mañana no se acuerdan, pero diles algo de chatear, ya verás como saben. Es fundamental crear punto de motivación e interés”.
(Responsable de formación de una Asociación)

“Hoy por hoy no hay nada que tenga que ver con las personas con discapacidad, y las nuevas tecnologías o las empresas de base tecnológica, mucho menos relativo a la gestión del conocimiento. Pero está claro que sería buenísimo reforzar ese aspecto, porque aquí no se trata de discapacidad o no, se trata de valer, y una persona con discapacidad puede valer perfectamente igual que uno que no tenga. Entiendo que habrá discapacidades más limitadoras que otras., pero es fundamental reforzar la parte de nuevas tecnologías en este colectivo.”
(Responsable de un Centro Especial de Empleo)

Por tanto, vemos que tanto las opiniones recogidas en la encuesta, como a través de las entrevistas realizadas, se recoge una actitud y opinión en la misma línea y perspectiva; se presenta como básico disminuir la formación de carácter más generalista, y ofrecer más formación específica al puesto de trabajo que se desempeña, o se pretende desempeñar. Al mismo tiempo, ampliando los cursos cuya temática permita una mayor preparación e introducción de las personas con discapacidad en sectores relacionados con la innovación, investigación y desarrollo. No obstante, hay que tener presente que aunque aquí se esté hablando del colectivo de personas con discapacidad, de forma global, no debemos obviar que según el tipo de discapacidad que se tenga, la persona experimenta unas dificultades u otras a la hora de la inserción social y laboral.

Tabla 7 Considera que hay grandes diferencias según la discapacidad a la hora de insertarse laboralmente.

¿Considera que hay grandes diferencias a la hora de acceder al mercado de trabajo en función del tipo de discapacidad?	Sí	94,9%
	No	5,1%

Esta claro, que no todas las personas con discapacidad tienen la misma situación de partida, las dificultades según el tipo de discapacidad que se tenga, puede ser un factor, que marque grandes diferencias entre unas personas y otras, según el 94,9% de las asociaciones que hemos encuestados. Solo el 5,1% cree que el tipo de discapacidad no va a marcar grandes diferencias a la hora de que una persona acceda al mercado de trabajo normalizado y/o protegido.

A la hora de profundizar sobre esta realidad y preguntar cuál es la primera discapacidad que más dificultades de inserción laboral puede tener respecto a otras.

Tabla 8 Primera discapacidad con más dificultades de inserción.

Primera discapacidad con más dificultad para la inserción laboral	Intelectual	61,1%
	Mental	33,3%
	Física	5,6%
	Auditiva	,0%
	Visual	,0%
	Mixta	,0%

Como se muestra en la tabla N° 10, el 61,1% de las asociaciones consultadas considera que las personas que tienen una discapacidad intelectual suelen tener más dificultades que otros tipos de discapacidades. Por supuesto, hoy por hoy, cualquier discapacidad acarrea una serie de dificultades que se tienen que afrontar día a día. Seguidamente a la discapacidad de tipo intelectual encontramos, que el 33,3% considera que la discapacidad que más dificultades puede tener, respecto a otras, son las discapacidades de tipo mental. Y solo el 5,6% de las asociaciones, piensa que son las discapacidades físicas las que más dificultades pueden vivir a la hora de insertarse laboralmente.

A parte de las dificultades intrínsecas que conlleva cada discapacidad y cada persona, encontramos que hay barreras a todos los niveles;

“Piensa que esto es una lucha, día tras día, desde que te levantas hasta que te acuestas. Cada día. No hay ninguno que se libre. Y tienes barreras por todas partes. Tienes barreras sociales, arquitectónicas, de todo tipo” (Persona con discapacidad, entre 30 y 45 años)

Tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, hemos encontrado que las personas con discapacidad tienen que afrontar una serie de dificultades, barreras y desventajas a la hora de insertarse tanto social como laboralmente. Dichas barreras, como se ha podido ver, son de todo clase, desde sociales, psicosociales, físicas, arquitectónicas. Requiere de un ejercicio constante y continuo de autoestima y valoración, pero esto sin duda es un tema a tratar en otro tipo de estudio. Por eso nos vamos a centrar más en conocer la situación y dificultades que hay en relación a las personas con discapacidad y las empresas de base tecnológica.

La Discapacidad y los sectores emergentes de Investigación, Desarrollo e Innovación desde la perspectiva del tejido asociativo.

Como ya se ha adelantado en el apartado anterior, vamos a pararnos en analizar y conocer los aspectos de la situación de las personas con discapacidad respecto a sectores emergentes como el que engloba las empresas de base tecnológica, y sectores que ofrecen servicios de tercera generación, desde la perspectiva y experiencia del tejido asociativo. El primer punto en el que nos vamos a centrar es en la valoración de la presencia, e inserción, de las personas con discapacidad en sectores relacionados con el desarrollo de Nuevas tecnologías, y sectores emergentes.

Tabla 9 valoración de la inserción laboral en empresas con alto componente tecnológico e innovación.

Valoración de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el ámbito de las empresas Innovadores	
Algo posible y muy necesario, pero aquí es complicado	50,0%
Algo totalmente posible y muy positivo	36,8%
Muy complicado y solo para algunos tipos de disc. física	7,9%
No creo que sea posible	5,3%

Desde la óptica de quienes trabajan día a día con este colectivo nos encontramos que un amplio porcentaje de los encuestados, el 50% piensa que la inserción de las personas con discapacidad en sectores relacionados con las empresas de base tecnológica y la innovación, es algo posible y muy necesario, pero muy complicado de realizar en el Principado. Esta percepción resulta llamativa porque se están realizando crecientes esfuerzos por ampliar la capacidad innovadora y tecnológica del Principado de Asturias. Concretamente, desde el Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias (IDEPA) y de otras instituciones, como el Ayuntamiento de Gijón, para la creación de Parques Tecnológicos con objeto de dar facilidades a la creación y consolidación de empresas innovadoras, con un alto componente tecnológico (EIBT's) a la hora de generar empleo.

Por otra parte, el 36,8% de las asociaciones consideran que la inserción laboral de este colectivo en estos sectores es algo totalmente posible y muy positivo. Aunque hay que remarcar que para poderlo conseguir, sería necesario invertir en formación más específica y concreta, y en otro tipo de estrategias de inserción como por ejemplo el Empleo con apoyo, aspecto que veremos con más detalla en los próximos apartados.

Desde el lado menos optimista recogemos que, el 7,9% de las asociaciones consideran que es muy complicado, puesto que son sectores de una alta especialización, y solo sería posible la inserción de algunos tipos de discapacidad, haciendo especial mención de las discapacidades físicas. Y por último, solo el 5,3% de las asociaciones considera que no es en absoluto posible alcanzar la inserción laboral de este colectivo en este tipo de sectores. Si bien es cierto que una parte del colectivo de personas con discapacidad, quizá la más minoritaria, cuenta con una cualificación de alto nivel pero que no siempre encuentran fácilmente puestos relativos a su formación. Existiendo una tendencia a orientar a las personas con discapacidad hacia puestos de carácter más manipulativo y mecánico, por lo que a veces puede resultar complicado cambiar la mentalidad preconcebida, y pensar en unas personas con discapacidad en igualdad al resto de trabajadores.

“hombre es cierto que el porcentaje de personas con discapacidad y estudios superiores es muy bajo, será aproximadamente el 2%, pero porque tienen una trayectoria formativa muy truncada. A pesar de eso, no sé, yo creo que se da por sentado que el discapacitado debe estar en algo relacionado con algo que sea mecánico, no sé.. es un poco la imagen que se tiene. Y como que puede hacer poco más.” (Técnico/a de creación de empleo)

Asimismo, nos parece fundamental conocer las barreras o dificultades que desde las Asociaciones experimentan suelen vivir las personas con discapacidad la hora de buscar empleo, bien sea la primera vez que lo hace o porque se quiere volver a insertar.

Tabla 10 Principales dificultades a la hora de la inserción laboral.

Principales dificultades	
Desconocimiento de la valía del colectivo	37,8%
Falta de Accesibilidad	21,6%
Desconfianza empresarial	18,9%
Mercado no adaptado	10,8%
Falta de Formación	10,8%

Como se puede observar, el Desconocimiento de la valía y cualidades que tienen las personas con discapacidad, es una de las principales dificultades que mayor porcentaje de asociaciones (37,8%). consideran que se debe hacer frente Por otra parte el 21,6% opina que existe una falta de accesibilidad a los puestos de trabajo que dificulta, en gran medida, la motivación para la personas con discapacidad, puesto que impide que pueda moverse y desarrollar su trabajo correctamente, falta de espacio, dificultades de desplazamiento hasta el centro de trabajo. También encontramos dificultades en el acceso no solo de tipo arquitectónico, si no también de tipo social pues que el 18,9% de las asociaciones participantes piensan que existe una gran desconfianza por parte del empresario. Mantienen que existen unos prejuicios y estereotipos muy fuertes hacia las personas con discapacidad respecto a sus capacidades en el trabajo. Y por último, el 10.8% considera que el mercado no está lo suficientemente adaptado, es decir que el sistema productivo actual se rige por modelos de producción donde la persona con discapacidad sigue quedando muy extralimitada. El mismo porcentaje de asociaciones, consideran que falta formación; como ya hemos señalado anteriormente, las trayectorias formativas de este colectivo, suele verse muy interrumpidas, y no cuentan con un trazado claro y lineal, en el que se dibuje un perfil profesional concreto, por lo que la formación más específica se hace fundamental para poder competir en igualdad de condiciones.

“vamos a ver, para mí, como empresario yo presento una candidatura, necesito determinado perfil, y no miro si tiene discapacidad o no, simplemente quiero que cumpla con lo que yo necesito. Para mí es igual una personas que otra, nunca sabes quien puede ser buen trabajador. Para mí no es impedimento que tenga discapacidad. Pero es cierto que hoy por hoy no tenemos a nadie en plantilla, pero simplemente porque buscamos un perfil muy específico y no ha venido nadie con discapacidad y ese perfil”. (Técnico/a de un Parque Tecnológico)

En el siguiente apartado vamos a presentar las estrategias que se recogen por parte de las Asociaciones ante esta realidad que acabamos de describir.

ESTRATEGIAS DESDE EL TEJIDO ASOCIATIVO

A continuación mostramos las estrategias que desde las asociaciones que han participado han propuesto y recogemos.

Tabla 11 Estrategias desde el tejido asociativo.

