

Cuadernos de Empleo

2

El mercado laboral y las personas con discapacidad en Aragón 2010

Realiza:



Cuadernos de Empleo



El mercado laboral y las personas con discapacidad en Aragón 2010

Realiza:



Cuadernos 2

El mercado laboral
y las personas con discapacidad
en Aragón 2010

Autor:

Fundación Adecco

C/ Manuel Lasala, 44, 1ºC
E-50006 Zaragoza
fundacion.adecco@adecco.com

Edita y Coordina:

Instituto Aragonés de Empleo

Departamento de Economía, Hacienda y Empleo
Gobierno de Aragón

Avda. Alcalde Sainz de Varanda, 15
E-50071 Zaragoza
inaem@aragon.es

Depósito Legal: Z-2549/11

Maquetación e Impresión: Navarro & Navarro Impresores

Índice

Presentación	7
1. Introducción	9
2. Metodología	11
3. Contexto: el mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Aragón	13
4. Perfil de la muestra	23
5. Resultados obtenidos	31
6. Conclusiones	83
7. Agradecimientos	85
Anexo I: Encuesta realizada a empresas	87
Anexo II: Encuesta realizada a personas con discapacidad	95

Presentación

A pesar del camino recorrido, la integración laboral de las personas con discapacidad y su participación efectiva en el mercado de trabajo continúa mostrando problemáticas específicas y disfuncionalidades.

Tanto el Instituto Aragonés de Empleo como la Fundación Adecco trabajan en el estudio y búsqueda de soluciones para este colectivo, con el objetivo ineludible de que ninguna persona, independientemente de sus circunstancias personales, quede excluida de un activo tan vital como el trabajo.

El estudio que ahora presentamos parte de la necesidad de analizar y evaluar la inserción de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario. Para su elaboración hemos considerado importante contar con la participación de empresas que durante los últimos diez años han apoyado proyectos de integración laboral y con las personas discapacidad que a diario acuden a nosotros en busca de un lugar en el mercado laboral.

Este informe se ha realizado con el fin de proporcionar una aproximación a algunas realidades de las personas con discapacidad en la comunidad aragonesa.

Queremos agradecer sinceramente la colaboración e implicación que hemos encontrado para el desarrollo del trabajo, y especialmente la del Instituto Aragonés de Servicios Sociales, que acogió con interés y entusiasmo nuestra propuesta.

Esperamos que el lector encuentre útiles estas páginas y que sirvan para apoyar los enfoques de quienes trabajan para que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades sociales y laborales.

Ana Bermúdez Odriozola
Directora-Gerente del Instituto
Aragonés de Empleo

Francisco Mesonero
Director general
Fundación Adecco



Introducción

El estudio **El mercado laboral y las personas con discapacidad en Aragón 2010** nace con el fin de tener una imagen actualizada acerca de una de las alternativas que existen para la integración laboral de las personas con discapacidad: su incorporación en el mercado ordinario.

El último estudio que se realizó en Aragón en 2005 sobre discapacidad y empleo, trataba otras vías posibles de integración laboral: talleres ocupacionales, Centros Especiales de Empleo, enclaves laborales, etc. Transcurridos seis años desde su publicación, veíamos necesario abordar la integración laboral de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria, es decir, en entornos normalizados junto a trabajadores sin discapacidad.

La información que recoge este estudio analiza la situación de las personas con discapacidad desde diferentes perspectivas. Recopilando toda la información obtenida exclusivamente a través de las empresas, se analiza la situación de las personas con discapacidad que actualmente trabajan en algunas de estas compañías aragonesas.

Por otra parte, también profundizamos en el cumplimiento de la **Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI)**, así como en el conocimiento y la opinión que el empresario tiene de ella, de su finalidad y de la experiencia con las personas con discapacidad contratadas.

También hemos considerado fundamental dar voz a los protagonistas del estudio: las propias personas con discapacidad, con y sin empleo, que nos han trasladado sus inquietudes y expectativas. La versión de ambas partes nos ha permitido obtener una visión complementaria, y mucho más amplia, del estado de la discapacidad en Aragón.

En definitiva, la información que arroja este estudio puede ser útil para explorar nuevos caminos hacia la integración desde la perspectiva de una acción conjunta de los diversos frentes de competencia, responsabilidad, conocimientos y experiencia de todos los agentes relacionados.

2

Metodología

Área del estudio

El área del estudio abarca las tres provincias de la Comunidad Autónoma de Aragón: Huesca, Zaragoza y Teruel.

El estudio ha atravesado una serie de fases:

Fase Inicial

Consistió en la realización de dos encuestas diferentes: una destinada a las personas con discapacidad, y otra dirigida a las empresas aragonesas. Esta encuesta se realizó con el apoyo del Instituto Aragonés de Empleo (en adelante INAEM). En los cuestionarios se realizaron preguntas de diferentes tipos, en su mayoría con respuesta cerrada, aunque algunas otras ofrecían la posibilidad de respuesta múltiple, por lo que el encuestado pudo escoger varias opciones.

- La selección de las empresas encuestadas se realizó en función del tamaño de las mismas: empresas con una plantilla superior a 50 trabajadores, si bien 7 de las participantes no alcanzaban esta cifra. Creímos oportuno elegir este sesgo de información, atendiendo a la obligación legal que tienen las empresas de más de 50 trabajadores de incorporar en sus plantillas, al menos, a un 2% de trabajadores con discapacidad.
- La encuesta se dirigió a responsables de Recursos Humanos y a Directores Generales de las empresas.
- En relación al perfil de las personas con discapacidad, se tuvo en cuenta la variable de su edad. Todas ellas superaban los 18 años.

El procedimiento para recabar la información ha sido el volcado de las preguntas en la plataforma online www.encuestafacil.com para su posterior distribución entre empresas aragonesas y personas con discapacidad de la región.

No obstante, cabe destacar que en ambos casos algunas de las entrevistas se realizaron personalmente, y luego se trasladaron a la herramienta online.

Fase intermedia

En esta fase se concentró todo el trabajo de campo. La recogida de información se realizó entre los meses de mayo y diciembre de 2010.

- La encuesta se envió a un total de 341 empresas aragonesas. Se obtuvo respuesta de 94 de ellas.
- En cuanto a la encuesta dirigida a personas con discapacidad, la muestra utilizada asciende a 250.

Fase final

En ella se recopiló toda la información recogida y realizó el análisis de la misma.

Es importante destacar que, en el caso de las empresas, este estudio no tiene afán estrictamente generalizador, habida cuenta de la insuficiente muestra disponible, pero sí creemos que sirve para dibujar tendencias y como aproximación a la realidad de las personas con discapacidad.

3

Contexto

El mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Aragón

En este apartado se pretende contextualizar el objeto de análisis del estudio, delimitando el concepto de persona con discapacidad y los supuestos asimilados, la normativa que obliga a las empresas a contratar personas con discapacidad, los supuestos de excepcionalidad al cumplimiento, las medidas alternativas existentes, y por último, el número y perfil de este colectivo en Aragón.

3.1. Concepto de persona con discapacidad

Resulta primordial partir del concepto de persona con discapacidad, de conformidad con la normativa vigente.

Según el artículo 1 del Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, se consideran **personas con discapacidad** aquéllas a quienes se les haya **reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%**.

Se **asemejan** a dicho supuesto los siguientes casos:

- Los **pensionistas de la Seguridad Social** que tengan reconocida una **pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez**.
- Los **pensionistas de Clases Pasivas** que tengan reconocida una **pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad**.

A los efectos del presente estudio, en la medida en que se analiza el empleo y la discapacidad, se han considerado como personas con discapacidad:

- Las personas que tienen reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%.
- Las personas que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total.

3.2 La cuota de reserva

La **Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos** (en adelante LISMI) y otras normas de desarrollo disponen para las empresas la obligatoriedad de contratar trabajadores que tengan la condición de personas con discapacidad.

De esta manera, las **empresas que posean en plantilla un número de 50 o más trabajadores** vendrán **obligadas** a que de entre ellos, **al menos, el 2% sean trabajadores con discapacidad**, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

3.3. Excepciones al cumplimiento de la cuota de reserva - medidas alternativas

El Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, ofrece una serie de medidas alternativas al cumplimiento de esta obligación cuando concorra alguno de los siguientes **supuestos excepcionales**:

a) Cuando la no incorporación de un trabajador con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad del Instituto Aragonés de Empleo o de las agencias de colocación, de atender la oferta de empleo presentada después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de aquella y concluirla con resultado negativo, por la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación indicada o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en dicha oferta.

b) Cuando existan, y así se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa. Como acreditación de dichas circunstancias, el Instituto Aragonés de Empleo podrá exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante.

Las **medidas alternativas** que las empresas podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo en favor de las personas con discapacidad son las siguientes:

a) La **celebración de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad**, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

b) La **celebración de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad**, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

c) **Realización de donaciones y de acciones de patrocinio**, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad.

d) La **constitución de un enclave laboral**, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

3.4. Número y perfil de las personas con discapacidad

Se muestra a continuación información de las personas con **certificado de discapacidad de grado igual o superior al 33%**, expedido por el **Instituto Aragonés de Servicios Sociales** (en adelante, IASS) y registradas en su base de datos hasta 31 de diciembre de 2010.

3.4.1. Personas con certificado de discapacidad según sexo

En la tabla siguiente se muestra la distribución por sexo de la población aragonesa con certificado de discapacidad igual o superior al 33%.

SEXO	PERSONAS	%
Hombres	24.718	58,8%
Mujeres	17.284	41,2%
TOTAL	42.002	100,0%

Personas con certificado de discapacidad

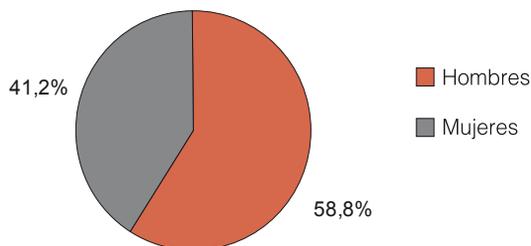


Gráfico 1. Fuente Censo Reconocimientos de Discapacidad IASS, 31 diciembre 2010.

Como se observa en el gráfico, la proporción de personas con certificado de discapacidad registradas en el censo del IASS es superior en el caso de los **hombres (58,8%)** que en el de las **mujeres (41,2%)**.

3.4.2. Personas con certificado de discapacidad según grupo de edad y sexo

En la tabla se muestra la distribución por grupo de edad y sexo de la población aragonesa con certificado de discapacidad igual o superior al 33%. Como se aprecia en los datos, predomina el porcentaje de personas entre los **55 y los 65 años** (en torno a un **35%** en hombres y mujeres), seguido de la población entre **46 y 55 años** (en torno a un **29%** para ambos sexos).

EDAD	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	PER.	%	PER.	%	PER.	%
De 16 a 24 años	1.216	4,9%	856	5,0%	2.072	4,9%
De 25 a 35 años	2.627	10,6%	1.877	10,8%	4.504	10,7%
De 36 a 45 años	4.859	19,7%	3.322	19,2%	8.181	19,5%
De 46 a 55 años	7.184	29,1%	5.097	29,5%	12.281	29,2%
De 55 a 65 años	8.832	35,7%	6.132	35,5%	14.964	35,7%
TOTAL	24.718	100,0%	17.284	100,0%	42.002	100,0%

Fuente: Censo Reconocimientos de Discapacidad IASS, 31 diciembre 2010.

3.4.3. Personas con certificado de discapacidad según tipo de discapacidad y sexo

Por otro lado, la discapacidad que predomina para la población aragonesa con certificado, es **física (33,6%)**, seguida de la **orgánica (20,0%)**. En proporciones muy similares se encuentran las discapacidades de tipo psíquica, intelectual, y sensorial (en torno a un **14%** cada una de ellas).

TIPO DISCAP.	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	PERSONAS	%	PERSONAS	%	PERSONAS	%
Física	8.343	33,7%	5.771	33,4%	14.114	33,6%
Orgánica	5.340	21,6%	3.073	17,8%	8.413	20,0%
Intelectual	3.451	14,0%	2.544	14,7%	5.995	14,3%
Psíquica	3.576	14,5%	2.670	15,4%	6.246	14,9%
Sensorial	3.152	12,7%	2.605	15,1%	5.757	13,7%
Múltiple	439	1,8%	391	2,3%	830	2,0%
Sin especificar	417	1,7%	230	1,3%	647	1,5%
TOTAL	24.718	100%	17.284	100%	42.002	100%

Tipo de discapacidad

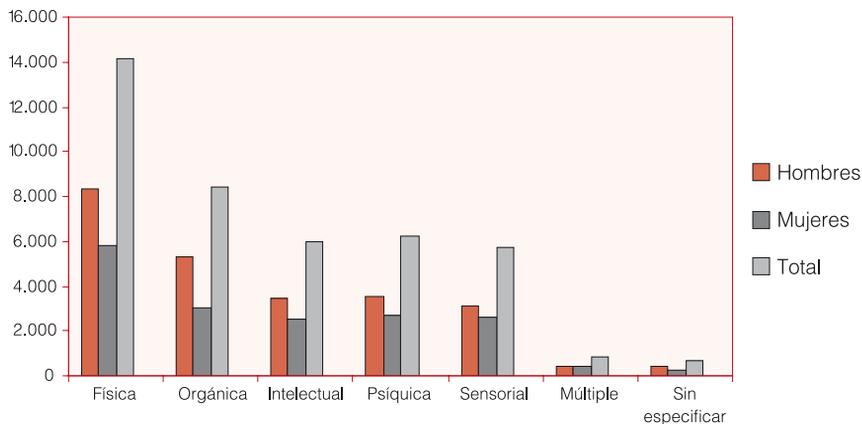


Gráfico 2. Fuente: Censo Reconocimientos de Discapacidad IASS, 31 diciembre 2010.

3.4.4. Personas con certificado de discapacidad según grado de discapacidad y sexo (unidades personas y porcentajes)

En cuanto al **grado de discapacidad**, predomina claramente el número de personas con certificado de discapacidad entre el **33% y el 64%**, un total de **27.950 personas**, frente al número de personas con certificado de discapacidad **igual o superior al 65%**, que asciende a **14.052 personas**.

GRADO DISCAP.	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	PERSONAS	%	PERSONAS	%	PERSONAS	%
33% - 64%	16.831	68,1%	11.119	64,3%	27.950	66,5%
≥ 65%	7.885	31,9%	6.167	35,7%	14.052	33,5%
TOTAL	24.716	100,0%	17.286	100,0%	42.002	100,0%

Grado de discapacidad

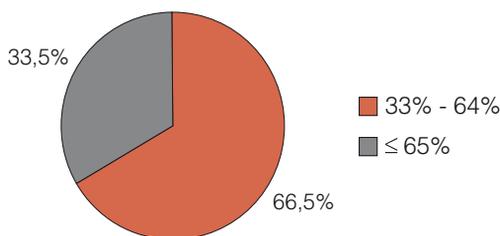


Gráfico 3. Fuente: Censo Reconocimientos de Discapacidad IASS, 31 diciembre 2010.

3.5. Mercado de trabajo: paro y contratación de personas con discapacidad

Se analiza a continuación información del último cuatrimestre de 2010 sobre **paro** y **contratación** del mercado de trabajo aragonés en lo relativo a las **personas con discapacidad**.

En este caso la fuente ha sido el Observatorio del Mercado de Trabajo del Instituto Aragonés de Empleo, que trimestralmente realiza un análisis diferenciado del mercado de trabajo para el colectivo de personas con discapacidad.

3.5.1. Datos generales del paro registrado según sexo

PROVINCIA	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	PERSONAS	%	PERSONAS	%	PERSONAS	%
Huesca	149	13,6%	142	13,9%	291	13,7%
Teruel	82	7,5%	76	7,4%	158	7,5%
Zaragoza	863	78,9%	806	78,7%	1.669	78,8%
TOTAL	1.094	100,0%	1.024	100,0%	2.118	100,0%

Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo, INAEM, 4º trimestre de 2010.

3.5.2. Paro registrado según tipo de discapacidad

GRADO DISCAP.	PARO REGISTRADO	
	PERSONAS	%
Física	964	45,5%
Psíquica	564	26,7%
Sensorial	312	14,7%
Otras	278	13,1%
TOTAL	2.118	100,0%

Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo, INAEM, 4º trimestre de 2010.

3.5.3. Paro registrado según tipo de discapacidad y provincia

GRADO DISCAP.	PARO REGISTRADO (PERSONAS)			
	HUESCA	TERUEL	ZARAGOZA	TOTAL
Física	119	54	791	964
Psíquica	79	62	423	564
Sensorial	44	22	246	312
Otras	49	20	209	278
TOTAL	291	158	1.669	2.118

Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo, INAEM, 4º trimestre de 2010.

En cuanto al **paro registrado** al cierre del 4º trimestre de 2010, de las tablas anteriores se obtiene que en Aragón figuran **2.118 personas** con certificado de discapacidad **registradas** en los **Servicios Públicos de Empleo**, siendo la distribución muy similar entre hombres y mujeres.

La mayor parte de estas personas se encuentran registradas en las Oficinas de Empleo de la provincia de Zaragoza, seguido de las provincias de Huesca y Teruel, lo que resulta coherente con la distribución de la población general aragonesa.

3.5.4. Paro registrado según tipo de discapacidad y sexo

TIPO DISCAP.	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	PERSONAS	%	PERSONAS	%	PERSONAS	%
Física	488	44,6%	476	46,5%	964	45,6%
Psíquica	304	27,8%	260	25,4%	564	26,6%
Sensorial	157	14,4%	155	15,1%	312	14,7%
Otras	145	13,2%	133	13,0%	278	13,1%
TOTAL	1.094	100,0%	1.024	100,0%	2.118	100,0%

Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo, INAEM, 4º trimestre de 2010.

Se desprende como información más significativa que la mayor parte de estas personas registradas tienen reconocidas discapacidades de tipo **físico** (en torno a un **45%** en ambos sexos). En este caso, se consideran “otras discapacidades” las que se encuentran en proceso de fase aguda no valorables.

3.5.5. Paro registrado según tipo de discapacidad y edad

GRADO DISCAP.	PARO REGISTRADO			
	< 25 AÑOS	25-44 AÑOS	≥ 45 AÑOS	TOTAL
Física	40	397	527	964
Psíquica	102	303	159	564
Sensorial	14	138	160	312
Otras	22	130	126	278
TOTAL	178	968	972	2.118

Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo, INAEM, 4º trimestre de 2010.

Así mismo, destaca el reducido número de **menores de 25 años** registrados en el paro y que acreditan certificado de discapacidad. Estos son **178** frente a los 968 de edad comprendida entre 25 y 44 años o los 972 que tienen 45 o más años.

