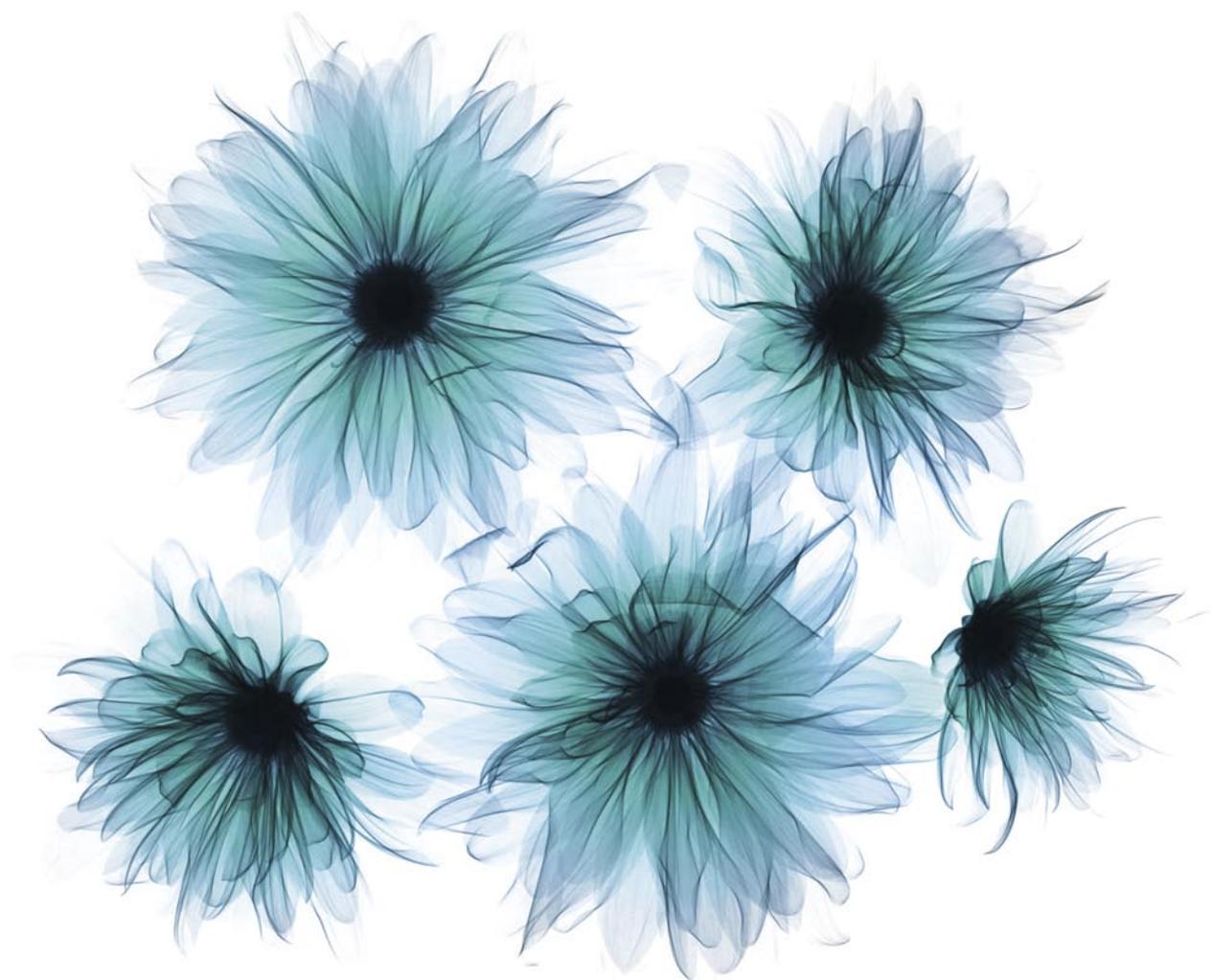




ESTUDIO SOBRE LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN

NUEVAS POSIBILIDADES DE INTEGRACIÓN LABORAL
PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD





Edita

Área de Formación y Empleo de COCEMFE Asturias

Coordina

Cristina Argüelles Montes

Equipo Técnico

Aurelia García Maza

Pedro J. Barbillo Alonso

Encuestadores

Isidora Soto García

Carlos Gutiérrez López

M^a Jesús Barbillo Alonso

M^a Eugenia García Fernández

Colabora

Alfonso López Olalla

Índice

0.- PRESENTACIÓN.....	4
1.- ASPECTOS GENERALES.....	6
Lineas de actuación.....	9
Municipio de Gijón.....	9
2.- INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO.....	12
3.- HIPÓTESIS DE TRABAJO.....	16
4.- OBJETIVOS.....	20
5.- METODOLOGÍA APLICADA AL ESTUDIO	23
A) Análisis bibliográfico y documental.....	24
B) Encuestas a empresas.....	25
- Localización de las empresas.....	25
- Polígonos / zonas industriales.....	25
- Rangos de trabajadores de las empresas visitadas.....	25
- Sectores.....	26
- Ramas o actividades.....	26
- Ítems más significativos del cuestionario.....	27
- Selección de encuestadores.....	28
- Formación de encuestadores.....	28
- Diseño de rutas.....	29
- Control y consistencia.....	29
- Introducción de datos.....	29
- Plan de tabulación.....	29
- Tratamiento estadístico de los datos.....	30
- Análisis.....	30
C) Entrevistas con responsables de las empresas.....	30
- Incentivos a la contratación.....	31
- Obligación de reserva de puestos de trabajo a favor de trabajadores con discapacidad.....	33
D) Entrevistas en profundidad.....	34

-○ 6.- FASE CUALITATIVA.....	42
-○ 7.- FASE CUANTITATIVA.....	45
-○ 8.- ANÁLISIS DE DATOS.....	48
- El cuestionario.....	50
- Directorio de empresas.....	50
- Actividad por número de trabajadores.....	53
- Conocimiento de ayudas.....	55
- Conocía las ayudas por rango de trabajadores.....	55
- Conocía las ayudas si/no contrato.....	56
- Por sectores.....	57
- Conocimiento de ayudas por actividades.....	57
- Numero de trabajadores si/no se contrató.....	59
- Porqué no contrató / número de trabajadores.....	60
- Actividad de la empresa y contrataciones.....	61
- Empresas que si conocían las ayudas pero no realizaron contrataciones. Causas por las que los empleadores no contrataron por sectores y actividad.....	63
- Como surgió la contratación por numero de trabajadores.....	65
- Como surgió la contratación por sectores.....	65
- Sector empresarial y puestos en los que los empleadores estarían dispuestos a contratar.....	67
- Actividad empresarial y puestos en los que los empleadores estarían dispuestos a contratar.....	68
-○ 9.- CONTRASTE DE HIPÓTESIS.....	71
-○ 10.-CONCLUSIONES.....	74
-○ 11.- BIBLIOGRAFÍA.....	79

Las estadísticas indican que el Principado de Asturias está entre las regiones con el índice de desempleo más alto del país. Esto es debido a que el crecimiento económico de la región a pesar de crecer de forma sostenida desde hace unos años, no lo hace a un ritmo suficiente. Sigue todavía por debajo de la media nacional en casi todos los aspectos y apenas se aprecian signos de convergencia. Siendo indispensable salir de esta situación aplicando medidas urgentes.

Gijón con más de 270.000 habitantes cuenta con una población de cerca de 12.000 personas con algún tipo de discapacidad en edad laboral. El desempleo, es uno de los principales problemas de la ciudad, aglutinando el 30% del desempleo del Principado. Siendo este índice aun mayor cuando hablamos de personas con alguna discapacidad.

Desde COCEMFE- ASTURIAS, tenemos como prioridad fundamental la promoción y defensa de las condiciones de vida de las personas con discapacidad física y orgánica hasta conseguir su plena integración social; y está claro que esta integración social no es plena si no existe una integración en el mercado de trabajo. Por eso como objetivos prioritarios desde el Servicio de Integración Laboral de COCEMFE – ASTURIAS, nos planteamos:

- Por un lado el mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas con discapacidad.
- Y por otro lado el mejorar los sistemas de información y apoyar a las empresas en la promoción e incorporación laboral de los trabajadores con discapacidad.

En este sentido, y para llevar a buen término la consecución de los objetivos, es importante conocer las características del tejido empresarial del Municipio de Gijón; conocer además y obtener información de primera línea de los principales obstáculos que existen dentro de las empresas y que impiden o dificultan el acceso a las mismas del colectivo de personas con discapacidad; y conocer aquellos puestos que se ofertan en el mercado de trabajo con la



finalidad de orientar a los/ as demandantes de empleo hacia ello.

La finalidad fundamental del **“Estudio sobre la promoción del empleo de las personas con discapacidad en el Municipio de Gijón. Nuevas posibilidades de Integración Laboral para personas con discapacidad”** es fortalecer el diagnóstico existente sobre el problema del desempleo de las personas con discapacidad, para fortalecer los elementos y factores que contribuyen a mantener las actuales tendencias y poder contribuir de esta manera a mejorar los diseños, políticas y estrategias de integración y orientación para el empleo.

Además de los datos obtenidos y que han sido objeto de análisis, a través del Estudio se ha realizado una labor muy importante de acercamiento al tejido empresarial del Municipio de Gijón, difundiendo el trabajo realizado desde el Servicio de Integración Laboral, y contribuyendo de esta manera a romper los estereotipos que existen del colectivo de personas con discapacidad en el acceso al mercado de trabajo.

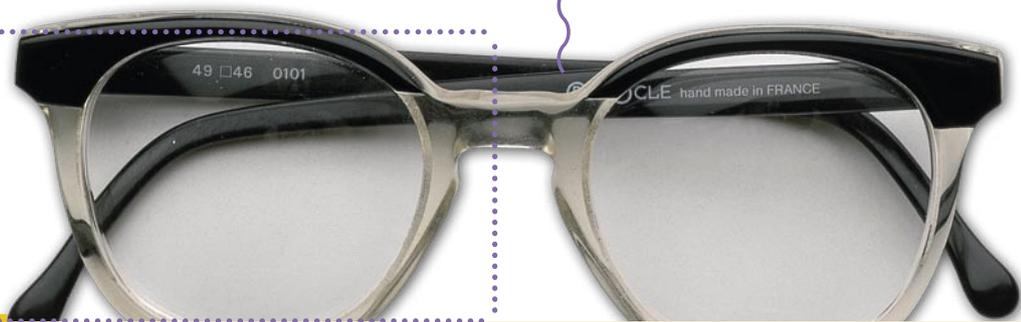
Para concluir, quiero agradecer por su buena acogida y por su desinteresada colaboración al colectivo empresarial de Gijón, a las instituciones públicas y privadas, y a todas aquellas personas que aportaron sus opiniones para enriquecer los resultados obtenidos de este Estudio.

Mario García Sánchez.

Presidente de Fundación Iniciativas para la Discapacidad.



A decorative graphic featuring a large, stylized purple lowercase letter 'a' centered on a white background. The 'a' is partially enclosed by a yellow rectangular frame. A dotted purple line forms a larger rectangle around the 'a', extending to the left and bottom edges of the page. The background consists of a light purple top section, a white middle section, and a yellow bottom section. A vertical wavy line is on the left side, and a horizontal wavy line is at the top.



1 *a* s p e c t o s g e n e r a l e s

E

El Principado de Asturias, viene dando pasos muy cortos de convergencia con el resto de Europa. En el periodo 1999 y 2002, el crecimiento de la productividad en Asturias fue de un 7,38%, mientras que este mismo indicador subió un 4,31% en el resto del país, lo que significa una disminución en la brecha abierta en materia de productividad con la economía española. Uno de los indicadores más significativos de esta etapa es, sin duda, el empleo. Acostumbrados a una tendencia negativa en cuanto a la generación de puestos de trabajo, el periodo 1999-2003 ha supuesto un punto de inflexión. En el último lustro se han recuperado 50.000 empleos, de los 97.300 que se perdieron entre 1977 y 1997 debido a las importantes reconversiones industriales y al declive de los sectores más tradicionales. Del último año 2003, cabe destacar la mejora significativa del empleo femenino que representa un 58,7 % del paro regional, cuando a principios del año representaba un 61,8 %. Este aumento del empleo lleva parejo una transformación del tejido empresarial regional, donde el sector servicios ha pasado a ser el mayoritario (el 60%), frente a la industria, cuyo peso ha descendido hasta ocupar el 30% de la actividad en el año 2003.

Este escenario optimista no debe dejar olvidar la tasa de desempleo de la región, que sigue siendo superior a la media española. Si bien, en el año 2003, el paro bajó en Asturias (-5,57%) y subió en el resto de España, la tasa de desempleo regional se sitúa en el 12,51% de la población activa mientras que la media española es del 9,04%. En este contexto, la ciudad de Gijón sigue los mismos patrones económicos y laborales que los descritos para Asturias. El dinamismo en la creación de empleo en el año 2003 no logró detener el avance del desempleo y nos mueve a seguir en el empeño de desarrollar estrategias y proyectos que nos acerquen, día a día, al objetivo del pleno empleo. Las contrataciones registradas durante el año 2003 en Gijón se elevaron a 86.046, de las cuales un 51,51% se realizaron a hombres y el 48,49% a mujeres, siendo el sector más dinámico el de los servicios con un 78,83% de las contrataciones, seguido de la construcción (12,55%), la industria (8,29%) y de la agricultura (0,33%). A finales de 2003 el paro registrado en la ciudad se elevaba a 16.746 personas, tras beneficiarse de un descenso del 3,3% desde el mes de diciembre de 1999, frente a un incremento del 5,7% del paro nacional en el mismo periodo.

Líneas de actuación

Las políticas actuales intentan impulsar la actividad económica, lograr el incremento de la tasa global de actividad y fomentar la creación de empleo estable y de calidad, teniendo como marco de referencia la Estrategia Europea por el Empleo.

Entre sus líneas estratégicas destaca la de impulsar una sociedad cohesionada y equilibrada, donde prime la calidad de vida y la igualdad de oportunidades entre sus ciudadanos. Una economía cuya principal fuente de riqueza y empleo siga siendo la actividad industrial, apostando por el mantenimiento de las empresas vinculadas a los sectores tradicionales como el sector del metal, la minería, la fabricación naval o el de bienes de equipo. Que se apueste por la creación de puestos de trabajo, por la diversificación económica y el desarrollo de los servicios, como el turismo.

Otra línea imprescindible será la creación de nuevo suelo industrial que facilite el crecimiento y la expansión de nuevo tejido empresarial. Además de estimular la innovación tecnológica en todos los ámbitos, empresariales y científicos, así como la implementación integral de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en todos los niveles.

Municipio de Gijón

Gijón no es independiente del marco en que se encuentra situada, como lo es la situación económica de la región Asturiana, que no solo afronta la crisis del modelo industrial basado en el protagonismo de la empresa pública en la producción energética y siderúrgica (crisis de finales de los años 70 del siglo XX), sino también del impacto que supone la apertura y convergencia de la economía asturiana con el espacio europeo y, en general el impacto con la creciente globalización económica, todo lo cual continúa provocando una reestructuración permanente en dichos sectores, sin apenas favorecer nuevas líneas de desarrollo industrial en un espacio geográfico periférico y con déficits notables en infraestructura como el transporte.

El lento proceso de declive que registra la economía asturiana va a suponer “un deterioro en la actividad y la ocupación, con el lógico correlato del aumento del desempleo” y que se traduce en una banda bastante ancha de personas que ha descendido en la región la tasa de actividad.

En la sociedad actual la distinción entre población activa y no activa se ha establecido poco a poco sobre bases nuevas, proporcionadas por el desarrollo del sistema económico y por el incremento de las políticas activas de incorporar a la población al mercado laboral. La “obligación” se ha generalizado de forma que la población activa es cada vez más importante: las personas no activas, bien aquellas incapaces de trabajar o aquellas que se aprovechan directa o indirectamente del trabajo de los activos son “dependientes” de otras.