Estrategias	
Formación a la carta	32,1%
Eliminación de prejuicios	14,3%
Empleo con apoyo	14,3%
Adaptación al puesto de trabajo	10,7%
Implementar la inserción en el sector TIC	10,7%
Trabajar estrechamente con la empresa	7,1%
Más apoyo administración	3,6%
Coordinación entre entidades	3,6%
Mayor respeto de sus derechos como trabajadores	3,6%

Por parte del tejido asociativo nos encontramos que el 32,1% siente que la formación a la carta, ajustada a las necesidades reales del colectivo puede ser una estrategia muy positiva. El 14,3%, apunta por la eliminación de prejuicios, trabajando por la mejora de la imagen de las personas con discapacidad, el mismo porcentaje de asociaciones opina que el Empleo con apoyo puede ser una iniciativa que favorezca la inserción laboral de forma exitosa en el mercado de trabajo normalizado.

“la motivación laboral es clave para muchas personas de este colectivo, que se encuentran en una situación de baja motivación y autoestima. Bueno, yo creo que desde las asociaciones se trabaja mucho esto, pero no se tienen suficientes recursos a veces”(Responsable de formación de una Asociación)

Una de las estrategias que más se trabaja desde las Asociaciones y que diariamente se fomenta es la motivación laboral. Generar la suficiente motivación laboral es un motor básico para llevar a cabo un buen proceso de inserción laboral, y más si el se trata de personas con algún tipo de discapacidad y/o que son personas dependientes, y con baja autoestima. La falta de motivación puede conllevar a cierta actitud de inmovilismo frente la

inserción laboral, activando una inercia, a modo de círculos viciosos, que frenan y dificultan los procesos de participación e implicación. Es por eso fundamental trabajar y organizar todos los programas formativos que se planteen para este colectivo evitando los factores que subyacen a los procesos de desmotivación. Dichos factores son:

- Las experiencias negativas, y la distancia que existe entre las expectativas formativas y profesionales que se les plantean con las oportunidades reales encontradas y/o alcanzadas.
- En cierta medida, es un colectivo que en algunos casos tiene dificultades para una buena movilidad geográfica.

En el siguiente apartado vamos plasmar los resultados del acercamiento a la realidad de los Centros Especiales de Empleo.

PERCEPCIÓN SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS COLECTIVOS CON DISCAPACIDAD: CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Los Centros especiales de Empleo son una de las estrategias más consolidadas para intentar mejorar la inserción social y laboral de las personas con discapacidad. Surgieron en los años 80 a partir del artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril de integración social de los minusválidos, que presenta a los Centros Especiales de Empleo como lugares de trabajo concebidos para ofrecer a las personas con discapacidad una oportunidad de realizar un trabajo productivo, asegurándoles un empleo remunerado, así como un medio de integración en el mercado normalizado de trabajo. Por tanto, el objetivo de estos Centros es cumplir con una doble finalidad; por un lado ser una oportunidad de integración sociolaboral con miras hacia la inserción real fuera del mercado protegido, y por otro promover y favorecer un mayor grado de autonomía a través de la creación de programas de rehabilitación funcional y de ajuste personal - social.

En la actualidad el Principado de Asturias, según los últimos datos recogidos, cuenta con un total de 84 Centros Especiales de Empleo. El tejido sociolaboral que conforman los centros especiales de empleo en el Principado, se ha ido consolidando y reforzando con el paso de los años, en la tabla que mostramos a continuación podemos ver una comparativa de la evolución y crecimiento de los Centros Especiales de Empleo, desde el 2001 hasta el 2009.

Tabla 12 Centros especiales de empleo (CEE): distribución geográfica y plantilla con discapacidad.

CCAA	2001		2009					
	NºCentros	Plantilla con discapacidades	Centros			Plantilla		
			Nº	Proporción respecto al total estatal	Crecimiento 2001-2009 (%)	Plantilla con discapacidad	Plantilla media	Tasa de Personas con discapacidad CEE /%
Andalucía	153	3.069	338	18,48	129,90	8989	27	1,37
Aragón	46	1.329	59	3,18	16,25	1545	26	1,41
Asturias	59	1.193	84	3,46	40,99	1682	21	1,79
Baleares	17	340	23	1,19	69,71	577	25	0,68
Canarias	26	395	45	1,55	90,89	754	17	0,45
Cantabria	10	716	16	2,02	37,15	982	61	2,01
Castilla - La Mancha	62	1.002	77	3,14	52,59	1529	20	0,94
Castilla y León	88	1.730	141	5,8	62,95	2819	20	1,31
Cataluña	183	7.845	198	20,80	28,90	10112	51	1,69
Com. Valenciana	105	2.176	116	5,26	17,65	2560	22	0,63
Euskadi	60	4.783	85	13,43	36,50	6529	77	3,57
Extremadura	30	640	86	2,87	118,13	1396	16	1,56

Nuevas estrategias de formación y empleo dentro del colectivo de personas con discapacidad desde la gestión e innovación del conocimiento

Galicia	75	1.126	102	3,06	32,33	1490	15	0,63
Madrid	114	3583	123	10,33	40,19	5023	41	0,99
Murcia	36	450	45	1,68	82	819	18	0,73
Navarra	10	925	15	2,58	35,78	1256	84	2,52
La Rioja	22	326	29	0,99	47,85	482	17	1,84
Ceuta	7	80	3	0,99	-46,25	43	14	0,77
Melilla	2	50	5	0,008	-22,00	39	8	0,76
Total	1105	31758	1588	100	53,11	48626	31	1,29

Como se puede observar el número de centros especiales de Empleo a ha crecido en el transcurso de los años. Concretamente un crecimiento del 40% en 8 años, este dato pone de manifiesto como los Centros Especiales de Empleo se han ido consolidando como estrategia de inserción y apertura al mercado de trabajo del colectivo de personas con discapacidad. Siendo el fruto del esfuerzo que tanto entes públicos como privados vienen realizando para mejorar la situación de la inserción social y laboral de las personas con discapacidad. Y poder generar una sociedad en el que se favorezca la autonomía y desarrollo personal del colectivo de personas con discapacidad en igualdad de condiciones, y de manera normalizada.

Para completar los datos que presenta la anterior tabla y que nos aproxima a la realidad social de la península, vamos a observar con más detalle el papel que han jugado los Centros Especiales de empleo respecto a las contrataciones de personas con discapacidad durante el año 2009. Concretamente; mostramos una tabla elaborada a partir de los datos oficiales que se publican en el portal de empleo, para el año 2009 en el que podemos ver la evolución en las contrataciones en los CEE en el Principado de Asturias, según el tipo de contrato.

Tabla 13 Contrataciones personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo 2009

PRINCIPADO DE ASTURIAS									
Tipo de contrato	Indefinido	Indefinido fomento de la contratación indefinida	Obra o Servicio	Eventual ¹⁶	Interinidad	Temporal	Prácticas	Formación	Otros contratos
Mes									
Enero	0	2	41	94	63	9	0	0	8
Febrero	0	5	49	86	60	5	0	0	3
Marzo	6	3	48	80	46	4	0	0	2
Abril	1	1	81	74	38	4	0	0	2
Mayo	1	4	99	126	43	7	1	0	6
Junio	0	2	75	148	48	1	0	0	4
Julio	1	3	59	216	50	2	0	0	0
Agosto	0	1	52	220	33	6	0	0	0
Septiembre	1	4	74	173	64	2	0	0	0
Octubre	1	1	67	170	72	13	0	0	1
Noviembre	0	1	56	161	77	2	0	0	2
Diciembre	1	6	60	257	44	1	0	0	0
TOTAL	12	33	761	1805	638	56	1	0	28

Como se puede observar el mayor número de contratos han sido realizados en las modalidades de contrato por obra y servicio, eventual por circunstancias de la producción e interinidad. Todas ellas son modalidades de contratos temporales o duración determinada, por lo que la estabilidad que ofrecen al trabajador es relativa. Vemos que en total del 2009 se han realizado 1805 contratos de tipo eventual, ninguno en la modalidad de formación y solo 12 con carácter indefinido. Dentro de la modalidad de contratos que son convertidos a indefinidos, beneficiándose de las ventajas que ofrece el convertir los contratos temporales en indefinidos, se han realizado 33 altas en esta modalidad en todo el 2009.

Ante estos datos y aunque los CEE sean una estrategia de inserción social y laboral consolidada no está exenta de ser un modelo de inserción laboral que requiera de ser revisado, puesto que dentro del colectivo de personas con discapacidad no se mira con los mismo ojos la labor real que los CEE llevan a cabo en el Principado de Asturias.

¹⁶ Se refiere a la modalidad de contrato Eventual por circunstancias de la producción.

“yo no estoy de acuerdo con el funcionamiento de los CEE, me parece que son una forma descarada de aprovecharse, de montar una empresa con el menor coste y responsabilidad social. Las condiciones son muy poco dignas para cualquier persona.” (Persona con discapacidad, entre 25 y 35 años)

Por lo tanto, a priori podemos considerar más que necesario la evolución y revisión del funcionamiento de los CEE. Puesto que podemos intuir que a la hora de diseñar sus programas de funcionamiento, intervención y formación vemos que se desarrollan de manera muy repetitiva generando un bajo atractivo y motivación para el trabajador/a. Llegando a la desviación entre los objetivos conceptuales y teóricos en los que se enmarco la creación de los CEE y los objetivos por los que se mueven y actúan.

Asimismo algunas de las actividades productivas en las que se suelen enmarcar los CEE, de forma mayoritaria, presentan una clara tendencia a las fórmulas de subcontratación, generando así un sistema de subempleo, en el que los CEE son; según

“...muchas veces somos los últimos en la cadena productiva, porque son la subcontrata, de la subcontrata, de la subcontrata”(Responsable de un Centro Especial de Empleo)

Esta situación termina afectando de forma directa a la modalidad de contratación que, de forma mayoritaria, se realizan en los CEE, y suele terminar en condiciones cercanas a la precariedad laboral. Es imprescindible acotar las posibles formas de explotación que se puedan estar dando a las personas con discapacidad, articulando las estrategias y vías necesarias para que sus derechos como trabajadores queden garantizados.

En último término, también, se ha podido detectar a partir de las opiniones vertidas y recogidas por los profesionales que han participado en el estudio, que en algunos CEE se da la existencia de objetivos subyacentes que terminan desvirtuando los objetivos conceptuales que promueven los CEE. Al igual que cualquier otro tipo de organización empresarial, la existencia de objetivos implícitos obliga a poner en funcionamiento procesos en los que no siempre existe un consenso e información suficiente hacia los implicados. Uno de esos objetivos, que en ocasiones se puede llegar a anteponer al objetivo de dar una oportunidad laboral digna a las personas con discapacidad, por la propia naturaleza que todo ente empresarial tiene, es la maximización de beneficios. Situación que puede llevar a situaciones y condiciones laborales muy alejadas de las bases teóricas para las que han sido creados.