3.5.6. Datos generales de la contratación, año 2010

Por último, resulta interesante mostrar la información del número y tipología de los contratos comunicados en Aragón durante el año 2010 en los que los trabajadores han sido personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%.

PROVINCIA	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	PERSONAS	%	PERSONAS	%	PERSONAS	%
Huesca	533	23,7%	318	19,6%	851	22,0%
Teruel	160	7,1%	108	6,6%	268	6,9%
Zaragoza	1.553	69,2%	1.200	73,8%	2.753	71,1%
TOTAL	2.246	100,0%	1.626	100,0%	3.872	100,0%

Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo, INAEM, 4º trimestre de 2010.

3.5.7. Datos generales de la contratación por tipo de contrato

PROVINCIA	INDEFINIDOS		TEMPORALES		TOTAL	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Huesca	46	32	487	286	533	318
Teruel	24	15	136	93	160	108
Zaragoza	179	183	1.374	1.017	1.553	1.200
TOTAL	249	230	1.997	1.396	2.246	1.626

Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo, INAEM, 4º trimestre de 2010.

En cuanto a las **contrataciones** comunicadas durante 2010, de la información recogida en las tablas anteriores, cabe destacar el predominio de los contratos temporales (**3.393 contratos temporales** sumando los registrados de ambos sexos) frente a los indefinidos (**479 contratos indefinidos**, entre los que se incluyen las conversiones a indefinidos, sumando los registrados de ambos sexos).

Dichas contrataciones se realizan en su mayor parte con **hombres (2.246 contrataciones** en total) frente a las realizadas con **mujeres (1.626 contrataciones** en total).

A continuación, analizaremos la muestra utilizada en el caso de las empresas y de las personas con discapacidad aragonesas, para posteriormente adentrarnos en los resultados obtenidos.

4

Perfil de la muestra

4.1 Perfil de las empresas encuestadas

La encuesta se envió a un total de 341 empresas, obteniendo 94 respuestas válidas. Esta cifra representa un **13,4% del total de empresas** de más de 50 trabajadores en Aragón.

En función del sector, las empresas encuestadas se clasifican en:

SECTOR	EMPRESAS	%
Industrial	40	42,5%
Distribución	16	17,0%
Servicios	10	10,6%
Comercio	8	8,5%
Alimentación	6	6,4%
Construcción	6	6,4%
Financiero	4	4,3%
Tecnología	2	2,1%
Hostelería	1	1,1%
Otro	1	1,1%
TOTAL	94	100,0%

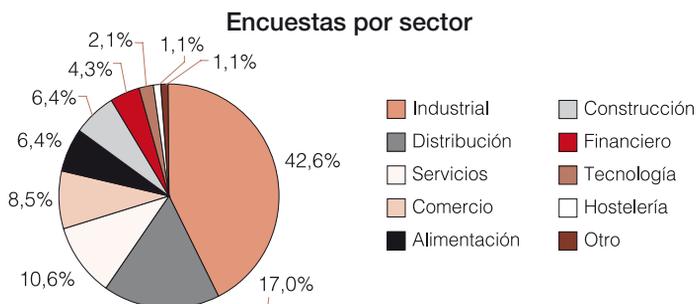


Gráfico 1. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

La mayor parte de las encuestas han ido dirigidas a empresas de más de 50 trabajadores. Sin embargo, en 7 de los casos (7,4% de los encuestados) se ha realizado a empresas con un número algo inferior, si bien muy aproximado al medio centenar.

El siguiente cuadro refleja el total de empresas según número de asalariados (de acuerdo con el Directorio Central de empresas del INE 2010) y las encuestas realizadas en función del número de trabajadores, excluyendo las que no superan los 50.

	De 50 a 99 asalariados	De 100 a 199 asalariados	De 200 a 499 asalariados	De 500 a 999 asalariados	De 1.000 a 4.999 asalariados	De 5.000 o más asalariados	TOTAL
TOTAL	430	175	75	22	10	2	714
%	60,2%	24,5%	10,5%	3,1%	1,4%	0,3%	100,0%
Encuestados	30	25	22	6	3	1	87
%	34,5%	28,7%	25,3%	6,9%	3,4%	1,2%	100,0 %

4.2 Perfil de las personas con discapacidad encuestadas

4.2.1 Clasificación según provincias

Se han realizado un total de **250 encuestas** a personas con discapacidad, con y sin empleo, de las 3 provincias aragonesas. En la siguiente tabla se refleja el total de personas con discapacidad encuestadas por provincias. Más de tres cuartas partes están concentradas en Zaragoza (76,4%), seguidas de un 13,6% en Teruel y un 8,8% en Huesca.

PROVINCIA	ENCUESTADOS	%
Huesca	22	8,8%
Teruel	34	13,6%
Zaragoza	191	76,4%
Ns/Nc	3	1,2%
TOTAL	250	100,0%

Encuestas realizadas por provincias

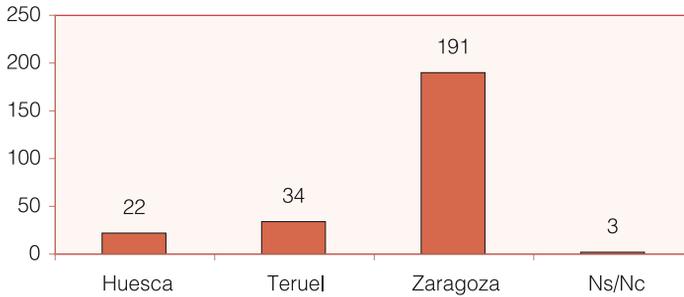


Gráfico 2. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

4.2.2 Clasificación según sexo y edad

A continuación, presentamos la clasificación de los encuestados según el sexo y la edad. Un **51,2% de los participantes en la encuesta (128) son mujeres**, frente al 48,8% de hombres (122).

SEXO ENCUESTADOS	%
Mujer	51,2%
Hombre	48,8%
TOTAL	100,0%

Sexo encuestados

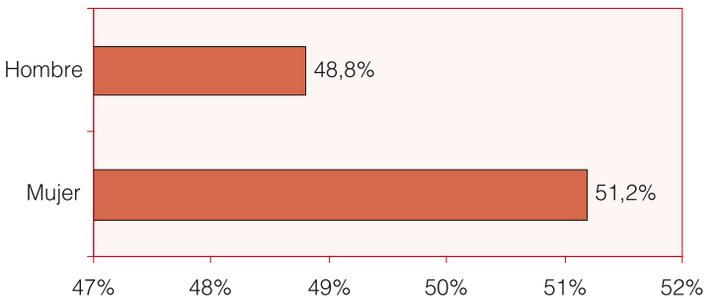


Gráfico 3. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

Entre los encuestados, el grupo de edad predominante es el de 36 a 45 años (40,8%), seguido de las personas entre 25 y 35 años (27,2%), y los que tienen entre 46 y 55 años (24%). De forma más residual, un 4,8% de los

encuestados tiene entre 16 y 24 años, y por último, los que tienen más de 55 años, representan un 3,2%.

EDAD	ENCUESTADOS	%
De 16 a 24 años	12	4,8%
De 25 a 35 años	68	27,2%
De 36 a 45 años	102	40,8%
De 46 a 55 años	60	24,0%
Más de 55 años	8	3,2%
TOTAL	250	100,0%

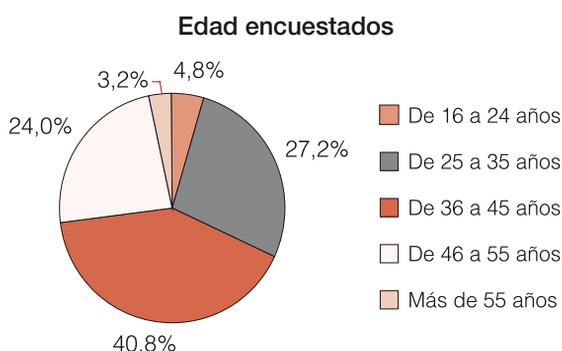


Gráfico 4. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

4.2.3 Clasificación según nivel de estudios

En líneas generales, **el mayor porcentaje corresponde a las personas con estudios elementales (32,6%)**, seguidas de las que tienen Formación Profesional (23,8%) y estudios secundarios (16,7%). Además, un 13,2% de los encuestados posee estudios universitarios y un 13,7% no tiene ningún tipo de formación.

NIVEL ESTUDIOS ENCUESTADOS	%
No posee estudios	13,7%
Estudios elementales	32,6%
Estudios secundarios	16,7%
Formación profesional	23,8%
Estudios universitarios	13,2%
TOTAL	100,0%

Nivel de estudios

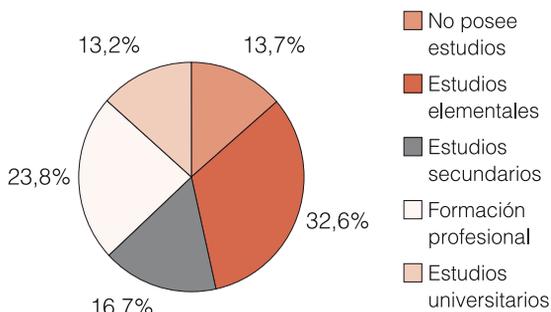


Gráfico 5. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

4.2.4 Clasificación según situación familiar

Una variable importante a tener en cuenta es la situación familiar de las personas con discapacidad aragonesas. Los 250 encuestados viven en hogares integrados por una media de 2,1 individuos, incluidos ellos mismos.

GRUPO DE EDAD	PERSONAS	%
Niños hasta 12 años	74	13,9%
Adolescentes de 13 a 20 años	62	11,7%
Jóvenes de 21 a 30 años	70	13,2%
Adultos entre 31 y 60 años	325	61,2%
TOTAL	531	100,0%

Edad personas que viven en su hogar

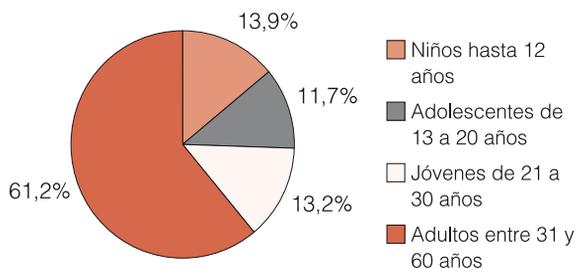


Gráfico 6. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

La mayor parte de los que conviven con las personas con discapacidad encuestadas (61,2%) tiene una edad entre 31 y 60 años, seguidas de los niños hasta 12 años, que representan un 13,9% y los jóvenes entre 21 y 30 años (13,2%). Un 11,7% de los cohabitantes de los encuestados tiene entre 13 y 20 años. La pregunta a formular sería, ¿cuántas de estas personas dependen económicamente de ellos?

La mayoría de los encuestados (66,7%) tiene a alguna persona económicamente a su cargo, mientras que un 33,3% no tiene a ninguna. Dentro de los primeros, la situación más habitual es la de dos personas por encuestado (33,3%).

PERSONAS DEPENDIENTES ENCUESTADOS	%
0 personas	33,3%
1 persona	26,2%
2 personas	33,3%
3 personas	4,8%
4 personas	1,6%
6 personas	0,8%
TOTAL	100,0%

Personas dependientes encuestadas

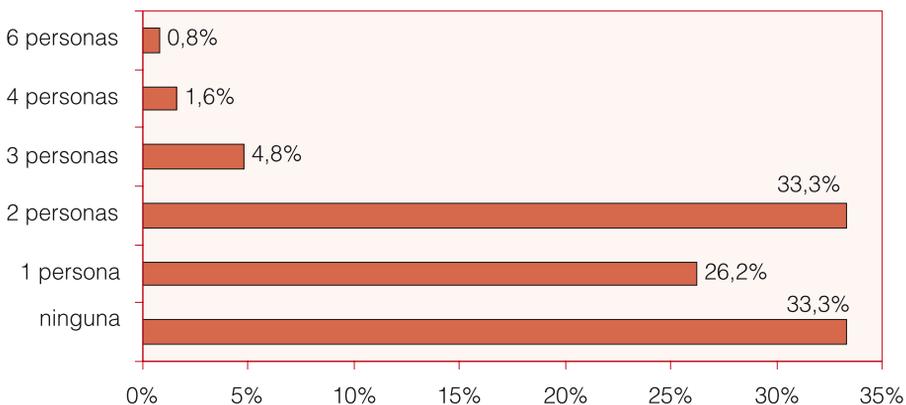


Gráfico 7. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

4.2.5 Clasificados según tipo de discapacidad

La discapacidad más frecuente entre los encuestados es de tipo físico (41,5%), seguida de la sensorial (27,5%), la intelectual (17,0%), la psíquica (9,2%) y la orgánica (4,8%).

TIPO DISCAPACIDAD	%
Discapacidad física	41,5%
Discapacidad sensorial	27,5%
Discapacidad intelectual	17,0%
Discapacidad psíquica	9,2%
Discapacidad orgánica	4,8%
TOTAL	100,0%

Encuestados según tipo de discapacidad

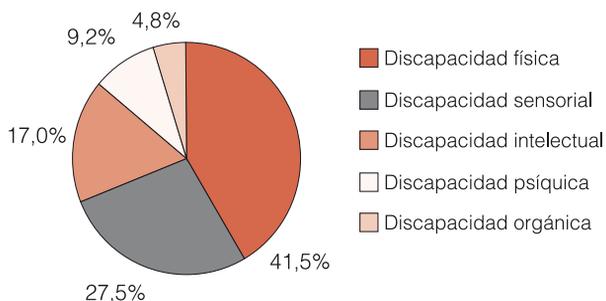


Gráfico 8. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

5

Resultados obtenidos

A continuación exponemos los resultados obtenidos de ambas encuestas. Nos guiaremos por **las preguntas realizadas a las empresas (cada uno de los subepígrafes)**, y dentro de ellas, intercalaremos las respuestas que nos han facilitado las propias personas con discapacidad, cuando ello convenga, insertando el siguiente encabezado **“Encuesta a personas con discapacidad”**, y el color gris cuando se trate de respuestas de personas físicas.

5.1 ¿Tiene su empresa contratadas personas con algún tipo de discapacidad? ¿Cuántas?

Las empresas encuestadas de menos de 50 trabajadores (**7,4% del total**) **manifiestan carecer de discapacitados** en su plantilla, mientras el 92,6% restante tienen al menos un discapacitado.

El 46,8% del total tienen contratadas 1 o 2 personas con discapacidad; el 27,7% cuentan con 3 o 4; el 4,3% tienen 5 o 6; el 3,2% del total cuentan con 7 u 8; el 2,1% tienen 9 o 10 discapacitados en su plantilla, y el **8,5% restante supera los 10**.

Este resultado refleja que en el tejido empresarial aragonés, este colectivo tiene una presencia activa.

	Nº EMPRESAS	%
Ninguna persona con discapacidad	7	7,4%
Entre 1 y 2	44	46,8%
Entre 3 y 4	26	27,7%
Entre 5 y 6	4	4,3%
Entre 7 y 8	3	3,2%
Entre 9 y 10	2	2,1%
Más de 10	8	8,5%
TOTAL	94	100,0%

Empresas en función de las personas con discapacidad contratadas

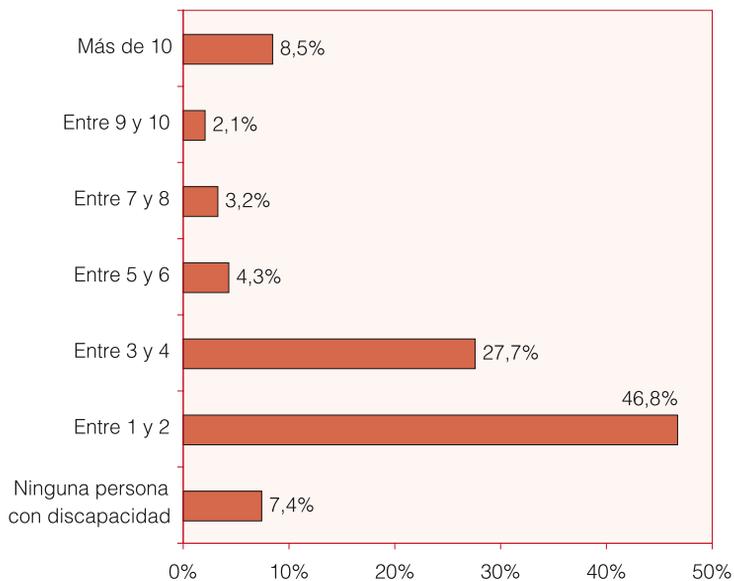


Gráfico 9. Fuente: Encuesta Fundación Adecco- INAEM

Encuesta a personas con discapacidad

Por su parte, ¿cuántas de las personas con discapacidad aragonesas se encuentra trabajando? Algo más de la mitad de los encuestados (51,5%) no tiene empleo actualmente, frente a un 48,5% que sí está ocupado.

¿SE ENCUENTRA TRABAJANDO ACTUALMENTE?	%
No	51,5%
Sí	48,5%
TOTAL	100,0%

¿Se encuentra trabajando actualmente?

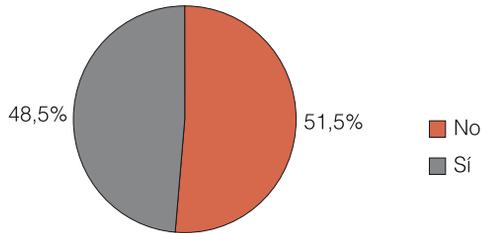


Gráfico 10. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

Si nos adentramos en la modalidad laboral de los ocupados, observamos que la más frecuente es el Centro Especial de Empleo, si bien la proporción está muy repartida: un 54,5% de los contratados está empleado en este tipo de centros, mientras que un 45,9% trabaja en la empresa ordinaria.

CEE	%
No	45,9%
Sí	54,1%
TOTAL	100,0%

¿Trabaja en un CEE?

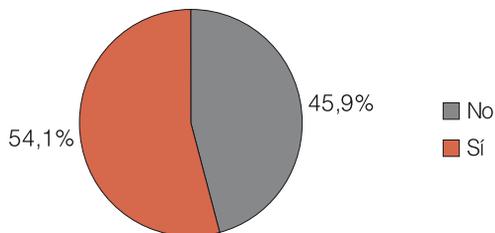


Gráfico 11. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

Por sexos, se observa que son más las mujeres que se acogen a la modalidad de Centro Especial de Empleo: un 57,9%, frente a la mitad de los hombres, que están repartidos entre ambas opciones.

CEE	MUJER	HOMBRE
No	42,1%	50,0%
Sí	57,9%	50,0%
TOTAL	100,0%	100,0%

¿Trabaja en un CEE?