Gijón tiene rasgos específicos, en lo referente al mercado de trabajo, que ayudan a entender sus raíces económicas y la exclusión del empleo de las personas con discapacidad y que se refieren a:

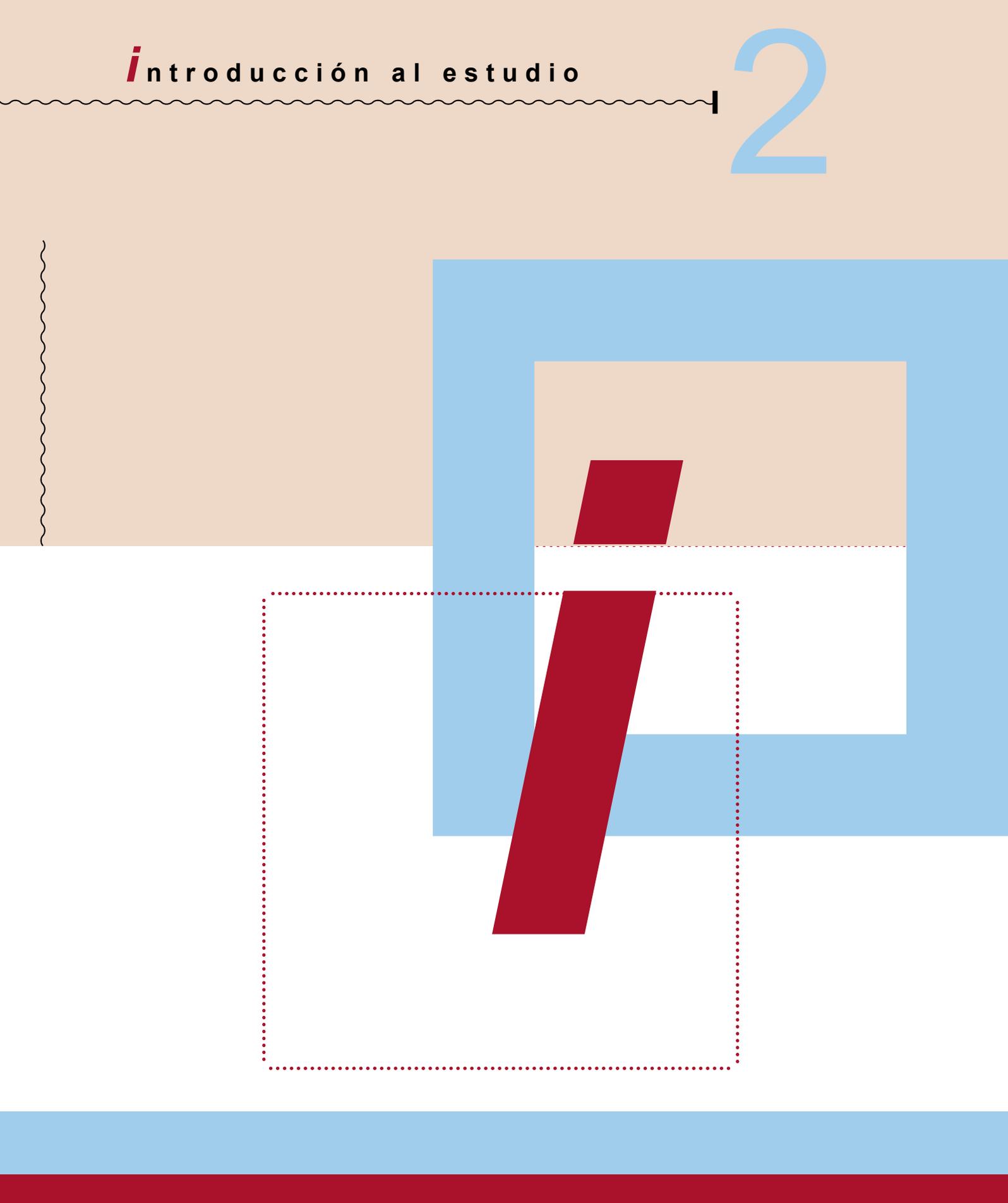
- Un claro descenso de la población activa y ocupada.
- Tasas de desempleo en torno a la media nacional desde la segunda mitad de los años ochenta del pasado siglo, si bien de manera intensa en el sector servicios donde crece la población activa (femenina, mayoritariamente).
- Paro de larga duración muy superior a las tasas medias de otras regiones de forma que este colectivo no solo supone más de la mitad de los parados (sobre todo incide en mujeres activas) sino que paradójicamente en los períodos de crecimiento económico no desciende, por el contrario aumenta.

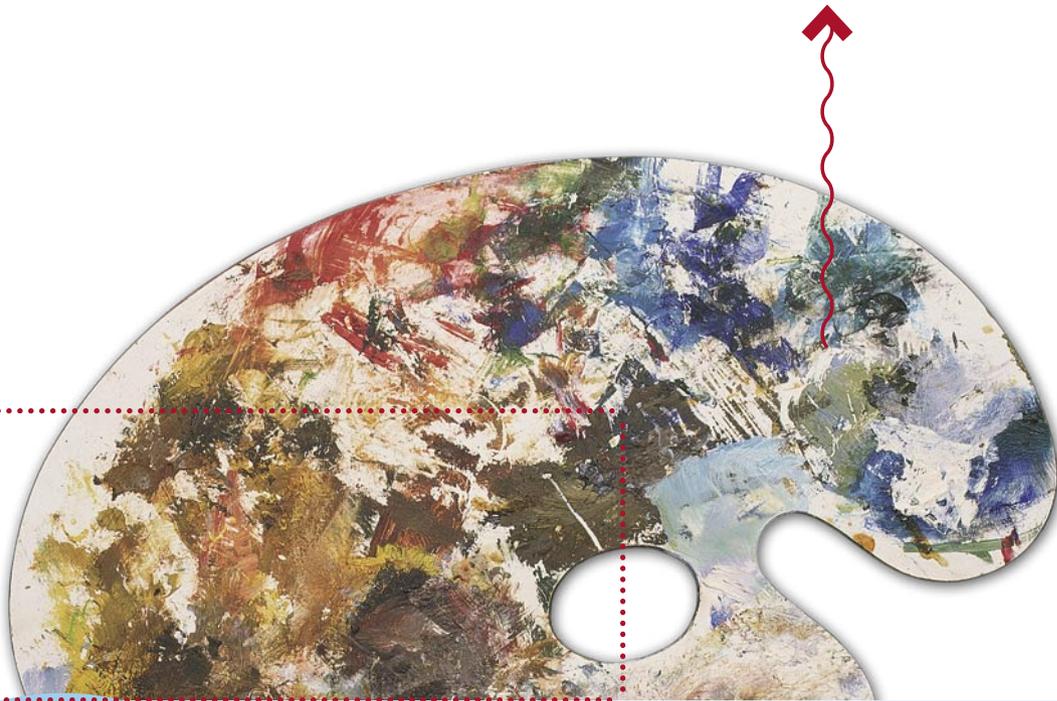
En este mismo sentido, desde una perspectiva más general, el mercado de trabajo en Gijón tiene rasgos específicos:

- El envejecimiento de la población ha sido mucho mayor que en otras comunidades que provocará una caída mas acusada en la población en edad de trabajar.

- También se ha producido una mayor destrucción de empleo no cualificado y un crecimiento de la demanda de empleo bastante débil.
- La transición hacia una economía de servicios se ha traducido en un tipo de crecimiento de la demanda de empleo bastante más débil en cualificaciones relacionadas con el desarrollo económico (servicios a empresas, educación y sanidad).

Los tipos sociales resultantes de la estructura se identifican con ciertos tipos de carencias en las que se combinan la posición en el empleo, el acceso a la protección social y la integración en las redes familiares y sociales.





2

*i*ntroducción
al estudio

Que las personas con discapacidad se enfrentan a desigualdades que les dificultan desarrollarse como personas tanto social, formativa como laboralmente, no es ninguna novedad a estas alturas. Toda persona, con o sin discapacidad requiere y necesita incorporarse en igualdad de oportunidades a la sociedad, relacionarse, desarrollar sus habilidades sociales y cognitivas y la única manera de alcanzar este objetivo es integrarse en la misma y, la puerta para acceder a esta integración es el empleo.

El empleo favorece el proceso de independencia económica y, esta, permite el desarrollo del proyecto de vida personal, pero para la consecución de este objetivo las personas con discapacidad deben acceder en igualdad de oportunidades al mercado de trabajo no poniendo en situación de desventaja a las personas con discapacidad, no debemos de olvidar las peculiaridades y limitaciones que rodean la discapacidad.

Desde nuestro punto de vista la integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual se debe tener una visión global y un objetivo finalista: el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

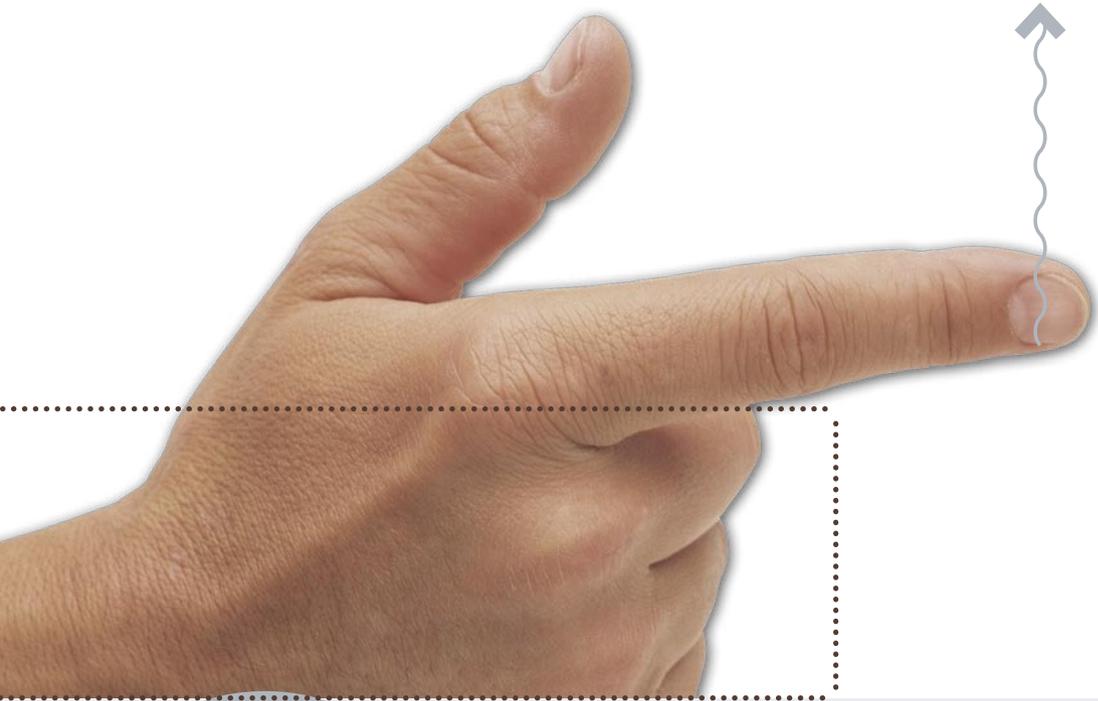
En este contexto nace el **“Estudio sobre la promoción del empleo de las personas con discapacidad en el municipio de Gijón: Nuevas posibilidades de integración laboral para personas con discapacidad”**, donde se tratará de analizar los resultados obtenidos para detectar la sensibilización de las empresas del municipio de Gijón en relación a la contratación de los trabajadores con discapacidad.

A través de este Estudio trataremos de determinar los principales obstáculos para la inserción, aprovechando la visita a las empresas para dar a conocer las posibilidades de integración laboral dentro de las empresas, tratando de fomentar la contratación del colectivo en empresas

del municipio de Gijón. Ponemos en conocimiento de los empresarios la existencia de un servicio de asesoramiento en materia de selección de personas con discapacidad para un determinado puesto de trabajo, intentando articular, de esta manera, corrientes positivas de opinión en el tejido empresarial (desde las asociaciones, organizaciones y relaciones personales y comerciales) y también se muestran las ayudas y beneficios de la contratación de las personas con discapacidad.

Este estudio, por tanto, trata de cumplir una doble función, además de proporcionarnos los datos necesarios para la investigación, sirviendo, transversalmente, para informar a los empleadores acerca de las ventajas y beneficios de contratar a las personas con discapacidad.

h



3

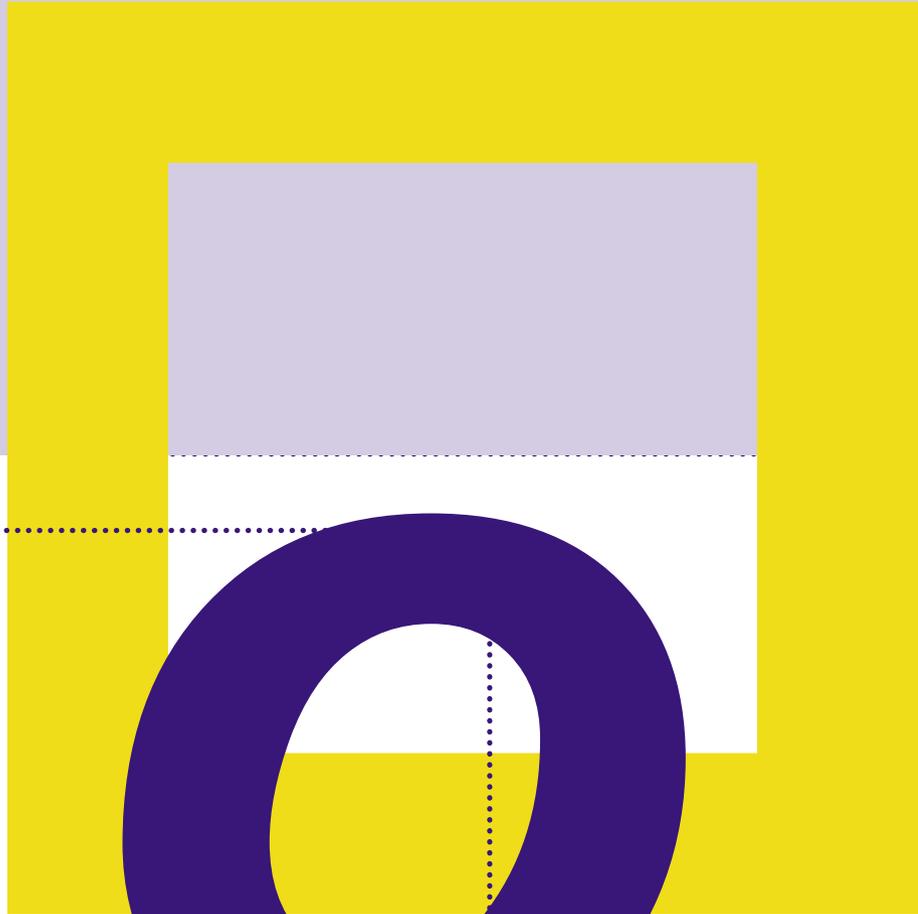
*h*ipótesis de trabajo

Para plantearnos la hipótesis de trabajo partimos, dada la experiencia acumulada desde la creación del SIL en 1999, del supuesto de que la resistencia de los empresarios a la contratación de personas con discapacidad se podría estructurar en cuatro ámbitos diferentes:

- Físico, referido en términos de salud, englobando a todos aquellos aspectos derivados de las limitaciones que las consecuencias de la discapacidad puedan tener para el desarrollo efectivo y profesional del trabajo.
- Económico, medido en términos de productividad/ rentabilidad.
- Profesional, plano en el que se encuentran comprendidas las capacidades y habilidades para la correcta y eficiente realización de las tareas inherentes al puesto de trabajo al que se opta.
- Social, referente a las barreras físicas, mentales o estructurales que la sociedad establece como aquellos grupos más desfavorecidos, así como la dinámica social existente.

Para esta investigación, partimos, por tanto del concepto mítico que tiene la población, y por tanto, el sector empresarial, como parte integrante de dicha población, del significado de “discapacidad”. Creemos que el concepto de discapacidad que tienen los empleadores es bipolar: por un lado, existe la idea de las personas con discapacidad psíquica dependientes, y por el otro el de la discapacidad física severa, en silla de ruedas o bastones (persona, por tanto; con movilidad muy reducida), obviando el resto de discapacidades (sensoriales, orgánicas... menos severas). Existiendo la creencia de que las personas con discapacidad no son capaces de realizar determinados trabajos y por tanto son reticentes a su contratación.

Pero tampoco vamos a obviar la reticencia de algunas personas con discapacidad a desempeñar ciertas tareas, posiblemente debido a problemas colaterales a su discapacidad, a la falta de una formación ocupacional adecuada y su adaptación al mercado laboral.





4 Objetivos

E

El “**Estudio sobre la promoción del empleo de las personas con discapacidad en el municipio de Gijón: Nuevas posibilidades de integración laboral para personas con discapacidad**” tiene como objetivo principal:

Fortalecer el diagnóstico existente sobre el problema del desempleo de las personas con discapacidad, para analizar los elementos y factores que contribuyen a mantener esa tendencia crítica, para contribuir a mejorar los diseños de políticas y estrategias sobre la promoción de empleo.