GESTIÓN E INSERCIÓN LABORAL Y ESTRATEGIAS DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

En el apartado anterior hemos intentado realizar una aproximación a la realidad y situación de los Centros Especiales de Empleo, y su papel como estrategia de inserción laboral efectiva de las personas con discapacidad. En las siguientes líneas vamos a tratar de profundizar sobre la posición empresarial de los diferentes Centros Especiales de Empleo en vista a un posible cambio en la gestión empresarial y en los bienes y servicios realizados. Así como intentar describir las dificultades y problemáticas principales en los CEE más avanzados, en cuanto a servicios/bienes y estilo de gestión, a la hora de aplicar una nueva cultura más innovadora. Por tanto vamos a organizar este bloque en los siguientes apartados:

- Situación actual de la inserción laboral en los CEE. Características
- Gestión del conocimiento y Formación en los CEE
- Estrategias de actuación presente y futuras.

SITUACIÓN ACTUAL DE LA INSERCIÓN LABORAL EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

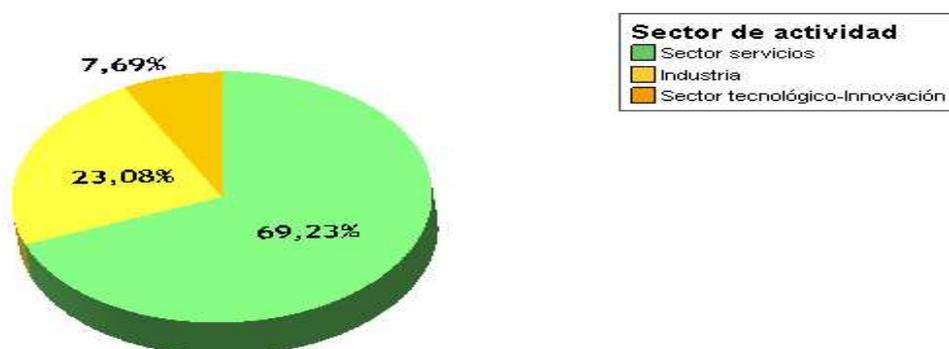
Como se ha mostrado anteriormente el número total de Centros Especiales de Empleo en Asturias es de 84 repartidos en distintos sectores de actividad y localidades. Para poder establecer de forma más certera las mejores estrategias de gestión del conocimiento y formación en los CEE, el primer punto donde nos vamos a fijar es en la actividad principal a la que se dedican, así como el ámbito geográfico donde proyectan su trabajo.

En primer lugar vamos a conocer la distribución que existe de los CEE por sectores de actividad, para ellos hemos realizado la siguiente clasificación:

- sector servicios
- sector tecnológico - innovación
- Industria
- Agricultura y ganadería.

Hemos respetado la clasificación clásica de sectores de producción, añadiendo la variante del sector tecnológico - innovación que hace referencia a todas las empresas de base tecnológica que se están creando en los últimos años. Y que forman parte de los llamados parques científicos, como veremos más adelante.

Gráfico 2 Sectores de actividad de los Centros Especiales de Empleo en el Principado¹⁷.



¹⁷ Los datos se muestran a partir de la encuesta realizada para el propio estudio.

Como se puede observar, el sector mayoritario 69,23% es el sector servicios o terciario; sector que engloba una gran variedad de actividades económicas, como por ejemplo; comercio, transportes, comunicaciones, finanzas, turismo, hostelería, ocio, cultura, espectáculos, administración pública, sanitarios, atención a la dependencia.

El siguiente sector con una fuerte presencia es la Industria 23,08% y por último en una baja representación los Centros especiales de empleo relacionados con el sector de la tecnología e innovación, que supone 7,69% de los CEE que han participado en el estudio.

“Normalmente los Centros Especiales de Empleo perteneces a sectores en el que el nivel de desarrollo tecnológico es muy bajo o inexistente. Son más actividades relacionadas con la industria, sector servicios.” (Responsable de un Centro Especial de Empleo)

Hemos encontrado un alto grado de acuerdo a la hora de considerar que los Centros Especiales de Empleo pertenecen a sectores de baja tecnificación en la escala productiva. Más concretamente; la actividad a la que se dedican no suele estar ligada a la investigación e innovación. Sino, que por lo contrario, se dedican a una parte muy concreta de la cadena a la que pertenecen. Para poder ver con más detalle la actividad concreta a la que se dedican mostramos los siguientes datos.

Tabla 14 Actividad Centros Especiales de Empleo en el Principado.

Actividad		
	Fabricación para Industria	35,6%
	Asesoría y Gestión	23,1%
	Jardinería	20,1%
	Industria textil	15,4%
	Venta mayorista	7%
	Servicio sociosanitarios	6,7%
	Industria de la madera	6%
	Artes Gráficas/Imprenta	5%
	Cableado eléctrico	2%

Como se puede observar al explotar los datos por actividad, obtenemos un nivel de mayor concreción, y vemos las distintas actividades en las que se engloba los Centros Especiales de Empleo en el Principado. La parte más importante 35,6% se dedican a actividades relacionadas con la producción de componentes, productos y objetos que van dirigidos a otras industrias, es decir son cadenas de producción donde el trabajo que se desempeña es manipulativo. Y aunque

en algunos casos implique el manejo de maquinaria, el nivel de innovación en estos sectores está más limitado. Además hemos podido comprobar que la actividad que desempeñan depende directamente del pedido que se haga por parte de otra empresa mayor.

“normalmente los Centros especiales de empleo dependen de otras empresas para su producción, y esto es complicado, porque son muy dependientes según que casos”(Responsable de un Centro Especial de Empleo)

“ normalmente un CEE es una cadena de producción de un determinado producto y si se corta los pedidos, adiós al centro especial de empleo (...) Además nuestro mercado es pequeño, no creo que haya algún centro especial de empleo que exporte o trabaje a nivel internacional”(Responsable de un Centro Especial de Empleo)

El grado de dependencia de otras empresas hace que los Centros Especiales de Empleo sean especialmente sensibles a los cambios económicos, lo que les lleva a vivir en la actualidad en una situación muy crítica, puesto que el mercado se ha complicado para todas las empresas en general. Es precisamente en momentos difíciles, cuando más importancia cobra la formación y gestión del conocimiento, y desarrollar todos los canales posibles para reforzar el Know How, y el valor añadido dentro de la empresa, con la finalidad de ser más competitivos.

A continuación mostramos los resultados que hemos obtenidos cuando hemos preguntado por el ámbito geográfico de alcance de la actividad.

Tabla 15 Ámbito geográfico

Ámbito Geográfico	Local	69,2%
	Nacional	23,1%
	Internacional	7,7%

Como se puede observar el principal ámbito de actividad al que se dirigen los centros especiales de empleo es local, el 69,2% de ellos dirigen su producción únicamente al Principado. Seguido del 23,1% que afirma que su ámbito es nacional, cuentan con clientes de toda España, y por lo tanto, exportan a otras comunidades autónomas. Y solo el 7,7% tiene una producción a nivel Internacional, ofreciendo sus productos a otros países. El bajo porcentaje de CEE que ofrecen sus productos y servicios más allá del Principado de Asturias, se debe a varias razones fundamentales; una de ellas es que suelen ser pequeños centros de trabajo en número de

trabajadores- como veremos más adelante- y por otra parte no cuentan con el suficiente nivel de competencia como para poder introducirse en el mercado nacional o internacional.

“Hoy por hoy los CEE son muy básicos en cuanto a su actividad, se centran en una parte concreta de un todo. No tienen recursos suficientes, ni humanos, ni materiales, ni económicos como para asumir un mercado mayor. Sobre todo me refiero a los cercanos a la industria, construcción... muchos son tan pequeños que no pueden asumir más mercado, hay de todo, pero eso sobre todo”.(Responsable de un Centro Especial de Empleo)

La ley determina que la plantilla de los Centros Especiales de Empleo debe estar constituida por el mayor número de personas discapacitadas que permita su capacidad productiva, cuyo número no puede ser inferior al 70% respecto del total de los trabajadores.

Tabla 16 Número de trabajadores con discapacidad en el Centro Especial de Empleo

Menos de 5 trabajadores	23,1%
Entre 6 y 20 trabajadores	30,8%
Entre 21 y 40 trabajadores	15,4%
Entre 41 y 70 trabajadores	13,4%
Entre 71 y 99 trabajadores	,0%
Más de 100 trabajadores	5,4%

Como se puede observar, casi el 31% de los Centros especiales de Empleo tienen en su plantilla de 6 a 20 trabajadores. Entre 21 y 40 trabajadores con algún tipo de discapacidad es el 15,4% de los CEE, seguido por el 13,4% que tienen entre 41 y 70 trabajadores con discapacidad. Con menos de 5 trabajadores con discapacidad, CEE muy pequeños el 23,1%, y tan solo el 5,4% de los CEE cuenta con más de 100 trabajadores. Para el tramo de 71 a 99 trabajadores encontramos que no hay ningún Centro especial de Empleo, todos se encuentran con más o menos trabajadores. No obstante, el tamaño de los Centros Especiales de Empleo, se encuentra distribuido de forma que a mayor número de trabajadores menor es el porcentaje de CEE que se encuentran en ese tramo.

No cabe duda que los centros especiales de empleo suponen, a la personas con discapacidad, una experiencia laboral, que según cada caso será más o menos gratificante. Un dato que nos ha llamado la atención es el alto grado de influencia que tiene el tipo de discapacidad a la hora de tener menos o más oportunidades de encontrar un trabajo, tanto en el mercado protegido como el normalizado:

“Es que a nosotros nos llaman; ‘oye tienes algún chavilin o chavalita, pero que no se le note mucho’. A ver.... Cómo que no se le note mucho. Pero de qué estamos hablando. Es que es al final están a lo que están, a ganar.”(Responsable de formación de una Asociación)

L

“les interesa la discapacidad física sobre todo. Está claro. Vamos, mi experiencia es que sobre todo la física, y cuanto menos se note mejor. A ver, claro yo entiendo que hay casos de discapacidad mental o intelectual muy altos, y son casos complejos y difíciles. Pero bueno se debería tener más ética, claro. No sé en teoría son centros especiales de empleo, claro en teoría.”(Responsable de formación de una Asociación)

A continuación mostramos una tabla que nos permite conocer qué tipo de discapacidad tienen mayor presencia en los Centros especiales de empleo y cuáles menos.