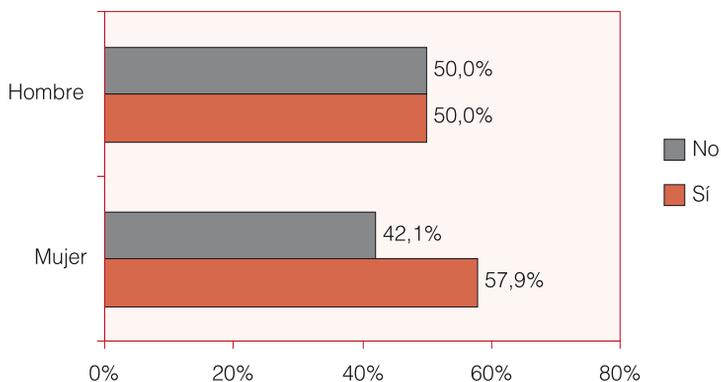


Gráfico 12. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

Otros aspectos a tener en cuenta entre las personas con empleo son la intención de abandono y la jornada laboral.

Con respecto al primer aspecto, observamos que, a pesar de tener ocupación, un 31,5% está buscando una mejora laboral y desea cambiarse de empleo. En general, las razones que alegan son una mejor remuneración y una cualificación superior al puesto que actualmente desempeñan.

¿ESTÁ BUSCANDO OTRO EMPLEO?	
No	68,5%
Sí	31,5%
TOTAL	100,0%

¿Está buscando otro empleo?

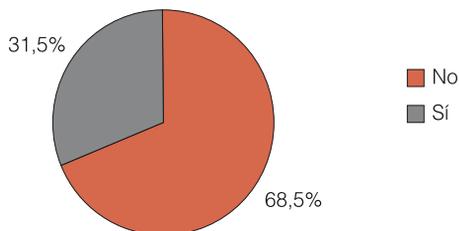


Gráfico 13. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

En cuanto a la jornada laboral, un 81,7% de los trabajadores encuestados con discapacidad trabaja a tiempo completo, frente a un 18,3% que lo hace a tiempo parcial.

JORNADA	%
Completa	81,7%
Parcial	18,3%
TOTAL	100,0%

Tipo de jornada

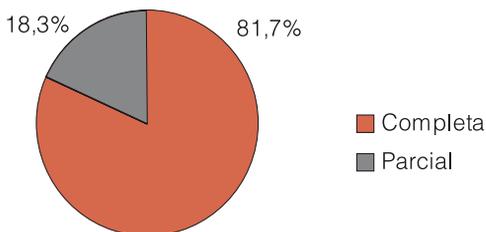


Gráfico 13. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

Analizando esta cuestión por sexos, observamos que la proporción de mujeres que trabaja a tiempo parcial (29,8%) es 5 veces mayor que la de los hombres (5,8%). Estos datos coinciden con los de la población sin discapacidad. En 2010, y a nivel nacional, 1.910.200 mujeres estuvieron ocupadas a tiempo parcial, frente a 564.300 hombres. Un 25% de estas mujeres y un 3% de estos hombres trabajaba a tiempo parcial por obligaciones familiares. Estas cifras demuestran que la desigualdad sigue existiendo en

el ámbito familiar y laboral, y que permanece el “tic social” de que son ellas las que deben conciliar para hacerse cargo del hogar y los hijos.

SEXO	COMPLETA	PARCIAL
Hombres	94,2%	5,8%
Mujeres	70,2%	29,8%

Tipo de jornada en función del sexo

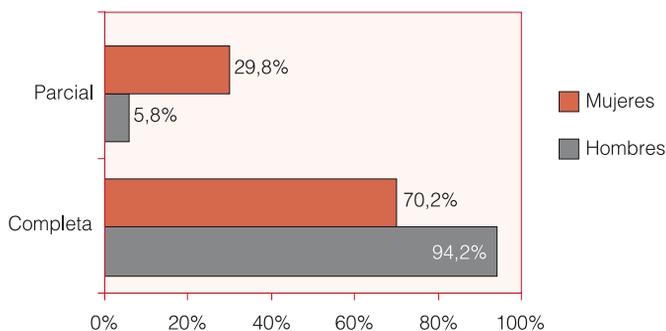


Gráfico 15. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

5.2 ¿Qué nivel de estudios tienen las personas con discapacidad contratadas?

En las empresas aragonesas existe una mayor cantidad de personas con discapacidad con estudios elementales. Así pues, casi la mitad de los trabajadores (44,2%) posee este nivel formativo, seguido de estudios secundarios (23,1%), Formación Profesional (16,9%) y estudios universitarios (14,0%). Por último, un 1,9% de los trabajadores con discapacidad de las empresas aragonesas encuestadas, no cuenta con ningún tipo de formación académica.

NIVEL ESTUDIOS	% PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN EMPRESAS
No posee estudios	1,9%
Estudios elementales	44,2%
Estudios secundarios	23,1%
Formación Profesional	16,9%
Estudios universitarios	13,9%
TOTAL	100,0%

Si comparamos los datos obtenidos en el estudio sobre el nivel formativo de las personas con discapacidad y los procedentes de la Encuesta de Población Activa del último trimestre de 2010, correspondientes a la población general de ocupados, comprobamos que si bien la formación de los trabajadores con discapacidad es algo inferior, los resultados no presentan diferencias demasiado significativas.¹

NIVEL ESTUDIOS	TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD (% según empresas)	POBLACIÓN GENERAL OCUPADA
No posee estudios	1,9%	0,2%
Estudios elementales	44,2%	41,4%
Estudios secundarios	23,1%	20,8%
Formación Profesional	16,9%	11,2%
Estudios universitarios	13,9%	26,4%
TOTAL	100,0%	100,0%

Nivel de estudios personas con discapacidad / Población general

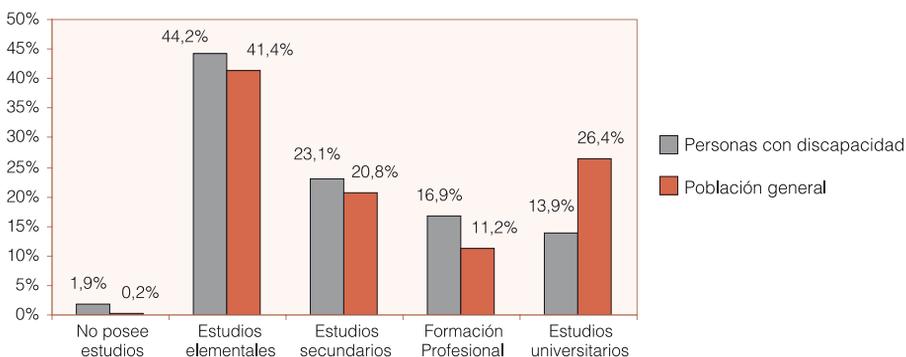


Gráfico 16. Fuente: Encuesta Fundación Adecco INAEM y Encuesta Población Activa IV Trimestre 2010.

Encuesta a personas con discapacidad

Desglosando el nivel formativo por géneros, la opción más repetida continúa siendo **estudios elementales: un 36,6% de los hombres y un 28,7% de las mujeres posee esta formación**. Sin embargo, la principal

1. Los datos de la Encuesta de Población Activa del IV Trimestre de 2010 han sido clasificados de la siguiente manera: Z= Sin estudios/ B, C, D, E*= Estudios elementales/ E, F, F32=Estudios secundarios/ F33, F34, G, H, I52, I53,K= Formación profesional/J54, 55, L= Estudios universitarios

diferencia la encontramos en los estudios universitarios: la proporción de encuestadas con este nivel formativo (20%) es tres veces mayor que la de hombres (6,3%).

NIVEL ESTUDIOS	HOMBRES	MUJERES
No posee estudios	13,3%	13,9%
Estudios elementales	36,6%	28,7%
Estudios secundarios	17,9%	15,7%
Formación profesional	25,9%	21,7%
Estudios universitarios	6,3%	20,0%
TOTAL	100,0%	100,0%

Nivel de estudios según sexo

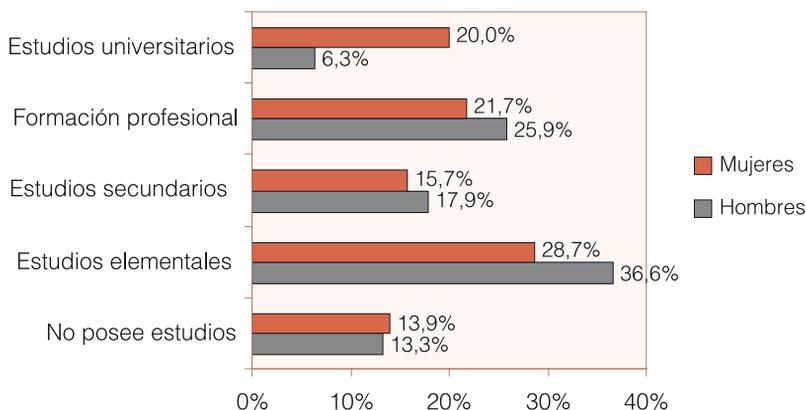


Gráfico 17. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

Adecuación formación al trabajo desempeñado

En general, **el nivel formativo está en consonancia con la ocupación (actual o pasada) de los encuestados**. Así, más de la mitad (51,9%) declara que su formación es la adecuada para el puesto de trabajo desempeñado. Sin embargo, casi una cuarta parte afirma que sus estudios no están relacionados con el empleo realizado, o dicho de otro modo, trabaja en un área diferente a su nivel formativo. Asimismo, un 15,6% defiende que su formación es superior a la de su ocupación actual, y por último, un 8,5% comenta que su trabajo tiene una cualificación superior a su formación.

MI FORMACIÓN...	
Se ajusta a mi ocupación actual o pasada	51,9%
Es superior a la de mi ocupación actual o pasada	15,6%
Es inferior a la de mi ocupación actual o pasada	8,5%
Es diferente	24,0%
TOTAL	100,0%

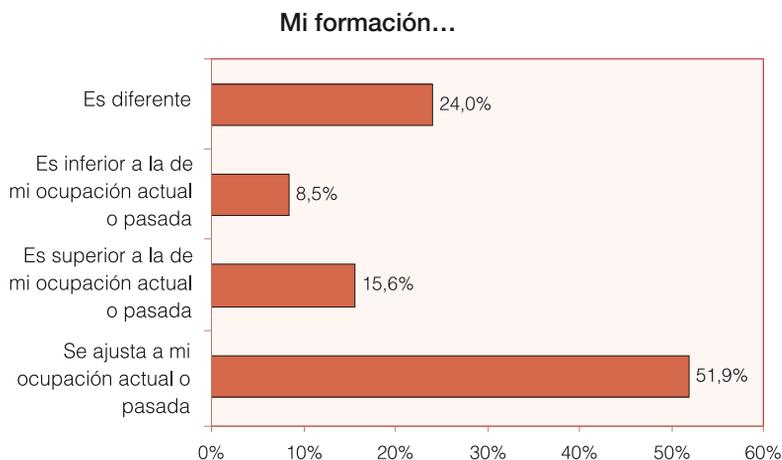


Gráfico 18. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

Formación en la empresa

Al preguntar a los ocupados si su empresa u organización actual ha realizado alguna actividad de formación para sus empleados, más de la mitad responde afirmativamente: un 28,3% comenta que ha recibido formación en el último año y un 23,9% lo ha hecho hace más de un año. Frente a ellos, un 36,1% responde de manera negativa a esta cuestión y un 11,7% lo desconoce.

¿SU EMPRESA HA REALIZADO ALGUNA ACTIVIDAD DE FORMACIÓN PARA SUS EMPLEADOS?	
No	36,1%
Sí, en el último año	28,3%
Sí, hace más de un año	23,9%
No lo sé	11,7%
TOTAL	100,0%

¿Su empresa ha realizado formación para sus empleados?

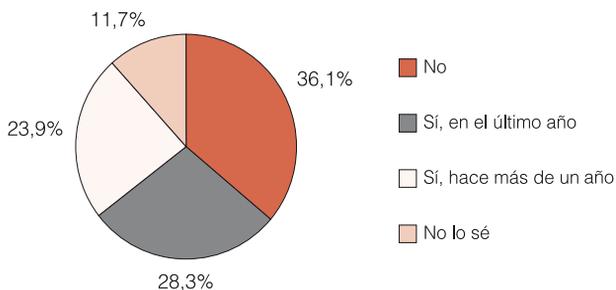


Gráfico 19. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

Entre los que responden afirmativamente, se ha querido conocer el número de horas que la empresa ha invertido en estas formaciones, obteniéndose el siguiente resultado:

TIEMPO DEDICADO A FORMACIÓN	
Hasta 1 semana	29,3%
De 1 a 2 semanas	39,0%
De 2 semanas a 1 mes	24,4%
Más de 1 mes	7,3%
TOTAL	100,0%

Tiempo dedicado a formación

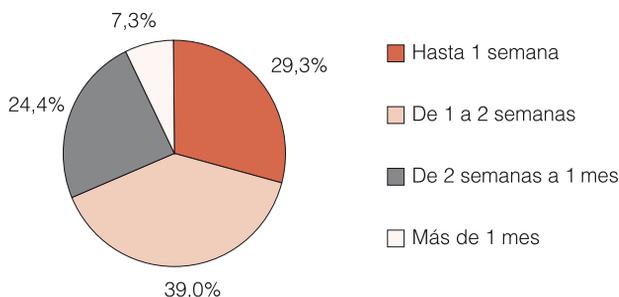


Gráfico 20. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

Cuando se pide a los encuestados que evalúen la formación recibida por parte de su empresa, en relación a su utilidad en el puesto de trabajo, un 33,9% la califica con sobresaliente², seguido de un 27,5% que lo hace con notable, y un 19,3% que la califica con aprobado o insuficiente.

UTILIDAD FORMACIÓN RECIBIDA	
Sobresaliente	33,9%
Notable	27,5%
Aprobado	19,3%
Insuficiente	19,3%
TOTAL	100,0%

Utilidad formación recibida

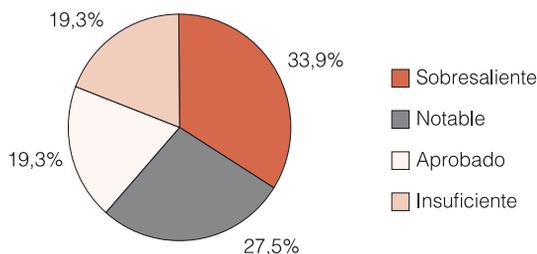


Gráfico 21. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

5.3 ¿Cuál es la edad de las personas con discapacidad contratadas?

Los grupos de edad de los trabajadores con discapacidad contratados por las empresas, se distribuyen a lo largo de todo el espectro, aunque el **intervalo más frecuente oscila entre los 36 y los 45 años (31,6%)**. Frente a esta cifra, los trabajadores más jóvenes tienen una menor presencia, ya que sólo un 3,2% tiene entre 16 y 24 años.

2. **Insuficiente**= valoraciones entre 0 y 4; **Aprobado**= valoraciones entre 5 y 6; **Notable**= valoraciones entre 7 y 8; **Sobresaliente**= valoraciones entre 9 y 10.

RANGO DE EDAD	% EMPLEADOS SEGÚN EMPRESAS
De 16 a 24 años	3,2%
Entre 25 y 35 años	25,1%
Entre 36 y 45 años	31,6%
Entre 46 y 55 años	26,5%
Más de 55 años	13,6%
TOTAL	100,0%

Trabajadores con discapacidad según rango de edad (respuestas empresas)

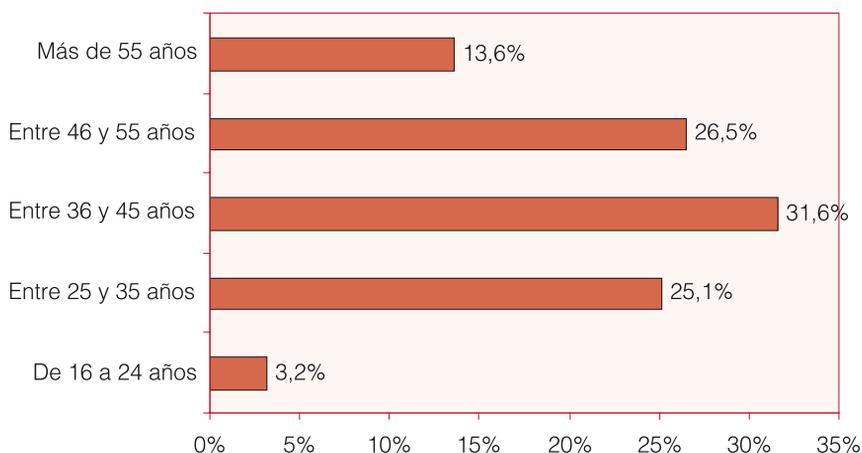


Gráfico 22. Fuente: Encuesta Fundación Adecco INAEM

Si comparamos estos resultados en porcentaje con los datos de ocupados aragoneses según grupo de edad de la Encuesta de Población Activa, del último trimestre de 2010, se observan proporciones similares.

RANGO DE EDAD	TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD	POBLACIÓN GENERAL OCUPADA
Menos de 20 años	0,0%	0,6%
Entre 20 y 24 años	3,1%	5,2%
Entre 25 y 55 años	83,3%	80,6%
Más de 55 años	13,6%	13,6%
TOTAL	100,0%	100,0%

Ocupados aragoneses según rango de edad trabajadores con discapacidad / población general

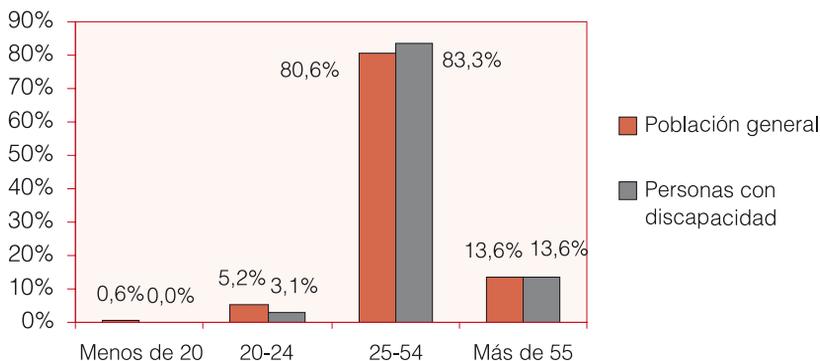


Gráfico 23. Fuente: Encuesta Fundación Adecco INAEM y Encuesta Población Activa IV Trimestre 2010.

La escasa presencia de los jóvenes en la contratación, no es achacable a su discapacidad, ya que la tasa de paro entre los trabajadores aragoneses menores de 25 años se situó en un 33,6%, al cierre de 2010.