Esta iniciativa se inserta en la perspectiva de mejorar el diseño de políticas, estrategias y programas orientados a superar el problema del desempleo de las personas con discapacidad, por parte de la Administración Pública y del Servicio de Integración Laboral (SIL) de COCEMFE.- ASTURIAS.

Para tal efecto, un equipo multidisciplinario del SIL trabajó durante 5 meses, con una metodología cuanti-cualitativa en las zonas industriales de Gijón, con un programa de entrevistas semiestructuradas y análisis estadístico para la obtención de información relevante.

- Realizar un análisis socio-espacial de la ubicación empresarial.
- Sondear acerca de los hábitos y actitudes de contratación de las personas con discapacidad sobre una muestra aleatoria.
- Analizar la situación empresarial en los periódicos económicos de Gijón.
- Propiciar una labor de difusión e información acerca de la contratación de las personas con discapacidad.



5 *m*etodología aplicada al estudio

La metodología aplicada en este trabajo se ha basado en el uso combinado de las cuatro técnicas que a continuación se enumeran:

- a) Análisis bibliográfico y documental.
- b) Encuestas a empresas.
- c) Entrevistas con responsables de la empresa.
- d) Entrevistas en profundidad.

A) Análisis bibliográfico y documental

Información acerca de la estructura productiva y estructural, de las demandas profesionales actuales y previsibles de los siguientes ámbitos:

- Totalidad de las empresas: pymes y micropymes.
- Administración autonómica.
- Ayuntamiento de Gijón: Agencia Local de Promoción Económica y Empleo.
- Cámara de Comercio de Gijón.
- Federación Asturiana de Empresarios.

También se realizaron consultas a:

- IDEPA (Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias): proporcionara un listado fiable de todas las empresas del municipio de Gijón.
- INE (Instituto Nacional de Estadística).
- Consejería de Industria y Empleo: emisión de informes y datos estadísticos.
- Consejería de Vivienda y Bienestar Social: informará sobre el número de personas con discapacidad del municipio de Gijón en edad laboral y desglosado por tipos de discapacidad.
- Servicio Público de Empleo: detalló el número de personas desempleadas del municipio.
- SIL (Servicio de Integración Laboral) de COCEMFE-ASTURIAS: datos específicos de discapacidad y percepción empresarial del ámbito de la discapacidad.

B) Encuestas a empresas

Para la elaboración del cuestionario fueron tenidas en cuenta el número total de pymes y micropymes existentes en los diferentes polígonos industriales del municipio, el sector al que pertenecían, así como la actividad que desempeñaban, también se dio importancia a la experiencia previa en visitas a empresas de los encuestadores seleccionados por el SIL.

Localización de las empresas

Para el muestreo de las empresas se organizó el municipio de Gijón teniendo en cuenta los polígonos industriales, así como el número de empresas que se agrupan en cada uno:

Polígonos / zonas industriales

- Polígono Ind. Promosa.
- Polígono Ind. Bankunión I y II.
- Centro de Empresas de la Guía.
- Parque Científico-Tecnológico de Gijón.
- Polígono Ind. Balagón.
- Polígono Ind. Maximino Vega.
- Polígono Ind. Porceyo I-12.
- Centro de Transporte de Gijón.
- Polígono Ind. Mora-Garay.
- Gijón Centro.
- Polígono de Somonte.
- Polígono de Roces.

Rangos de trabajadores de las empresas visitadas

- Hasta 10 Trabajadores
- De 11-25 Trabajadores
- De 26-50 Trabajadores

Sectores

- SECTOR SERVICIOS
- SECTOR INDUSTRIA
- SECTOR CONSTRUCCIÓN

Ramas o actividades

- Industria Alimentaria.
- Montaje e Instalación.
- Industria del Aluminio.
- Metalurgia, Siderurgia y Actividades Auxiliares.
- Madera, Mueble y Actividades Auxiliares.
- Industria Química.
- Mantenimiento y Reparación.
- Fabricación de Equipos Electromecánicos.
- Industria Pesada y Construcciones Metálicas.
- Industria del Caucho.
- Industria del Papel.
- Industria Textil, Piel y Cuero.
- Industria de la Madera y el Corcho.
- Industria Solar.
- Industria del Plástico.
- Industria del Vidrio.
- Automoción.
- Comercio.
- Servicios a las Empresas.
- Nuevas Tecnologías.

- Transportes y Comunicaciones.
- Construcción, Edificación, Obras Públicas y Civiles.
- Reformas y Decoración de Interiores.

Los ítems más significativos del cuestionario son:

- Datos empresa:
 - Razón social.
 - Dirección.
 - Teléfonos.
 - Fax.
 - E-mail.
 - Actividad principal.
 - Sector.
 - Actividad.
 - N° de empleados.
- Conocimiento de las ayudas a la contratación de personas con discapacidad
- Contratación de personas con discapacidad.
 - Razones de por qué SI contrató.
 - Razones de por qué NO contrató.
- Puestos en los que estarían dispuestos a contratar a personas con discapacidad.

Elaborado el cuestionario se pasó a la planificación del trabajo de campo para llevar a cabo la recogida de la información: Elaboración de hojas de ruta, planificación de itinerarios, distribución de estos por los encuestadores. Dadas las indicaciones precisas para utilizar unánimes criterios por parte de los encuestadores, se procedió a encuestar, sin que por ello se deje de efectuar la supervisión de datos.

Una vez reunida toda la información se procedió a comprobar la consistencia y la validación de las respuestas, si bien, esto no siempre ha sido posible debido a que algunas de las personas entrevistadas han respondido con datos de difícil comprobación, cuando no de manera evasiva, llegándose a situaciones que han hecho imposible la recogida y posterior tratamiento de los datos considerados por los encuestadores como “confidenciales”, por tanto algunos cuestionarios han sido invalidados.

El objetivo básico de la confección de las hojas de ruta, a la hora de pasar el cuestionario de las empresas, era eliminar posibles exclusiones de empresas que pudieran estar ubicadas en zonas poco habituales para este tipo de actividades, sirviendo además como elemento de supervisión y control para asegurarnos todas y cada una de las empresas.

En cuanto a la confección de las rutas de los encuestadores, se realizaron minuciosamente para optimizar los tiempos y recorridos por los diferentes polígonos industriales.

Selección de encuestadores

La selección de los encuestadores fue llevada a cabo por el Servicio de Integración Laboral (SIL), el proceso se llevó a cabo teniendo en cuenta unas pautas previamente marcadas, basándose fundamentalmente en las actitudes, aptitudes y conocimientos de la realidad socioeconómica del municipio, así como las pautas de comportamiento de los candidatos/as. El proceso quedó cerrado con una entrevista personal de contrastación de datos y detección de actitudes y necesidades.

Al proceso de selección se presentaron 5 candidatos, de ellos dos cumplían en su totalidad el perfil profesiográfico que se había establecido como punto de partida para ocupar el puesto de trabajo como encuestador, con lo que nos quedábamos con las tres personas requeridas para llevar a cabo la recogida de datos y aptas para llevar a cabo las funciones y responsabilidades precisas.

Se nombró a una persona como encuestador de reserva ante posibles eventualidades.

Formación de encuestadores

Las indicaciones de cómo pasar los cuestionarios fueron dadas por los técnicos responsables del Estudio. Se trató de una única sesión en la que se les instruyó sobre la metodología a llevar a cabo en la recogida de información, unificando criterios y marcando pautas de actuación generales y unificadas. Se utilizaron materiales tales como directorio de empresas, cuestionario, hojas de ruta, etc.

Diseño de rutas

Se elaboraron los itinerarios a los polígonos industriales de Gijón siguiendo un sistema de muestreo aleatorio. El proceso de supervisión estuvo a cargo de los técnicos de COCEMFE-ASTURIAS quienes controlaban la consistencia y veracidad de los datos de forma telefónica.

La selección quedó cerrada mediante sistema de muestreo aleatorio efectuado por el personal técnico, siguiendo las hojas de ruta y generalmente mediante la comprobación con la máxima consistencia posible.

Control y consistencia

En el proceso final de la supervisión se realizaba un control de calidad sobre el trabajo real y sobre la consistencia interna de las respuestas, ante las situaciones dudosas el cuestionario se devolvía a los técnicos para reafirmar o modificar los datos precisos. En algunos casos el encuestado reiteraba el dato aunque no siempre podía considerarse que la consistencia fuera absoluta. No obstante, se ha mantenido el dato para evitar sesgos subjetivos de la parte técnica.

Introducción de datos

Una vez finalizado el trabajo de campo los datos y cuestionarios se valoraron para su estudio y tratamiento de los datos desglosándolos en variables.

Plan de Tabulación

El Plan de Tabulación o previsión de cruces entre diferentes variables se ha realizado entre las variables más significativas del estudio por considerar que facilita una información imprescindible para la investigación.

Tratamiento estadístico de los datos:

Se ha utilizado el programa informático habitual para este tipo de estudios: SPSS para Windows lo que nos permite realizar un análisis estadístico y de gestión de datos en un entorno gráfico, que resulta sumamente flexible y práctico para el tratamiento de datos.

Se ha procedió a extraer los datos resultantes partiendo de las tablas de frecuencias, tablas de cruces entre variables y la utilización de diferentes estadísticos para posteriormente proceder al análisis de resultados.

Análisis

El equipo de COCEMFE-ASTURIAS ha realizado el análisis de los 181 cuestionarios válidos dirigidos a empresas y de la documentación seleccionada, como consecuencia de ello, ha resultado el informe que se detalla en el apartado siguiente, para la elaboración de este se han comentado los datos más significativos y aquellos que por su utilidad merecen una atención específica: tablas estadísticas que surgen como consecuencia del plan de tabulación prediseñado.

C) Entrevistas con responsables de las empresas.

Una vez planificados los itinerarios de visitas a empresas, se diseñó la información que se iba a entregar en una carpeta informativa con el objetivo de informar a los empleadores visitados acerca de las personas con discapacidad y fomentar su contratación.

Incentivos de la contratación

Contrato indefinido

La información que se adjuntó se puede resumir en los siguientes cuadros Comparativos: Contratación de Personal Discapacitado para un Contrato Indefinido. Ejemplo: puesto de trabajo con un salario bruto de 12.020,24€.

	Trabajador Ordinario	Trabajador Discapacitado							
	1 ^{er} Año y Resto Años	1 ^{er} Año				Resto de años			
		HOMBRES		MUJERES		HOMBRES		MUJERES	
		<45 años	>45 años	<45 años	>45 años	<45 años	>45 años	<45 años	>45 años
Salario Bruto Anual	12.020,24 €	12.020,24 €				12.020,24 €			
Cuotas empresariales Seguridad Social.	31,59%	31,59%				31,59%			
Bonificación	0%	70%	90%	90%	100%	70%	90%	70%	70%
Costes S.S. Anual	3.797,19 €	1.139,16 €	379,72 €	379,72 €	0,00 €	1.139,1 €	379,72 €	379,72 €	0,00 €
Subvención	0€	5.000€		6.000€		0€			
Costes Salariales Totales	15.817,43 €	13.159 €	12.400 €	12.400 €	12.020 €	13.159 €	12.400 €	12.400 €	12.020 €
Deducción del impuesto de sociedades		Hasta 6.000€ por persona/año incremento del promedio plantilla							

Contrato temporal

Comparativa de Contratación de Personal Discapacitado para un Contrato Temporal (mínimo un año máximo tres años) jornada completa. Ejemplo: puesto de trabajo con un salario bruto de 12.020,24€.

Trabajador Ordinario		Trabajador Discapacitado			
Vigencia Contrato		Durante vigencia del Contrato			
Salario Bruto Anual	12.020,24 €	12.020,24€			
Contingencias Comunes	23,60%	23,60%			
Bonificación	0%	1 ^{er} trabajador empresa	HOMBRES	MUJERES	
		100%	75%	<45 años 80%	>45 años 90%
		2.836,78€	2.127,59€	2.269,42€	2.553,10€
Resto de Cuotas	7,99%	7,99%		7,99%	
Costes S.S. Anual	3.797,19 €	960,41 €	1.669,6 €	1.527,77 €	1.224,09 €
Costes Totales	15.817,43 €	12.980,65 €	13.689,84 €	13.548,01 €	13.244,33 €

Obligación de Reserva de Puestos de trabajo a favor de trabajadores con discapacidad

- Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores están obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores con discapacidad.
- El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo que tenga y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa, observando las siguientes reglas:
 - El promedio de trabajadores se obtiene sobre los 12 meses inmediatamente anteriores.
 - Los trabajadores con contrato de duración determinada superior a un año se computan como trabajadores fijos.
 - Los contratos de hasta un año se computan según los días trabajados en el periodo de referencia, considerándose cada 200 días trabajados como un trabajador más.

COCEMFE-ASTURIAS a través del Servicio de Integración Laboral (SIL) oferta de forma gratuita servicios de asesoramiento y selección de personal con el propósito de ayudar al empresario en las contrataciones.

Poniendo a disposición de los empleadores los siguientes recursos:

- Amplia base de datos con personal:
 - Cualificado profesionalmente o con disponibilidad para formarse/aprender de inmediato.
 - Preparados en múltiples profesiones.
 - Con formación y/o experiencia.
 - Polivalentes.
 - Con actitudes positivas hacia el empleo.
 - Dispuestos a incorporarse a su proyecto empresarial.
- Preselección de candidatos posibles a su oferta.
 - Mediación y apoyo en la definición de los perfiles y selección de personas idóneas para los puestos.
 - Seguimiento de la inserción e incorporación óptima del trabajador en la empresa.

- Formación específica adecuada a los requerimientos del puesto de trabajo.
- Apoyo a la empresa en el proceso de incorporación de los trabajadores.
- Información y asesoramiento sobre subvenciones y apoyos a la contratación y/o creación de empleo.

D) Entrevistas en profundidad

Para llevar a cabo el desarrollo del “**Estudio sobre La Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad en el Municipio de Gijón. Nuevas Posibilidades de Integración Laboral para Personas con Discapacidad**” hemos tenido en cuenta las siguientes entrevistas en profundidad: Entrevista a la Federación Asturiana de Empresarios de Gijón (FADE), a Cristina Argüelles Montes, Coordinadora del Servicio de Integración Laboral del Área de Formación y Empleo de COCEMFE-ASTURIAS y Julián Palomo Yuste, Responsable del Área de Formación y Empleo de la Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España (COCEMFE).

La Federación Asturiana de Empresarios de Gijón (FADE) comenta su visión del tejido empresarial asturiano y especialmente el gijonés que continua en una fase de transformación iniciada durante la reconversión industrial de los años 80, que comenzó afectando a las grandes y medianas empresas, que se mantuvo durante los años 90 y que continua en este momento dirigiendo el perfil empresarial gijonés hacia un perfil de empresa terciaria. Donde cada vez abundan más las empresas de servicios y comercio y que se refleja a su vez, en los polígonos industriales donde se está transitando de los pequeños y medianos talleres de transformación, ligados al metal, a empresas de distribución y logística, donde no se produce ningún tipo de transformación o manufactura.

En este momento en Gijón, se detectan dos modelos empresariales diferenciados, el primero se identifica con el perfil empresarial tradicional especializado, enmarcado en la actividad productiva de primera transformación, ligado al metal fundamentalmente, y con una edad media de sus empresas superior a los 20 años. El segundo perfil, se corresponde con una tipología de empresa distinta,

vinculada a terciario, de servicios y comercio, es un tipo de empresa joven, menor de 5 años, y en proceso de consolidación.

Todo los indicios muestran que este proceso de terciarización continúe acentuándose, debido especialmente a la incertidumbre existente en sectores tradicionalmente pujantes como el naval y las industrias auxiliares de este, o las actividades extractivas ante los nuevos planes estratégicos y el previsible recorte de ayudas europeas en los próximos años. Por otro lado, esta terciarización se ve claramente apoyada por las administraciones en ejemplos tan reseñables como el balneario de Talasoterapia, o el Casino, que tratan de poner a Gijón en el mapa como destino turístico de primer orden. También se detecta un intento, desde la administración, de potenciar las empresas de base tecnológica a través de iniciativas municipales de ayudas, suelo (Parque Científico Tecnológico), o formación (Universidad).