Tabla 17 tipo de discapacidad en el centro especial de Empleo

TIPO DE DISCAPACIDAD	%
Discapacidad física	72,7%
Discapacidad intelectual	55,6%
Discapacidad mental	50,0%
Discapacidad auditiva	44,4%
Discapacidad visual	33,3%
Discapacidad mixta	22,2%

Como podemos observar, y tal y como esperábamos, la discapacidad física es el tipo de discapacidad mayoritario entre las personas con discapacidad trabajando en los Centros especiales de Empleo. Concretamente el 72,7% de los trabajadores de los centros especiales de empleo son personas con una discapacidad física. Seguido del 55,6% de trabajadores que presentan una discapacidad intelectual. La discapacidad con una menor presencia en los Centros especiales de empleo es la discapacidad mixta; es decir personas que padecen más de un tipo de discapacidad. Este colectivo solo supone el 22,2% de los trabajadores que se encuentran actualmente en los Centros Especiales de Empleo.

“Desde mi punto de vista un Centro especial de Empleo pude competir exactamente igual o mejor, o peor, claro, pero vamos, igual que cualquier otra

empresa. Es que es necesario cambiar la imagen.”(Responsable de formación de una Asociación)

“Yo pienso que los Centros especiales de Empleo deberían desaparecer, hay que luchar por el mercado normalizado e igualitario para todos, por igual” (Responsable de formación de una Asociación)

Ante lo visto hasta ahora parece que podemos constatar que incluso dentro del colectivo con discapacidad existen fuertes diferencias según el tipo de discapacidad, llegando a producirse realidades muy distintas y contrapuestas. Por lo tanto una cuestión que debíamos plantearnos era conocer el grado de discapacidad que tienen los trabajadores.

Tabla 18 Grado de discapacidad de los trabajadores.

Grado de discapacidad de los trabajadores	Moderado (Del 33% al 64%)	90,9%
	Severo (Del 65% al 74%)	9,1%
	Gran Discapacidad (Más del 74%)	,0%

Los datos son claros; el 90,9% de los trabajadores de los Centros especiales de Empleo presentan un grado moderado de discapacidad, valorado entre 33% y 64%. Solo el 9,1% de los trabajadores presenta un grado severo, y no hay nadie de los trabajadores que presente más del 74% de discapacidad, que es considerada como Gran Discapacidad.

Antes de entrar de lleno con el papel de la formación y gestión del conocimiento en los Centros especiales de empleo, vamos a conocer un dato más sobre la realidad socio laboral de los CEE en el Principado, nos parece interesante tener presente el tipo de perfil profesional que ocupan las personas con discapacidad, de cara a establecer - más adelante- las estrategias para una mejor gestión de los recursos.

Tabla 19 Perfil profesional de los trabajadores con discapacidad.

Perfil profesional los trabajadores con discapacidad	Personal técnico	72,7%
	Trabajador no cualificado	27,3%
	Directivo	,0%
	Gerencia	,0%

En relación al perfil profesional que ocupan los trabajadores con discapacidad encontramos que un alto porcentaje, concretamente el 72,7% son personal técnico; este perfil hace referencia a un tipo de profesional que tiene una formación de nivel medio, y ejecuta tareas de un nivel de competencia medio - bajo. El 27,3% son trabajadores con un perfil no cualificado, es decir que cuentan con un nivel bajo de formación, y seguramente, ejecuten actividades y tareas que requieran un bajo nivel de abstracción. Por otro lado vemos que los perfiles más altos como directivo y gerencia no están ocupados en los Centros Especiales de Empleo por personas con algún tipo de discapacidad.

Por tanto, y con lo visto hasta ahora podemos dibujar el perfil tipo, a modo de retrato - robot, del trabajador con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo del Principado, esto nos será de gran utilidad a la hora de plantear las estrategias de actuación, puesto que podrán ajustarse al panorama actual. Podemos afirmar que el trabajador de los Centros Especiales de Empleo cuenta con un nivel de formación medio-bajo, y con un tipo de discapacidad moderado, además suelen ser personas cuya discapacidad es física, ocupan puestos intermedios y bajos dentro de la organización de los CEE, con pocas posibilidades de promoción interna. Son trabajadores con una edad media de 40 años.

Tabla 20 Edad Media

Edad media de los trabajadores con discapacidad	40 años
---	---------

El seguramente es reflejo, por un lado, de un periplo profesional y formativo más complejo que el de las personas sin discapacidad. Y por otro lado, proviene de una baja movilidad laboral; muy pocos trabajadores pasan al mercado normalizado de trabajo.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y FORMACIÓN EN LOS CEE

En el presente apartado vamos realizar una aproximación sobre la gestión del conocimiento y planes de formación que se lleva a cabo desde los Centros Especiales de Empleo. Y así poder conocer todo lo relativo a captar y recoger necesidades y carencias formativas entre los CEE, en relación a determinadas áreas de conocimiento: idiomas, financiación, comercialización y marketing de producto, etcétera.

La primera cuestión que nos planteamos es conocer la formación que se ofrece desde los CEE.

Tabla 21 Formación desde el CEE

Formación en el CEE	Sí	81,8%
	No	18,2%

El 81,8% de los CEE ofrece o ha ofrecido en algún momento formación a sus empleados, el restante 18,2% afirma no ofrecerla por distintas razones; desde el simple hecho de no tener tiempo, ni recursos suficientes, escasez de trabajadores con discapacidad que la demanden, no la consideran un elemento ni necesario ni prioritario, para el correcto desarrollo de la actividad. No obstante el muy alto el porcentaje de CEE que ofrecen o han ofrecido en algún momento dado formación a sus trabajadores.

“Mira, esto de la formación es complejo, por un lado; está bien porque claro cuanto más preparación mejor, no. Pero claro ellos quieren que sea algo de pocas horas, a poder ser en horario de trabajo... y eso es difícil. Y si es fuera del horario de trabajo pues ya nadie quiere, y a veces son muchas horas, o no hay en ese momento nada que sea relacionado con la actividad, la verdad que es difícil”. (Responsable de un Centro Especial de Empleo)

Si bien es cierto que la formación es una de las estrategias en las que primero se piensa a la hora de mejorar la competencia, no siempre se consiguen las expectativas que se pretendían. Por lo tanto una cuestión fundamental es conocer las perspectivas e intenciones en el corto y medio plazo respecto a la formación; para ello hemos preguntado si se volvería a ofrecer formación.

Tabla 22 Volvería a dar formación

Sí, pero adaptada al puesto de trabajo. Formación a la carta.	72,7%
Sí, igual que hasta ahora.	27,3%

Según los datos que se muestran en la anterior tabla, el 72,7% de los CEE se muestra partidario de seguir ofreciendo formación, siempre y cuando sea una formación adapta al puesto de trabajo, sea una formación concreta y determinada. No dar formación, por dar formación. Tan solo el 27,3% seguirá dando igual que hasta ahora, ambos ponen de manifiesto una actitud totalmente partidaria y abierta hacia un modelo donde cobre mayor protagonismo y presencia el “know-how”, y modelos donde las cadenas de valor del conocimiento se refuercen.

“Yo soy totalmente partidario a realizar formación, y hacer formación, y aprovechar todo lo que otros trabajadores saben para aprovechar ese valor que se crea. Pero bien organizado y hecho. Hoy por hoy con subsistir ya tenemos

bastante. Pero sí estaría bien formación hecha a medida para el puesto de trabajo. Aunque reconozco que nosotros no tenemos nada organizado en ese sentido". (Responsable de un Centro Especial de Empleo)

"Yo creo que es como todo, la formación está bien pero no creo que haya ningún CEE que cuente con un modelo de gestión organizado y planificado respecto a la formación. Aunque sería bueno pero no, no hay nada en ese sentido."(Responsable de un Centro Especial de Empleo)

La formación dirigida tanto a trabajadores en activo, como aquellos que están fuera del mercado laboral protegido y normalizado, es un elemento que cada vez se demanda con mayor nivel de especialización. De forma global, tanto empleadores como empleados se encuentran desmotivados ante una formación generalista, y sin apenas relación con el puesto de trabajo que se desempeña o se puede llegar a desempeñar. Por otro lado, los CEE hoy por hoy tienen un largo camino que recorrer dentro de la formación y sistemas de gestión de conocimiento, porque ante la pregunta de si cuenta con algún tipo de sistema de Gestión del conocimiento, a través del cual se organice la formación según las competencias profesionales más necesarias. Cuando hemos preguntado a los CEE si contaban con algún modelo de gestión del conocimiento, hemos obtenido un 100% de respuestas negativas, ninguno contaba con un modelo de gestión de estas características. No hemos encontrado un modelo de gestión del conocimiento que sea organizado, y estudiado para cada puesto; intentando obtener el mayor rendimiento al conocimiento adquirido en el propio puesto de trabajo.

NECESIDADES FORMATIVAS

En relación a las principales necesidades formativas que tienen los CEE en el principado de Asturias nos encontramos una fuerte disparidad de posiciones; por un lado nos encontramos que existe una demanda de formación específica y concreta al puesto de trabajo; lo que se denomina formación a la carta. Una formación que parte de la necesidad específica de un puesto de trabajo concreto que ya está creado o se va a crear. Y por otro lado encontramos la demanda de formación en aspectos transversales como puede ser; hábitos, compañerismo en el trabajo, rutinas laborales.

Tabla 23 Necesidades formativas de las personas con discapacidad.

Competencia en la que se debería formar a las personas con discapacidad.	Formación prelaboral	46,2%
	Formación específica al puesto	38,5%

	Como hasta ahora, según el momento.	15,4%
--	-------------------------------------	-------

Como se puede observar el 46,2% de los Centros Especiales de Empleo tienen la sensación de que la formación que más se necesita es formación prelaboral. Seguido del 38,5% que opinan que la formación que más necesitan las personas con discapacidad es la relacionada de forma específica con el puesto. Solo el 15,4% de los CEE, consultados, consideran que no hay ninguna necesidad formativa que resaltar, está bien la oferta tal y como está.

Esta disparidad nos lleva a pensar que la formación más específica se demanda para los perfiles más cualificados, con la finalidad de conseguir un mayor nivel de cualificación y profesionalización. Y por otro lado, una formación denominada prelaboral, dirigida a los perfiles de cualificación más bajos. No obstante, y de forma general hemos encontrado las siguientes opiniones al preguntar por si consideran que las necesidades de formación están cubiertas.

Tabla 24 ¿Están cubiertas las necesidades de formación?