Encuesta a personas con discapacidad

Si comparamos las respuestas que nos han facilitado las empresas con las de los encuestados con discapacidad, observamos que **los que tienen empleo se distribuyen según los siguientes grupos de edad:**

RANGO DE EDAD	% OCUPADOS ENCUESTADOS
De 16 a 24 años	3,4%
De 25 a 35 años	23,3%
De 36 a 45 años	50,0%
De 46 a 55 años	21,6%
Más de 55 años	1,7%
TOTAL	100,0%

Trabajadores con discapacidad según rango de edad

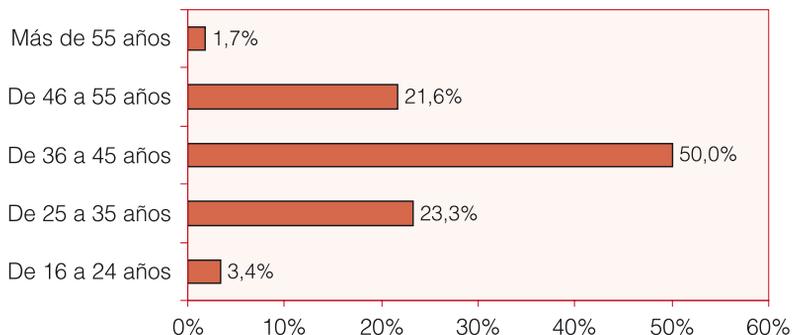


Gráfico 24. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM.

Observamos que las respuestas de las personas con discapacidad son similares a las que nos facilitaron las empresas (ver gráfico 24), si bien es mayor la proporción de personas encuestadas entre 36 y 45 años (50,0%) que el porcentaje facilitado por las empresas (31,6%). Lo contrario sucede con los mayores de 55 años, ya que el porcentaje de empleados según las empresas es del 13,6%, frente al 1,7% que alegan los encuestados.

En función de la edad, y coincidiendo con los datos anteriores, los grupos de **personas de más de 55 años, y los que tienen entre 16 y 24, son los que presentan una mayor proporción de personas sin trabajo** (75,0% y 66,7%, respectivamente). Frente a ellos, los encuestados entre 36 y 45 años, son los que presentan un mayor porcentaje de ocupados (58,6%). Es significativo, que en todos los intervalos de edad es superior el porcentaje de personas encuestadas que no trabaja, salvo en el tramo situado entre los 36 y los 45 años.

GRUPO DE EDAD	TRABAJA	NO TRABAJA	TOTAL
De 16 a 24 años	33,3%	66,7%	100,0%
De 25 a 35 años	42,9%	57,1%	100,0%
De 36 a 45 años	58,6%	41,4%	100,0%
De 46 a 55 años	43,9%	56,1%	100,0%
Más de 55 años	25,0%	75,0%	100,0%

Situación laboral en función grupo de edad

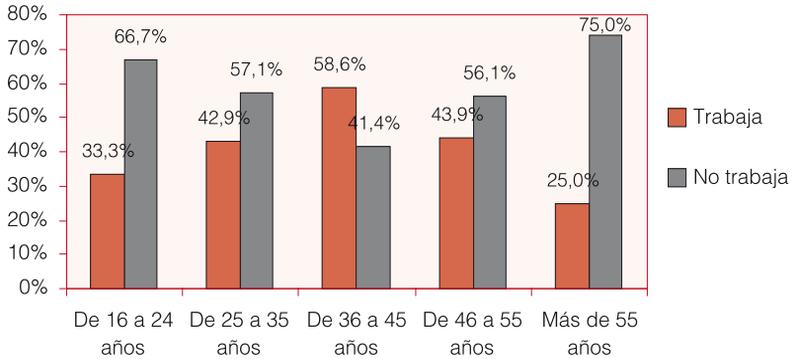


Gráfico 25. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

5.4 ¿Cuánto tiempo llevan contratadas?

TIEMPO CONTRATADOS	%
Menos de un año	10,7%
Entre 1 y 3 años	32,8%
Entre 4 y 6 años	12,3%
Entre 7 y 10 años	10,1%
Más de 10 años	34,1%
TOTAL	100,0%

Personas con discapacidad según tiempo en la empresa

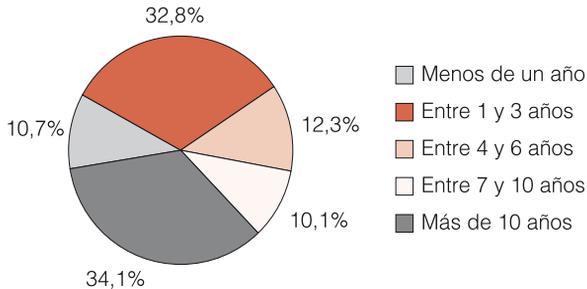


Gráfico 26. Fuente: Encuesta Fundación Adecco- INAEM.

De estos datos se desprende que Aragón cuenta con una amplia trayectoria en cuanto a contratación de personas con discapacidad, del mismo modo que éstas presentan un alto índice de permanencia. Así, más de la mitad (56,5%) lleva entre 4 y más de 10 años trabajando en la misma empresa. Dentro de este grupo, llama la atención que el porcentaje más elevado corresponde a personas con discapacidad contratadas desde hace más de 10 años (34,1%), cifra que en parte puede deberse al grupo de discapacidades sobrevenidas.

También es significativo el porcentaje de personas con discapacidad que lleva contratada entre 1 y 3 años (32,8%).

Encuesta a personas con discapacidad

¿Coinciden las respuestas de las empresas con las de las personas con discapacidad encuestadas? Afirmativo. Los datos nos indican que la presencia de los trabajadores con discapacidad en la empresa aragonesa no es ninguna novedad. Así, más de una cuarta parte (25,4%) lleva en la compañía más de 10 años, un 5,7% entre 6 y 9 años, un 10,6% entre 2 y 5 años y un mayoritario 34% entre 1 y 2 años. Sólo un 24,3% lleva trabajando en la empresa actual menos de un año.

TIEMPO CONTRATADOS (RESPUESTAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD)	%
Menos de 1 año	24,3%
Entre 1 y 3 años	34,0%
Entre 4 y 6 años	10,6%
Entre 7 y 10 años	5,7%
Más de 10 años	25,4%
TOTAL	100,0%

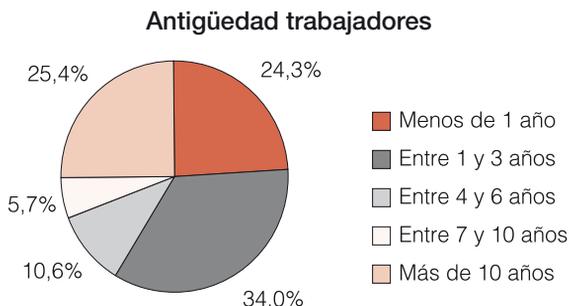


Gráfico 27. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

5.5 ¿Cuál es el tipo de discapacidad más contratada por la empresa?

Se advierte un predominio de discapacidades físicas, que puede deberse a que esta discapacidad es más frecuente entre los trabajadores, o a que el colectivo tiene menores dificultades para incorporarse al mercado laboral, por no contar con limitaciones a nivel cognitivo.

TIPO DE DISCAPACIDAD	% SEGÚN EMPRESAS
Discapacidad física	65,0%
Discapacidad sensorial	18,8%
Discapacidad orgánica	9,9%
Discapacidad psíquica	3,3%
Discapacidad intelectual	3,0%
TOTAL	100,0%

Trabajadores por tipo de discapacidad (respuesta empresas)

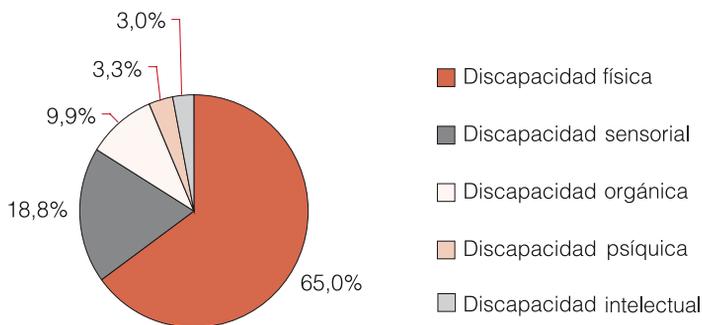


Gráfico 28. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

5.5.1 ¿Cuál es el subtipo de discapacidad más frecuente entre los trabajadores?

Ante la diversidad de discapacidades existentes, es necesario clasificarlas en varias tipologías. En general, las discapacidades físicas que afectan a miembros inferiores o superiores, así como la deficiencia auditiva, se presentan con mayor frecuencia entre las personas contratadas en las empresas encuestadas.

TIPO DISCAPACIDAD	% SEGÚN EMPRESAS
DISCAPACIDAD FÍSICA	
Deficiencia en los miembros inferiores	24,8%
Deficiencia en los miembros superiores	23,3%
Limitaciones en la columna	9,3%
Deficiencias en el sistema nervioso	1,6%
Otras discapacidades (físicas)	6,0%
DISCAPACIDAD SENSORIAL	
Deficiencias auditivas	13,8%
Deficiencias visuales	5,0%
DISCAPACIDAD ORGÁNICA	
Discapacidad orgánica	9,9%
DISCAPACIDAD PSÍQUICA/INTELLECTUAL	
Deficiencias de tipo intelectual	3,0%
Deficiencias de tipo psíquico	3,3%

Discapacidades más frecuentes (respuesta empresas)

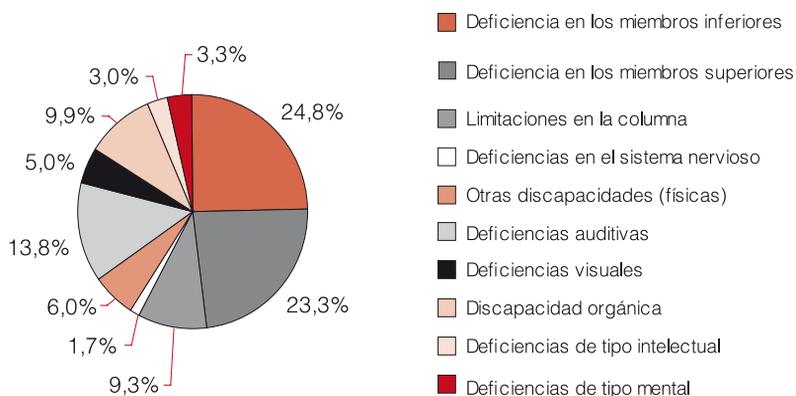


Gráfico 29. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

En cuanto al género, como viene siendo habitual, existe una mayor cantidad de trabajadores con discapacidades físicas, seguidos de las sensoriales. Asimismo, el grupo de hombres en todos los casos es considerablemente mayor que el de mujeres.

TIPO DE DISCAPACIDAD	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Discapacidad física	54,9%	10,1%	65,0%
Discapacidad sensorial	14,9%	3,9%	18,8%
Discapacidad orgánica	7,2%	2,7%	9,9%
Discapacidad psíquica	2,9%	0,4%	3,3%
Discapacidad intelectual	2,0%	1,0%	3,0%
TOTAL	81,9%	18,1%	100,0%

Trabajadores según sexo y tipo de discapacidad (respuesta empresas)

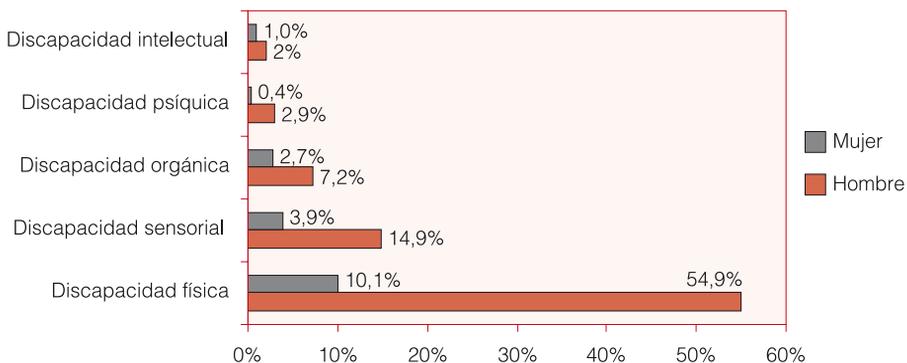


Gráfico 30. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

A través de estas respuestas, obtenemos que la distribución de trabajadores por sexos es la siguiente:

SEXO	% SEGÚN EMPRESAS
Hombres	81,9%
Mujeres	18,1%
TOTAL	100,0%

Trabajadores por sexo

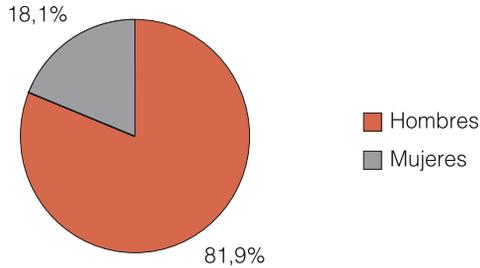


Gráfico 31. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

Como se aprecia, en las contrataciones de personas con discapacidad, existe mayor proporción de ocupados del sexo masculino, un **81,9% de hombres con discapacidad contratados, frente al 18,1% de mujeres.**

Si comparamos estas cifras con el porcentaje de ocupados y ocupadas aragoneses, la tendencia es similar pero menos pronunciada: un 56,4% son hombres, frente al 43,6% de mujeres, según los datos de la EPA del último trimestre de 2010.

Encuesta personas discapacidad

A pesar de que la situación está muy igualada, el porcentaje de hombres con trabajo es mayor que el de mujeres: un 49,2% de ellos tiene empleo, frente al 47,5% de ellas.

SEXO	TRABAJA	NO TRABAJA
Hombre	49,2%	50,8%
Mujer	47,5%	52,5%
TOTAL	100,0%	100,0%

Situación laboral en función sexo

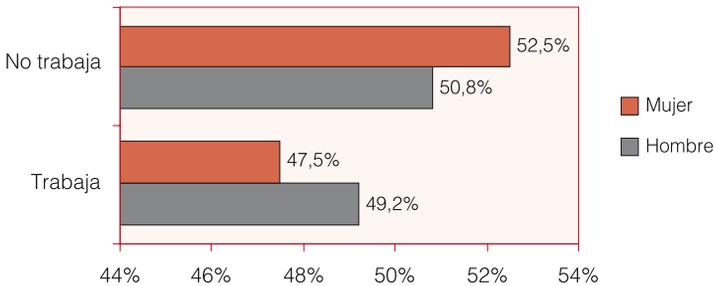


Gráfico 32. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

Encuesta personas discapacidad

Merece la pena comparar los datos obtenidos de las empresas con los que hemos extraído de la encuesta a personas con discapacidad que trabajan. Sus respuestas son en general muy similares a las de las empresas (ver gráfico 29).

TIPO DE DISCAPACIDAD	% SEGÚN TRABAJADORES
Discapacidad física	60,3%
Discapacidad sensorial	20,5%
Discapacidad orgánica	8,0%
Discapacidad psíquica	5,2%
Discapacidad intelectual	6,0%
TOTAL	100,0%

Trabajadores por tipo de discapacidad (Respuesta trabajadores)

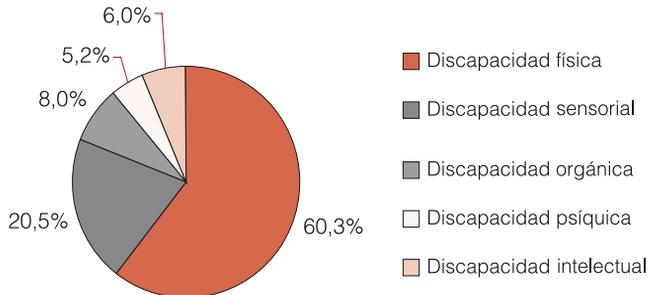


Gráfico 33. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

Según el tipo de discapacidad, también se observan respuestas muy similares a las de las empresas:

TIPO DISCAPACIDAD	% SEGÚN TRABAJADORES
DISCAPACIDAD FÍSICA	
Deficiencia en los miembros inferiores	30,1%
Deficiencia en los miembros superiores	23,1%
Limitaciones en la columna	4,4%
Deficiencias en el sistema nervioso	2,1%
Otras discapacidades (físicas)	0,6%
DISCAPACIDAD SENSORIAL	
Deficiencias auditivas	15,5%
Deficiencias visuales	5,0%
DISCAPACIDAD ORGÁNICA	
Discapacidad orgánica	8,0%
DISCAPACIDAD PSÍQUICA/INTELLECTUAL	
Deficiencias de tipo intelectual	6,0%
Deficiencias de tipo mental	5,2%

Discapacidades más frecuentes (respuesta trabajadores)

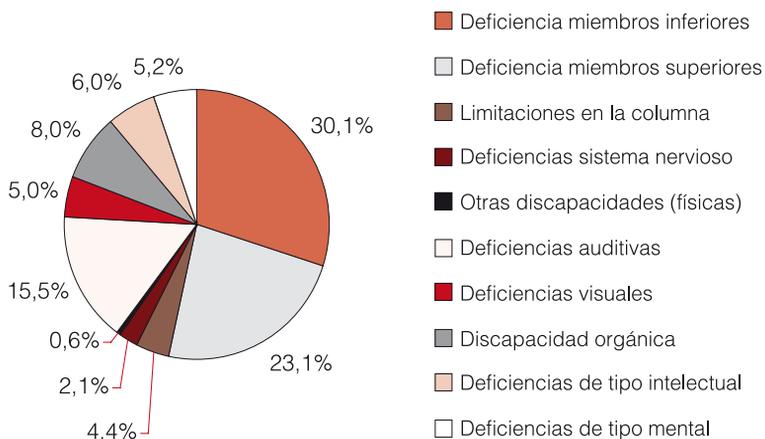


Gráfico 34. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

5.6 ¿Cuál es el grado de minusvalía de los contratados?

Tal como refleja la siguiente tabla, el número de personas con porcentaje de discapacidad entre el 33% y el 64% es muy superior. Un mayor porcentaje se relaciona con una mayor dificultad para trabajar.

GRADO DISCAPACIDAD	% TRABAJADORES
33% - 64%	87,0%
≥ 65%	13,0%
TOTAL	100,0%

Grado de discapacidad (respuesta empresas)

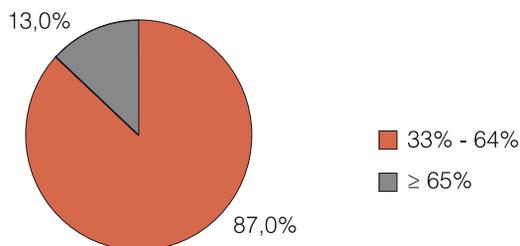


Gráfico 35. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

Encuesta personas con discapacidad

Todos los encuestados tienen algún tipo de discapacidad, sin embargo, un 7,1% no está en posesión de un certificado que lo acredite.