El Pacto por la Promoción Económica, la competitividad y el Empleo (Gijón Emprende) suscrito por el Ayuntamiento de Gijón, los sindicatos UGT y CCOO y la Federación Asturiana de Empresarios marca una serie de ejes de desarrollo económico para Gijón. Entre ellos están algunos como la Formación, el fomento del Empleo a través de ayudas a la contratación, o la puesta en marcha de mecanismos de promoción empresarial que propicien tanto la creación de nuevo tejido empresarial como del aumento de la competitividad del existente, generando un entorno favorable para la creación de empleo.

Las políticas más eficaces en el fomento del empleo serán aquellas que logren potenciar un tejido empresarial con mayores niveles de productividad y por lo tanto más preparado para competir y crecer. Una economía que crece es una economía que crea empleo.

En general, en el entorno empresarial existe bastante desinformación tanto sobre las posibilidades de inserción laboral de las personas con discapacidad como sobre la legislación existente aplicable a las empresas. Para contrarrestar esta situación se debería de trabajar de forma decidida en una labor de sensibilización directa, que dé a conocer claramente que quiere decir “Discapacidad” y cual es su relación con el desempeño de su puesto de trabajo, a partir de la cual y ante un conocimiento mayor el empresario pueda asumir con normalidad la integración de personas con discapacidad en su empresa.

Habría que trabajar en tres frentes. **Sensibilización, Información y Promoción.**

- **Sensibilizar** a través del traslado al tejido empresarial de las numerosas experiencias positivas que se han dado y se están dando en la inserción de personas con diversos niveles de discapacidad en empresas.
- **Información** a través del conocimiento tanto de la legislación existente en este ámbito como de las posibilidades reales de desempeño de puestos de trabajo que tienen estos colectivos.
- **Promoción** a través de la consolidación de los incentivos económicos que existen a la hora de contratar.

Desde la Federación Asturiana de Empresarios ya se está trabajando en estas líneas a través de la organización de un Seminario en el que se trasladarán al tejido empresarial varias experiencias positivas en la inserción de personas con algún tipo de discapacidad y se informará sobre la aplicación de la Ley de Integración de los Minusválidos (LISMI). También se está trabajando en Proyectos vinculados a la Responsabilidad Social Corporativa que buscan impulsar y reforzar el compromiso de las empresas con la sociedad donde trabajan.

Dña. Cristina Argüelles Montes, Coordinadora del Servicio de Integración Laboral del Área de Formación y Empleo de COCEMFE-ASTURIAS, fundamentó el bajo nivel de estudios alcanzado y las altas tasas de inactividad y desempleo a través de datos estadísticos y gráficos de la población con discapacidad en Asturias: su distribución por edades, sexo, deficiencias que las originan, etc.

Paro registrado según discapacidades:

		Paro registrado			
		Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje
1	Sistema Osteoarticular:	263	28,28	399	41,52
2	Sistema Nervioso y Muscular	97	10,43	92	9,57
3	Aparato Respiratorio	17	1,83	22	2,29
4	Aparato Cardiovascular	30	3,23	18	1,87
5	Aparato Digestivo	32	3,44	42	4,37
6	Sistema Endocrino-Metabólico	18	1,94	24	2,50
7	Sistema Hematopoyético	12	1,29	8	0,83
8	Aparato Genitourinario:	6	0,85	21	2,19
9	Piel	7	0,75	10	1,04
10	Aparato de la Visión	71	7,63	78	8,12
11	Audición y Lenguaje	69	7,42	69	7,18
12	Enfermedad Mental	116	12,47	65	6,76
13	Discapacidad Psíquica:	96	10,32	34	3,54
14	Otras	96	10,32	79	8,22
	Total	930	100,00	961	100,00

PARO REGISTRADO POR SEXO Y TIPO DE DEFICIENCIAS



También se refirió a algunos de los factores que dificultan la integración laboral de las personas con discapacidad y que se refieren tanto a los empleadores (desconocimiento de las obligaciones legales y de las medidas de apoyo, imagen distorsionada, estereotipada y limitada de la discapacidad y desconocimiento de las potencialidades y capacidades de las personas con discapacidad), como a las propias personas con discapacidad (carencia de formación y cualificación profesional, desorientación y pensión compensatoria). Planteó algunas posibles soluciones para paliar esta situación, que se resumen en:

- Informar y convencer a los empleadores sobre las ventajas de contratar personas con discapacidad.
- Ofrecer candidatos capaces de cumplir su cometido en igualdad de condiciones.
- Informar y orientar a las personas con discapacidad.

Centrándose en los servicios de intermediación laboral, comentó que se trata de servicios especializados que facilitan la intermediación entre las personas demandantes de empleo y las empresas; que se crearon con el fin de disponer de profesionales que conozcan la problemática de las personas con discapacidad y de desempeñar una función complementaria a la de los servicios públicos de empleo. Resaltó que su objetivo es mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad y la promoción de igualdad de oportunidades.

Entre las competencias referentes a las personas con discapacidad destacó la atención individualizada, la información y asesoramiento; la orientación (formación, reorientación laboral, fomento de iniciativas emprendedoras); el fomento de la motivación y actitudes positivas, el seguimiento de itinerarios formativos y la inclusión en bolsas de empleo. Acciones de sensibilización dirigidas a las familias para evitar, el mal entendido, proteccionismo familiar, ya que esto supone no solamente problemas de comportamiento personal, sino barreras psicológicas y físicas en la integración laboral y social.

En relación con las empresas mencionó, entre otras, la importancia de analizar el mercado de trabajo en concordancia con las personas inscritas en la bolsa de empleo, establecer convenios de colaboración, captar ofertas de empleo, asesoramiento sobre la normativa y las medidas de apoyo, preselección de candidatos, empleo con apoyo y seguimiento de la contratación. Por lo que respecta a la bolsa de empleo, señaló que ésta debe constituir una base de datos actualizada y que facilite el seguimiento laboral.

En cuanto a las relaciones con otras bolsas de empleo destacó que es necesaria la colaboración, dándose a conocer y divulgando información, como la de establecer colaboración con los distintos agentes implicados, oficinas de empleo, entidades asociadas que participan en la realización de acciones de Orientación Para el Empleo y Asistencia Para el Autoempleo (OPEA) y centros de valoración de discapacidades dependientes de la Consejería de Vivienda y Bienestar Social. También es importante eliminar la imagen y los estereotipos que los empleadores tienen de los discapacitados ya que habitualmente se centran en aquellos aspectos más invalidantes, olvidando las capacidades y destrezas de las personas con discapacidad.

D. Julián Palomo Yuste, Responsable del Área de Formación y Empleo de la Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España (COCEMFE - ESPAÑA), comenzó recordando que los servicios de intermediación laboral de COCEMFE se crearon en 1996 para fomentar la incorporación de las personas con discapacidades físicas al mercado de trabajo y que hasta el momento actual, con la realización del Proyecto Experimental (convenio con el INEM) es mucho lo que se ha avanzado, aunque sigue quedando un gran número de personas que queda fuera del mercado laboral. Resaltó que es en este aspecto en el que se están centrando las líneas de actuación en estos momentos y que las actuaciones han de dirigirse tanto al sector empresarial, como a los propios usuarios o a la Administración.

Describió los perfiles de las personas que acuden a los servicios de intermediación, suelen ser personas que, a pesar de haber estado en la bolsa de empleo, no han accedido a un puesto de trabajo y de las personas que han sido convocadas en el convenio con el INEM, manifestando que los tres perfiles coinciden prácticamente: discapacidad física sobrevenida, con afectación de los miembros inferiores o plurideficiencias, generalmente varón, entre 30 y 39 años, procedente de un ámbito urbano, con baja formación y experiencia laboral.

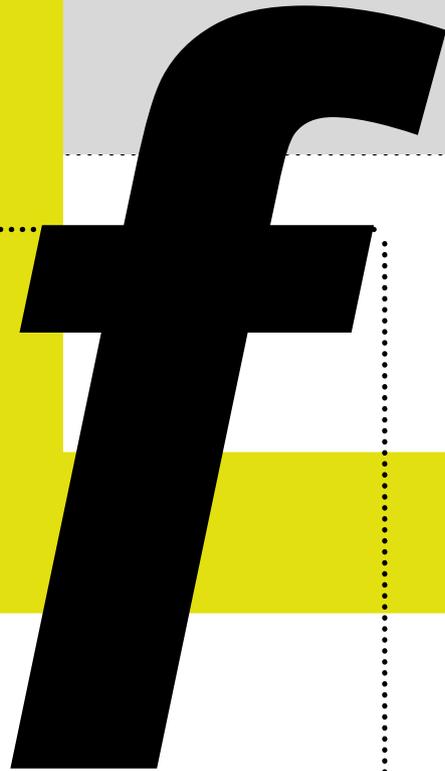
Señaló que, ante los resultados que se desprenden de un análisis de la situación, se observa:

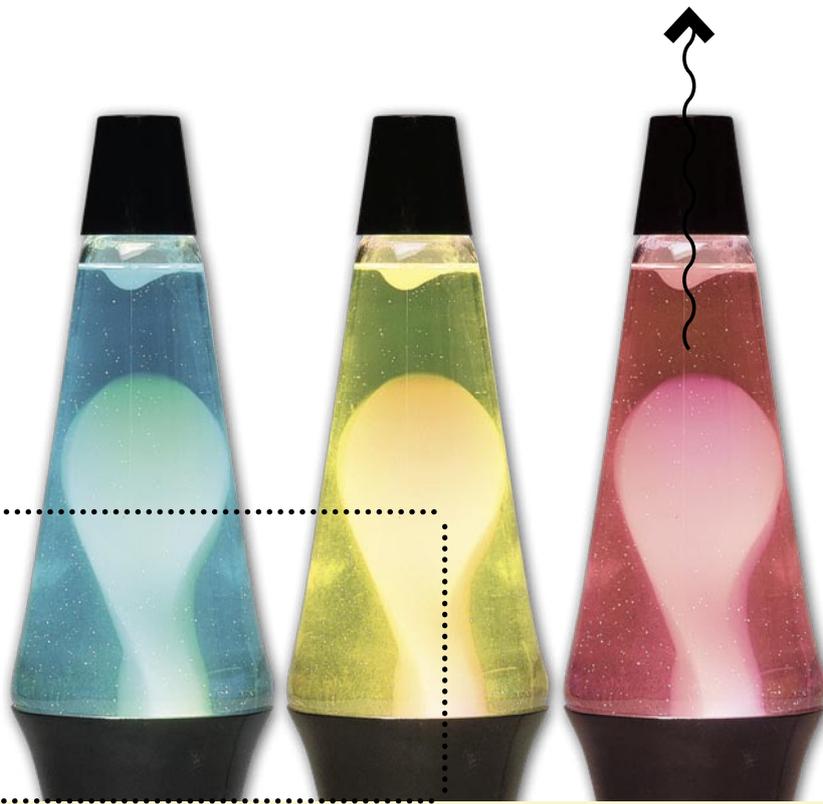
- Que las empresas aceptan con mayor facilidad las discapacidades no visibles.
- Que la edad es un factor determinante (se ofertan más puestos de trabajo para jóvenes).
- Que el entorno rural está más abandonado.
- Que la formación profesional facilita el acceso a determinados puestos; y que las personas con discapacidad cuentan con una baja experiencia laboral.

Estos hechos, resaltó, deberían constituir la base teórica y el origen de las propuestas metodológicas y estrategias de intervención para promocionar la inserción laboral de estas personas con discapacidad que encuentran mayores dificultades a la hora de acceder al empleo.

Finalizó su intervención proponiendo una serie de estrategias para mejorar esta situación, orientadas a los usuarios, a las empresas y a la Administración.

Recomendó a los usuarios asumir cada vez más su responsabilidad, esforzarse por mejorar sus habilidades sociales y motivarse por adquirir formación y acceder al empleo, así como a reajustar sus expectativas. En relación con las empresas, sugirió que es necesaria una mayor sensibilización y que para ello es preciso que estén bien informadas, que dispongan de conocimientos sobre la discapacidad y sobre la legislación, que se les asegure un seguimiento y que se conciencien de que es necesario, además de contratar a personas con discapacidad, mantener esos contratos. En cuanto a la Administración, resaltó la importancia de adoptar una visión realista de la situación por parte de los técnicos, que consideren el verdadero papel de los servicios de intermediación laboral en la actualidad y que se adopte un vocabulario común sobre lo que se entiende por discapacidad.





6

*f*ase cualitativa

La investigación cualitativa tiene como objetivo facilitar o proporcionar información de grupos reducidos de personas que no son representativos de la población objeto de estudio. Por tanto, no se trata de realizar análisis numéricos que sean estadísticamente significativos, sino que la finalidad principal es conocer y comprender las actividades, las opiniones, los hábitos y motivaciones de los empleadores.

Las técnicas empleadas para obtener la información de la realidad objeto de esta investigación han sido las entrevistas en profundidad, como medio para acercarnos en lo posible a una situación real, intentando conseguir la mayor libertad y espontaneidad del entrevistado.

Con la utilización de esta metodología cualitativa no hemos pretendido recoger únicamente datos estadísticos representativos, sino de obtener conocimiento del fenómeno que pretendíamos analizar, ya que el entrevistado narra libremente sus experiencias y vivencias.

En concreto, el objetivo pretendido ha sido, por un lado, obtener información sobre las causas por las que las personas con discapacidad no son contratadas en las empresas ordinarias y por otro, concienciar a los empleadores de las ventajas socioeconómicas al contratar a éstos.



7 fase cuantitativa

En cualquier estudio es difícil realizar una investigación sobre toda la población, y sólo cuando el “universo” que se pretende estudiar es reducido, es posible recoger los datos de todos los elementos que lo integran. En caso contrario se trabaja con un porcentaje de la población, o “muestra”. Como dice el sociólogo Bugeda, la determinación del número de elementos que deben ser incluidos en una muestra, para que ésta sea representativa del universo total y puedan de ella sacarse estimaciones generales, es el primer problema práctico que se le presenta al investigador. Sabemos que un número de elementos suficientemente grande puede darnos una estimación del universo total pero al mismo tiempo la investigación exige, a fines prácticos de trabajo, de presupuesto, etc., que éste número suficientemente grande sea a la vez lo más pequeño posible. Cuanto mayor sea el número de elementos, más seguros serán los resultados, pero más inviable y costosa se nos hará la investigación y el manejo posterior de los datos recogidos.

Dado que la seguridad estadística no depende solamente del tamaño de la muestra, la garantía de precisión de nuestros resultados está basada en los puntos de muestreo. Con ella hemos tratado de:

- Representar a la población que estamos investigando.
- Poder inferir, a partir de la misma, generalizaciones y conclusiones a una población más amplia, de la cual, la muestra forma parte, comprendida por 362 entrevistas y 181 cuestionarios válidos.

El primer planteamiento que nos hemos hecho es averiguar los pasos que eran necesarios para alcanzar nuestra meta de investigación. Este interrogante nos llevó a cuidar los aspectos metodológicos con la finalidad de realizar unas conclusiones con un cierto rigor científico. El estudio y análisis: **“Estudio sobre la Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad en el Municipio de Gijón. Nuevas Posibilidades de Integración Laboral para Personas con Discapacidad”**, ha sido nuestro objetivo de investigación. Para ello ha sido necesario:

- Elaborar el plan y los instrumentos de investigación, diseño de la misma, de los instrumentos y técnicas de evaluación, incluida la operacionalización de los conceptos centrales, y elaboración de la muestra.
- La recogida de los datos a través de un cuestionario realizado en 12 polígonos industriales de Gijón.
- La ordenación y análisis de los datos intentando dar respuesta a los interrogantes de la investigación.

En nuestro estudio la variable dependiente, objeto de esta investigación ha sido **“la Promoción de Empleo de las Personas con Discapacidad en el Municipio de Gijón”** en función de otros factores.