¿Cree que las necesidades formativas de este colectivo están cubiertas de cara a lograr la inserción laboral?	
Sí	54,5%
No	36,4%

Tal y como nos indica la tabla el 54,5% de los CEE considera que las necesidades de formación se encuentra cubiertas, frente al 36,4% que opina que no lo están. Tan solo un 9,1% de los CEE encuestados no responde o no contesta a dicha cuestión.

Por lo tanto, podemos pensar a partir de todo lo visto hasta ahora podemos elaborar las primeras conclusiones respecto al papel de los Centros Especiales de Empleo y todo el proceso de formación e inserción laboral de las personas discapacitadas.

→ Una alto porcentaje de CEE ofrece formación o se muestra partidario a ofrecerla, siempre y cuando este diseñada de manera específica para el puesto. O bien se adapte a las necesidades concretas del momento según producción o momento.

→ En la actualidad no hay un modelo establecido mediante el cual se establezca una gestión del conocimiento, consolidando los mecanismos del “Know how” dentro de los CEE.

→ Aunque a priori las necesidades de formación se perciben como cubiertas, se detecta que hay necesidades formativas a dos niveles: necesidades formativas de carácter prelaboral y formación específica al puesto de trabajo.

→ La formación se sigue valorando como una de las principales estrategias de cara a mejorar las competencias profesionales de los trabajadores y de aquellas personas que están en proceso de inserción laboral.

ESTRATEGIAS

En este apartado hemos recogido las estrategias y actuaciones que desde los Centros Especiales de Empleo se proponen, con el fin de mejorar las alternativas y estrategias, que permitan la promoción y mejora de la posición de las personas con discapacidad respecto al mercado de trabajo. Si bien es cierto que cada CEE es una realidad compleja en si misma, vemos que las líneas de trabajo y actuación pueden aplicarse y ser útiles a cualquiera. A continuación mostramos de manera agrupada las estrategias recogidas a través de la encuesta.

Tabla 25 Estrategias

Formación a la carta	62,1%
Trabajar estrechamente Administración y CEE.	19%
Eliminación de prejuicios hacia los CEE	14,3%
Más flexibilidad en la contratación	13,7%
Implementar la inserción en el sector TIC	10,7%
Más apoyo administración	8,6%
Trabajar con más coordinación entre CEE	3,6%
Formación con practicas reales	1%

Como podemos observar el 62,1% de los Centros Especiales de Empleo proponen la formación a la carta como una de las principales estrategias de cara a la futura oferta formativa. Otra de las estrategias demandada por el 19% de los CEE, es el incrementar los canales de comunicación y coordinación con la finalidad de trabajar más estrechamente con la Administración. El 14,3% de los CEE perciben que ciertos prejuicios hacia los centros especiales de empleo, cara a pensar que el servicio no va a ofrecer suficiente calidad. El 13,7% opina que una mayor flexibilidad en las modalidades de contratación favorecería la competencia de los CEE. Esta estrategia choca con algunas de las opiniones vertidas por los profesionales y especialistas consultados.

“Uno de los riesgos que hay en estos centros es que a veces las condiciones laborales son... vamos a decirlo suave, bastante dudosas... es decir no sé a mi me da la sensación que en algunos casos no se está cumpliendo bien la norma, o de alguna forma se dan situaciones que son próximas a la explotación. Y bueno no sé, no está muy mirado este tema en los CEE.”(Responsable de formación de una Asociación)

El 8,6% de los CEE reclama más apoyo por parte de la Administración pública, seguido del 3,6% de los CEE que proponen una coordinación más estrecha entre los CEE del Principado.

“Bueno, está la Federación pero no estamos todos los CEE ni sé que están haciendo, es decir creo que aún no ha empezado a funcionar. Esto en teoría es buena idea, claro pero no se ha hecho nada que yo sepa. Estaría bien que se hiciese algo.” (Responsable de un Centro Especial de Empleo)

Por otra parte tan solo el 1% de los CEE opinan que una buena estrategia sería ofrecer una formación con prácticas reales dentro de la empresa o el Centro especial de empleo, de tal forma que las personas con discapacidad puedan obtener una formación una preparación más ajustada al puesto que van a desempeñar.

Existe una fuerte disparidad entre los agentes sociales, especialistas y profesionales que trabajan estrechamente con las personas con discapacidad, respecto a la visión y posición hacia los CEE, como estrategia de inserción.

“No me siento partidario de los CEE porque no sirven con su objetivo. No son el puente, entre el mercado protegido y el normalizado. Hay que trabajar desde el mercado normalizado desde el principio. Obligar a cumplir cuotas, esa es la idea” (Persona con discapacidad, entre 25 y 35 años).

Según los datos oficiales que se publican en el portal de empleo los Centros Especiales han realizado 3334 contrataciones, no conocemos con exactitud qué número de contrataciones se han realizado por sector de actividad, pero los sectores predominantes de los CEE están relacionados con la industria (23,08%), manufactura, y porcentaje muy pequeño el 7,69% realiza actividades relacionadas con la investigación y desarrollo, pero no hemos encontrado ningún dentro especial de empleo relacionado con actividades de servicios avanzados y consultoría.

“Hombre, a ver, no sé... la realidad es dura, hay que aguantar, la verdad. No somos empresas que tengamos producto propio, trabajamos un determinado tipo de producto, es una cadena de trabajo. Y bueno el nivel de investigación e innovación es pequeño, en mi caso nada, pero entiendo que es poco.” (Persona con discapacidad, entre 30 y 45 años)

En el siguiente bloque vamos a analizar las diferentes líneas de trabajo que se desarrollan desde las Empresas de Base Tecnológica (EBT), la inserción de las personas con discapacidad, su capacidad de gestión del conocimiento así como los retos y estrategias del futuro. El interés de estudiar a este tipo de “empleadores” se debe a que al ser empresas fuertemente ligadas al desarrollo y la innovación, se perciben como sectores emergentes en la actualidad.

EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA

Las empresas de base tecnológica son aquellas empresas que se han venido creando y desarrollando en los últimos años, y son el fruto de la firme apuesta y apoyo que reciben los sectores relacionados con la investigación y tecnología, creando un nuevo modelo o paradigma tecno-económico, desarrolla que tiene una gran importancia en todo el espectro de la economía mundial. Son, en definitiva, un tipo de empresa que se aprovechan de los desarrollos y avances tecnológicos como factor clave para expandir su mercado. Asimismo, otra de las variables determinantes es el dominio intensivo del conocimiento científico y técnico como estrategia para ser más competitivos.

El crecimiento y expansión de este tipo de empresas ha llevado a la creación de los llamados parques tecnológicos y científicos, como es el caso del Parque científico y tecnológico de Gijón, que se ha llegado a convertir en toda una tecnopolis.

Desde hace ya algunas décadas la figura es conocida en los países desarrollados. El Silicon Valley, en California, o la Ruta 128 en Boston, ambas en los EE.UU. Son antecedentes importantes de la expresión de estos nuevos modelos de desarrollo económico, que albergan nuevos yacimientos de empleo.

CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA

Los atributos a tener en cuenta a la hora de caracterizar a una empresa como empresa “de base tecnológica” difieren considerablemente según los criterios con los que es analizada. Por eso vamos a continuación mostramos una serie de requisitos que una empresa de reunir, para clasificarla como empresa de Base tecnológica, éstos son:

- La actividad principal debe requerir el uso intensivo del conocimiento, así como todas las formas modernamente reconocidas de las tecnologías de última generación.
- Además otra característica de la empresa debe basarse en innovaciones de productos, y/o procesos, y/o servicios, y/o diseños, y/o sistemas de mercadeo, y/o métodos organizacionales para prácticas productivas y comerciales.
- Que su actividad debe tener un marcado valor agregado económico, o tratarse de un emprendimiento de reconocido interés social (que también puede ser cuantificado económicamente).

- Sus objetivos tengan la mejora continua de sus productos, o procesos, o servicios, o diseños, o sistemas de mercadeo, o métodos organizacionales.

- Que existe la permanente incorporación de nuevas innovaciones de tecnologías duras o blandas, de alto atractivo económico y/o social.

- Que por las características de la innovación a implementar, posea la capacidad de generar mayor competitividad en el mercado.

- La innovación que se desarrolle debe representar un progreso en relación al conocimiento previo existente sobre el tema o la materia en cuestión. Incluso algunas de las tecnologías que sea objeto implementar no tienen porque encontrarse totalmente desarrolladas en el momento de constitución de la empresa.

El referente más importante de empresas de Base tecnológica, es como se anunció al inicio, la fuerte apuesta y desarrollo por la Red de Centros Tecnológicos del Principado de Asturias. En las siguientes líneas vamos a conocer la presencia de las personas con discapacidad en este sector, conocer las distintas vías y estrategias de inserción laboral, relacionado con las estrategias empresariales que este tipo de empresas pueden seguir.

LA REALIDAD SOCIO LABORAL DE LAS EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA RESPECTO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDA.

La inserción laboral de cualquier persona en una empresa catalogada como EBT, va exigir una preparación y cualificación determinada. Puesto que la investigación y el desarrollo de nuevas tecnologías es constante y requiere de perfiles muy específicos.

“Nosotros podemos necesitar un determinado perfil. No nos vamos a fijar si tiene discapacidad o no. Simplemente que cuente con las aptitudes y conocimientos que precisamos. Y en este sentido, entiendo, que puede ser tan válido alguien que tiene discapacidad como alguien que no. Solo hay que cumplir el perfil que se necesita.” (Técnico/a de un Parque Tecnológico)

Uno de los primeros aspectos es conocer la distribución de éstas empresas en relación al número de trabajadores, y cuántos pertenecen a algún colectivo con discapacidad.

Tabla 26 Número de trabajadores en la actualidad.

Número de trabajadores en la actualidad		
	De 1 a 5 trabajadores	20,0%
	De 6 a 9 trabajadores	22,0%
	De 10 a 19 trabajadores	12,5%
	De 20 a 49 trabajadores	10,0%
	De 50 a 99 trabajadores	12,5%
	De 100 a 500 trabajadores	22,5%
	De 501 a 1000 trabajadores	,0%
	Más de 1000 trabajadores	2,5%

Como se puede observar en la tabla N° 25, hay una amplia dispersión respecto al tamaño según el número de trabajadores de las EBT. Como podemos observar, el 20% de éstas cuenta con una plantilla pequeña, de 1 a 5 trabajadores. Muy parecido es el porcentaje de empresas que tienen una plantilla comprendida entre 6 y 9 trabajadores, un 22% del total de empresas. Porcentaje muy similar, 22,5% de empresas que cuentan con una plantilla de 100 a 500 trabajadores. Tan sólo el 2,5% tiene una plantilla formada por más de 1000 trabajadores.