¿Padece algún tipo de discapacidad?	
Sí y está acreditada con certificado de discapacidad	92,9%
Sí, pero no tengo el certificado de discapacidad	7,1%
TOTAL	100,0%

¿Tiene un grado de discapacidad superior al 33%?

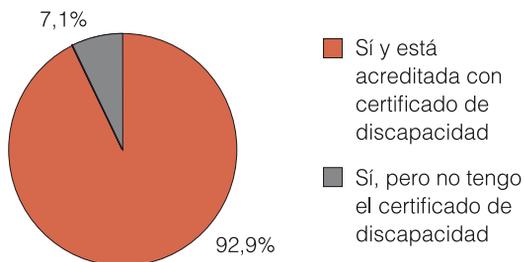


Gráfico 36. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

El 79,9% de aquéllos con su discapacidad acreditada, tiene un grado de afectación entre el 33% y el 64%, frente a un 20,1% que alcanza o supera el 65%.

GRADO DE DISCAPACIDAD	%
33% - 64%	79,9%
≥ 65%	20,1%
TOTAL	100,0%

Grado de discapacidad (respuesta trabajadores)

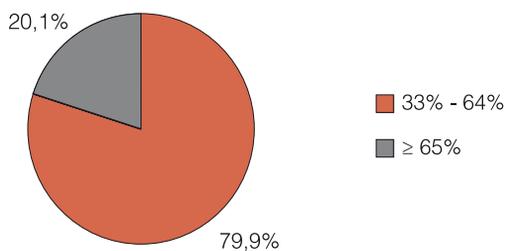


Gráfico 37. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

De las tablas anteriores observamos que el grado de discapacidad entre el 33% y el 64% ha alcanzado un mayor peso entre los encuestados con discapacidad intelectual (94,8%). En el caso de los que tienen un grado de afectación igual o superior al 65%, los encuestados con discapacidad sensorial son los que tienen una mayor representación, del 41,3%.

TIPO DISCAPACIDAD	33% - 64%	≥ 65%	TOTAL
Discapacidad física	89,4%	10,6%	100,0%
Discapacidad orgánica	81,8%	18,2%	100,0%
Discapacidad psíquica	71,4%	28,6%	100,0%
Discapacidad intelectual	94,8%	5,2%	100,0%
Discapacidad sensorial	58,7%	41,3%	100,0%

En función del grado de discapacidad, se cumple el precepto de que a **mayor afectación, menos posibilidades de empleo**. Así, un 80,0% de los encuestados con un grado entre el 33% y el 64%, se encuentra trabajando, frente a un 90,0% de los que superan ese porcentaje, que no tiene empleo. Estas cifras tienen sentido si las comparamos con las respuestas de las empresas, que comentaban que un 87,0% de sus empleados con discapacidad tiene un grado entre el 33 y el 64% (ver gráfico 34).

GRADO DISCAPACIDAD	TRABAJA	NO TRABAJA
33% - 64%	80,0%	20,0%
≥ 65%	10,0%	90,0%

Situación laboral en función grado discapacidad



Gráfico 38. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

5.7 ¿De qué forma fueron contratadas?

En cuanto al canal por el que las personas con discapacidad accedieron a su puesto de trabajo, predomina la selección directa por parte de la empresa

(66,7%). Muy de lejos, se sitúan las empresas de selección (13,8%), las ofertas de empleo del INAEM o las entidades especializadas (9,2% cada una), y por último, un residual 1,1% ya estaba contratado cuando le reconocieron su discapacidad.

PROCESO SELECCIÓN	Nº EMPRESAS	%
Directamente	58	66,7%
A través de empresas de selección	12	13,8%
A través de una oferta de empleo del INAEM	8	9,2%
Mediante entidades que trabajan con este colectivo	8	9,2%
Ya estaban contratados	1	1,1%
TOTAL	87	100,0%

¿Cómo se lleva a cabo el proceso de selección?

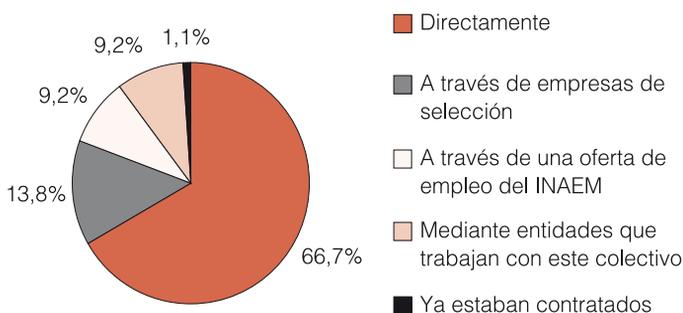


Gráfico 39. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

5.8 ¿Qué modalidad contractual es la más frecuente entre los trabajadores con discapacidad de la empresa?

Más de la mitad de las empresas encuestadas afirma que sus trabajadores con discapacidad tienen un contrato indefinido (55,2%), seguidas de un 17,2% con un contrato específico para personas con discapacidad. Por detrás, un 13,8% de las empresas se acogen a contratos de fomento para la contratación indefinida y un 8,0% a contratos eventuales por circunstancias de la producción. Por último, un 4,6% de las empresas encuestadas afirma que contrata a sus trabajadores con discapacidad a través de contratos por obra y servicio determinados.

MODALIDAD CONTRACTUAL	Nº EMPRESAS	%
Contrato indefinido	48	55,2%
Contrato personas con discapacidad	15	17,2%
Contrato para el fomento de la contratación indefinida	12	13,8%
Contrato eventual por circunstancias de la producción	7	8,0%
Contrato por obra y servicio determinado	4	4,6%
Ns/Nc	1	1,2%
TOTAL	87	100,0%

El hecho de que el contrato más habitual entre los trabajadores con discapacidad encuestados sea el indefinido, es un indicador positivo que refleja que el empleo entre este colectivo es estable.

¿Cuál es la modalidad contractual más frecuente entre los trabajadores?

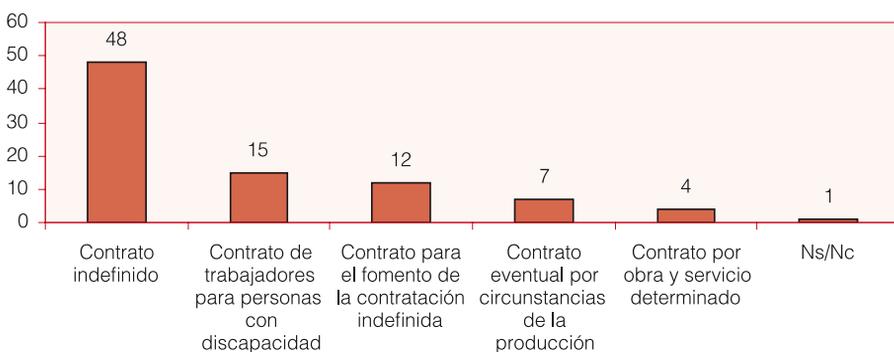


Gráfico 40. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

Encuesta personas con discapacidad

Al preguntar a las personas con discapacidad por su tipo de contrato, la situación es diferente porque **casi la mitad tiene un contrato especial para trabajadores con discapacidad (47,5%)**. La segunda opción más repetida es el contrato indefinido normal, con un 21,7%, (opción que las empresas apuntaban como la primera de las opciones) seguido del contrato para la formación (10,4%).

Menos habituales, pero también repetidos, se encuentran el contrato eventual por circunstancias de la producción y el contrato por obra y servicio determinado (ambos con un 6,2%).

¿QUÉ TIPO DE CONTRATO TIENE?	%
Contrato personas con discapacidad	47,5%
Indefinido normal	21,7%
Contrato para la formación	10,4%
Contrato eventual por circunstancias de la producción	6,2%
Contrato por obra y servicio determinado	6,2%
Administración Pública: contrato laboral temporal	1,0%
Administración Pública: Funcionario de carrera	1,0%
Administración Pública: Funcionario interino	1,0%
Autónomo	1,0%
Contrato de interinidad	1,0%
Contrato para el fomento de la contratación indefinida	1,0%
Temporal	1,0%
Otros	1,0%
TOTAL	100,0%

Por sexos, la tendencia se sigue manteniendo, si bien cabe destacar que la proporción de mujeres con contrato para trabajadores con discapacidad es de casi el doble, mientras que ellos ganan peso en el contrato indefinido y el contrato para la formación.

TIPO DE CONTRATO	Hombres	Mujeres
Contrato personas con discapacidad	34,0%	58,7%
Contrato indefinido normal	25,6%	17,6%
Contrato eventual por circunstancias de la producción	6,4%	5,9%
Contrato por obra y servicio determinado	6,4%	5,9%
Administración Pública: contrato laboral temporal	2,1%	0,0%
Administración Pública: Funcionario de carrera	0,0%	2,0%
Administración Pública: Funcionario interino	0,0%	2,0%
Autónomo	2,1%	0,0%
Contrato de interinidad	0,0%	2,0%
Contrato para el fomento de la contratación indefinida	2,1%	0,0%
Temporal	2,1%	0,0%
Contrato para la formación	17,1%	3,9%
Contrato por propuesta de la DGA	2,1%	0,0%
Otros	0,0%	2,0%
TOTAL	100,0%	100,0%

Tipo contrato en función del sexo



Gráfico 41. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

En función del grupo de edad, se observa la siguiente tendencia:

- Entre los **16 y los 24 años**, la modalidad más repetida es el contrato por formación.
- De los **25 a los 35 años**, la modalidad más frecuente es el contrato indefinido normal.
- Entre los **36 y los 45 años**, el contrato de interinidad es el más frecuente.
- De los **46 a los 55 años**, es el contrato para trabajadores con discapacidad la modalidad que tiene un mayor peso.
- Por último, entre los **empleados de más de 55 años**, el contrato más repetido es el de trabajadores con discapacidad. Hay que tener en cuenta que la muestra para este grupo de edad es muy poco representativa (3,2%).

TIPO DE CONTRATO	De 16 a 24	De 25 a 35	De 36 a 45	De 46 a 55	Más de 55
Contrato personas con discapacidad	0,0%	30,4%	44,8%	52,2%	90,0%
Indefinido normal	0,0%	30,8%	17,2%	17,4%	10,0%
Contrato para la formación	50,0%	13,0%	3,4%	17,4%	0,0%
Contrato eventual por circunstancias de la producción	0,0%	4,3%	5,2%	8,7%	0,0%
Contrato por obra y servicio determinado	25,0%	4,3%	9,2%	4,3%	0,0%
Administración Pública: contrato laboral temporal	0,0%	4,3%	2,0%	0,0%	0,0%
Administración Pública: Funcionario de carrera	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Administración Pública: Funcionario interino	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Autónomo	0,0%	0,0%	1,7%	0,0%	0,0%
Contrato de interinidad	0,0%	4,3%	11,8%	0,0%	0,0%
Contrato para el fomento de la contratación indefinida	0,0%	4,3%	3,0%	0,0%	0,0%
Temporal	0,0%	0,0%	1,7%	0,0%	0,0%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tipo contrato en según edad

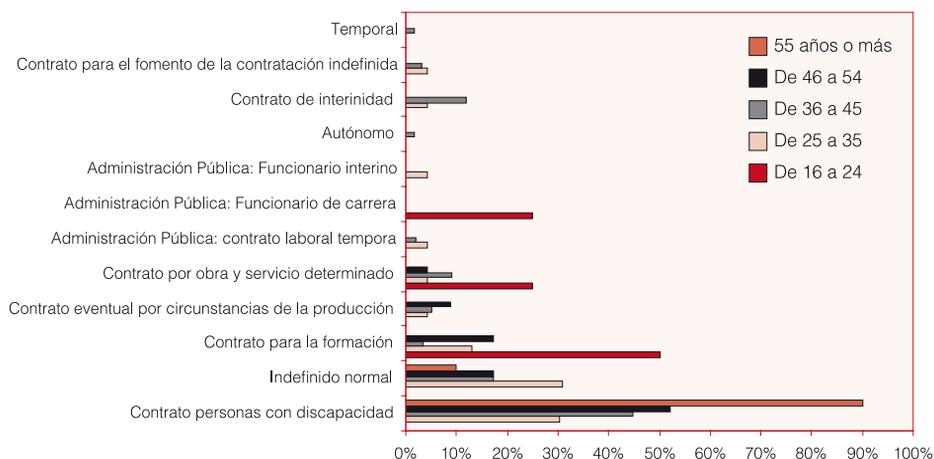


Gráfico 42. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

5.9 ¿Conoce la Ley 13/1982 de Integración Social del Minusválido (LISMI)?

La mayor parte de las empresas aragonesas encuestadas manifiesta conocer la Ley de Integración Social del Minusválido.

¿CONOCE LA LISMI?	
Sí	87,2%
No	12,8%
TOTAL	100,0%

¿Conoces la LISMI?

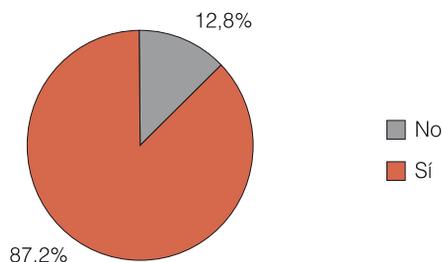


Gráfico 43. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

Si analizamos esta pregunta por sectores (excluyendo aquéllos infrarrepresentados en la muestra), observamos que las empresas del área industrial son las que más familiarizadas están con la LISMI (un 94,7% conoce la ley), seguidas de las empresas del sector distribución (91,7%), comercio (85,7%) y servicios (80,0%).

Conocimiento LISMI por sectores

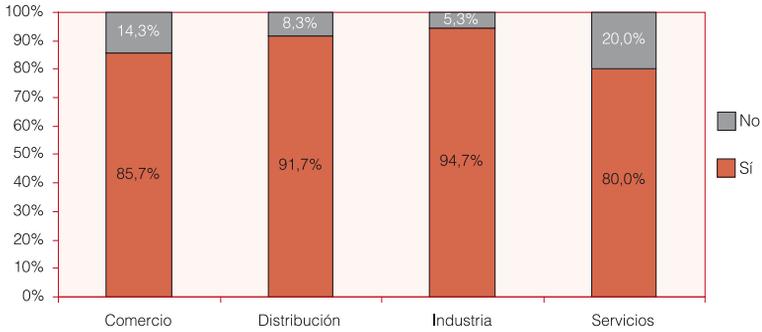


Gráfico 44. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

En cuanto al número de trabajadores, se observa que en general, todas las compañías conocen la ley, y aquellas que superan los 999 empleados lo hacen en su totalidad, si bien hay que tener en cuenta que la muestra en estos casos no es representativa. De las 7 empresas de menos de 50 trabajadores, 4 de ellas conocen la LISMI y 3 la desconocen.

Conocimiento LISMI por nº trabajadores

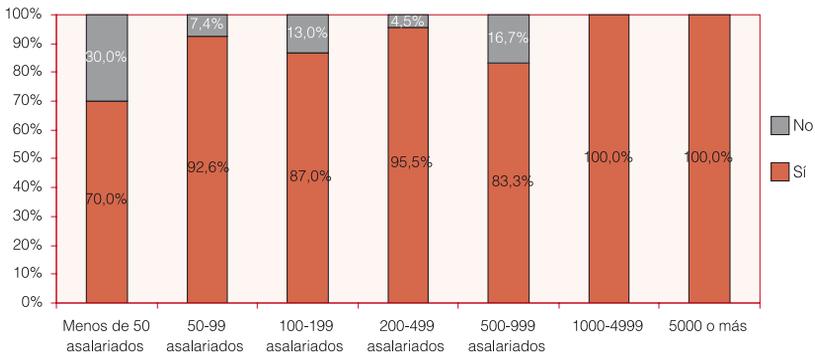


Gráfico 45. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

5.10 ¿Cumple con la LISMI?

Un 13,8% de las empresas aragonesas encuestadas no cumple con la LISMI, frente a un mayoritario 85,1% que sí cumple con la cuota del 2% de reserva para personas con discapacidad, o se acoge a las medidas alternativas.

¿CUMPLE CON LA LISMI?	
No	13,8%
Sí	85,1%
Ns/Nc	1,1%
TOTAL	100,0%

¿Cumple con la LISMI?

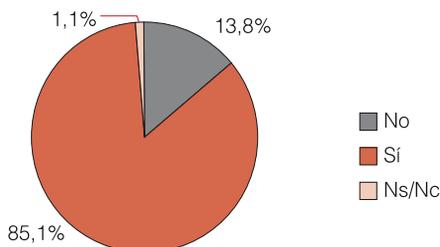


Gráfico 46. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

Se observa que el porcentaje de empresas que cumple con la ley es ligeramente inferior, pero similar, al que afirmaba conocer esta normativa legal. De ello se concluye que en el caso aragonés, **el conocimiento de la ley va ligado en la mayor parte de los casos a su cumplimiento.**

Atendiendo al número de trabajadores, se aprecia que las empresas con más asalariados son, en general, las que más cumplen con esta normativa general.

Cumplimiento por nº trabajadores

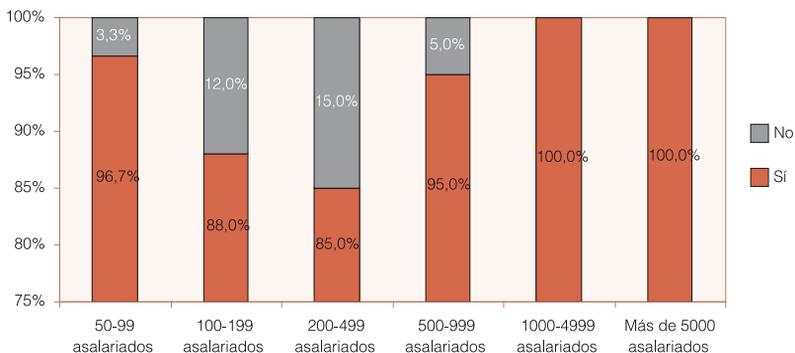


Gráfico 47. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

En función del sector (excluyendo los infrarrepresentados en la muestra), se observa que **el de distribución es el que más cumple con la LISMI** (el 100% de las empresas han contestado afirmativamente a esta pregunta), seguido del industrial, que alcanza un 95,0%, el servicios, con un 60% y el comercial, donde las respuestas están repartidas: un 50,0% de las empresas encuestadas afirma cumplir con la ley, frente a la otra mitad que no la cumple.