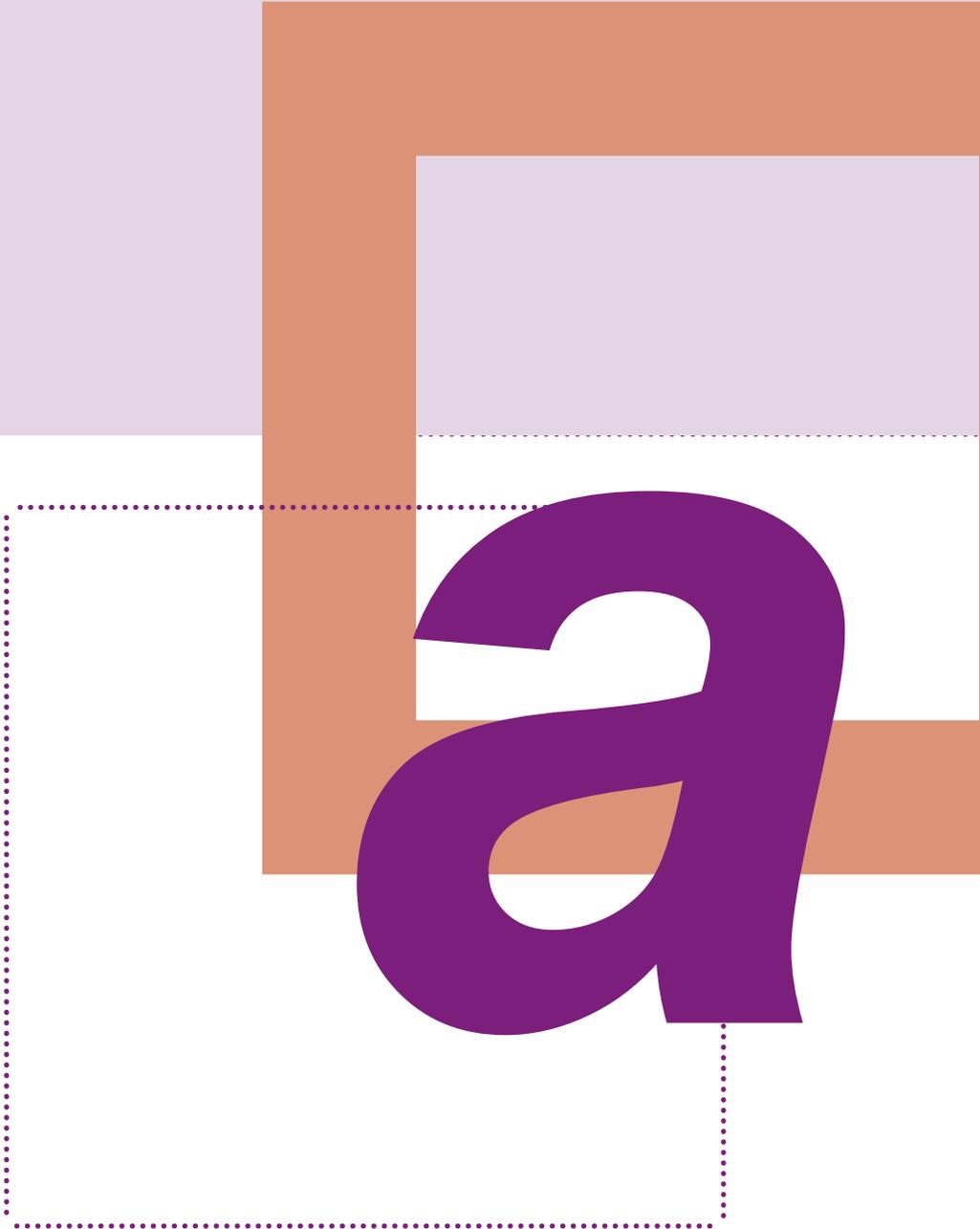
Hemos escogido el sector, ramo y/o actividad y los rangos de trabajadores, los diferentes polígonos industriales existentes en Gijón las causas por las que si/no contrató y si conocía las ayudas a la contratación de personas con discapacidad, como variables independientes para analizar la influencia ejercida en los distintos indicadores del estudio.

La variable **“rango de trabajadores”**, será un indicador del tipo de empresa visitada pyme o micropyme que asociamos a las causas de si/no contratación.

La variable **“si/no conocía las ayudas”**, será un indicador de la información que los empleadores tienen sobre empleo – discapacidad.

La variable **“si/no contrató”** será un indicador de las causas de la contratación de las personas con discapacidad.

La tabulación del estudio comprende la distribución y análisis de tablas bivariadas, donde se cruzan el conjunto de indicadores formulados en la Encuesta por una serie de variables de clasificación para generalizar los datos y establecer su relación.



a

The page features a large, stylized purple lowercase letter 'a' centered in the lower half. It is set against a white background that is framed by a thick orange border. A dotted purple line forms a rectangular shape around the 'a', extending to the left and then down. The top half of the page is light purple, with a wavy line separating it from the white area. A large orange number '8' is positioned in the top right corner. The bottom of the page has a solid purple band.



0
a
0

análisis de datos

Dada la complejidad del tema, se han establecido algunos aspectos prioritarios para la investigación, de acuerdo con un triple criterio: el interés del tema por su importancia o repercusión social; el nivel de objetividad de los indicadores disponibles; y las limitaciones derivadas de los condicionantes asociados al tamaño muestral y a la propia duración prevista para el desarrollo del cuestionario.

El cuestionario

El diseño del cuestionario inicial se ha mantenido en lo fundamental a lo largo del proceso con el objetivo de facilitar la comparabilidad de los datos, ofreciendo de esta forma un planteamiento de continuidad en el enfoque metodológico y analítico.

El cuestionario adopta un enfoque amplio del concepto de contratación / no contratación condiciones de personas con discapacidad, considerando que todos los aspectos ligados a la promoción del empleo para personas con discapacidad pueden englobarse bajo este término. Así se incluyen aspectos que van desde la motivación que lleva a los empleadores a contratar o no a personas con discapacidad, o la predisposición que tienen para realizar estas contrataciones y en qué puestos estarían dispuestos a contratar. Por esta razón, el contenido de la investigación no se limita, como suele ser habitual en las encuestas a pasar meramente un cuestionario sino que se incide a la vez en la información sobre las ayudas a la contratación de las personas con discapacidad, sin que este factor interfiera en el curso de la investigación ni en sus resultados.

Directorio de empresas

Para la elaboración del directorio de empresas se procedió a utilizar fuentes secundarias existentes: Relación de empresas del buscador del CNAE del IDEPA y el Anuario Guía de Ediciones Martecsa. Se ha utilizado un directorio de 362 empresas de las cuales han dado respuesta validada al cuestionario completo 181.

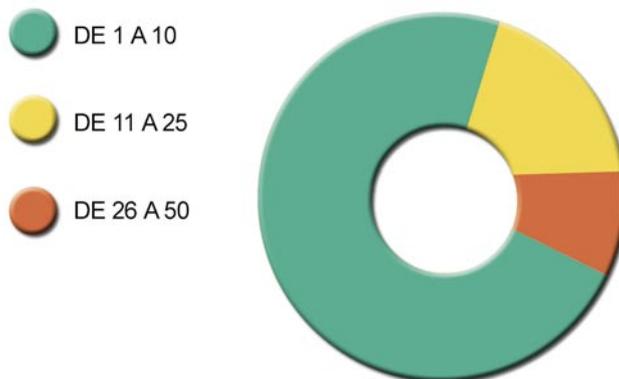
En un primer lugar se ha procedido a la elaboración de un directorio de empresas en el que estuvieran representadas todas, por tramos de trabajadores, lo que determinaría el tamaño de la empresa. Para ello se tuvo en cuenta el número total de empresas constituidas en el municipio de Gijón por rango de trabajadores.

Número de trabajadores por tamaño de la empresa		
Rango Trabajadores	Nº empresas	Nº total de trabajadores
De 1 a 10	8.096	20.686
De 11 a 25	633	10.063
De 26 a 50	226	7.900
TOTAL	8.955	38.649

El muestreo utilizado para la investigación se realizó de manera aleatoria y teniendo en cuenta el número de trabajadores de la empresa.

Número de trabajadores por tamaño de la empresa	
Rango Trabajadores	Nº empresas
De 1 a 10	119
De 11 a 25	43
De 26 a 50	19
TOTAL	181

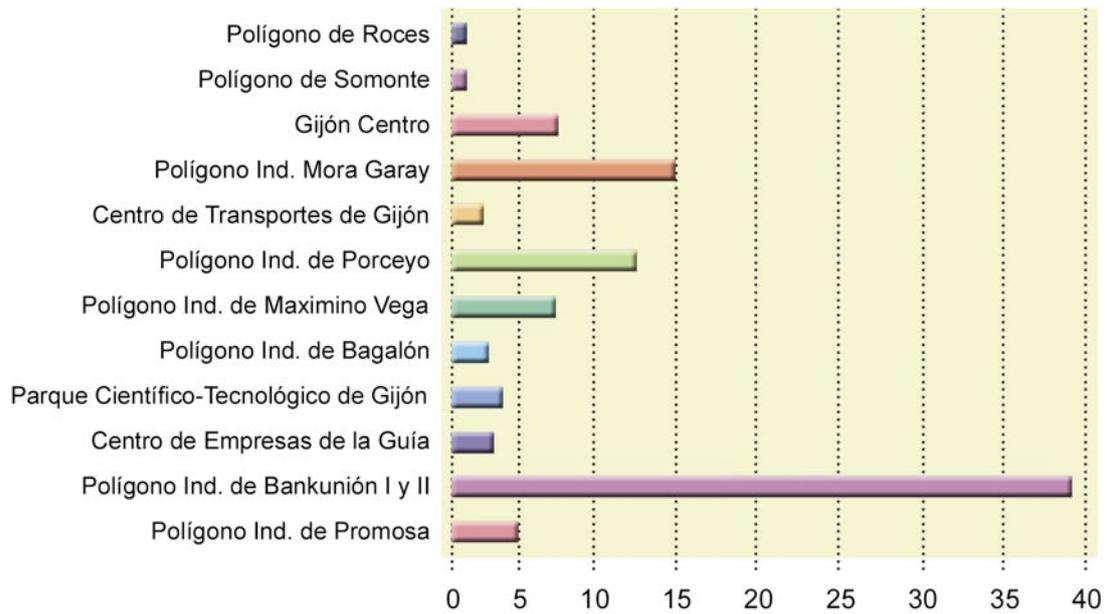
**DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS POR
NÚMERO DE TRABAJADORES**



En un segundo paso se procedió a la elaboración de un directorio de empresas y a su localización en los diferentes polígonos industriales, sin olvidar la zona urbana de Gijón donde se aglutina la mayoría del pequeño comercio.

Polígonos industriales visitados	%
Polígono Ind. de Promosa	5,52
Polígono Ind. de Bankuni3n I y II	39,23
Centro de Empresas de la Gu3a	2,21
Parque Cient3fico-Tecnol3gico de Gij3n	3,87
Pol3gono Ind. de Balag3n	1,66
Pol3gono Ind. de Maximino Vega	7,73
Pol3gono Ind. de Porceyo	13,26
Centro de Transporte de Gij3n	1,66
Pol3gono Ind. Mora Garay	15,47
Gij3n Centro	8,29
Pol3gono de Somonte	0,55
Pol3gono de Roc3s	0,55
Total	100 %

POLÍGONOS INDUSTRIALES VISITADOS

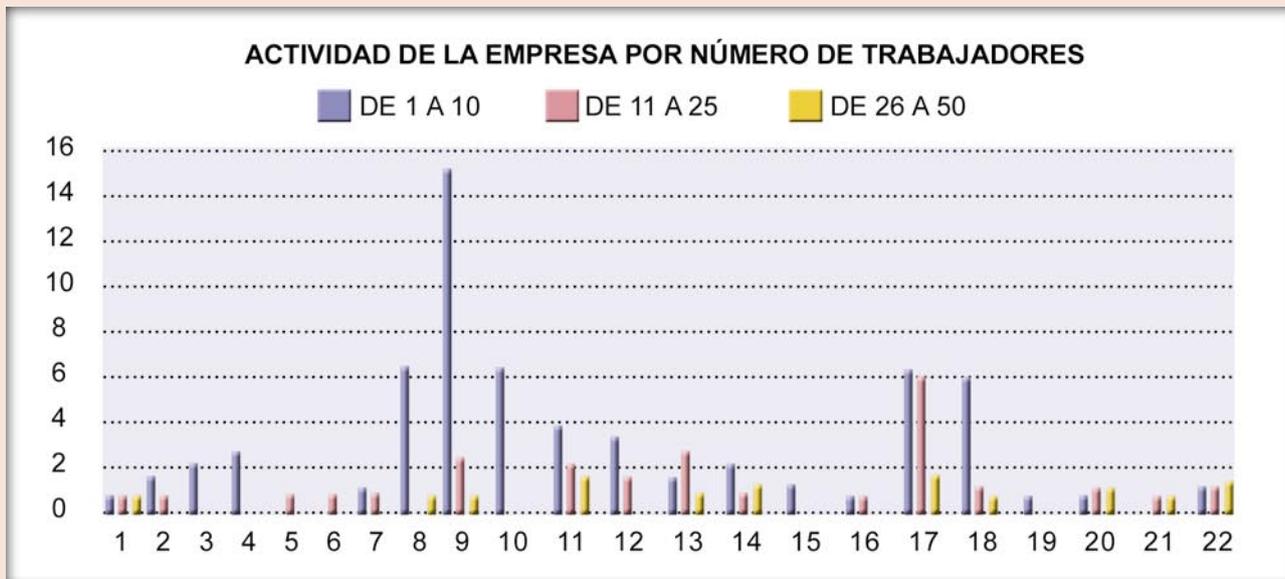


Actividad por número de trabajadores

Para un mejor análisis de la situación se distribuyeron las empresas visitadas por sectores de actividad y por actividad desempeñada por la empresa en relación con el número de trabajadores empleados en las mismas.

Actividad de la empresa	Número de trabajadores			Total
	De 1 a 10	De 11 a 25	De 26 a 50	
1: Industria alimentaria	0,55	0,55	0,55	1,66
2: Industria del caucho	1,66	0,55	0	2,21
3: Industria del papel	2,21	0	0	2,21
4: Industria textil, piel y cuero	2,76	0	0	2,76
5: Industria solar	0	0,55	0	0,55
6: Industria del plástico	0	0,55	0	0,55
7: Industria del vidrio	1,10	0,55	0	1,65
8: Automoción	6,63	0	0,55	7,18
9: Comercio	14,91	2,76	0,55	18,23
10: Servicio a las empresas	6,63	0	0	6,63
11: Montajes e instalaciones	3,87	2,21	1,66	7,73
12: Nuevas tecnologías	3,31	1,66	0	4,97
13: Transporte y comunicaciones	1,66	2,76	0,55	4,97
14: Construcción Edif. Obras Públicas	2,21	0,55	1,10	3,87
15: Reformas y decoración de interiores	1,10	0	0	1,10
16: Industria del Aluminio	0,55	0,55	0	1,10
17: Metalurgia. Siderurgia	6,63	6,08	1,66	14,36
18: Madera y mueble	6,08	1,10	0,55	7,73
19: Industria química	0,55	0	0	0,55
20: Mantenimiento y reparación	0,55	1,10	1,10	2,76
21: Fabricación de equipos electromecánicos	2,21	0,55	0,55	3,31
22: Industria pesada y construcciones metálicas	1,10	1,10	1,66	3,87

A la vista de los resultados observamos que el “pequeño comercio” es la actividad más significativa, seguida de la automoción, el “servicio a las empresas” y la “metalurgia y siderurgia” concentrándose todas ellas en un rango de trabajadores de 1-10.



Conocimiento de ayudas

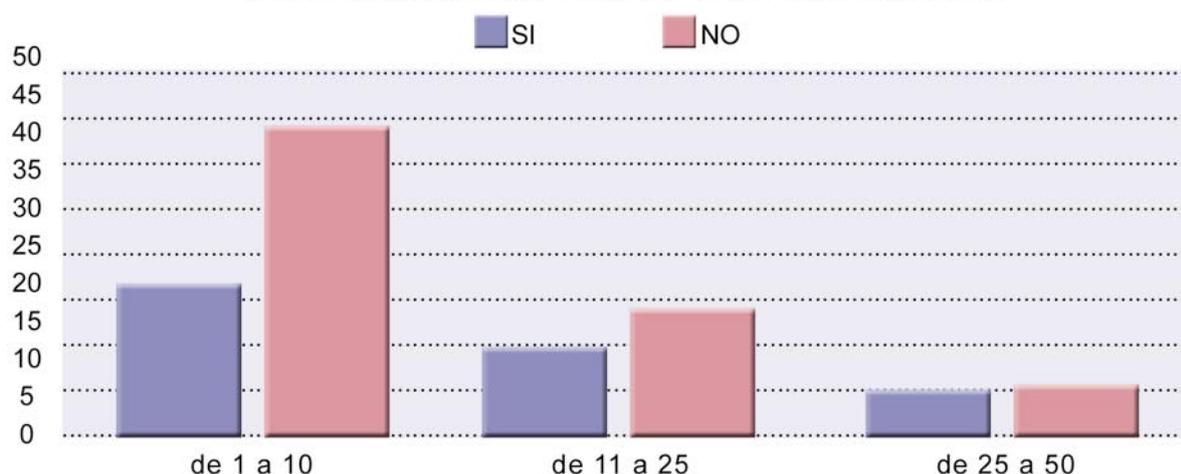
Un aspecto importante del Estudio es saber si el tejido empresarial de Gijón, y más concretamente lo empleadores, conocen las ayudas a las contrataciones de las personas con discapacidad y que tipo de empresas que conoce o desconoce más estas ayudas para posteriormente incidir en este aspecto.