En la siguiente tabla mostramos el porcentaje de Empresas de base tecnológica que cuentan con personas con discapacidad.

Tabla 27 Empresas de base tecnológica que tienen personas con discapacidad en su plantilla.

¿Cuenta con personas con discapacidad en su plantilla?	Sí	12,3%
	No	87,7%

Como se puede observar la mayor parte de las EBT, el 87,7%, cuenta con algún trabajador/a que tiene discapacidad, tan solo el 12,3% afirma tener alguno. En cierta medida este dato era esperable, puesto que las opiniones recogidas apuntaban a una baja inserción laboral de este colectivo en empresas de estas características.

“ No conozco el dato exacto, pero yo creo que son muy pocos, no?, muy pocas personas con discapacidad las que tienen un hueco o una oportunidad de trabajar en esas empresas. No por nada especial, solo que son empresas con un perfil de trabajador muy alto y cualificado y bueno son pocas las personas con discapacidad, que a lo mejor pueden cubrir esos puestos. A lo mejor una discapacidad física, moderada no sé... yo creo que ahí aunque haya mucho mercado las personas con discapacidad lo tienen difícil”. (Responsable de un Centro Especial de Empleo)

De las empresas que no tienen ninguna persona con discapacidad trabajando en la actualidad, argumentan diversas razones por las que no han contratado a nadie de este colectivo.

Tabla 28 Razones por las que no ha contratado a alguien con discapacidad.

Actualmente la demanda no se ajusta a la oferta.	33,3%
Realmente no nos lo hemos planteado	30,3%
La complejidad de nuestros servicios dificulta la inserción	24,2%
Es muy difícil de encontrar a discapacitados bien preparados	6,1%
Desconozco los incentivos laborales y fiscales existentes	3,0%
Hemos tenido experiencias poco positivas	,0%
Los incentivos fiscales y laborales no son suficientes	,0%
Los trámites burocráticos de los incentivos son muy lentos	,0%

La razón que esgrimen el 33,3% de las EBT es que actualmente la demanda de puestos de trabajo que tienen abiertas no se adecua con la oferta de personas con discapacidad.

“No resulta fácil encontrar a una persona con discapacidad que tenga el perfil de alta cualificación que se precisa. Son puestos de perfiles muy altos.”(Técnico/a de creación de empleo)

Por otro lado, el 30% de las empresas reconocen que nunca se han planteado contratar a alguien con discapacidad, siempre han buscado trabajadores en el mercado normalizado sin pensar en la posibilidad de insertar a alguien con discapacidad. Seguido del 24,4% de las EBT que no cuentan con personas con discapacidad porque creen que la complejidad de los servicios y la actividad que desarrollan conlleva un proceso complejo de inserción. El 6,1% de éstas empresas tiene la imagen de que es difícil encontrar personas discapacitadas que estén bien preparadas, algunas de ellas han vivido experiencias en las que el nivel formativo de la persona era muy bajo, y no es fácil de adaptar. Tan solo el 3% de las empresas afirma que la no se ha planteado nada respecto al colectivo de personas con discapacidad, porque desconozco los incentivos laborales y fiscales existentes.

Para completar el perfil de EBT que cuenta con personas con discapacidad en su plantilla, vamos a cruzar las variables; tramo de trabajadores en plantilla con el dato de si cuenta o no con personas con discapacidad. Y el resultado es la tabla que se muestra a continuación.

Tabla 29 Tramo de empresa que cuenta con trabajadores con discapacidad.

		¿Cuenta con personas con discapacidad en su plantilla?	
		Sí	No
Número total trabajadores en la empresa re	De 1 a 5 trabajadores	0%	100%
	De 6 a 9 trabajadores	0.6%	98%
	De 10 a 19 trabajadores	2%	98%
	De 20 a 49 trabajadores	6,7%	94%
	De 50 a 99 trabajadores	5,8%	95%
	De 100 a 500 trabajadores	3%	97%
	De 501 a 1000 trabajadores	,0%	,0%

	Más de 1000 trabajadores	2,2%	98%
--	--------------------------	------	-----

Como se puede observar, las empresas de cierto tamaño tienen una probabilidad mayor de albergar algún puesto de trabajo cubierto por alguna persona con discapacidad. En este caso el 6,7% de las empresas que tienen de 20 a 49 tienen a alguien trabajando con discapacidad. De las empresas de 50 a 99 trabajadores el 5,8% afirma que cuenta con personas que tienen alguna discapacidad en su plantilla. Aunque son porcentajes muy bajos con respecto al total de la plantilla, esto es indicativo de que al menos se cumple con la cuota que obliga la Ley, siendo prueba de la importancia que tiene cumplir la Ley.

Uno de los valores que hay que tener en cuenta para tener más clara el proceso de inserción y consolidación laboral de las personas con discapacidad en este sector productivo, es el tipo de discapacidad que tiene el trabajador.

Tabla 30 Tipo de discapacidad que tienen sus trabajadores con discapacidad.

Trabajadores con Discapacidad Física	98%
Trabajadores con Discapacidad Intelectual	1,8%
Trabajadores con Discapacidad Mental	0%
Trabajadores con Discapacidad Auditiva	0%
Trabajadores con Discapacidad Visual	0%
Trabajadores con Discapacidad Mixta	0%

La tabla nº 28 muestra claramente lo que se intuía en al principio de este informe, hay una fuerte diferencia según el tipo de discapacidad a la hora de la inserción laboral, haciendo que sean realidades que no se deben comparar. El 98% de los trabajadores que están en plantilla de las EBT tiene discapacidad física, y tan solo el 1,8% tiene discapacidad Intelectual.

Estos datos muestran las dificultades y complejidad de la inserción laboral de las personas con discapacidad, puesto que no solo el tipo de discapacidad puede llegar a ser determinante, hay que tener presente que el grado que se tenga es un aspecto que se debe valorar.

Tabla 31 Grado de discapacidad de sus trabajadores.

Grado de discapacidad de los trabajadores.		
Moderado (Del 33% al 64%)	Severo (Del 65% al 74%)	Gran Discapacidad (Más del 74%)

88,6%	6,8%	,0%
-------	------	-----

El 88,6% de los trabajadores contratados en las empresas de base tecnológica tienen una discapacidad moderada, el 6,8% presenta una discapacidad severa. Dentro de los grados de discapacidad aquellos que tienen Gran Discapacidad ó un grado severo de discapacidad son los que tienen mayores dificultades de inserción.

“El grado de discapacidad hace mucho, está claro, porque claro no es lo mismo dentro de la misma discapacidad una de otra. No es lo mismo el grado de autonomía o de independencia. En parte pasa un poco con los trabajadores que no tienen discapacidad, que requieres que sean trabajadores con autonomía. Pues al final a las personas con discapacidad esperas también que sean lo más autónomas posibles.” (Técnico/a de creación de empleo)

Otro aspecto fundamental son los perfiles que ocupan las personas con discapacidad.

Tabla 32 perfil profesional que ocupan las personas con discapacidad.

Perfil profesional que suelen ocupar las personas con discapacidad	Trabajador no cualificado	53,3%
	Personal técnico	37,8%
	Directivo	2,2%
	Gerencia	2,2%

El 53,3% de estos trabajadores tiene un perfil de trabajador no cualificado, esto no siempre quiere decir que la persona con discapacidad contratada no tenga ningún tipo de cualificación. Podemos encontrarnos casos en los que la persona en cuestión tenga suficiente cualificación como para ocupar un puesto de mayor responsabilidad. Simplemente puede darse la circunstancia que la categoría profesional que ocupa es inferior o no se corresponde con el nivel de formación que tiene. Tan solo el 2,2% de estos trabajadores cumple el perfil de directivo y otro 2% ocupa cargos relacionados con la Gerencia.

“- A ver personas con discapacidad en este sector hay, pero claro, no podemos o no debemos comparar que una persona tenga una leve cojera, por decirte algo, a otra persona que presenta una discapacidad más compleja. Ese aunque tenga la misma formación que el anterior no va a llegar a directivo, o al menos le va a costar mucho, pero mucho, mucho más.

- Pero por muchas razones, desde la apariencia que determinante para las personas con y sin discapacidad. y porque no es la misma autonomía, no tiene nada que ver. A mí me da igual que el director de una empresa súper importante sea una persona de talla baja, y qué?. Si el tío es bueno, pues es bueno y da igual si es más alto o más bajo. Lo que importa es que sea bueno. Pero ese lo va a tener más complicado frente a alguien que tenga algo de codo, y ya sea discapacidad.

- Claro, claro, yo estoy de acuerdo, además es que es eso, que no es lo mismo quien nace ya con una discapacidad, que quien bueno pues a lo mejor tiene un accidente o algo, y le pasa una mala suerte. Porque a lo mejor ese ya era directivo o trabajaba de antes, y bueno de alguna forma puede recuperar o mantener su puesto. Claro, es que hay muchas diferencias.”(Participantes Grupo de discusión)

Aunque los datos muestran una presencia, aunque muy pequeña todavía, sobre la presencia de las personas con discapacidad en las EBT del Principado, aún queda mucho por hacer para poder hablar de igualdad de oportunidades respecto a este colectivo.

SISTEMA DE FORMACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA.

La valoración de la formación como estrategia de inserción es clave sea cual sea el sector en el que nos fijemos. En las EBT la formación se convierte en una parte clave de su desarrollo, puesto que hay una constante renovación e investigación, que obliga a estar al día. A continuación mostramos los datos respecto a la presencia de formación orientada a los trabajadores con discapacidad.

Tabla 33 Ofrece formación a sus trabajadores.

Ofrece formación a su plantilla de trabajadores	Sí	33,3%
	No	57,8%

El 33,3% de las EBT afirma que ofrece formación a sus trabajadores o al menos la ha ofrecido durante el año 2009. La formación que se ofrece, en una gran parte de los casos, responde a

necesidades muy concretas de cualificación, y suelen realizarse de forma muy concreta. Incluso en ocasiones concretas la formación la ofrecen los fabricantes de las máquinas con las que trabajan. Muy pocas cuentan con un sistema de gestión concreto y organizado a través del cual preparar la formación que debe seguir cada trabajador.

Tabla 34 Cuenta con un sistema de Gestión del conocimiento.

Cuenta con un sistema de Gestión del conocimiento	Sí	2,3%
	No	97,7%

El 97,7% de las EBT afirma que no tiene previsto ningún mecanismo a través del cual se organice la formación, y se diseñe una estrategia que permita implementar el Know-How tecnológico. Solo un 2,3% afirma contar con una organización en los planes de formación que ofrece a sus trabajadores, atendiendo principalmente a los proyectos, objetivos y necesidades de la investigación-producción.

VALORACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS FORMATIVAS

Como se ha mostrado en el apartado anterior es un porcentaje muy pequeño el de EBT que cuenta con un sistema de gestión organizado para fortalecer las estrategias de formación y conocimiento.

Tabla 35 Valoración de la formación como estrategia.

Valoración de la formación como estrategia competitivo en el mercado	Sí, pero siempre que la formación se adapte al mercado laboral	84,7%
	Sí, pero cambiando el sistema actual de formación.	12,5%
	No, porque la formación no cualifica de forma eficiente	2,8%

El 84,7% de las EBT valora la formación como una buena estrategia, siempre y cuando, haya sido pensada acorde a las necesidades y expectativas de mercado. El 12,5% de estas empresas piensa como las anteriores añadiendo que es necesario cambiar el sistema actual, por uno menos generalista; que se ofrezca competencias mayores. Y tan solo el 2,8% opina que la formación no cualifica lo suficiente, y por tanto no la valora positivamente.

“ Nosotros no tenemos un programa de formación o unos planes de formación organizados y preparados para cada trabajador; lo primero se empieza conociendo lo que son todos los puestos al lado de un oficial, una vez que va teniendo ya una cierta habilidad en el desempleo, sigue haciendo el mismo trabajo pero ya sin estar autorizado, con lo cuál ya se le da esa responsabilidad, se le da esa confianza y se le delegan cierto trabajos, y así lo único que va a cambiar es la complejidad de los trabajos que va a ir asimilando, pero realmente no hay una estructura en mi empresa que nos de la suficiente holgura como para tener organizado algo más. Y porque no hay una estructura jerarquizada sobre la cual evolucionar.” (Técnico/a de un Parque Tecnológico)

Es una de las opiniones recogida por un gerente de empresa EBT respecto a cómo comienza una persona con discapacidad a trabajar en su empresa, a través de sus palabras podemos completar la visión que nos ofrecen los datos que hemos recogido respecto a las estrategias de gestión del conocimiento o Knowledge Management.

ESTRATEGIAS

A través del cuestionario realizado a empresas como en los contactos establecidos con profesionales del sector hemos encontrado una serie de propuestas y mecanismos que se sugieren para mejorar las estrategias formativas específicas (Plan de Formación) en innovación y gestión de conocimiento dirigidas a personas con discapacidad.

Tabla 36 Estrategias desde las EBT

Estrategias	
Formación a la carta	52,1%
Empleo con apoyo	9,3%
Adaptación al puesto de trabajo	6,7%
Implementar la inserción en el sector TIC	5,7%
Trabajar estrechamente con la empresa	2,1%
Más apoyo administración planes de formación	1,6%

Como se puede observar las principales estrategias que se recogen por parte del 52,1% de las EBT es el diseño de formación a la carta, adaptada a las necesidades de la empresa y trabajador. Realizando un estudio previo de las competencias adquiridas y de las que se pueden necesitar de cara a la futura producción. Seguido del 9,3% de las EBT que sienten que una buena estrategia sería el empleo con apoyo; el trabajador o trabajadora iría de la mano de un profesional del sector, que le permita ir adquiriendo seguridad y control en el puesto de trabajo para el que se le ha contratado.

En el siguiente apartado desarrollamos de forma más extensa las estrategias y buenas practicas que hemos recogido a lo largo del estudio, a partir de las opiniones recogidas de cada uno de los participantes sociales consultados.

NUEVAS ESTRATEGIAS y BUENAS PRÁCTICAS PARA UN SITUACIÓN DE MEJORA DE FORMACIÓN Y EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A continuación mostramos una serie de estrategias y herramientas pensadas a partir de los datos recogidos, la información analizada y los casos observados.

Habiendo planteado como objetivo prioritario **conocer las posibles vías de actuación para potenciar e incrementar el objetivo finalista de la inserción laboral del colectivo de personas con discapacidad, que es, en definitiva, la integración en el mercado de trabajo normalizado, prestando especial atención a las estrategias en base a la gestión del conocimiento, nuevas tecnologías, tecnologías de la comunicación.**

A pesar de la realidad social que nos hemos encontrado en la que las personas con discapacidad tienen grandes dificultades de inserción real en el mercado normalizado de trabajo, y del largo camino que aún queda por recorrer para alcanzar una presencia mayor de este colectivo en sectores relacionados con los servicios avanzados y tecnologías innovadoras, no es óbice para declinar en el intento de seguir trabajando en pos de una integración total.

A continuación presentamos las estrategias más óptimas para mejorar la inserción laboral y social de las personas con discapacidad;

- Mejorar y reforzar la manera de presentar a las personas con discapacidad como válida para desarrollar las capacidades y competencias necesarias en el puesto de trabajo. Consistiría en un incremento de marketing de imagen de estas personas, que refuerce la imagen ante el empresario de ser profesionales que cuentan con todas las capacidades necesarias para el buen desempeño de la tarea encomendada.
- Reforzar la motivación de las personas con discapacidad que revisar cada contrato con las empresas, previendo las posibles alternativas, realizando un seguimiento del compromiso adquirido entre empresario y profesional. Evitando así, por otra parte, situaciones de desajuste o posible explotación, favoreciendo la desmotivación del trabajador/a.
- Análisis del trabajo, a través de la recogida de información y observación continuada de la personas con discapacidad para conocer su evolución, progreso y poder realizar de forma exitosa un adaptación del puesto de trabajo y sus características. Además de

obtener información y datos esenciales para un mejor diseño de la oferta formativa específica que cada profesional requiere; tanto para una mayor competitividad, como para una mejor adaptación al puesto de trabajo.

- Del análisis del trabajo se desprende el análisis y diseño de tareas. Esto facilita conocer cuáles son los aspectos y tareas que más dificultades presentan en la realización a cualquier trabajador, además de conseguir una herramienta útil para la estructuración y organización de la formación que se pueda precisar. A partir del análisis del puesto de trabajo permite optimizar los resultados puesto que favorece la reorientación y preparación a tiempo, en caso de ser necesario, y así evitar posibles desmotivaciones, abandono. Incrementando la implicación y el esfuerzo por el trabajo bien hecho. El análisis de las tareas permite un mejor diseño de las mismas, más funcionales, factibles para el empleado, aunque el objetivo es la normalización absoluta del trabajador.
- Entrenamiento sobre la autonomía como trabajador, anterior a todo proceso formativo, para prepararlo para las rutinas que la vida laboral conlleva, y que favorezca al desarrollo de una mayor autonomía. Se trata en definitiva de facilitar la autonomía del trabajador mediante técnicas que faciliten el control de la ejecución de la tarea por la propia persona y que generen el distanciamiento progresivo de la figura del profesional.

Finalmente el afrontamiento de situaciones de mayor dificultad dentro del lugar de trabajo, ya sea por su peligrosidad para la persona, para los compañeros en un determinado lugar de trabajo. Estas situaciones deberán ser afrontadas teniendo en cuenta su funcionalidad (normalmente comunicativa o instrumental), teniendo en cuenta la dignidad del propio trabajador, utilizando adecuadamente el análisis funcional, y aplicando estrategias de modificación de conducta que nos lleven a conseguir los estándares de la comunidad o del lugar de trabajo concreto.

Este conjunto de tareas, que en el caso del empleo con apoyo se complementan con un seguimiento y apoyo (valga la redundancia) a lo largo de la vida laboral del trabajador, que fluctúa según las necesidades del mismo en los diferentes momentos.

Una vez planteada esta concepción global de la integración laboral y habiendo descrito las tareas o funciones que han de ser más o menos comunes a todo profesional, el siguiente paso va a ser el de explicar hacia dónde se deben dirigir los pasos a dar.

ESTRATEGIAS Y BUENAS PRÁCTICAS PARA AFRONTAR LOS RETOS DE FUTURO

A continuación recogemos una serie de retos de futuro que pueden ser claves para mejorar la situación de la inserción laboral de las personas con discapacidad.

→ *Incremento de los sueldos de los trabajadores*, de manera sean lo más dignos posibles, tratando de alejarnos en lo posible del 75 el 80 o el 90% del Salario Mínimo Interprofesional, incrementando el poder adquisitivo, y favoreciendo con ello la autonomía personal. Hemos de mejorar a la vez los beneficios sociales de los trabajadores, como la jubilación o la atención sociosanitaria.

→ *Aumento de las habilidades que den opciones al individuo*, de forma que las habilidades desarrolladas para el desempeño de un empleo concreto sean validas y útiles en otros contextos de la comunidad o en otros posibles empleos.

→ *Incremento de las oportunidades de trabajo* abriendo el mercado de trabajo para los trabajadores con discapacidad al mayor número y tipos de tareas diferentes dentro de las empresas, para difundir la capacidad y competencia de estos trabajadores. Con ello evitamos restringir sus oportunidades a determinadas tareas, multiplicando sus posibilidades de desarrollo personal y social.

→ *Aumento de la variedad de negocios con presencia de personas con discapacidad*, de manera que no solamente se incrementen las posibles tareas a desarrollar sino también los tipos de negocios en los que podamos encontrar presencia de trabajadores en un rango cada vez más amplio de posibles empleos de manera que los empresarios y la sociedad en general asuman que efectivamente las personas con discapacidad pueden desempeñar los mismos empleos que las personas sin discapacidad.

→ *Desarrollo de empleos que ofrezcan roles positivos*, asegurando que nos ofrezcan las suficientes garantías de que la persona no solamente va a recibir un sueldo por un trabajo, sino que además, va a tener la oportunidad de desarrollar relaciones sociales positivas, de jugar un papel valorable dentro de ese ambiente de trabajo y dentro de los ambientes en que se desenvuelve en la comunidad

→ *Clarificación de los intereses y las capacidades*, teniendo en cuenta siempre a la persona, permitiéndole expresarse y opinar en cada momento del proceso de integración, de manera consensuada y estando abiertos siempre a modificar nuestras estrategias para amoldarnos en lo posible a esos intereses y capacidades.

→ *Aumento de las oportunidades de interacción* de manera que los ambientes de trabajo en los que se encuentra la persona con discapacidad y las tareas que desarrolle no le mantengan aislado, que tenga la oportunidad de establecer contactos con otros compañeros y que su trabajo implique en la medida de lo posible esas interacciones con compañeros, supervisores, clientes, etc.

→ *Aumento de la implicación del empleador*, haciéndole ver la importancia que tiene la empresa en el desarrollo de los apoyos necesarios para que el trabajador mantenga su empleo, en la concienciación a otros empresarios sobre las posibilidades de los trabajadores con discapacidad, en la aceptación de la diversidad por parte de los trabajadores y el afrontamiento de la relación con un compañero de trabajo discapacitado.