Cumplimiento por sectores

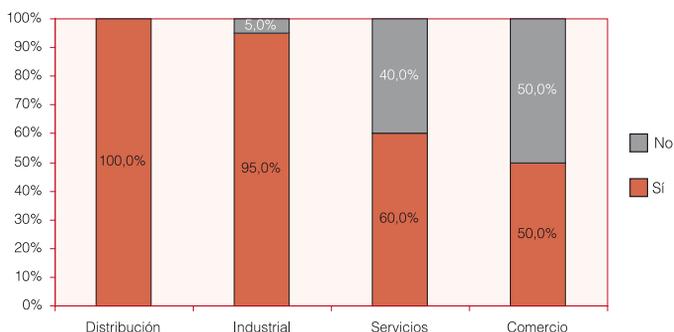


Gráfico 48. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

5.11 ¿De qué forma cumple con la LISMI?

La contratación de personas con discapacidad es la opción más utilizada para cumplir con la LISMI. En sus orígenes, la única forma de cumplir con esta normativa era precisamente la contratación. Tan sólo desde hace unos años se puede hablar de medidas alternativas, pero éstas tienen una considerable implantación en Aragón: un 8,5% de las empresas encuestadas cumple la Ley a través de esta modalidad y un 25,5% se acoge a la opción de contratación, complementada con medida alternativa.

¿DE QUÉ FORMA CUMPLE CON LA LEY?	%
Contratación	51,1%
Medida alternativa	8,5%
Ambas	25,5%
Ns/Nc	14,9%
TOTAL	100,0%

¿De que forma cumple con la ley?

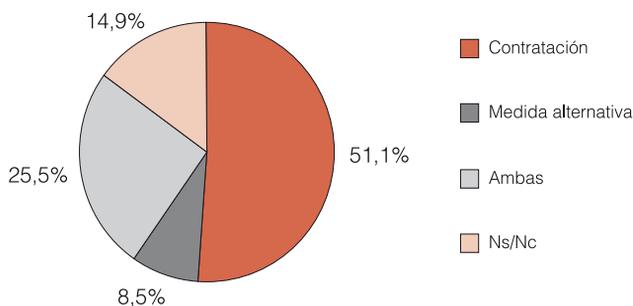


Gráfico 49. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

Por número de trabajadores, se observa que las empresas de menos empleados son las que más se acogen a la modalidad de contratación. En concreto, de las que tienen entre 50 y 99 empleados, un 69% cumple con la ley a través de la incorporación de personas con discapacidad, seguidas de las que tienen entre 100 y 199 (63,6%).

En general, la tendencia es que cuantos más trabajadores tiene la empresa, más se acoge a la modalidad de medida alternativa para cumplir con

la LISMI. Ello puede explicarse porque cuanto mayor es la compañía, más personas con discapacidad tiene que incorporar.

Modalidad cumplimiento ley por nº trabajadores

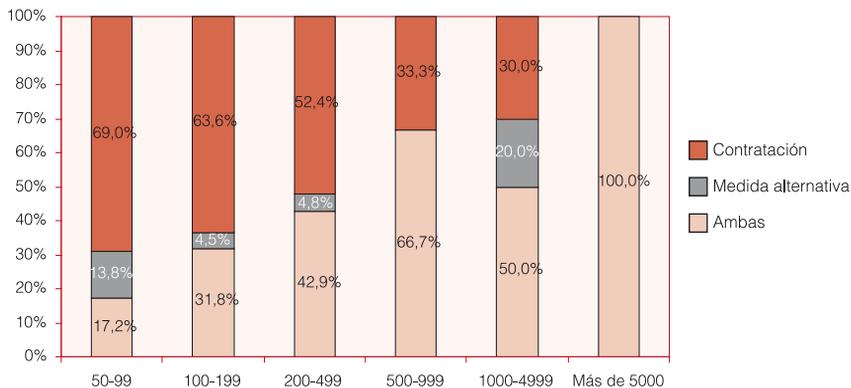


Gráfico 50. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

Por sectores (excluyendo a aquéllos infrarrepresentados en la muestra), **el área comercio es la que más se acoge a la modalidad de contratación** para cumplir con la LISMI (75,0%), seguida del sector distribución (68,8%), servicios (66,7%) e industrial (60,5%). Ningún sector se acoge en su totalidad a la medida alternativa, sino que la combina con la contratación.

Cumplimiento ley por sector

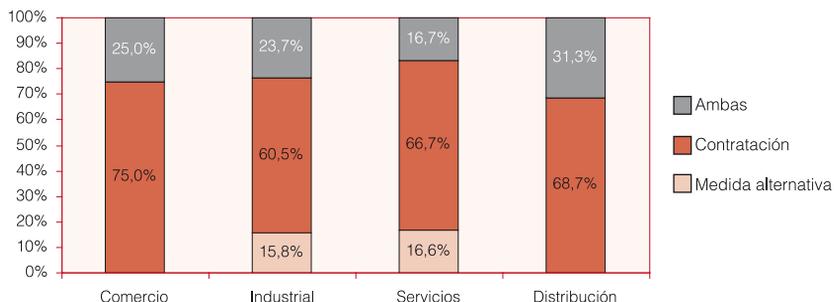


Gráfico 51. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

5.12 ¿Considera que se podrían poner en marcha más apoyos para el cumplimiento de esta norma?

La mayor parte de los encuestados (64,9%) cree oportuno que se ofrezcan más apoyos a las empresas para cumplir con los requerimientos legales.

¿CONSIDERA QUE SE DEBERÍAN OFRECER MÁS APOYOS PARA EL CUMPLIMIENTO LISMI?	
Sí	64,9%
No	8,5%
Ns/Nc	26,6%
TOTAL	100,0%

¿Considera que se deben ofrecer más apoyos para el cumplimiento de la LISMI?

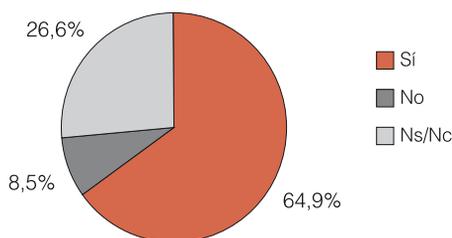


Gráfico 52. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

Al preguntar a los que han respondido afirmativamente a esta pregunta el tipo de ayudas que demandan, se observa que más de la mitad de ellos (52,5%) opina que se deben facilitar las adaptaciones al puesto de trabajo, seguido de un 49,2% que demanda más ayudas económicas. Por detrás, un 45,9% solicita más información sobre la ley, un 44,3% cree que deben recibir ayudas relacionadas con la accesibilidad y un 36,1% que se debe ofrecer más formación a la persona con discapacidad, para que esté mejor preparada para encontrar trabajo.

Tipo de ayudas demandadas

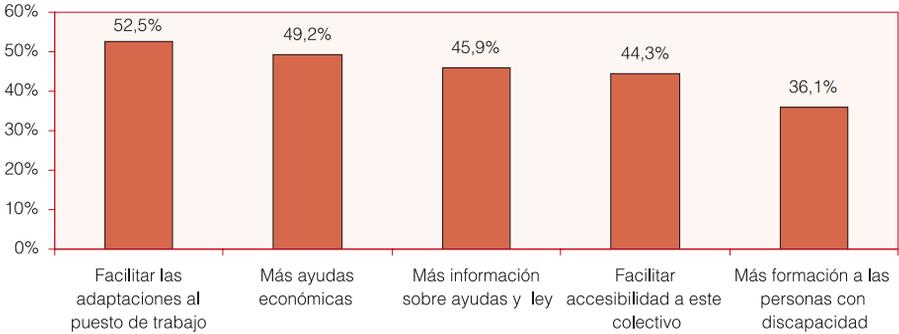


Gráfico 53. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

5.13 ¿Cuáles son los principales problemas que encuentra para cumplir con la LISMI?

Los principales problemas para cumplir con la LISMI están relacionados con la **dificultad de encontrar personas con discapacidad** (un 34,7% de los encuestados así lo declara). Asimismo, un 16,8% comenta que el principal obstáculo es que el empleo es duro y peligroso, lo que lo hace incompatible con la discapacidad. Un 9,5% sostiene la creencia de que este colectivo se caracteriza por la falta de formación y preparación. Sin embargo, una cifra nada desdeñable (18,9%) defiende que no ha encontrado problema alguno para contratar personas con discapacidad. Hay que advertir que en este caso las empresas han podido elegir más de una opción en sus respuestas.

PROBLEMAS CONTRATACIÓN PERSONAS CON DISCAPACIDAD	EMPRESAS	%
Dificultad para encontrar este personal.	33	34,7%
No he encontrado problema alguno	18	18,9%
El empleo es duro y peligroso, incompatible con la discapacidad.	16	16,8%
Falta de formación y preparación de este colectivo.	9	9,5%
La empresa no incrementa plantilla, tenga o no discapacidad.	6	6,3%
Falta de candidatos con el perfil adecuado	5	5,3%
En mi empresa se prefieren las Medidas Alternativas.	5	5,3%

Muchas personas con discapacidad no disponen de forma de desplazarse.	4	4,2%
Las personas con discapacidad no la declaran o prefieren la pensión.	4	4,2%
Falta de información sobre la contratación de este colectivo.	3	3,2%
Miedo a bajas continuadas.	3	3,2%
Las personas con discapacidad necesitan demasiado tiempo de adaptación.	3	3,2%
Las personas con discapacidad no suelen ser productivas.	1	1,1%

Principales problemas LISMI

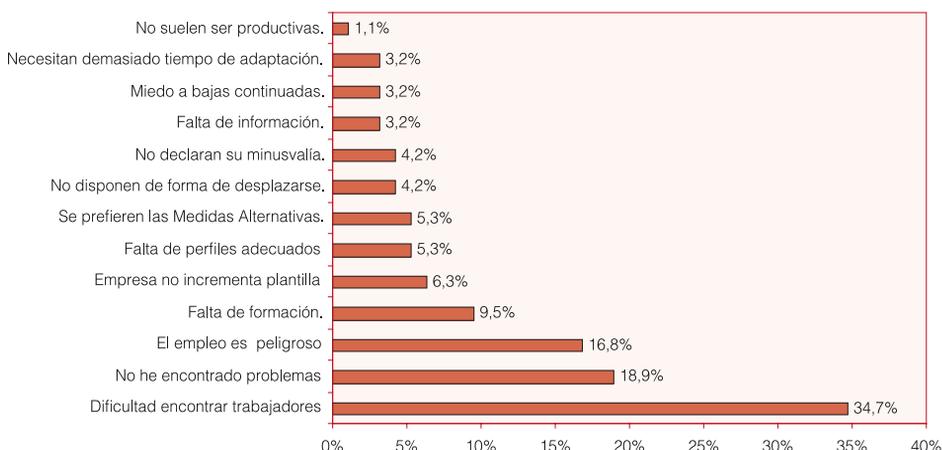


Gráfico 54. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

5.14 ¿Conoce las medidas alternativas?

En general, las empresas encuestadas son concededoras de las medidas alternativas. Están más familiarizadas con las donaciones y patrocinios (89,9%), seguido de la subcontratación para la prestación de servicios (87,1%), la subcontratación para el suministro de materias primas (76,6%) y el enclave laboral (58,6%).

TIPO MEDIDA	
Donaciones/patrociniros	89,9%
Subcontratación para prestación servicios	87,1%
Subcontratación suministro materias primas	76,6%
Enclave laboral	58,6%

Medidas alternativas

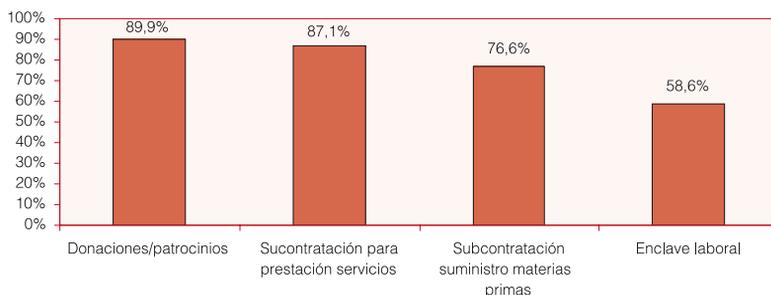


Gráfico 55. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

5.15 ¿Se han adoptado medidas arquitectónicas específicas para favorecer su movilidad e integración?

La mitad de las empresas (51,1%) no ha realizado obras en sus instalaciones para incorporar a personas con problemas de movilidad reducida (rampas, adaptaciones de baños, equipos informáticos, etc). Un 8,5% declara no haberlo hecho porque no ha sido necesario, frente a un 21,3% que sí las ha acometido y un 19,1% que lo desconoce

MEDIDAS ARQUITECTÓNICAS	
No	51,1%
Sí	21,3%
No han sido necesarias	8,5%
Ns/Nc	19,1%
TOTAL	100,0%

¿Se han adoptado medidas arquitectónicas específicas?

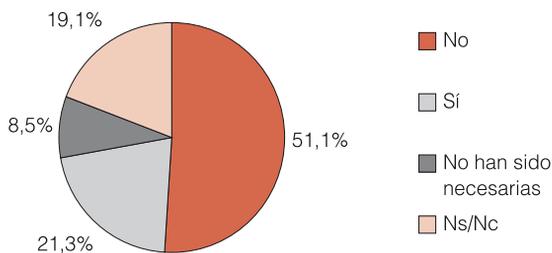


Gráfico 56. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

5.16 ¿Cuáles son los perfiles de personas con discapacidad más demandados por su empresa?

Es interesante analizar cuáles son los perfiles de personas con discapacidad más demandados por la empresa aragonesa. Según las respuestas (cada compañía ha podido escoger más de una opción), éstos son el de operario/a o peón/a (72,6%), seguidos del de administrativo/a, con un 17,9%. En general, observamos que los puestos más demandados no exigen una alta cualificación, debido en parte a la menor oferta de éstos.

PERFILES CON DISCAPACIDAD MÁS DEMANDADOS	
Peón-Operario/a	72,6%
Administrativo/a	17,9%
Atención al cliente	11,6%
Carretillero/a	11,6%
Transporte	10,5%
Vigilancia de la seguridad	6,3%
Informático/a	3,2%
Repartidor/a	2,1%

Perfiles más demandados

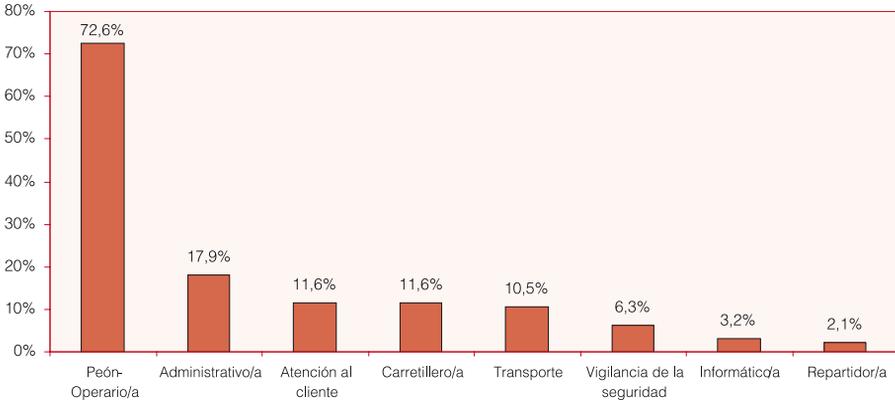


Gráfico 57. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

Encuesta personas con discapacidad

Las respuestas de las empresas coinciden con el perfil del trabajador con discapacidad aragonés planteado por las personas con discapacidad encuestadas. Así, de estas últimas se desprende que entre los puestos de peón-operario/a y administrativos acaparan más de tres cuartas partes de las contrataciones (76,4%). Tras ellos, se sitúan las profesiones del área de atención al cliente (10,8%), seguidas de la docencia (3,9%) y el transporte (2,9%). De forma más residual, un 2,1% de los contratados son mozos o vigilantes de seguridad, respectivamente, un 1,0% son carretilleros/as y otro 1,0% informáticos/as.

PUESTO ACTUAL	
Peón-Operario/a	59,8%
Administrativo/a	16,6%
Atención al cliente	10,8%
Docencia	3,9%
Transporte	2,9%
Mozo/a	2,0%
Vigilancia de seguridad	2,0%
Carretillero/a	1,0%
Informático/a	1,0%
TOTAL	100,0%

Puesto de trabajo actual

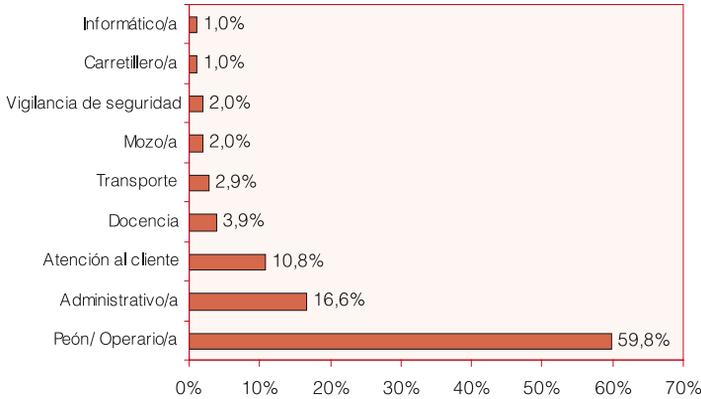
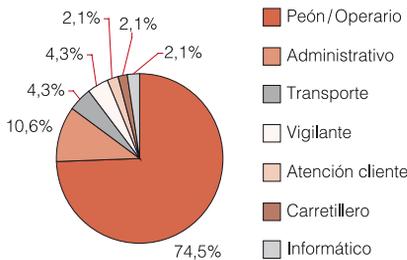


Gráfico 58. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

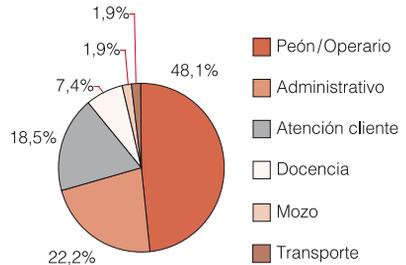
En función del sexo, las dos profesiones más frecuentes siguen siendo peón y administrativo, aunque varía el peso de cada una de ellas. Así, mientras que el 74,5% de los hombres con discapacidad aragoneses encuestados trabaja como peón u operario, sólo un 48,1% de las mujeres encuestadas lo hacen en esta ocupación.

El porcentaje de mujeres encuestadas que trabajan como administrativa (22,2%) es el doble que el de los hombres encuestados (10,6%). Las mujeres tienen una presencia mucho mayor en los perfiles de atención al cliente: un 18,5% trabaja en este área, frente al 2% de los hombres.