Conocía las ayudas por rango de trabajadores

Conocía las ayudas	Conocimiento de ayudas		Total
	Si	No	
1-10	21,56	44,20	65,75
11-25	9,45	13,81	27,76
26-50	4,97	5,52	10,50

Los empleadores desconocen, mayoritariamente, las ayudas a las contrataciones de las personas con discapacidad, sin tener en cuenta el número de trabajadores que tenga la empresa. No importa, por tanto, que la empresa sea mediana o pequeña para conocer/ desconocer las ayudas.

CONOCÍA LAS AYUDAS POR RANGO DE TRABAJADORES



Conocía las ayudas SI/NO contrato

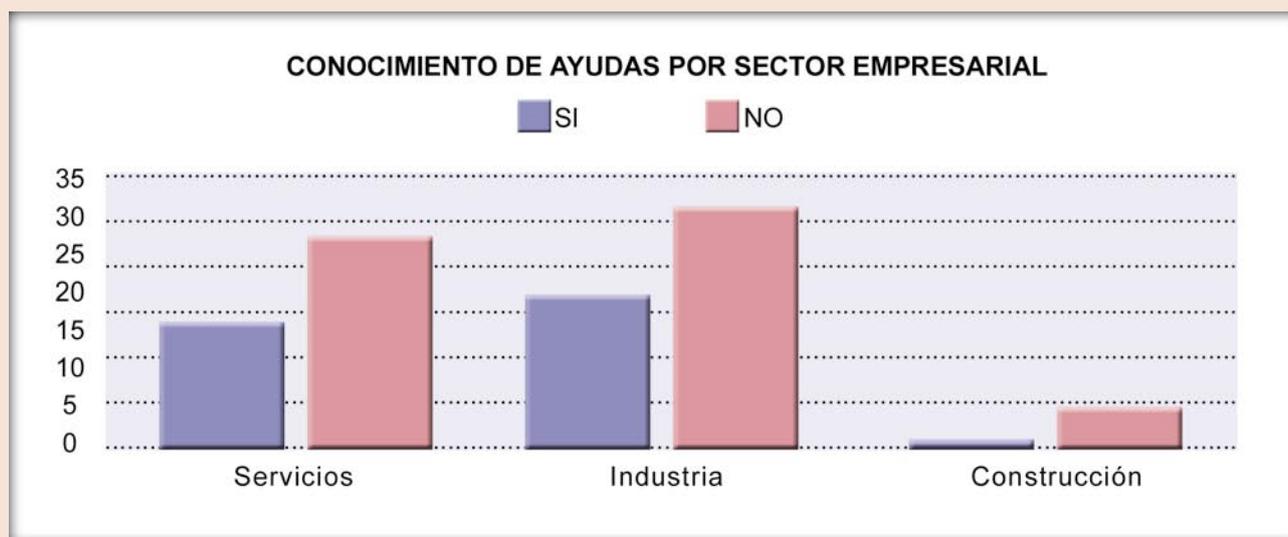
Otro factor importante que queríamos conocer es, si los empleadores que conocían / desconocían las ayudas a la contratación, contrataban a personas con discapacidad en sus empresas y en que porcentaje.

Conocía las ayudas	Contrató	
	Si	No
Si	16,02	20,44
No	0,55	62,98
Total	16,57	83,42

Por sectores

Si introducimos la variable “sector empresarial” y lo cruzamos con el “conocimiento / desconocimiento de las ayudas” observamos que el sector de la construcción es el que tiene un mayor desconocimiento, seguido del de servicios.

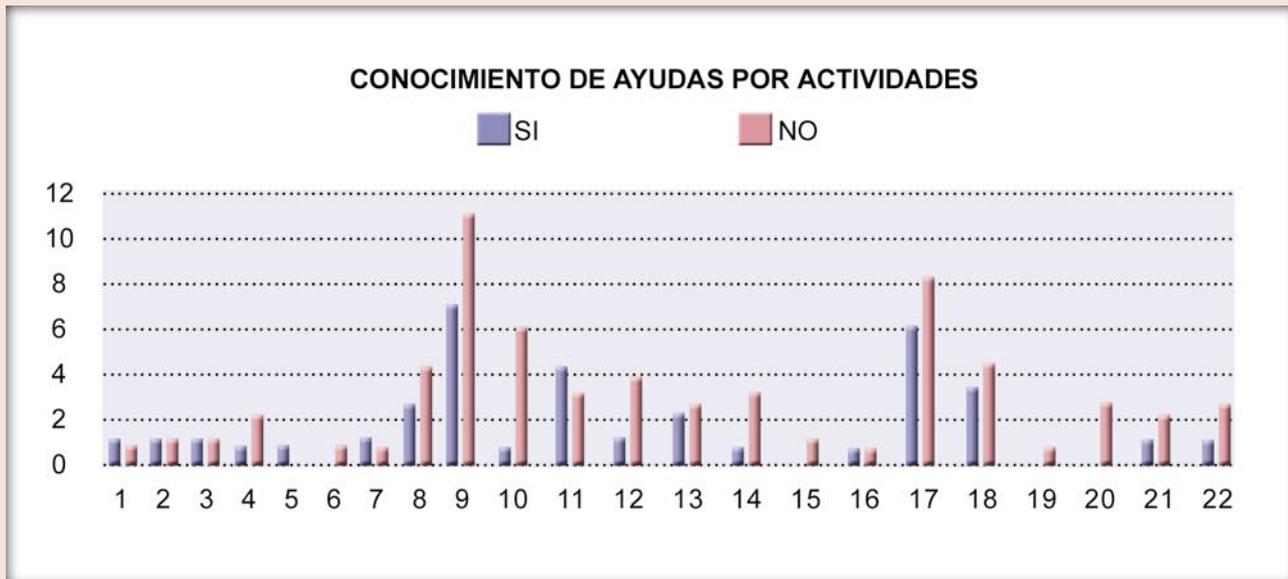
Sector empresarial	Conocimiento de ayudas	
	Si	No
Servicios	13,81	28,18
Industria	22,01	30,94
Construcción	0,55	4,42



Conocimiento de ayudas por actividades

Cruzando la misma variable “conocimiento/ desconocimiento de las ayudas” con la “actividad que realiza la empresa” nos encontramos con los siguientes resultados:

Actividad de la empresa	Conocimiento de ayudas		Total
	SI	NO	
1 Industria alimentaria	1,10	0,55	1,66
2 Industria del caucho	1,10	1,10	2,21
3 Industria del papel	1,10	1,10	2,21
4 Industria textil, piel y cuero	0,55	2,21	2,76
5 Industria solar	0,55	0	0,55
6 Industria del plastico	0	0,55	0,55
7 Industria del vidrio	1,10	0,55	1,66
8 Automoción	2,76	0,42	7,18
9 Comercio	7,18	11,05	18,23
10 Servicio a las empresas	0,55	6,08	6,63
11 Montajes e instalaciones	4,42	3,31	7,73
12 Nuevas tecnologías	1,10	3,87	4,97
13 Transporte y comunicaciones	2,21	2,76	4,97
14 Construcción Edif. Obras Públicas	0,55	3,31	3,87
15 Reformas y decoración de interiores	0	1,10	1,10
16 Industria del Aluminio	0,55	0,55	1,10
17 Metalurgia. Siderurgia	6,08	8,29	14,36
18 Madera y mueble	3,31	4,42	7,73
19 Industria química	0	0,55	0,55
20 Mantenimiento y reparación	0	2,76	7,73
21 Fabricación de equipos electromecánicos	1,10	2,21	3,31
22 Industria pesada y construcciones metálicas	1,10	2,76	3,86



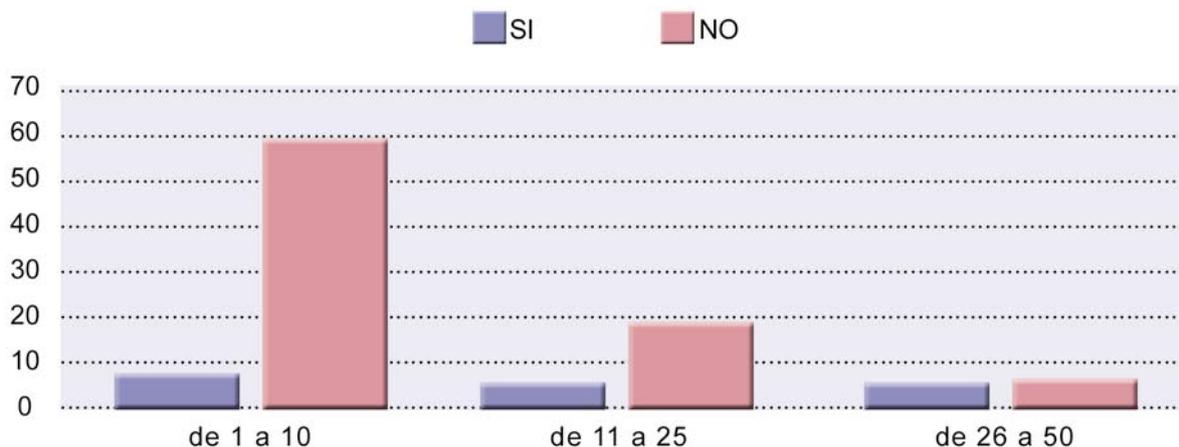
Fragmentados los sectores por actividades, los resultados que arroja el cruce de variables “conocimiento de las ayudas a la contratación” y “actividad de la empresa” es que se debería incidir en la información de las ayudas en el “comercio” y en “metalurgia siderurgia”, siendo ligeramente significativo el conocimiento de las ayudas en la actividad de “montajes e instalaciones”.

Numero de trabajadores – SI/NO se contrató

Otra variable que se ha querido tener en cuenta es el tamaño de la empresa en cuanto al número de trabajadores para saber si tenía que ver con la contratación de las personas con discapacidad, observando que las empresas medianas de 26 a 50 trabajadores contratan más a personas con discapacidad.

	SI/NO se contrató		Total
	Si	No	
1-10	6,63	59,12	65,75
11-25	4,97	18,78	23,76
26-50	4,97	5,52	10,50
	16,57%	83,42%	100%

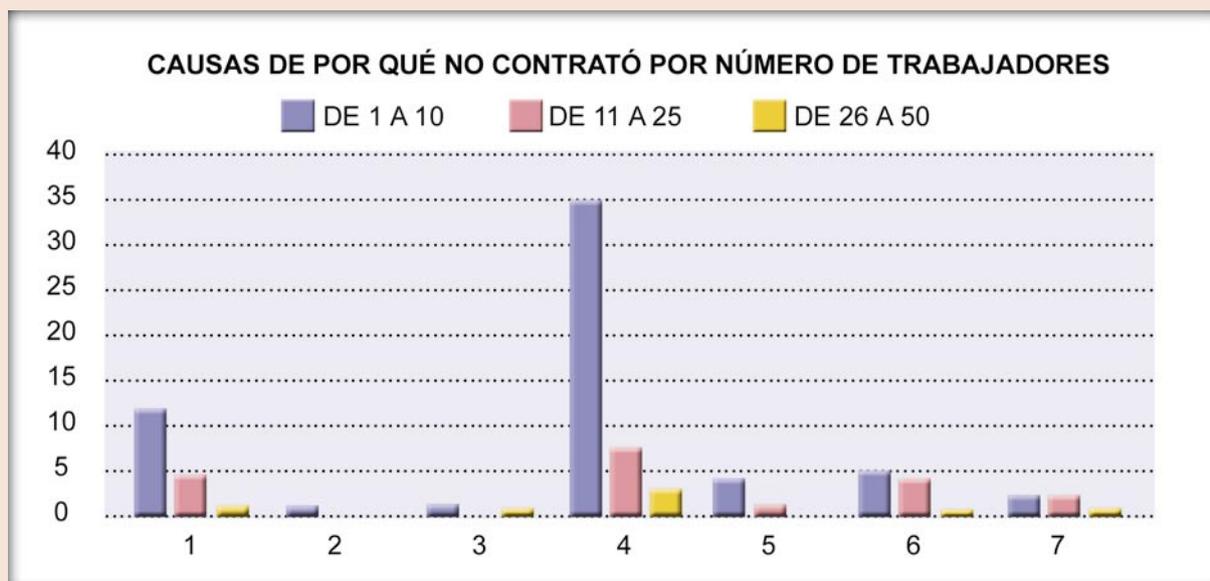
RELACIÓN TAMAÑO DE LA EMPRESA Y CONTRATACIONES



Porqué no contrató / número de trabajadores

Las causas de por qué los empleadores no contratan a personas con discapacidad es el objeto principal de nuestra investigación para posteriormente poder intervenir sobre las causas. En este sentido nos encontramos que el dato mas significativo es que no existe una causa concreta para la no contratación ya que en el rango de 1-10 trabajadores el 34,80% “no se lo han planteado”. “Aunque también es relevante la respuesta al primer ítem “no voy a encontrar personas con discapacidad que se adapten al puesto de trabajo” en un 17,13%, lo que da una referencia de la imagen que tienen los empleadores de las personas con discapacidad.

Razones por las que no contrató	Número de trabajadores		
	1-10	11-25	26-50
1 No voy a encontrar personas con discapacidad que se adapten	11,60	4,42	1,10
2 No sabe donde dirigirse	1,10	4,42	1,10
3 No encuentra la persona adecuada	1,10	0	0
4 No se lo había planteado	34,80	7,73	2,76
5 Existe una plantilla estable	3,87	1,10	0
6 Faltan candidatos	4,97	3,87	0,55
7 Otras	1,66	1,66	0,55



Actividad de la empresa y contrataciones

Hemos cruzado las variables “Actividad de la empresa” y si los empleadores “han contratado o no” a personas con discapacidad, con el objetivo de determinar en que sectores de actividad es mas alta la empleabilidad de este colectivo y en cual/es más baja.

Actividad de la empresa	SI/NO Contratado	
	SI	NO
1 : Industria alimentaria	0,55	1,10
2 : Industria del caucho	0,55	1,66
3 : Industria del papel	0,55	1,66
4 : Industria textil, piel y cuero	0	2,76
5 : Industria solar	0,55	0
6 : Industria del plastico	0	1,10
7 : Industria del vidrio	0	1,66
8 : Automoción	1,10	6,08
9 : Comercio	2,21	16,02
10 : Servicio a las empresas	0,55	6,08
11 : Montajes e instalaciones	2,76	4,97
12 : Nuevas tecnologías	0,55	4,42
13 : Transporte y comunicaciones	1,66	3,31
14 : Construccion Edif. Obras Públicas	0,55	3,31
15 : Reformas y decoración de interiores	0	1,10
16 : Industria del Aluminio	0	1,10
17 : Metalurgia. Siderurgia	1,66	12,71
18 : Madera y mueble	1,66	6,08
19 : Industria química	0	0,55
20 : Mantenimiento y reparación	0	2,76
21 : Fabricación de equipos electromecánicos	1,10	2,21
22 : Industria pesada y construcciones metálicas	0,55	3,31

Observamos que en las actividades que más contrataciones se han producido es en montajes e instalaciones (2,76 %) y en comercio con (2,21%), el resto de los resultados no son significativos siendo lo más destacable la baja o nula contratación en casi todos los sectores de actividad.