→ *Aumento de la implicación de los compañeros de trabajo*, favoreciendo como ya hemos dicho la aceptación de la diversidad, haciendo ver la importancia de su papel en lo referente a prestar al trabajador la ayuda necesaria para que sea capaz de ejecutar sus tareas con el mayor grado de autonomía posible, implicando al trabajador en actividades sociales dentro y fuera del lugar de trabajo, haciéndoles ver que es un compañero más, con las mismas aspiraciones, intereses, objetivos, necesidades y problemas que cualquiera, y favoreciendo la progresiva desaparición de la figura del profesional.

→ *Aumento del apoyo del mundo laboral a las personas con discapacidad* de forma que sean tenidos en cuenta por las empresas, de manera natural al edificar instalaciones de trabajo, al desarrollar puestos, al establecer procesos de selección y al crear procedimientos de preparación o entrenamiento para el desempeño de un determinado puesto de trabajo.

→ *Aumento de las oportunidades para las personas con discapacidades mas severas*, tratando de dar acceso al empleo al colectivo que realmente lo tiene mas difícil, poniendo en práctica para ello las alternativas que sean necesarias (empleo con apoyo, teletrabajo, formación a la carta.), realizando adaptaciones en las tareas así como en los lugares de trabajo siempre y cuando sea absolutamente necesario. Sin olvidar que la diferenciación excesiva por un exceso de adaptación es igualmente negativa para la verdadera integración y normalización de la persona, y siendo conscientes de que en la mayor parte de las ocasiones la posibilidad de la integración laboral existe, si somos capaces de poner los recursos humanos y materiales necesarios para ello.

→ *Aumento del compromiso de la familia y de las personas cercanas al trabajador con discapacidad*, consiguiendo que se impliquen en el proceso de búsqueda, mantenimiento y mejora del empleo, apoyando a la persona en aquello que necesite, eliminando los miedos que de manera natural aparecen en algunos casos, y tratando de eliminar en otros casos determinadas actitudes egoístas que no tienen en cuenta las verdaderas necesidades y expectativas de la persona.

→ *Aumento de la competencia personal*, favorecido a través del trabajo, por las habilidades aprendidas en relación al desplazamiento al centro de trabajo, la ejecución de tareas, los comportamientos sociales en el lugar de trabajo y en los momentos de ocio fuera del mismo, la disponibilidad y administración de los bienes obtenidos por el propio trabajo, los niveles de responsabilidad y autonomía desarrollados, y la mejora de la autoestima y del sentimiento de autocompetencia.

→ *Mejora de los apoyos*, proporcionando la ayuda necesaria en la toma de decisiones, interviniendo en la negociación de los conflictos, y aplicando nuevas tecnologías cuando las circunstancias lo estimen oportuno.

→ *Visión de la global* asumiendo que no podemos limitarnos a proporcionar integración en el trabajo (que es la misión inicial) sino que los esfuerzos van necesariamente más allá, siendo necesaria una visión global del conjunto de situaciones en las que las personas con discapacidad desarrollan su actividad diaria, planificando incluso las acciones, en función de los futuros ambientes en los que la persona se va a desenvolver, de manera consensuada con ella misma y con la familia y las personas más cercanas. Así, la actividad del profesional no podrá limitarse a proporcionar los apoyos y gestionar los recursos necesarios en el empleo, sino también en otros lugares importantes para la persona.

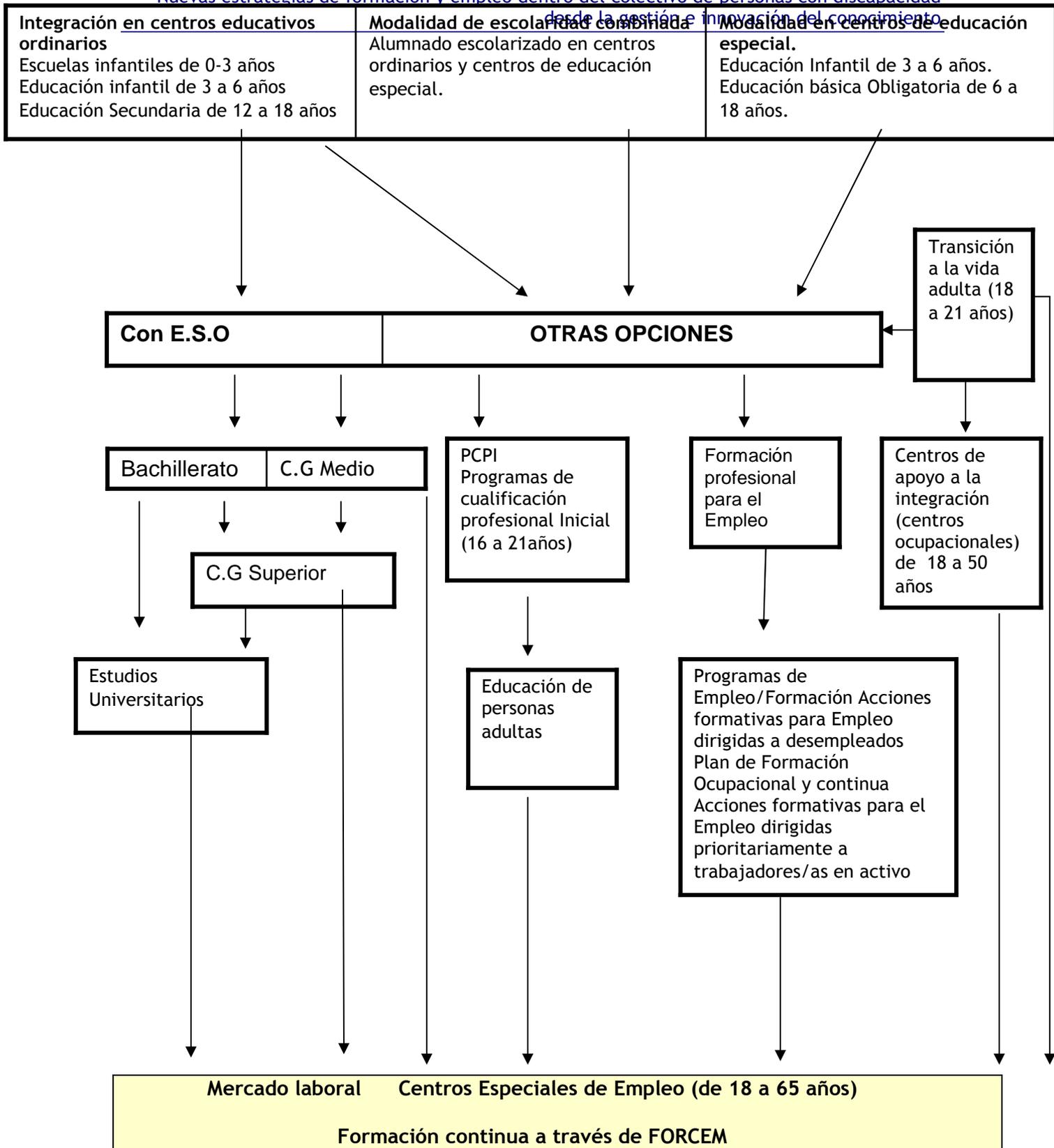
→ *Desarrollo de grupos de trabajo*, en los que se encuentren representados todos los niveles de los profesionales que forman parte del programa o institución para poder desarrollar modelos de gestión orientados a la calidad total de los programas y servicios.

→ *Apoyo al desarrollo de la carrera profesional de las personas con discapacidad*, no solamente a la obtención y mantenimiento de un empleo concreto, de manera que se tengan en cuenta las expectativas y deseos del trabajador, valorando que al igual que cualquier persona, puede tener aspiraciones de mejora, de evolución, puede aburrirse con el tiempo de un determinado empleo o simplemente desee tener nuevas experiencias.

Este es el conjunto de experiencias que hemos considerado más apropiado y óptimo para que desde el Principado como región pionera en la creación de políticas y ayudas dirigidas a la innovación y gestión del conocimiento a través de la creación empresarial y la aplicación de estrategias de I+D. Desde el primer Plan de I+D, a principio de los años 90, hasta el actual ya en el marco de la I+D+i siga generado los instrumentos y herramientas necesarias, en financiación y gestión, para la puesta en marcha de empresas innovadoras, y favoreciendo la inserción socio laboral del colectivo de personas con discapacidad, además de para extender la innovación y el Know How tecnológico entre el tejido empresarial de la Comunidad. En la actualidad el Instituto de Desarrollo Económico del Principado lidera el proceso de innovación dentro del conjunto empresarial asturiano, generando sinergias con otras instituciones y entidades como el Centro Europeo de Empresas e Innovación (CEEI), la Universidad de Oviedo o la Fundación ITMA, entre otros. Todo ello refleja la significativa inversión realizada en materia de gestión e innovación del conocimiento como vía para generar actividad y empleo de calidad, ante los profundos cambios ocurridos en el mercado laboral y en ciertos sectores de actividad. Sin ir más lejos los dos Parques Tecnológicos existentes en el Principado, el Parque Tecnológico de Asturias y el Parque Científico y Tecnológico de Gijón son una buena muestra de las nuevas líneas estratégicas de desarrollo empresarial, que unido con los esfuerzos y trabajo de otros agentes sociales ofrece un marco idóneo para el desarrollo de nuevas estrategias que favorezca la integración laboral del colectivo de personas con discapacidad.

ESQUEMA DEL PROCESO FORMATIVO REGLADO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nuevas estrategias de formación y empleo dentro del colectivo de personas con discapacidad



ANÁLISIS DAFO

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 mercado.

DEBILIDADES

- Escasa especialización de la actividad respecto a la demandada 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.
- Nivel de informatización de la actividad escaso en los CEE en la gestión del conocimiento, en los RR.HH. y en la

- 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.
- 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 incrementa 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.
- Disposición de las empresas a colaborar con las instituciones.

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 de la misma.
- Cierta desconfianza en algunas instituciones de la

- 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.
- Administración Pública.
- Estancamiento de los trabajadores con discapacidad en los CEE.
 - Dificultad en la eliminación de ciertos prejuicios hacia las personas con discapacidad.

CONCLUSIONES

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 convierte 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.

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 especifica 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
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	

la formación la considera una herramienta importante para mejorar el acceso laboral de este colectivo

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. 4.8.2Cuál 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.4.9.1Cuál 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.5.1.1Cuál 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 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.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 otro 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 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.