Profesión hombres



Profesión mujeres



Gráficos 59. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

5.17 Señale su grado de satisfacción actual con los trabajadores con discapacidad

En esta pregunta se pidió puntuar del 1 al 10 a los trabajadores con discapacidad. La gran mayoría de las puntuaciones han sido superiores a 6, distribuyéndose como aparece en la siguiente tabla:

VALORACIÓN	
1	1,5%
2	0,0%
3	0,0%
4	0,0%
5	3,0%
6	5,9%
7	26,9%
8	44,8%
9	10,4%
10	7,5%
TOTAL	100,0%

Como se aprecia, la puntuación que ha obtenido mayores respuestas se sitúa en el 8 (44,8%). Tampoco es desdeñable el porcentaje de empresas que ha calificado a sus trabajadores con discapacidad con un 10 (7,5%).

Grado de satisfacción empresas con sus trabajadores con discapacidad



Gráfico 60. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

5.18 Valoración de determinados aspectos de los trabajadores con discapacidad

Los trabajadores con discapacidad son valorados positivamente en la mayor parte de las variables. Los ítems que obtienen grados inferiores de valoración se refieren a posibilidades para promocionarles, su nivel de participación en la toma de decisiones, la autonomía y la organización de su trabajo. Por otra parte, los puntos fuertes son el grado de responsabilidad, su productividad, la motivación, la puntualidad, la integración en el ámbito laboral y la comunicación.

	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
Grado responsabilidad	23,0%	71,6%	5,4%	0,0%
Grado productividad	17,6%	73,0%	8,0%	1,4%
Grado formación	5,5%	65,8%	28,7%	0,0%
Motivación	35,1%	55,4%	9,5%	0,0%
Organización trabajo	13,7%	72,6%	13,7%	0,0%
Autonomía	16,5%	68,5%	12,3%	2,7%
Puntualidad	47,3%	51,3%	1,4%	0,0%
Integración ámbito laboral	40,5%	52,7%	6,8%	0,0%
Comunicación	21,9%	72,6%	4,1%	1,4%
Motivación	35,1%	55,4%	9,5%	0,0%
Ambiente de trabajo	27,4%	69,9%	2,7%	0,0%
Nivel participación	8,5%	73,2%	14,1%	4,2%
Posibilidad promoción	8,8%	65,2%	21,7%	4,3%

Valoración trabajadores con discapacidad

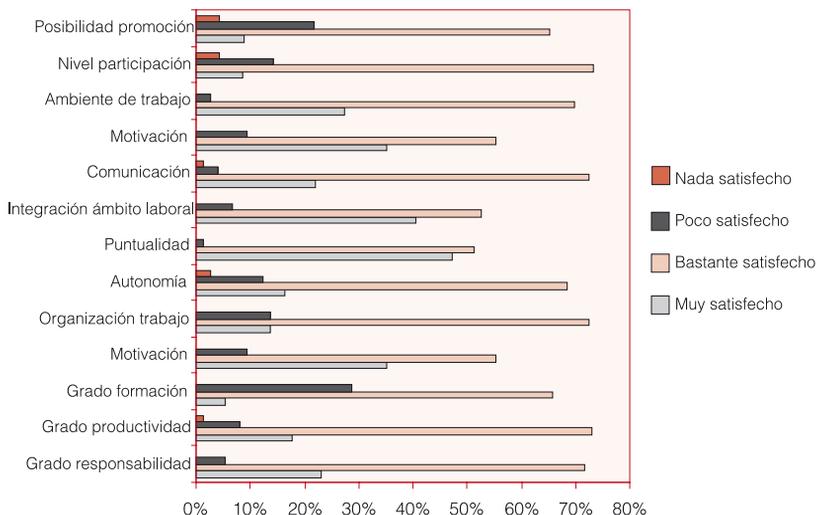


Gráfico 61. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

Encuesta personas con discapacidad

¿Y qué opinan los trabajadores con discapacidad de su empresa? La encuesta realizada por la Fundación Adecco y el INAEM, ha querido conocer su grado de satisfacción con respecto a una serie de ítems relacionados con su empleo. Aunque la mayoría de los aspectos se han valorado con notable o sobresaliente³, a la vista de la siguiente tabla podemos extraer algunas conclusiones:

- **La formación, la salud/ seguridad y el nivel de participación** han sido los aspectos mejor puntuados, pues acaparan porcentajes muy elevados, entre el sobresaliente y el notable. En concreto, un 76,3% valora la formación con estas calificaciones, un 66,4% con el entorno físico, un 66,0% así lo hace con la salud y seguridad y un 65,0% con el nivel de participación.
- Los aspectos con una menor valoración han sido la autonomía/ independencia (un 40,0% suspende esta variable y un 13,0% la

3. **Insuficiente**= valoraciones entre 0 y 4; **Aprobado**= valoraciones entre 5 y 6; **Notable**= valoraciones entre 7 y 8; **Sobresaliente**= valoraciones entre 9 y 10.

califica con un aprobado) y la **actividad desarrollada** (un 18,7% valora por debajo del 5 este ítem y un 28,6% concede un aprobado, lo que puede deberse a que algunas personas con discapacidad desempeñan trabajos por debajo de su formación).

	INSUFICIENTE	APROBADO	NOTABLE	SOBRE.
Flexibilidad	11,0%	21,3%	29,3%	38,4%
Tiempo descanso	23,0%	18,3%	16,3%	42,4%
Estabilidad	17,3%	24,7%	22,2%	35,8%
Ambiente de trabajo	16,1%	22,3%	23,2%	38,4%
Actividad desarrollada	18,7%	28,6%	14,3%	38,4%
Entorno físico	14,4%	19,2%	22,2%	44,2%
Salud y seguridad	11,0%	23,0%	26,2%	39,8%
Formación	9,7%	14,0%	27,3%	49,0%
Ayudas sociales	22,0%	16,0%	23,0%	39,0%
Autonomía/independencia	40,0%	13,0%	23,5%	23,5%
Nivel participación	14,0%	21,0%	25,0%	40,0%
Posibilidad promoción	24,0%	12,5%	30,8%	32,7%

Evalúe los siguientes aspectos de su empresa

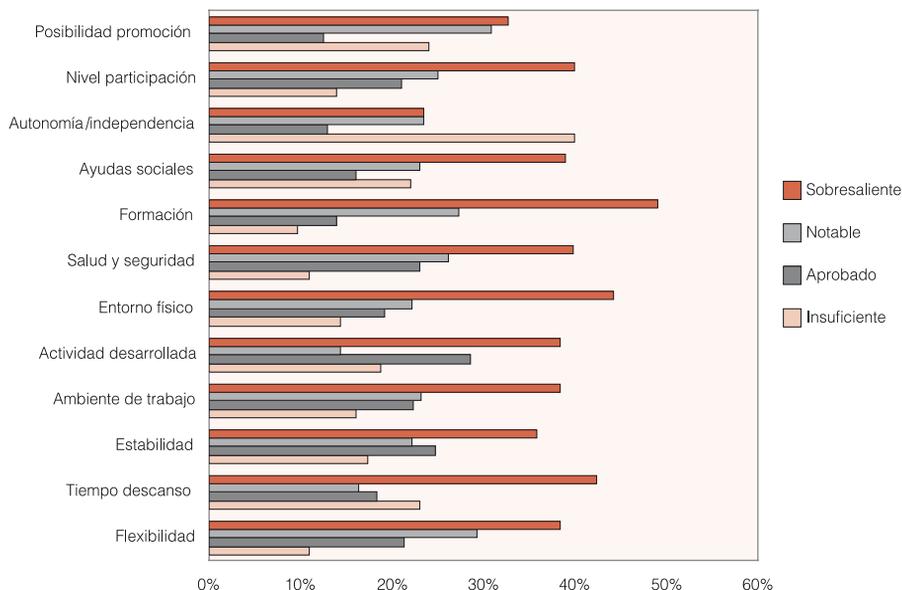


Gráfico 62. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

5.19 ¿Qué beneficios cree que obtiene su empresa por contratar a personas con discapacidad?

La mayoría de las empresas opina que el mayor beneficio que reporta contratar personas con discapacidad es cumplir con la LISMI (66,3%), seguido del compromiso social (61,1%) y del ahorro de costes en la seguridad social (26,3%).

Por otra parte, los aspectos a los que conceden menor importancia son la imagen y notoriedad (7,4%) y la obtención de puntos extra en concursos públicos (4,2%).

BENEFICIOS CONTRATACIÓN PERSONAS DISCAPACIDAD	%
Cumplir con la LISMI	66,3%
Compromiso social	61,1%
Ahorro costes en Seguridad Social	26,3%
Imagen y notoriedad	7,4%
Obtención de puntos extras en concursos públicos	4,2%

Beneficios contratación personas con discapacidad

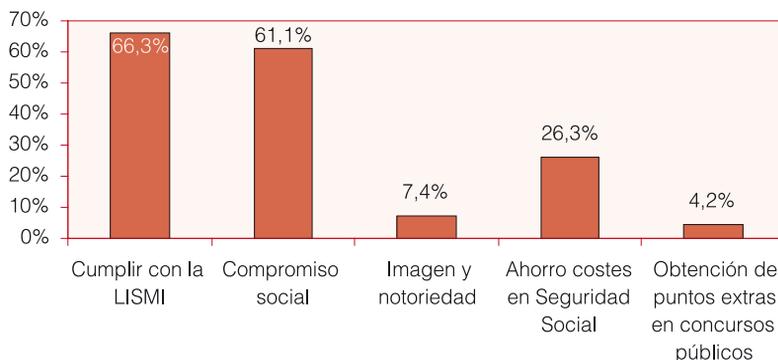


Gráfico 63. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

5.20 Información de interés sobre los encuestados sin empleo

5.20.1 Demandantes de empleo e inactivos

Es conveniente analizar si las personas que no trabajan están buscando empleo o permanecen fuera del mercado laboral. Es decir, si son parados

o inactivos. Los resultados de la encuesta arrojan que la mayoría de los no ocupados (67,5%) está interesado en trabajar, frente a un 32,5% que, por diversas causas, no busca trabajo.

¿ESTÁ BUSCANDO EMPLEO?	%
No	32,5%
Sí	67,5%
TOTAL	100,0%

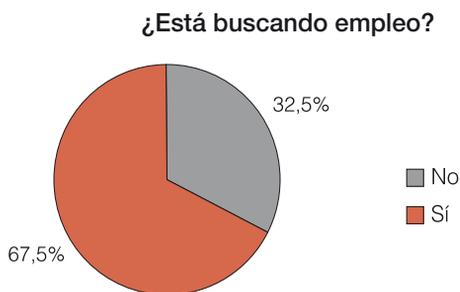


Gráfico 64. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

De los que sí buscan trabajo, un mayoritario 84,3% está inscrito en las oficinas del INAEM, frente al 15,7% que no figura como demandante de empleo.

¿ESTÁ INSCRITO COMO DEMANDANTE EMPLEO?	%
No	15,7%
Sí	84,3%
TOTAL	100,0%

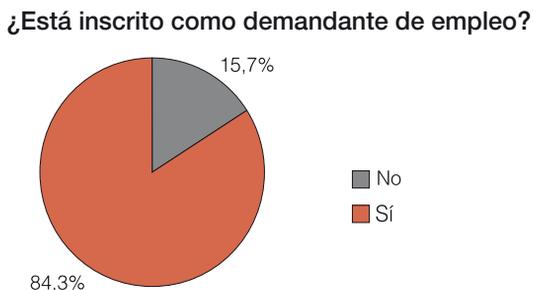


Gráfico 65. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

5.20.2 Canales de búsqueda de trabajo

El canal de búsqueda de empleo más habitual es el **INAEM**, ya que la práctica totalidad de los parados (92,8%) ha acudido a las oficinas públicas para encontrar trabajo. Las **asociaciones especializadas en discapacidad** son la segunda opción preferida (88,0%). Tras ellas, las ETTs también tienen una importante presencia, dado que el 60,2% de los que buscan trabajo lo hace a través de ellas. En el otro lado, los colegios profesionales y la Universidad, son los canales de búsqueda de empleo menos habituales, con un 4,8% y un 2,4%, respectivamente.

CANALES BÚSQUEDA EMPLEO	%
INAEM	92,8%
Asociaciones de discapacidad	88,0%
ETTs	60,2%
Organizaciones sindicales	27,7%
Asociaciones de empresarios	24,1%
Cámara de Comercio, Industria y Navegación	16,9%
Universidad	4,8%
Colegios profesionales	2,4%
Otros (prensa, boca a oreja, etc)	12,0%

Canales búsqueda de empleo



Gráfico 66. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

5.20.3 Pensiones no contributivas

Más de la mitad de los encuestados, está cobrando una pensión no contributiva (57,1%). Por el contrario, un 42,9% no está recibiendo este tipo de ayudas.

¿COBRA ALGUNA PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA?	%
No	42,9%
Sí	57,1%
TOTAL	100,0%

¿Cobra alguna pensión no contributiva?

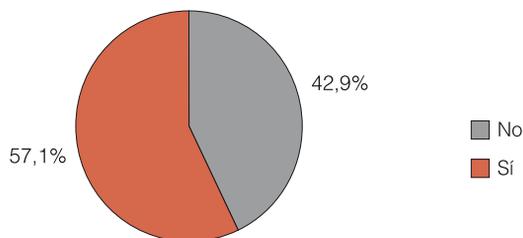


Gráfico 67. Fuente: Encuesta Fundación Adecco-INAEM

6

Conclusiones del Estudio

1. **Un 51,5% de las personas con discapacidad encuestadas no tiene empleo**, mientras que el 48,5% sí tiene trabajo. Dentro del primer grupo, un 67,5% está buscando ocupación, frente al 32,5% que permanece inactivo.
2. **La intención de abandono** de los que trabajan es relativamente elevada: **un 31,5%** está buscando una mejora laboral, a través de una mayor remuneración o de una cualificación superior al puesto desempeñado actualmente.
3. **El perfil del trabajador con discapacidad aragonés** es el de un hombre, de 36 a 45 años, con discapacidad física, estudios elementales y un trabajo a tiempo completo como peón u operario.
4. **Según se desprende de la encuesta realizada a personas con discapacidad, a mayor afectación, menores posibilidades de encontrar empleo**: un 80,0% de los encuestados que trabaja, tiene un grado de discapacidad entre el 33% y el 64%. De los que tienen grado igual o superior al 65%, sólo un 10,0% tiene empleo.
5. **La presencia de los trabajadores con discapacidad en la empresa aragonesa no resulta novedosa**. Más de una cuarta parte lleva en su compañía más de 10 años, un 5,7% entre 7 y 10 años, un 10,6% entre 4 y 6 años y un 34,0% entre 1 y 3 años.
6. **A pesar de que un 55,2% de las empresas encuestadas afirma que sus trabajadores con discapacidad tienen un contrato indefinido**, esta cifra desciende al 21,7% cuando se pregunta a los trabajadores. Según estos últimos, las modalidades más frecuentes son los **contratos a personas con discapacidad (47,5%)**.
7. **La mayor parte de las empresas encuestadas conoce la Ley de Integración Social del Minusválido (87,2%)**. Según las respuestas de las

empresas que han colaborado en el presente estudio, en la mayoría de los casos, el conocimiento de la ley va ligado a su cumplimiento.

8. **La contratación de personas con discapacidad es la opción más habitual para cumplir con la LISMI** (51,1%). Además, un 8,5% de las empresas se acoge a las medidas alternativas y un 25,5% combina ambas.
9. **Un 64,9% de las empresas demanda más apoyos para el cumplimiento de la LISMI**, en concreto, ayudas económicas y de accesibilidad hacia el colectivo.
10. **El principal problema que encuentran las empresas para cumplir con la LISMI es la dificultad para encontrar a trabajadores con discapacidad aptos para cubrir sus vacantes.**
11. **Las empresas valoran muy positivamente a sus trabajadores con discapacidad.** Sólo un 1,5% lo hace por debajo del 5, en una escala del 1 al 10, mientras que el mayor porcentaje corresponde a la puntuación 8 (44,8%). Los aspectos mejor valorados son su grado de responsabilidad, productividad, motivación, puntualidad, integración en el ámbito laboral y comunicación.
12. **Por su parte, los trabajadores con discapacidad valoran muy positivamente la formación, el entorno físico, la salud/seguridad y el nivel de participación ofrecido por la empresa.** Por el contrario, **la autonomía/independencia y la actividad desarrollada, son los aspectos peor puntuados**, probablemente porque algunas personas con discapacidad desempeñan trabajos por debajo de su formación.



Agradecimientos

Desde la Fundación Adecco nos gustaría reiterar nuestro más sincero agradecimiento a las diversas entidades que nos han prestado su apoyo para la elaboración del presente estudio.

Por un lado, a las 94 **empresas aragonesas** que han participado desinteresadamente a través de la realización de los correspondientes cuestionarios. Gracias a su colaboración se ha podido trasladar su experiencia e impresiones en relación con la contratación de personas con discapacidad.

En este sentido, se vuelve a insistir en que este estudio no tiene una finalidad estrictamente generalizadora, dado el número de empresas participantes. No obstante y como ya se ha remarcado con anterioridad, sí perfila tendencias y aproximaciones a la realidad del mercado de trabajo de este colectivo en Aragón.

Por otro lado, a las diversas **entidades aragonesas**, ver relación en tabla, que trabajan con la **discapacidad** y que han colaborado con el estudio facilitando la distribución de los cuestionarios entre sus asociados. De esta manera, las personas con discapacidad han aportado al estudio su perspectiva e inquietudes en relación a su integración socio-laboral.

ENTIDADES COLABORADORAS	LOCALIDAD
ASAPME ALCAÑIZ	Teruel
ASADICC CASPE	Zaragoza
ADO MIGUEL SERVET	Huesca
EL REMOS	Huesca
ASAPME	Huesca
FADEMA	Zaragoza
ASZA	Huesca
A. ALTOARAGONESA DE DISMINUIDOS FISICOS	Huesca
ASPACE	Huesca
DOWN	Huesca
ASZA	Zaragoza
BENITO ARDID	Zaragoza
ATADES	Huesca
ATECEA	Zaragoza
ADISCIV	Zaragoza

Finalmente, desde la Fundación Adecco agradecemos al **Instituto Aragonés de Empleo** así como al **Instituto Aragonés de Servicios Sociales**, su apoyo, disponibilidad y contribución en la elaboración del estudio.