Empresas que si conocían las ayudas pero no realizaron contrataciones Causas por las que los empleadores no contrataron por sectores y actividad

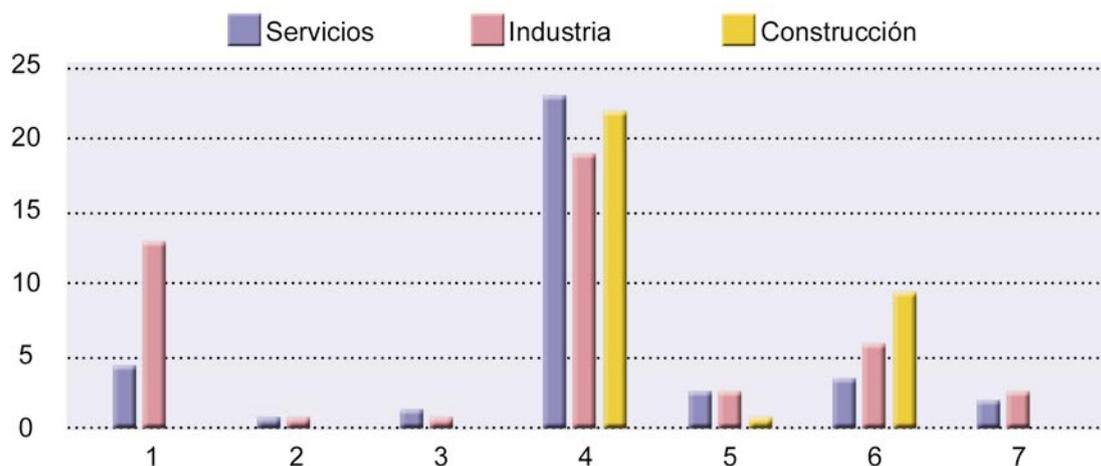
Otro aspecto a tener muy en cuenta en este estudio es la causa por la que las empresas no contratan a las personas con discapacidad.

Por sectores

- Las razones por las que los empleadores no han realizado contrataciones a personas con discapacidad, teniendo en cuenta la variable “sector de empresarial” es, mayoritariamente “por que no se lo han planteado” en un 45,30%, seguido de la creencia de que “no voy a encontrar personas con discapacidad que se adapten al puesto de trabajo” en un 17,13%, destacando en ambos casos el sector industrial.

Razones por las que no contrató	Sector			Total
	Servicios	Industria	Construcción	
1 No voy a encontrar personas con discapacidad que se adapten	4,42	12,71	0	17,13
2 No sabe donde dirigirse	0	0,55	0,55	1,10
3 No encuentra la persona adecuada	1,10	0,55	0	1,66
4 No se lo había planteado	23,20	19,34	21,76	45,30
5 Existe una plantilla estable	2,21	2,21	0,55	4,97
6 Faltan candidatos	3,31	5,52	9,39	4,97
7 Otras	1,66	2,21	0	3,87

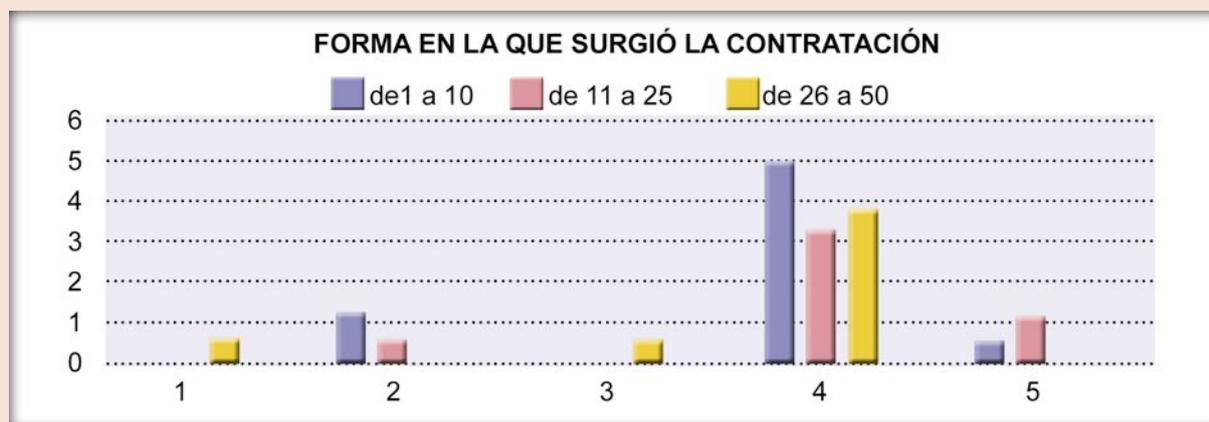
CAUSAS DE POR QUÉ LOS EMPLEADORES NO CONTRATARON POR SECTORES DE ACTIVIDAD



Como surgió la contratación por número de trabajadores

Analizados los casos en los que se han producido contrataciones a personas con discapacidad es importante conocer las causas o motivos que han tenido los empleadores para realizarlas, el resultado es evidente, mayoritariamente se han producido por “adecuación del perfil profesional” en un 12,15%.

Como surgió la contratación	Número de trabajadores			Total
	De 1 a 10	De 11 a 25	De 26 a 50	
1 Conocimiento discapacidad	0	0	0,55	0,55
2 Campaña informativa	1,10	0,55	0	1,65
3 Por rentabilidad	0	0	0,55	0,55
4 Por adecuación del perfil profesional	4,97	3,31	3,87	12,15
5 Otras	0,55	1,10	0	1,65



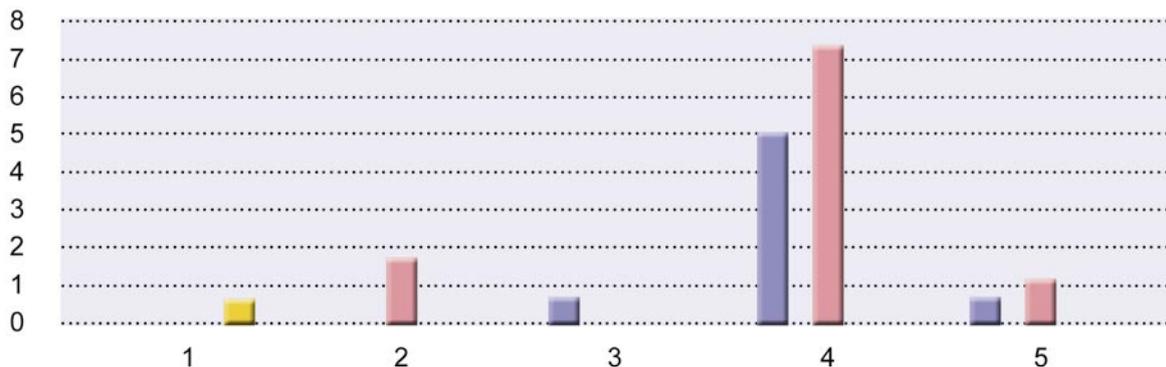
Como surgió la contratación por sectores

Cruzando las variables de “como surgió la contratación” con la de “sector empresarial” a la que pertenece la empresa encuestada, observamos que son los sectores de “Industria” en un 7,18% y “Servicios” en un 4,97%.

Como surgió la contratación	Sector empresarial		
	Servicios	Industria	Construcción
1 Conocimiento discapacidad	0	0	0,55
2 Campaña informativa	0	1,66	0
3 Por rentabilidad	0,55	0	0
4 Por adecuación del perfil profesional	4,97	7,18	0
5 Otras	0,55	1,10	0

FORMA EN LA QUE SURGIÓ LA CONTRATACIÓN

■ Servicios ■ Industria ■ Construcción



Sector empresarial y puestos en los que los empleadores estarían dispuestos a contratar

Muchos de los empleadores manifiestan estar dispuestos a contratar a personas con discapacidad siempre que estos sean capaces de desempeñar su puesto de trabajo, las variables que hemos cruzado para analizar son los puestos en que los empleadores estarían dispuestos a contratar y que sector empresarial es el más sensible a las contrataciones.

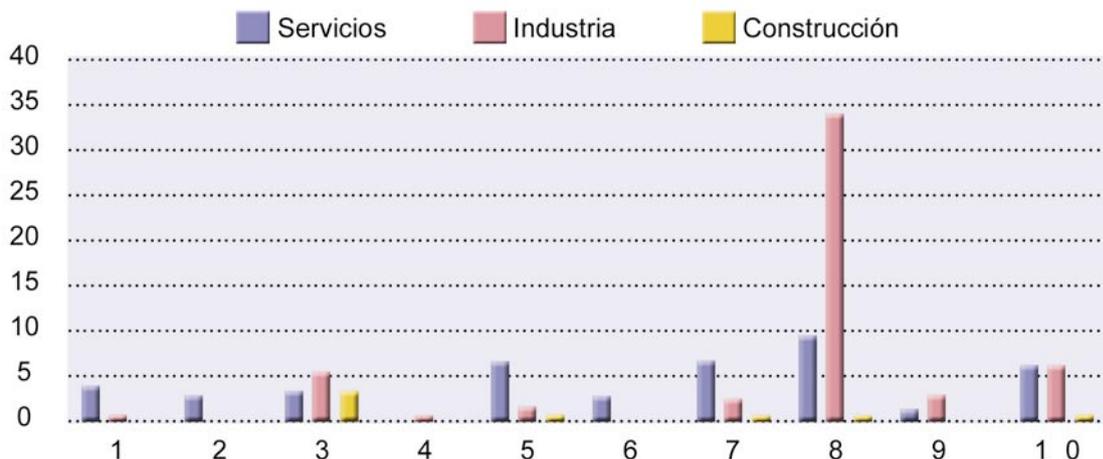
Puestos	Sector de la empresa			Total
	Servicios	Industria	Construcción	
1 Comerciales	3,87	0,55	0	4,42
2 Titulados universitarios	2,21	0	0	2,21
3 Dependientes	0	0,55	0	0,55
4 Administrativos	6,63	1,66	0,55	8,84
5 Informáticos	2,76	0	0	2,76
6 Almacenero	6,63	2,21	0,55	9,39
7 Operario de oficios	9,39	33,70	0,55	43,64
8 En ningún puesto	1,10	2,76	0	3,87
9 En cualquier puesto	3,31	5,52	2,76	11,59
10 NS/NC	6,07	6,07	0,55	12,69

Total	41,97	53,02	4,96
--------------	--------------	--------------	-------------

La respuesta al cruce de variables es que los sectores empresariales que estarían dispuestos a contratar serían el de “industria” en un 53,02%, seguido del de “servicios” en un 41,97% y en el puesto en que mayoritariamente se realizarían las contrataciones es en el de “operario de oficios” en un 43,64%.

Llama la atención que el 3,87% no estarían dispuestos a contratar a personas con discapacidad en ningún puesto, mientras que un 11,59% contratarían en cualquier puesto

SECTOR EMPRESARIAL Y PUESTOS EN LOS QUE LOS EMPLEADORES ESTARÍAN DISPUESTOS A CONTRATAR



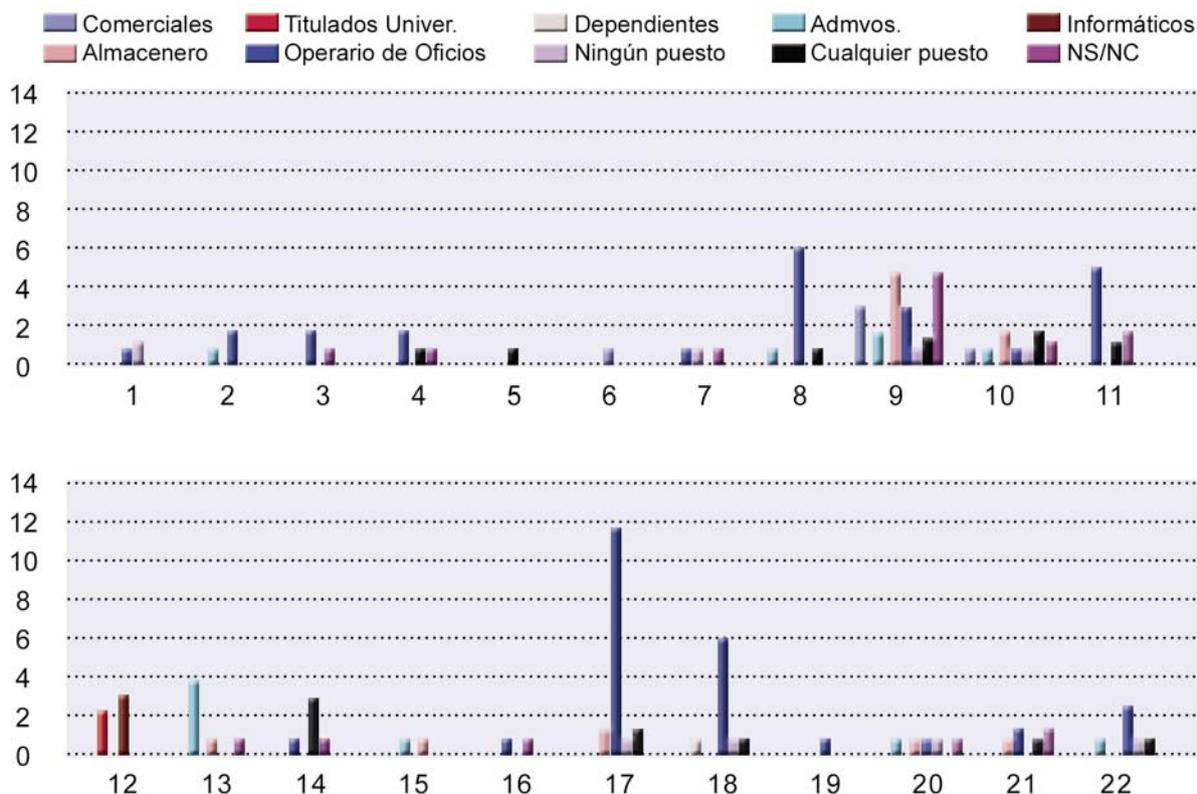
Actividad empresarial y puestos en los que los empleadores estarían dispuestos a contratar.

Una vez conocidos los sectores empresariales que mayoritariamente estarían dispuestos a realizar contrataciones, se desglosan estos por actividades cruzando las variables “puestos” en los que los empleadores estarían dispuestos a contratar con la “actividad de la empresa”.

**A- Comerciales C- Dependientes E- Informáticos G- Opera. Oficis I- Cualquier puesto
B- Titulados Univer. D- Administrativos F- Almacenero H- Ningún puesto J- NS/NC**

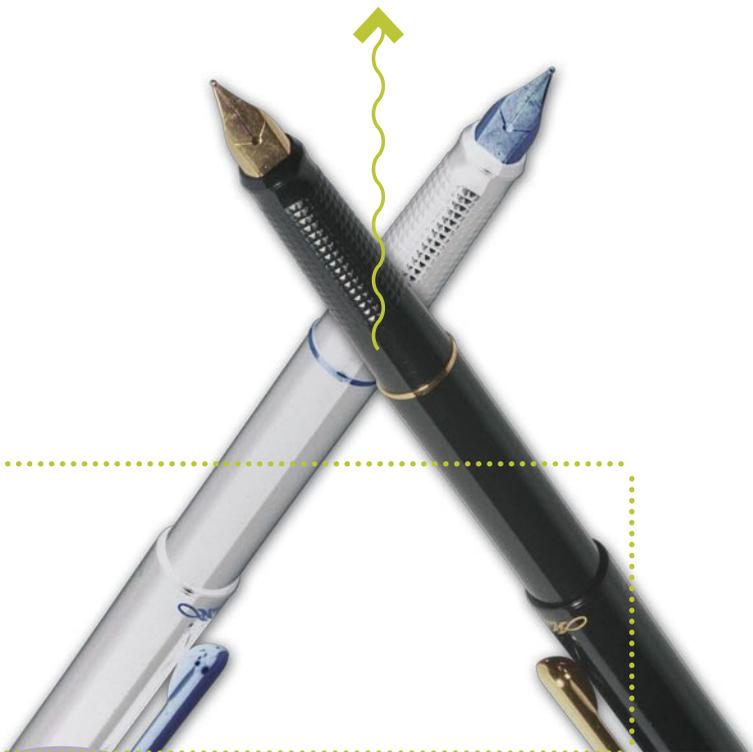
Actividad de la empresa	Puestos										Total
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
1 Industria alimentaria	0	0	0	0	0	0	0,55	1,10	0	0	1,65
2 Industria del caucho	0	0	0	0,55	0	0	1,66	0	0	0	2,21
3 Industria del papel	0	0	0	0	0	0	1,66	0	0	0,55	2,21
4 Industria textil, piel y cuero	0	0	0	0	0	0	1,66	0	0,55	0,55	2,76
5 Industria solar	0	0	0	0	0	0	0	0	0,55	0	0,55
6 Industria del plastico	0,55	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,55
7 Industria del vidrio	0	0	0	0	0	0	0,55	0,55	0	0,55	1,65
8 Automoción	0	0	0	0,55	0	0	6,08	0	0,55	0	7,18
9 Comercio	3,31	0	0	1,66	0	4,42	2,76	0,55	1,10	4,42	18,22
10 Servicio a las empresas	0,55	0	0	0,55	0	1,66	0,55	0,55	1,66	1,10	6,62
11 Montajes e instalaciones	0	0	0	0	0	0	4,97	0	1,10	1,66	7,73
12 Nuevas tecnologías	0	2,21	0	0	2,76	0	0	0	0	0	4,97
13 Transporte y comunicaciones	0	0	0	3,87	0	0,55	0	0	0	0,55	4,97
14 Construcción Edif. Obras Públicas	0	0	0	0	0	0	0,55	0	2,76	0,55	3,86
15 Reformas y decoración de interiores	0	0	0	0,55	0	0,55	0	0	0	0	1,10
16 Industria del Aluminio	0	0	0	0	0	0	0,55	0	0	0,55	1,10
17 Metalurgia. Siderurgia	0	0	0	0	0	1,10	11,69	0,55	1,10	0	14,36
18 Madera y mueble	0	0	0,55	0	0	0	6,08	0,55	0,55	0	7,73
19 Industria química	0	0	0	0	0	0	0,55	0	0	0	0,55
20 Mantenimiento y reparación	0	0	0	0,55	0	0,55	0,55	0,55	0	0,55	2,75
21 Fabricación de equipos electromecánicos	0	0	0	0	0	0,55	1,10	0	0,55	1,10	3,30
22 Industria pesada y construcciones metálicas	0	0	0	0,55	0	0	2,21	0,55	0,55	0	3,85

ACTIVIDAD EMPRESARIAL Y PUESTOS EN LOS QUE LOS EMPLEADORES ESTARÍAN DISPUESTOS A CONTRATAR



El resultado del cruce de estas dos variables es que dentro del sector servicios la actividad empresarial que mayoritariamente estaría dispuesta a contratar es “el comercio” en un 18,22% y concretamente para el puesto de “almacenero”. Seguido del sector industrial en la actividad de “metalurgia y siderurgia” en un 14,36% para el puesto de “operario de oficios”, seguido de las actividades empresariales de “montajes e instalaciones” en un 7,73% y de “madera y mueble” en el mismo porcentaje y ambos en los puestos de “operario de oficios”.

El puesto de “operario de oficios” es el más demandado por los empleadores en todos los sectores y en la mayoría de las actividades empresariales, seguido del de “almaceneros”.



9

Contraste de
hipótesis

Una vez realizado el análisis de datos, este nos proporciona un conocimiento más ajustado de la realidad del mercado laboral del municipio de Gijón y la actitud, sensibilización y conocimiento de los empleadores respecto a las personas con discapacidad. Podemos pasar, por tanto, a contrastar la hipótesis de trabajo planteada con datos objetivos.

En primer lugar, observamos que los empleadores habitualmente no contratan a personas con discapacidad y desconocen las ayudas a la contratación, específicas para este colectivo. Dentro de las principales causas de la **No contratación**, observamos:

- Como dato muy relevante los empleadores en un 45,30 % no se habían planteado incorporar a su empresas personas con discapacidad, lo que corrobora la primera parte de la hipótesis planteada, es decir el desconocimiento que tienen los empleadores del concepto de discapacidad y de la capacidad de estas personas de desempeñar cualquier tipo de tarea en igualdad de condiciones. Estos datos han sido obtenidos del cruce de variables “actividad de la empresa” y las causas de porqué los empleadores “no han contratado personas con discapacidad”.
- Otro dato significativo, obtenido del mismo cruce de variables, es que el 17,13% de los encuestados creen que no van a encontrar personas con discapacidad que se adapten al puesto de trabajo que ofertan, contrastando de esta manera otra de las premisas de la hipótesis planteada.
- Cuando se cruzan las variables de las razones de el porqué no se contrató a personas con discapacidad por el número de trabajadores de la empresa, se observa que los empleadores manifiestan en un 9,39 % que no encuentran candidatos con discapacidad para cubrir los puestos ofertados. Reflejando de esta manera la creencia de que las personas con discapacidad no tienen aptitudes de realizar determinados trabajos.

Nos encontramos, por tanto, que las principales causas de la no contratación de personas con discapacidad, en rasgos generales, se deben al desconocimiento, dentro del tejido empresarial del municipio de Gijón de la problemática social y profesional a la que se enfrentan las personas con discapacidad a la hora de acceder a un empleo. La visión que tienen es desde el punto de vista de las limitaciones físicas de la personas con discapacidad y no de la capacidad que tienen esas personas para desempeñar un trabajo en las mismas condiciones que cualquier otro trabajador. Es por este motivo que muchos discapacitados no declaran serlo en los servicios públicos de empleo, para así poder tener un mayor número de oportunidades, lo que resulta, en muchos casos contraproducente puesto que los empleos que se les ofertan no se tiene en cuenta su discapacidad (en cuanto a la adecuación del puesto de trabajo con su patología, pudiéndose provocar un agravamiento de esta), produciéndose, de cara al empleador, una imagen negativa que no se ajusta a la realidad.

Otras de las causas son el desconocimiento de los empleadores de:

- Existencia de ayudas a la contratación de personas con discapacidad (en un 63,54%).
- La existencia de un servicio gratuito al que recurrir en caso de querer realizar una contratación acerca de las ayudas y que les asesore y les realice una selección de personal adecuada, teniendo en cuenta su discapacidad y situación personal.



C

S

egún la primera encuesta sobre discapacidad, publicada por el instituto Nacional de Estadística (INE), más de tres millones y medio de españoles padecen algún tipo de discapacidad física o psíquica, lo que equivale al 9% de la población.

En el municipio de Gijón existen exactamente 11.707 personas con algún tipo de discapacidad en la franja de edad de 16 a 64 años (según datos facilitados por la Consejería de Vivienda y Bienestar Social), es decir, de población activa.

Casi siete de cada diez personas con discapacidad pertenecientes a esta población activa, se encuentra actualmente en el paro, una cifra excesiva que puede y debe disminuir. Una vez realizado el cruce de variables para el análisis de datos observamos el preocupante dato de que en un 83,42% los empleadores del municipio de Gijón **NO contratan** personas con discapacidad, y el desconocimiento de ayudas a las contrataciones específicas para este colectivo, asciende a un 63,54% en todos los sectores de actividad, por lo que deberían adoptarse medidas urgentes como:

- Discriminación positiva en mayor grado.
- Formación y orientación profesional.
- Campañas de sensibilización.
- Nuevas iniciativas de fomento de empleo.

Estudiando los resultados y observando la panorámica actual de empleabilidad de las personas con discapacidad vemos como elemento imprescindible para paliar una situación de desigualdad la discriminación positiva, puesto que aspiramos a que las personas con discapacidad tengan unas tasas de desempleo similares a las del resto de la población; que según datos del IMSERSO "Empleo y discapacidad", el paro de este colectivo está en torno al 62%, en relación al 26,3% del resto de la población.

El empleo deseable para una persona con discapacidad como para una sin ella es un empleo digno y de calidad, donde se conjuguen armoniosamente todos los elementos que forman parte de las relaciones laborales. En el caso de las personas con discapacidad, debido a su situación menos ventajosa, es más difícil conseguir este objetivo.

A la vista de los resultados vemos necesario un cambio cultural profundo en la sociedad para avanzar en el tema de la integración en el empleo y de no discriminación y, no exclusivamente basado en la imposición legal. El factor empleo de las personas con discapacidad debería

vincularse también al sector de la economía social y habría que repensar nuevas formulas de empleo basados por ejemplo en el modelo de empresas sociales (entendiendo “empresa social” como la empresa socialmente responsable que sabe que debe cuidar su mercado y que tan importante para su supervivencia a largo plazo es la generación de capital económico como la creación de valores sociales, ya que su marca o prestigio supone su principal activo) y la conveniencia de conseguir la aplicabilidad de cláusulas sociales de integración desde todos los departamentos administrativos.

Somos, por tanto, conscientes de que los itinerarios de inserción de las personas con discapacidad están afectados por múltiples variables, económicas, sociales, ambientales, personales... y no es difícil que muchas personas del colectivo puedan quedarse en un determinado punto del proceso de acceso al empleo normalizado, bien sea autónomo o por cuenta ajena.

Existen una serie de causas que afectan coyunturalmente a las personas con discapacidad para acceder a un puesto de trabajo normalizado, estas se podrían agrupar en tres bloques:

- Carecer de formación y cualificación profesional, por lo que algunas ofertas de empleo quedan sin cubrir por personas con discapacidad.
- La imagen que los empleadores tienen de la discapacidad, como personas incapaces para desempeñar un puesto de trabajo con normalidad.
- La no rentabilidad de la oferta de empleo, es decir que no le resulta rentable trabajar debido a que la pensión que cobra es igual o incluso, superior al salario que se le ofrece.

Para combatir estas situaciones deberíamos:

- Adecuar la oferta formativa - ocupacional al mercado laboral actual y de calidad, incidiendo en el aspecto práctico de la formación estableciendo convenios con empresas normalizadas.
- Realizar campañas de sensibilización donde se desmitifique la imagen de las personas con discapacidad, actuando sobre los prejuicios y actitudes discriminatorias existentes a cerca de las personas con discapacidad, resaltando las capacidades, e incidiendo en la máxima de que discapacidad no significa incapacidad para desempeñar un trabajo.
- Arbitrar ante la administración competente para que no se pierda la totalidad de la pensión cuando se empiece a trabajar, estableciendo un tope máximo por encima del cual la persona con discapacidad percibiría solamente el sueldo.

Indudablemente, a pesar de los esfuerzos realizados, aún queda mucho camino por recorrer para conseguir la plena integración social y laboral de las personas con discapacidad.



11

bibliografía

AZOFRA, M^a J. (1999) Cuestionarios. Cuadernos metodológicos. CIS, Madrid.

GONZALEZ RIO, M. J. (1997) Metodología de la Investigación Social. Técnicas de recolección de datos. Aguaclara. Alicante.

LOPEZ OLALLA, A. (2005) Técnicas de investigación Social. V Universidad Técnica de verano de COCEMFE. Toledo.

MARTÍNEZ MEDIANO, C (1996). Investigación evaluativa. Modelo de evaluación de programas. UNED. Madrid.

OSORIO ROJAS, R. (2000): El Cuestionario <http://www.nodo50.org/sindpitagoras/Likert.htm>

SELLTIZ, C. Y otros (1976): Métodos de investigación en las relaciones sociales. Rialp, Madrid.

SIERRA BRAVO, R (1988) Técnicas de Investigación Social. Teoría y Ejercicios. Paraninfo, Madrid.

EDUCAweb.com (2005) Educar las competencias como herramienta de empleabilidad. La situación del mercado de trabajo local. <http://www.educaweb.com/EducaNews/interface/asp/webNoticesMostrar.asp>.

MANUEL PREZ YRUELA, GREGORIO REDRIGUEZ CABRERO Y MENUEL TRUJILLO CARMONA, (2004) "Pobreza y exclusión social en el Principado de Asturias".

Universidad de Oviedo Instituto Universitario de Tecnología Industrial de Asturias. Proyecto ATYCA. Contexto económico social. <http://www.uniovi.es/IUTA/proyectos/ATYCA98.htm>.

Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias (IDEPA)

Datos CNAE.

Anuario guía-Ediciones Martecsa.

Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales SADEI. Datos estadísticos N° de trabadores por rangos y N° de trabajadores por CNAE.

COCEMFE-ASTURIAS, Servicio de Integración Laboral (SIL) Datos a cerca de personas con discapacidad desempleadas y demandantes de empleo en Gijón.

Datos Estadísticos sobre la Evolución del paro registrado y las colocaciones de las personas con minusvalía en el Principado de Asturias. Enero 2005.

Ayuntamiento de Gijón Informe de coyuntura del mercado de trabajo en el Principado de Asturias, Pacto Gijón Emprende 2004-2007 <http://www.gijon.es/default.asp?Valor=16853>

Consejería de Vivienda y Bienestar Social. Datos estadísticos sobre población con discapacidad en Asturias.

Diseño y Maquetación
CEE Grupo Iniciativas de Comunicación Integral S.L.



www.grupoiniciativas.com
info@grupoiniciativas.com
Tlfs.: 985 392 290 / 985 396 855

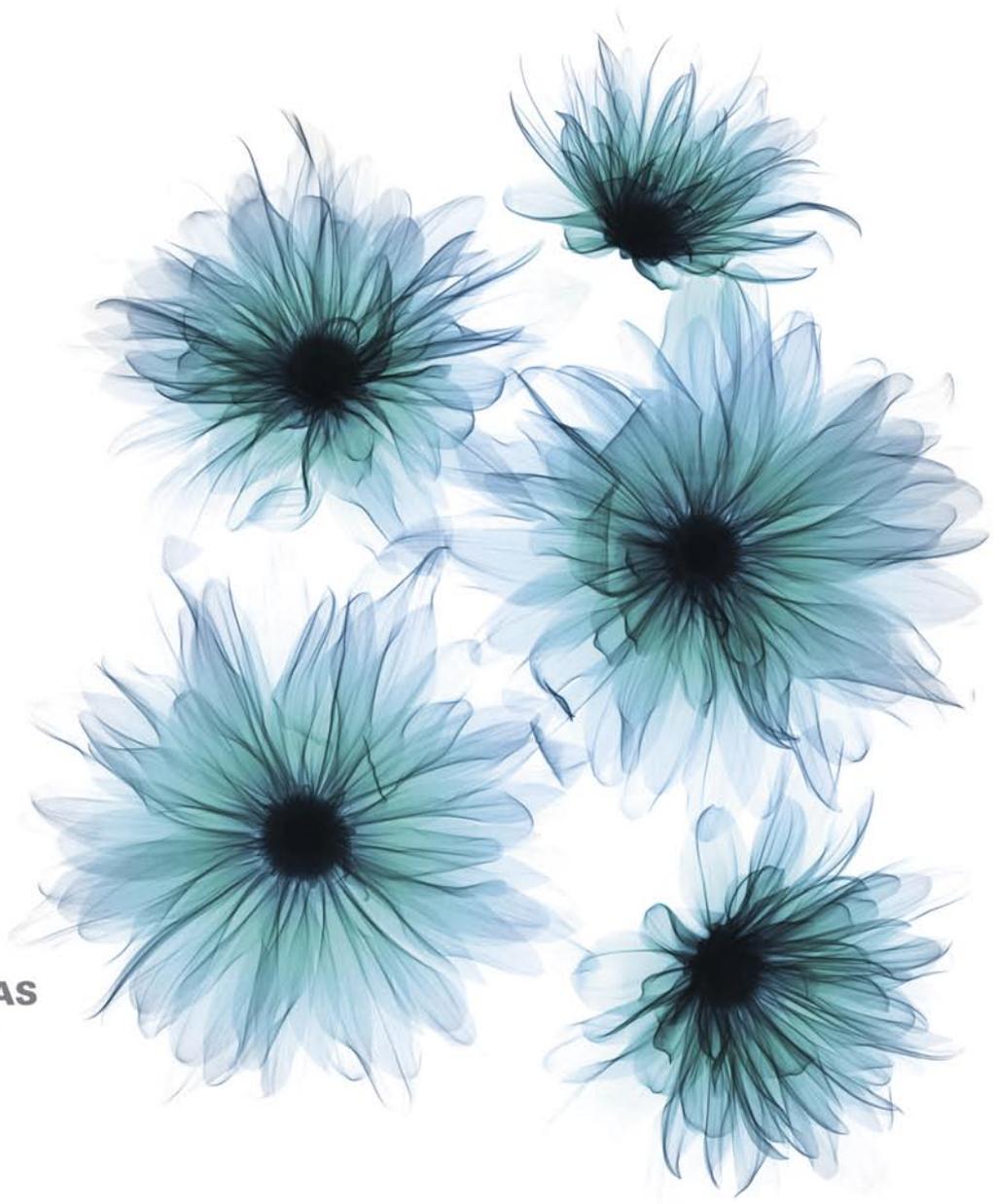
Fotomecánica

Cízero Digital
Tlf.: 985 114 430

Imprenta

Ecoprint
Tlf.: 985 129 823

Depósito Legal: AS-6127-05



**FUNDACIÓN INICIATIVAS
PARA LA DISCAPACIDAD**

 Ayuntamiento
de **Gijón**
Agencia Local de Promoción
Económica y Empleo



**Gijón
Emprende**

2004 | 2007