Anexo I

Cuestionario sobre el mercado laboral y la formación de personas discapacitadas

Fundación ADECCO junto con el Instituto Aragonés de Empleo colaboramos en la realización de un estudio sobre la integración de las personas discapacitadas en el mercado laboral. En el estudio queremos conocer la opinión de las empresas ante la contratación laboral de las personas discapacitadas. Le agradeceríamos que nos prestase unos minutos de atención para recoger algunas informaciones relacionadas con este tema. SU OPINIÓN como responsable de RRHH / Gerente ES IMPORTANTE PARA NOSOTROS.

(Todos los datos serán utilizados de manera confidencial, el nombre de su empresa se utilizará como control interno, no aparecerá en el informe)

DATOS EMPRESA

PROVINCIA:

NOMBRE DE LA EMPRESA:

SECTOR DE LA EMPRESA.....

NÚMERO DE TRABAJADORES (_ _ _)

DATOS ENTREVISTADO

Persona entrevistada:

Puesto:

E-Mail:

Teléfono:

CUESTIONARIO

1. ¿Tiene contratado personal con algún tipo de discapacidad? (SI LA RESPUESTA ES "NINGUNO" EN P1 IR A P12 HASTA P16 Y FIN)

Ninguno	1
Entre una y dos	2
Entre 3 y 4	3
Entre 5 y 6	4
Entre 7 y 8	5
Entre 9 y 10	6
Otros (especificar)	7

2. ¿Qué nivel de estudios posee las personas contratadas? (Reflejar número de personas en cada categoría)

No posee estudios [inferior EGB, ESO]	
Estudios Básicos	
Estudios Secundarios [BUP, Bachillerato]	
Formación Profesional	
Estudios Universitarios	

3. ¿Cuál es la edad de las personas contratadas?

	Número	
< 20 años		1
20-24 años		2
25-29 años		3
30-34 años		4
35-39 años		5
40-44 años		6
45-49 años		7
50-54 años		8
55-59 años		9
Otros (especificar).....		10

4. ¿Cuánto tiempo llevan contratadas?

Menos de 1 año		1
Entre 1 y 4 años		2
Entre 4 y 6 años		3
Entre 6 y 10 años		4
Más de 10 años		5

5. ¿Cuál es la relación, de hombres y mujeres con discapacidad contratadas?

	Hombres	Mujeres	
Discapacitados Físicos			
Discapacitados Psíquicos			
Discapacitados Orgánicos			
Discapacitados Sensoriales			
Otros			

6. ¿Grado de minusvalía de los contratados?

	Hombres %	Mujeres %	
33% - 64%			1
65% o mas			2

7. ¿Cuál es el tipo de discapacidad más contratada por la empresa?

DISCAPACIDAD FÍSICA	
Deficiencia en los miembros superiores	
Deficiencias en los miembros inferiores	
Limitaciones en la columna	
Deficiencias en el sistema nervioso central	
Otras enfermedades profesionales	
DISCAPACIDAD ORGANICA	
DISCAPACIDAD PSIQUICA	
Deficiencias de tipo intelectual	
Deficiencias de tipo mental	
DISCAPACIDAD SENSORIAL	
Discapacidad con deficiencias visuales	
Discapacidad con deficiencias auditivas	
OTRAS (especificar)	

8. ¿Qué tipo de contrato es el más utilizado en su empresa al contratar discapacitados?

Indefinido o de duración indeterminada	
Indefinido normal	1
Contrato para el fomento de la contratación indefinida	2
Contrato indefinido de relevo	3
Contrato de trabajadores minusválidos	4
Temporal o de duración determinada	
C. en Prácticas	6
C. para la Formación	7
Contrato de interinidad	8
Contrato por obra o servicio determinado	9
Contrato eventual por circunstancias de la producción	10
Otros	
Autónomo	17
Otros	18

8.1 ¿Cual es la jornada laboral?

Jornada Parcial	1
Jornada Completa	2

9. ¿Cómo llevo a cabo el proceso de selección?:

Directamente	
Acudió a entidades que trabajan con este colectivo (Indicar cual)	
Oferta de empleo en INAEM	
Empresas de Selección	
Otros	

10. ¿Cuál ha sido el mayor problema que se ha encontrado a la hora de seleccionar personas con discapacidad para su empresa?

No preparados, falta de formación	
El empleo es duro y peligroso, incompatible con la discapacidad	
Dificultad para encontrar este personal	
No declaran su minusvalía o prefieren la pensión	
Miedo a bajas	

No incrementan plantilla	
Demasiado tiempo de adaptación al puesto	
Las adaptaciones son costosas.	
No disponen de vehículo o forma de desplazarse.	
No lo desean	
Prefieren Medidas Alternativas	
Sin problema alguno	
Empresa de servicios que no supervisan al empleado ni controla la accesibilidad del lugar de trabajo	
No son productivos	
Poca información	
Otros motivos (especificar)	

11. ¿Por qué fueron contratados?

Se han contratado teniendo en cuenta la normativa LISMI.	
Se han contratado no teniendo en cuenta LISMI, como un candidato más en su proceso de selección	

12. ¿Conoce la LISMI (Ley de Integración Sociolaboral de los Minusválidos Ley 13/1982)?

Si	
No	

13. ¿Cumple la LISMI (Ley de Integración Sociolaboral de los Minusválidos Ley 13/1982)?

Si	
No	

14. ¿De qué forma?

Contratación	
Medidas Alternativas	
Ambas	

15. ¿Conoce las medidas alternativas?

Donaciones / patrocinios	
Subcontratación para prestación de servicios.	
Subcontratación para suministro de materias primas	
Cotitución de un enclave laboral	

16. ¿Considera que se podrían poner en marcha más apoyos para el cumplimiento de esta norma?

Si	
No	
NS /NC	

17. ¿Cuales? (respuesta múltiple)

Debe dar más ayudas económicas	
Facilitar el acceso a este personal	
Información sobre ayudas	
Más formación	
Dar ejemplo	
Información sobre la ley	
Facilitar adaptaciones	
Otros (especificar)	

18. ¿Se han adoptado medidas arquitectónicas específicas para favorecer su movilidad e integración?

Si	1
No	2
Otros (especificar)	3

19. ¿Cuáles?

Sistemas de apertura de puertas a la altura de silla de ruedas	1
Monta sillas	2
Adaptaciones en servicios/Baños	3
Equipos informáticos	4
Rampas de acceso	5
Otros	6

20 ¿Cuáles son los perfiles más demandados por su empresa?

Peón	1
Operarios	2
Carretileros	3
Administrativos	4
Mozos y ayudantes	5
Vigilantes	6
Personal de limpieza	7
Repartidor	8
Cuidador	9
Comercial	10
Informático	11
Telefonista	12
Otros (Especificar)	13

21. Señale su grado de satisfacción actual con los trabajadores discapacitados (0: Satisfacción nula-10: satisfacción muy alta)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

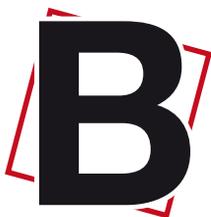
22. ¿Según su experiencia, como valoraría los siguientes aspectos? (0: Satisfacción nula-10: satisfacción muy alta)

Grado de responsabilidad de trabajadores	
Productividad	
Grado de formación	
Puntualidad	
Integración en ámbito laboral	
Comunicación	
Motivación	
Ambiente de trabajo (compañerismo)	
Organización de su/s trabajo/s	
Nivel de participación en las decisiones sobre las tareas desarrolladas	
Autonomía/independencia	
Posibilidad de promociones dentro de su empresa u organización	
Otros	

23. ¿Piensa que su empresa obtiene algún beneficio por contratar a personas con discapacidad?

Cumplir la LISMI	1
Compromiso social	2
Ya trabajaban en la empresa	3
Dar buena imagen	4
Menores costes Seg. Social	5
Obtención de puntos extras en concursos públicos	6
Otros(especificar).....	7

Muchas gracias por su colaboración.



Anexo II

Questionario sobre el mercado laboral y la formación de personas discapacitadas

Fundación ADECCO junto con el Instituto Aragonés de Empleo colaboramos en la realización de un estudio sobre la integración de las personas discapacitadas en el mercado laboral. Agradecemos unos minutos de su atención para recoger algunas informaciones relacionadas con ese tema. SU OPINIÓN ES IMPORTANTE PARA NOSOTROS.

Localidad

Sexo

Hombre	1
Mujer	2

Edad..... (_ _)

BLOQUE I: Perfil de la persona entrevistada

1. ¿Padece algún tipo de discapacidad?

Si lo acredita con certificado de discapacidad (especificar grado)	1
Si la tengo pero no tengo el certificado de discapacidad (especificar pq no lo tiene)	2
No	3
Otros (especificar)	4

1.b ¿Cuál es la razón de que no esté acreditado?

2. ¿Qué tipo de discapacidad tiene? (Variable Múltiple, admite varias respuestas)

DISCAPACIDAD FÍSICA	Grado %	
Deficiencia en los miembros superiores		
Deficiencias en los miembros inferiores		
Limitaciones en la columna		
Deficiencias en el sistema nervioso central		
Otras enfermedades profesionales		
DISCAPACIDAD ORGANICA		
DISCAPACIDAD PSQUICA		
Deficiencias de tipo intelectual		
Deficiencias de tipo mental		
DISCAPACIDAD SENSORIAL		
Discapacidad con deficiencias visuales		
Discapacidad con deficiencias auditivas		
Otras (especificar)		

BLOQUE II: Percepción general del colectivo y en particular del ámbito laboral

3. ¿Se encuentra trabajando actualmente? (Consideramos que se encuentra trabajando aunque en el momento de la encuesta, pueda estar de baja por incapacidad laboral transitoria I.P.T)

Si	1
No	2
Otros	3

(SI LA RESPUESTA ES 1 IR A P4) (SI LA RESPUESTA ES 2 PREGUNTAR P3.b)

3.b ¿Está buscando empleo?

No	1
Si	
A través del INAEM	2
ETT	3
Colegio Profesional	4
Asociaciones de Discapitados	5
Universidad -Empresa	6
Asociación de Empresarios	7
Organización sindical	8
Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación	9
Otros (especificar).	10

(SI LA RESPUESTA ES "NO" PREGUNTAR P3.c , P 3.d Y P3.e E IR A P.11)
(SI LA RESPUESTA ES "SI" IR A P4)

3.c ¿Cuál es la razón?

3.d. ¿Cobra usted alguna pensión?

Si	1
No	2

3.e. ¿Estas apuntado como demandante de empleo?

Si	1
No	2

4. ¿Qué tipo de contrato tiene?

Indefinido o de duración indeterminada	
Indefinido normal	1
Contrato para el fomento de la contratación indefinida	2
Contrato indefinido de relevo	3
Contrato de trabajadores minusválidos (VER)	4
Temporal o de duración determinada	
C. en Prácticas	5
C. para la Formación	6
Contrato de interinidad	7
Contrato por obra o servicio determinado	8
Contrato eventual por circunstancias de la producción	9
Administración pública	
Funcionario De Carrera	10
Funcionario Interino	11
Laboral Temporal	12
Laboral Indefinido	13
Laboral Fijo	14
OTROS	
Autónomo	15
Otros	16

4.1 ¿Cual es la jornada laboral?

Jornada Parcial	1
Jornada Completa	2

5. ¿El medio por el que fue contratado/a ha sido por un centro especial de empleo?

Si	1
No	2

6. ¿Cuál es su puesto de trabajo actual?

Peón	1
Operarios	2
Carretilleros	3
Administrativos	4
Mozos y ayudantes	5
Vigilantes	6
Personal de limpieza	7
Repartidor	8
Cuidador	9
Comercial	10
Informático	11
Telefonista	12
Otros (Especificar)	13

7. ¿En que fecha comenzó a trabajar en su empresa u organización?

Año de comienzo.....

8. ¿Está buscado otro empleo?

Si	1
No	2

(Si respuesta es 1 ir a pregunta 3b y preguntar) ¿Cuál es la razón?

9. Señale su grado de satisfacción con su trabajo actual (**0: Satisfacción nula-10: satisfacción muy alta**)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

10. Señale su grado de satisfacción con los siguientes aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual (**0: Satisfacción nula-10: satisfacción muy alta**)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NS
Flexibilidad de horarios												
Tiempo de descanso durante la jornada laboral												
Estabilidad												

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NS
Ambiente de trabajo (compañerismo)												
Actividad desarrollada												
Entorno físico												
Salud y seguridad												
Formación proporcionada por la organización.												
Ayudas sociales proporcionadas por su empresa u organización												
Autonomía/independencia												
Nivel de participación en las decisiones sobre las tareas desarrolladas												
Posibilidad de promociones dentro de su empresa u organización												

BLOQUE III. Necesidades formativas.

11. ¿Qué grado de formación tiene?

No posee estudios [inferior EGB, ESO]	1
Estudios Básicos	2
Estudios secundarios [BUP, Bachillerato]	3
Formación profesional	4
Estudios universitarios	5

12. ¿Cree qué la formación que tiene...?

Se ajusta a la ocupación actual o pasada	1
Es superior a la de mi ocupación actual o pasada	2
Es inferior a la de mi ocupación actual o pasada	3
Necesitaría una formación distinta a la que tengo	4
Otros (especificar)	5

13. ¿En que grado le sirve su formación académica para el trabajo que realiza o ha realizado?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. ¿Su empresa u organización, actual o en las que ha trabajado, ha realizado alguna actividad de formación para sus empleados?

Si, en el último año	1
Si, hace más de un año	2
No	3
No sabe	4

(Si respuesta es 3 ó 4 ir a la P17) (Si la respuesta es 1 ó 2) ¿Cuál/es?

15. En los 12 últimos meses ¿Aproximadamente, cuantas horas ha participado en algún curso de formación organizado y financiado por su empresa u organización?

Número de horas
-----------------	-------

16. ¿Qué utilidad tiene para usted la formación que ha recibido de su empresa en relación al trabajo que realiza? (0: ninguna y 10: mucha)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

17. ¿en que temas estaría interesado formarse? (Especificar)

BLOQUE IV. Perfil de las personas con discapacidad contratadas y dadas de alta como demandantes de empleo.

18. ¿Cuántas personas viven en su hogar incluyendo a Ud. distinguiendo por los distintos grupos de edades?

Niños (hasta 12 años)	
Adolescentes (de 13 a 20 años)	
Jóvenes (de 21 a 30 años)	
Adultos (de 31 a 60 años)	
Mayores (Más de 60 años)	

19. ¿Cuántas de estas personas dependen económicamente de Ud.?

.....

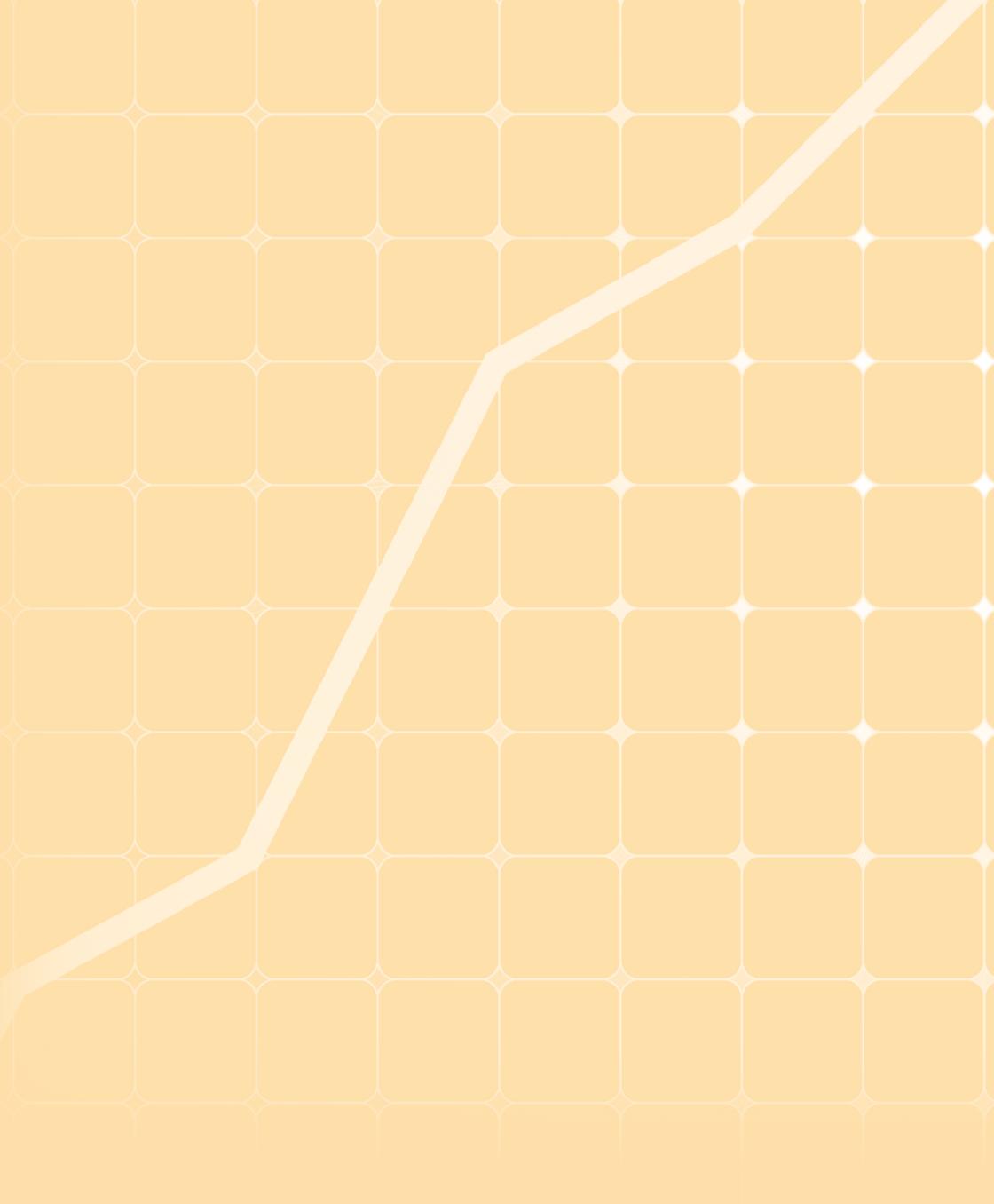
20. En el caso que Ud. tenga Internet y/o correo electrónico ¿con qué frecuencia lo usa? (ELEGIR UNA)

No tiene	1
Es un usuario muy asiduo	2
Usuario medio	3
Usuario esporádico	4
Lo tiene y no lo usa nunca	5

21. Independiente del nivel de conocimiento del idioma, ¿se maneja con alguno de los siguientes idiomas? (LEER CADA UNA)

	Si	No
Inglés	1	2
Alemán	1	2
Francés	1	2
Otros	1	2

Muchas gracias por su colaboración.



Realiza:

