

estudio sobre las necesidades formativas

de las personas con discapacidad en el municipio de gijón



estudio sobre las necesidades formativas de las personas con discapacidad en el municipio de gijón



Edita

Área de Formación y Empleo de COCEMFE Asturias

Coordina

Cristina Argüelles Montes

Equipo Técnico

Aurelia García Maza

Pedro J. Barbillo Alonso

M^a Eugenia García Fernández

M^a Jesús Barbillo Alonso

Colabora

Alfonso López Olalla

—○0.- PRESENTACIÓN.....	4
—○1.- ANTECEDENTES E INTRODUCCIÓN.....	6
Introducción al estudio.....	9
—○2.- OBJETIVOS.....	13
Objetivo general del estudio.....	14
Objetivos específicos.....	14
—○3.- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
—○4.- FUENTES SECUNDARIAS.....	18
Objetivos.....	21
—○5.- HIPÓTESIS.....	22
—○6.- INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.....	25
—○7.- INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA.....	28
Elaboración de los cuestionarios y hojas de ruta.....	30
Selección de encuestadores.....	30
Formación de encuestadores.....	31
Diseño de rutas.....	31
Control y consistencia.....	32
Introducción de datos.....	32
Plan de Tabulación.....	32
Tratamiento estadístico de los datos.....	33
Análisis.....	33

8.- INFORME.....	34
A) Estudio dirigido a empresas.....	36
Localización de las empresas.....	36
Actividades.....	37
Población ocupada.....	38
Razón social de la empresa.....	38
Antigüedad de las empresas.....	38
Actividad principal de las empresas.....	39
Número medio de trabajador@as.....	40
Puestos directivos en las empresas.....	42
Contrataciones en los últimos 3 años.....	43
Cantidad de contratos realizados y en que puestos.....	44
Expectativas de contratación y predisposición a contratar personas con discapacidad.....	46
Puestos para los que se prevé contratar.....	47
Edad de la persona con máxima responsabilidad en la empresa.....	47
Edad media de la plantilla y nivel de estudios.....	47
Acciones formativas de mayor utilidad para las empresas.....	47
B) Estudio dirigido a los demandantes de empleo con discapacidad.....	49
Selección de la muestra.....	49
Estudios realizados.....	49
Situación laboral.....	50
Puestos en los que han sido contratados.....	51
Tipo de contrato.....	52
Tiempo tardado en encontrar trabajo.....	53
Opinión a cerca del mercado laboral.....	54
Ofertas de trabajo.....	54
Ofertas de trabajo en otros empleos.....	54
Contratos fuera de la Comunidad Autónoma.....	54
Cursos de formación con posibilidad de contratación.....	54
9.- CONCLUSIONES.....	56
1º Parte. Estudio dirigido a las empresas del municipio de Gijón.....	58
2ª Parte. Estudio dirigido a personas con discapacidad demandantes de empleo.....	60
Contraste de hipótesis.....	61

La mayoría de las personas con discapacidad es o ha sido de algún modo dependiente y demandan una atención intensa y continua en el tiempo. El nivel de necesidad está relacionado con la conducta adaptativa, que se refiere a la capacidad de adaptación a la vida personal y social, con la conducta inadaptada y los problemas de conducta, todo esto repercute directamente en su integración en todos los ámbitos, incluyendo el educativo.

Según los Estatutos de COCEMFE-ASTURIAS, tenemos como prioridad fundamental “la promoción y defensa de las condiciones de vida de las personas con discapacidades físicas hasta conseguir su plena integración social”.

Desde el año 1999, en COCEMFE-ASTURIAS, trabajamos a través del Servicio de Integración Laboral (SIL) en dos áreas fundamentales: Formación y empleo, debido a que partimos de la premisa de que la integración social debe pasar por el ámbito de la inserción laboral; y para lograr esta inserción en el mercado laboral, es necesario mejorar los niveles de formación.

Las necesidades formativas de las personas con discapacidad no está al margen de la situación del entorno en el que residen y se desenvuelven. Gijón es un municipio en el que residen alrededor de 269.270 habitantes, de los que más de un 10% sufre algún tipo de discapacidad. Las antiguas industrias han desaparecido o están en fase de evolución y adaptación a los cambios producidos en los mercados, y a la aparición de otros nuevos.

Aunque la sociedad ha experimentado importantes avances en la integración de las personas con discapacidad. Sin embargo, este colectivo está aún lejos de disfrutar plenamente de sus derechos. **El estudio Análisis de necesidades formativas para Personas con Discapacidad** pretende acercarse a la realidad de este colectivo y ofrecer una panorámica de sus carencias



educativas dando a conocer las necesidades reales y poder dirigir las acciones y orientaciones formativas en la dirección adecuada.

Queremos dar un enfoque práctico al estudio realizado, de manera que sirva como punto de partida y de reflexión a la hora de establecer la oferta formativa y que además tenga en cuenta las necesidades específicas del colectivo. Para ello, se plantean tres objetivos fundamentales que pretendemos cubrir a través del estudio y el análisis de los datos recopilados:

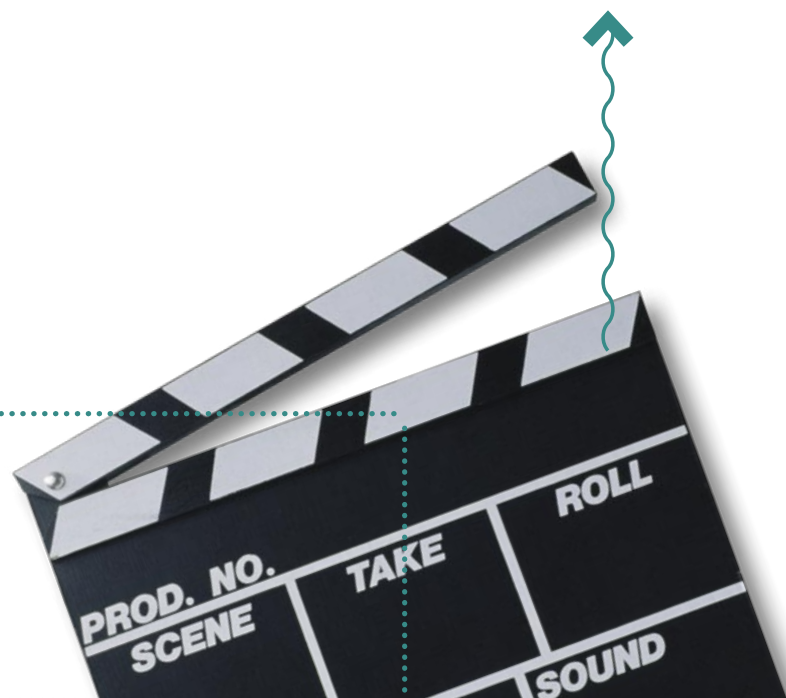
- Conocer las necesidades formativas de las personas con discapacidad física en el municipio de Gijón.
- Detectar las necesidades actuales de formación entre los trabajadores de los diferentes sectores.
- Determinar la correlación efectiva entre oferta y demanda formativa.

En síntesis los resultados obtenidos aportan nueva información, destacando la necesidad de dinamizar la formación una vez que termina la enseñanza obligatoria, estableciendo un itinerario formativo personalizado y teniendo en cuenta las posibilidades y los intereses del colectivo de personas con discapacidad.

Para finalizar, quiero agradecer la desinteresada aportación de las empresas al colaborar en el estudio y la opinión de los propios implicados en los procesos de formación e inserción.

Mario García Sánchez.
Presidente de COCEMFE-ASTURIAS

a



1 *a*ntecedentes e introducción

Asturias es una región de tradición industrial en proceso de reconversión, y concretamente el desarrollo económico de Gijón ha estado estrechamente ligado a las actividades logísticas asociadas al puerto marítimo de El Musel, así como a la implantación de importantes inversiones en sectores básicos, entre los que destacan la siderurgia, la industria de transformados metálicos, la construcción naval y la minería de carbón. El proceso de crisis y reestructuración de la industria local, que comenzó en la década de los 80, trajo consigo la aparición de una importante bolsa de desempleo, proceso que generó una aguda situación de conflicto social en la ciudad durante los años ochenta y mitad de los noventa, por supuesto, esta situación no deja al margen a las personas con discapacidad cuya situación de desempleo, ya alta de por sí, se agrava aún más en esta época.

Aunque la tendencia del desempleo en el municipio de Gijón ha mostrado una tendencia sostenida a la reducción de efectivos que viene produciéndose desde el año 97 se ha interrumpido en los dos últimos años, que han marcado un regreso a cifras similares a las registradas en el año 2000. Esta evolución del paro no es una situación aislada del municipio de Gijón, sino que sigue la tendencia del paro registrado en Asturias y en el conjunto de España.

Para paliar esta situación de desempleo, en el colectivo de las personas con discapacidad, desde COCEMFE-ASTURIAS nos hemos propuesto modificar la oferta formativa teniendo muy en cuenta las necesidades de las empresas para, de esta manera, poder ofertar perfiles profesionales adecuados a las demandas empresariales y así incrementar la inserción laboral. Entendemos la formación como un proceso estratégico fundamental para que las personas con discapacidad puedan competir en el mercado de trabajo actual.

La identificación, por tanto, de las necesidades actuales de formación en las distintas áreas de gestión de la empresa, así como la estimación de las que pueden ser requeridas a corto y medio plazo, constituye la base del Plan de Formación, que será uno de los ejes fundamentales para una planificación adecuada de la oferta formativa.

Las necesidades de formación recogerán todas aquellas carencias que puedan ser acopiadas por esta vía, y que se detectan ante los cambios de contenido tecnológico, organizativo, o de cualquier otro tipo, que afectan a las empresas y repercutiendo directamente en cada uno de los puestos de trabajo.

El estudio a cerca de las *“Necesidades formativas en el municipio de Gijón dirigido a las personas con discapacidad”* surge, por tanto, de la estrecha relación que existe entre la formación/puesto de trabajo y, por tanto, de lograr una mayor inserción socio-laboral de las personas con discapacidad inscritas en la bolsa del Servicio de Integración Laboral (SIL) de COCEMFE-ASTURIAS.

Introducción al estudio

La terminología que se va a utilizar a lo largo de todo el estudio es genérica, de tal forma que, por ejemplo, cuando hablamos de empresas nos estamos refiriendo no sólo a éstas sino también a autónomos.

En un primer lugar se ha procedido a la confección de un directorio de empresas en el que estuvieran representadas la mayoría de las empresas por tramos de trabajadores:

- De 1 a 5 trabajadores.
- De 6 a 10 trabajadores.
- De 11 a 25 trabajadores.
- De 26 a 50 trabajadores.
- De 51 a 100 trabajadores.

Para la elaboración del directorio se procedió a utilizar fuentes secundarias existentes: relación de empresas del buscador del CNAE del IDEPA, así como la elaboración de las rutas por los polígonos industriales del municipio, para ser visitados y optimizar el tiempo empleado en los itinerarios de las entrevistas. Se ha utilizado un directorio de 362 empresas de las cuales han dado respuesta al cuestionario completo 144.

Los datos tenidos en cuenta para la selección del directorio empleado han sido los siguientes:

- Razón social.
- Dirección.
- Teléfonos.
- Fax.
- E-mail.
- Actividad principal.

En un segundo lugar se elaboró el cuestionario a pasar en las empresas. Los datos que se han tenido en cuenta a la hora de elaborar el cuestionario ha sido fundamentalmente:

- Zona.
- Forma social.
- Año de Fundación.
- Actividad principal.
- Actividad secundaria.
- Número medio de trabajadores/as (hombres/mujeres) temporales y fijos/as.
- Cargos existentes en la empresa.
- Expectativas de contratación cuantificadas y por profesiones.
- Contratación de personas con discapacidad.
- Necesidades y tipos de actividades empresariales.
- Edades y nivel de estudios de los máximos responsables empresariales.
- Id. de las plantillas de trabajadores/as.
- Necesidades formativas.

Una vez elaborado el cuestionario se pasó a la planificación del trabajo de campo para llevar a cabo la recogida de la información. Dadas las pautas precisas para utilizar unánimes criterios por parte de los encuestadores, se procedió a realizar el trabajo de campo sin que por ello se deje de efectuar la supervisión de datos. Una vez recogida toda la información se procedía a cerciorar la consistencia y la validación de las respuestas, si bien, esto no siempre ha sido posible debido a que algunas de las personas entrevistadas han respondido con datos de

difícil comprobación, cuando no de manera evasiva, llegándose a situaciones que han hecho imposible la recogida y posterior tratamiento de los datos considerados por los encuestadores como “confidenciales”.

Todo este proceso se ha visto dificultado por la imposibilidad material de localizar tanto a las personas responsables de la empresa como a las que conocieran algunos de los datos requeridos. Por todo esto, en el análisis correspondiente al estudio complementario pueden observarse algunos datos de dudosa fiabilidad, si bien, su incidencia puede considerarse de menor importancia para el objetivo fundamental de este Estudio.

También se ha realizado un cuestionario dirigido a los usuarios de la bolsa del SIL (personas con discapacidad demandantes de empleo), se han obtenido un total de 68 cuestionarios válidos, en este otro cuestionario se han tenido en cuenta los siguientes datos:

Datos generales:

- Sexo.
- Estudios realizados y centro donde los realizó.

Datos laborales:

- Profesión.
- Estado en el que se encuentra actualmente (estudia, trabaja, en paro...).
- Última situación laboral.
- De qué estuvo contratado y si fue a jornada completa o parcial.

Situación laboral anterior:

- Profesiones que ha tenido anteriormente.

Opinión sobre el mercado de trabajo:

- Disposición a trabajar fuera de la Comunidad Autónoma.

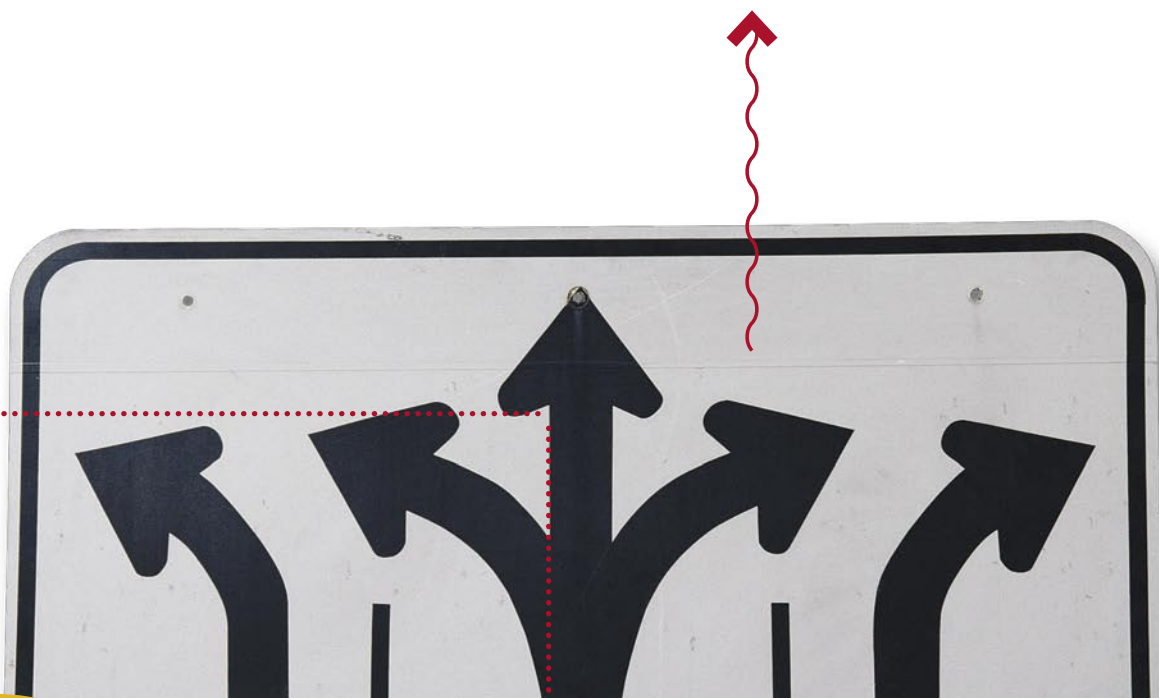
Datos de interés en formación:

- Interés de realizar cursos formativos con compromiso de trabajo.

Una vez introducidos los datos se ha procedido a efectuar un plan de tabulación o previsión de cruces entre las distintas variables que componen el cuestionario. Inicialmente se había previsto actuar exclusivamente con cinco de ellas.

La carencia de algunos datos es achacable a los encuestados, que por temores infundados no facilitan con máxima veracidad la información requerida. La insistencia de los encuestadores en algunos casos ha derivado en la aportación de datos de muy dudosa credibilidad. No obstante, y siguiendo las pautas éticas de la investigación social todos y cada uno de los datos se han tenido en cuenta para la extracción y tratamiento de las tablas estadísticas, si bien, en el informe técnico son tratados con la máxima prudencia posible, pero sin llegar a la manipulación.

Sin embargo, y con la intención de incrementar la calidad y profundidad del estudio se han cruzado todas las variables existentes por las zonas del municipio y por el tipo de empresa. De todas ellas, se han obtenido los estadísticos más significativos, tales como las frecuencias absolutas y relativas, desviaciones, etc.



2

O b j e t i v o s

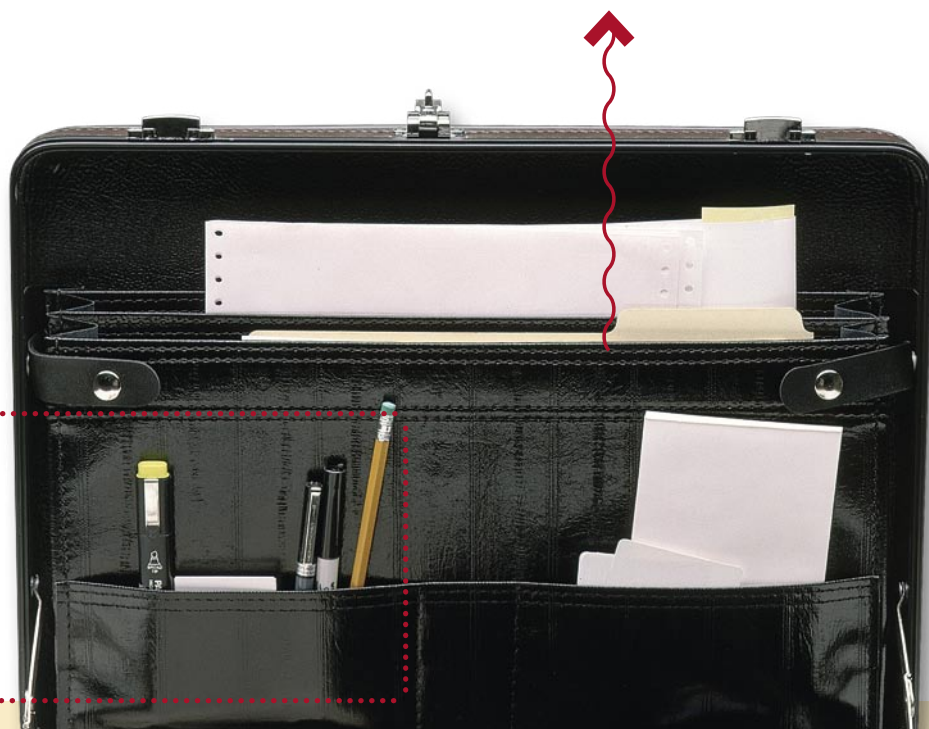
13

Objetivo general del estudio.

Determinar las necesidades formativas de las empresas del municipio de Gijón para adecuar la oferta formativa de las personas con discapacidad atendidas desde el Servicio de Integración Laboral (SIL) y de esta manera proporcionar un incremento en la inserción laboral del colectivo de personas con discapacidad.

Objetivos específicos.

- Conocer las necesidades formativas de las personas con discapacidad del municipio de Gijón.
- Revelar las necesidades actuales de formación entre los trabajadores de los diferentes sectores.
- Determinar la correlación efectiva entre la oferta formativa y de demanda empresarial.
- Averiguar algunas de las causas que dificultan el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral.
- Detectar la presencia de personas con discapacidad en las empresas del municipio.
- Concretar las actitudes hacia la formación de las personas con discapacidad. Contrastar las carencias formativas del colectivo de las personas con discapacidad y la demanda empresarial.
- Analizar los perfiles laborales más demandados por los empresarios para adecuar la oferta formativa.
- Determinar las expectativas formativas y laborales de las personas con discapacidad en el municipio de Gijón.
- Prospeccionar las tendencias laborales de las empresas del municipio de Gijón.
- Disponer de una herramienta válida sobre la que basarse para diseñar la oferta formativa de las personas con discapacidad.



*m*etodología de la investigación

E

l itinerario metodológico del estudio consta básicamente de tres etapas:

En la primer etapa se integrarán datos e hipótesis a partir de fuentes secundarias (fuentes de información ya existentes). Esta dinámica se prolongará a lo largo de todo el estudio. Estas fuentes secundarias recogerán información perteneciente a las diferentes áreas.

En la consulta de las fuentes secundarias se prestó especial interés a los datos facilitados por la Cámara de Comercio de Gijón, los datos de la población y las actividades empresariales, así como a la distribución geográfica del municipio.

Igualmente, el Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Centro de Investigaciones Sociológicas fueron organismos de los que se recogió información pertinente como base en la creación de la propuesta que dio lugar a este estudio.

En la segunda etapa obtendremos información primaria mediante instrumentos tanto cuantitativos (cuestionarios a las empresas y los usuarios del SIL), como cualitativos (entrevista con el presidente de la Cámara de Comercio de Gijón).

Se establecerán algunos criterios de priorización y/o profundización que pueden ser:

- Determinar los sectores más consolidados.
- Identificación de expertos que puedan aportar información sobre los mecanismos y las actividades de la economía para conocer los perfiles profesionales más demandados.
- Selección del muestreo para realizar el trabajo de campo.

A través del trabajo de campo se recogerá información sobre distintos aspectos objetivo del estudio:

- Profesiones y perfiles profesionales más demandados.
- Actividades productivas en auge y en decremento.

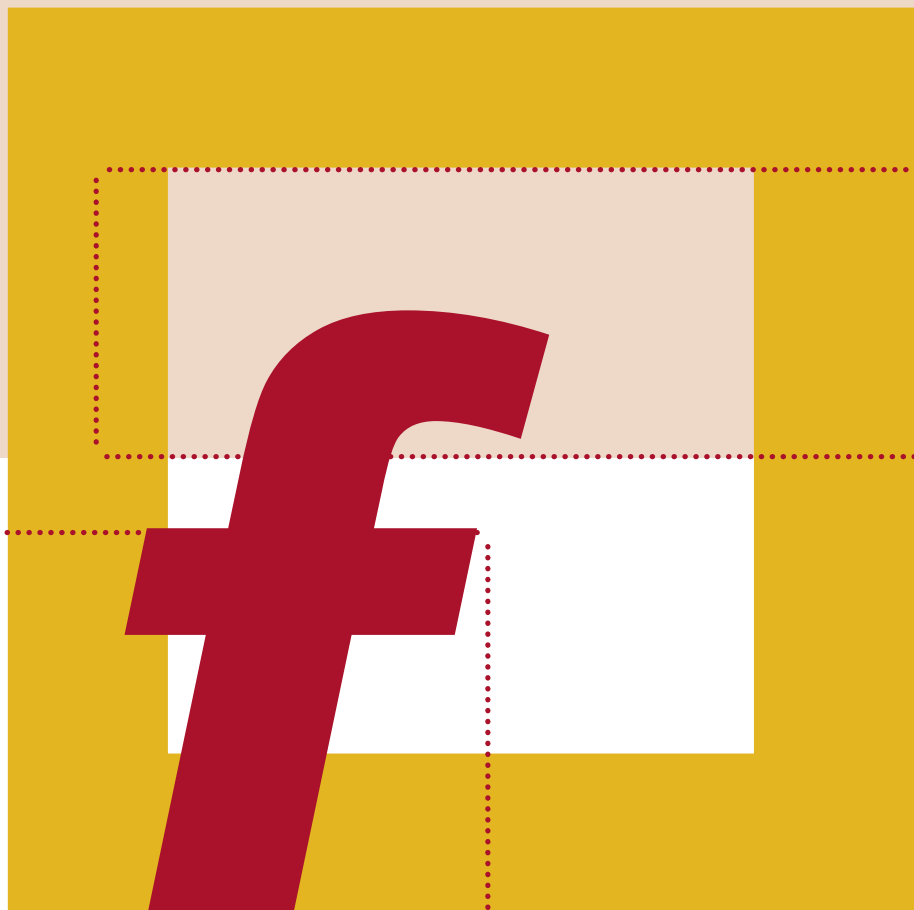
- Cualificaciones más necesarias y cualificaciones en disminución.
- Detección de nuevas actividades basadas en la expansión de determinadas actividades productivas existentes.
- Previsión de cualificaciones profesionales.
- Necesidades de formación existentes y previsibles.

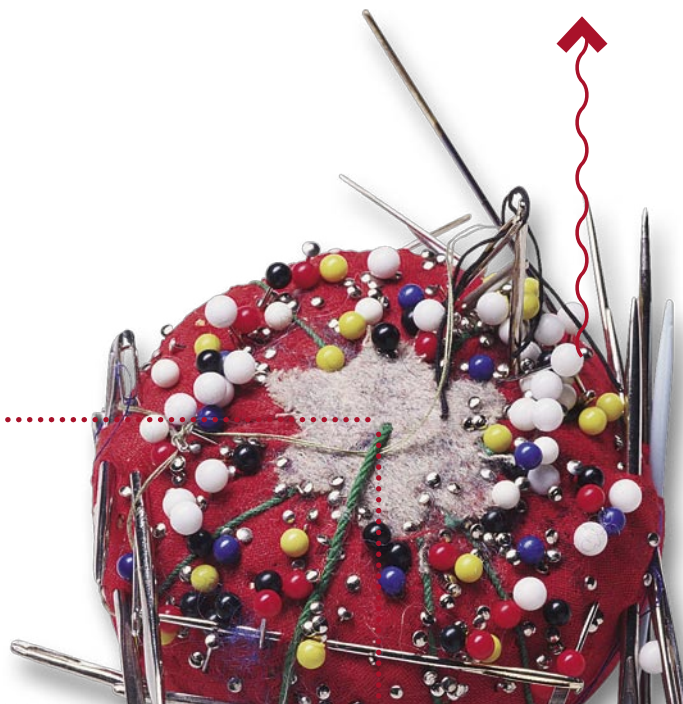
La tercera etapa comprenderá la integración y el tratamiento de la información primaria (mediante el programa SPSS) y secundaria, que permitirá diagnosticar las necesidades de formación reales del municipio de Gijón.

En esta metodología debemos de tener muy en cuenta los recursos humanos para llevar a cabo el estudio que serán los siguientes:

- Una coordinadora.
- Dos técnicos (tratamiento de datos y elaboración del estudio).
- Dos encuestadoras.

Todo este itinerario nos conducirá a unas conclusiones donde se verá el estudio desde una perspectiva global a través de la elaboración de un informe final que integrará los resultados y nos servirá para el diseño del plan de formación.





*f*uentes secundarias

19

Las fuentes secundarias a las que recurrimos en este estudio son las siguientes:

Estructura productiva y ocupacional:

- Estudios de mercado de trabajo.
- Estudios a cerca de la estructura productiva empresarial.
- Información sobre la estructura ocupacional actual y cualificaciones profesionales.

Estudios prospectivos:

- Información sobre el impacto de las Nuevas Tecnologías en la estructura productiva existente y sobre las posibilidades productivas y las necesidades formativas que plantea.
- Información a cerca de la estructura productiva y estructural, de las demandas profesionales actuales y previsibles de los siguientes colectivos:
 - Totalidad de las empresas: pequeñas, medianas y grandes.
 - Administración autonómica.
 - Ayuntamiento: Agencia Local de Promoción Económica y Empleo.
 - Cámara de Comercio.
 - Federación Asturiana de Empresarios.

También se realizarán consultas a:

- IDEPA (Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias), proporciona un listado fiable de todas las empresas del municipio de Gijón.
- INE (Instituto Nacional de Estadística).
- Consejería de Industria y Empleo, emisión de informes y datos estadísticos.
- Consejería de Vivienda y Bienestar Social, informará sobre el número de personas con discapacidad del municipio de Gijón en edad laboral y desglosado por tipos de discapacidad.

- Servicio Público de Empleo, referenciará el número de personas desempleadas del municipio.
- SIL (Servicio de Integración Laboral), para ser coherentes con el estudio también es necesario conocer la actitud que tiene el colectivo de personas con discapacidad y el itinerario seguido para tener un estudio actitudinal coherente y fiable por lo que contaremos con el servicio de orientación del SIL.

Demandas profesionales:

- Información sobre la demanda actual mayoritaria de profesionales.
- Análisis de anuncios de prensa: profesiones más demandadas y sus perfiles profesionales
Oferta formativa: información sobre la oferta formativa existente.

La integración de la información señalada anteriormente permitirá la consolidación de hipótesis y la elaboración del plan de trabajo de campo y de instrumentos metodológicos adecuados a dicho plan.

Objetivos.

- Conocer la realidad empresarial actual del municipio de Gijón.
- Obtener información fiable sobre la que basar la investigación.
- Disponer de listados fiables para realizar los muestreos de la investigación.
- Determinar un perfil lo más real posible del usuario de la bolsa del SIL.

Una vez consultadas las fuentes secundarias mencionadas se procedió a la definición de parámetros a utilizar y que van a servir de base para la concepción tanto de la selección del directorio de empresas como del cuestionario global del estudio. En este caso, se consideró como de máxima utilidad la distribución zonal y geográfica del municipio en zonas y fueron coloreadas como códigos de identificación visual.

h

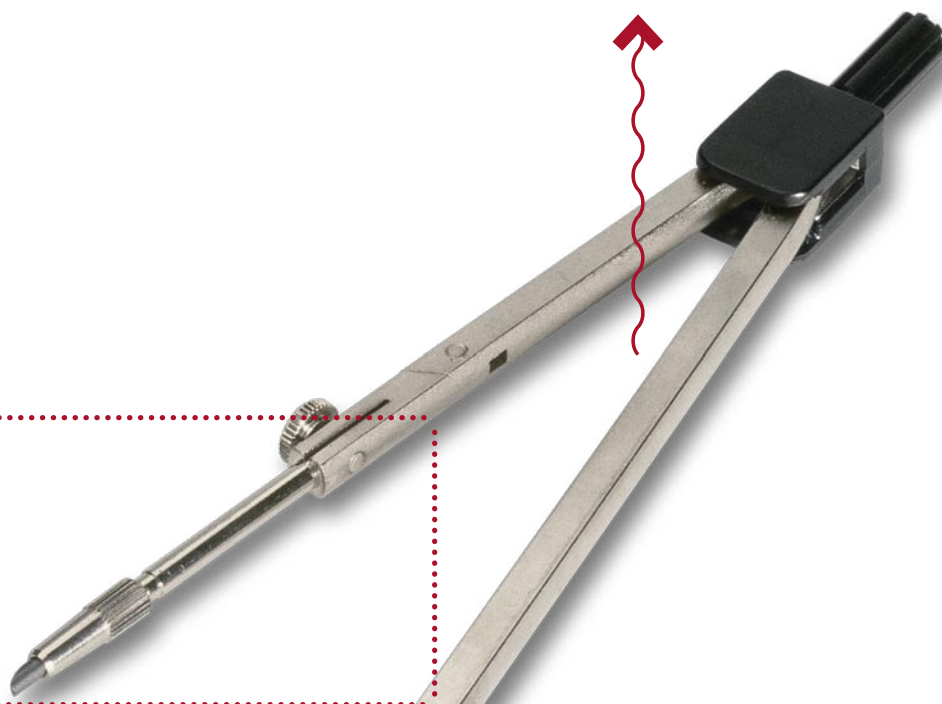


5 *h*ipótesis

23

Para este estudio partimos de la hipótesis de que las personas con discapacidad del municipio de Gijón no logran una óptima inserción laboral, objetivo primordial de todo proceso formativo, debido a diversos factores:

- **De origen socio-actitudinales:** debido a una cultura sobreprotectora lo que ha propiciado que este colectivo no acceda en las mismas circunstancias al mercado tanto formativo como laboral teniendo un bajo nivel formativo y escasa experiencia laboral.
- **Baja sensibilización empresarial:** muchas de las empresas del municipio no contratan personas con discapacidad, sencillamente porque creen que este colectivo “no puede trabajar”: Existe una imagen estereotipada del colectivo de personas con discapacidad dentro del sector empresarial.
- **Estancamiento del colectivo:** el colectivo de personas con discapacidad no tiene el mismo dinamismo y la disponibilidad necesarias para acceder a los itinerarios tanto formativos como laborales.



6 *i*nvestigación cualitativa

A la hora de plantearnos el estudio lo hemos hecho en dos vertientes una en cuanto a la evolución empresarial del municipio para adecuar el plan de desarrollo de la formación dirigida al empleo y por otro lado indagar en las expectativas y actitudes de los demandantes de empleo de la bolsa del SIL.

Consideramos, por tanto, que es importante conocer la realidad económica del municipio para poder afrontar el estudio con una base sólida, a través de la investigación cualitativa, para ello hemos recurrido a realizar una entrevista al presidente de la Cámara de Comercio de Gijón. A través de sus declaraciones observamos que el tejido empresarial de la pequeña y mediana empresa no ha cambiado mucho en los últimos 10 años. El porcentaje de presencia de PYMES está en torno al 96%, lo cual define claramente nuestra panorámica empresarial. Sí lo ha hecho en aspectos muy positivos para la competitividad de la economía, como son los de diversificación, incremento de la calidad en la gestión, notable aumento de creación de empresas, e incremento del sector tecnológico. Siendo las asignaturas pendientes la internacionalización de muchas de nuestras empresas; el elevado índice de fracaso, especialmente en el sector comercio, contar con mayor oferta de suelo industrial para abaratar su coste, y la necesidad de mejorar las infraestructuras en general, poniéndolas en relación con la ampliación portuaria.

Actualmente, Gijón, desde un punto de vista empresarial da una imagen activa, innovadora y potenciadora de la diversificación. Siendo las principales bases del tejido empresarial la industria siderúrgica, transformación del metal, fabricación de bienes de equipo, ingenierías, montajes, mantenimientos, todo ello especialmente relacionado con grandes empresas instaladas en nuestra comarca, como puede ser Aceralia-Grupo Arcelor. En los últimos tiempos han hecho su aparición empresas de base tecnológica. Y destaca también la proliferación de empresas del sector servicios y otras vinculadas al sector turismo, incluido el de ferias y congresos que pivota en torno a la Feria Internacional de Muestras de Asturias y el Palacio de Congresos de Gijón. Posiblemente la evolución a corto y medio plazo del tejido empresarial se dirigirá fundamentalmente hacia una evolución en los sectores industrial, de servicios y tecnológico.

Las políticas de fomento de empleo que se deberían de adoptar con una mayor urgencia en el municipio serían:

- La insistencia en la promoción empresarial porque de ello depende la generación de empleo y riqueza.
- Oferta de suelo industrial.
- Captación de inversiones.
- Apoyo a la innovación.
- Promoción de proyectos empresariales
- Incentivación de emprendedores y formación a profesionales y a colectivos más sensibles a la hora de acceder al mercado de trabajo.

No cabe duda que uno de los aspectos más importantes para acceder al empleo es la formación. En los últimos años, se ha realizado un notable esfuerzo por acercar la formación a las auténticas necesidades del mercado e incluso adelantarse al mismo. Pero esta debería estar más dirigida al empleo y tener una estrecha vinculación con el mundo de la empresa, lo cual nos permitirá captar sus necesidades y adaptar la oferta formativa a las mismas. A ello ayudaría el hecho de contar con la Escuela de Negocios de Asturias, cuya sede es el Centro de Formación de la Cámara de Gijón, y que diseña y ejecuta la formación ofertada por la Cámara además de poner en marcha un ambicioso plan formativo relacionado dirigido a profesionales en activo y directivos.

Por tanto, las políticas actuales de formación para el empleo deberían de seguir dos líneas: la intensificación de la formación en los sectores en auge o que cuentan con mayor futuro, como puede ser el tecnológico, el turístico y el sector servicios y; por otro lado, la detección de las necesidades reales de la empresa para ir a una formación con capacidad permanente de cambio y adaptación a los diferentes escenarios del mercado de trabajo.



investigación cuantitativa

Elaboración de los cuestionarios y hojas de ruta.

Para la elaboración del estudio se confeccionaron dos cuestionarios que fueron sometidos a la aprobación y validación definitiva por el personal técnico de COCEMFE-ASTURIAS.

El primer cuestionario está dirigido a las empresas del municipio de Gijón, este consta de catorce preguntas, algunas semiabiertas y previamente codificadas con un total de 68 columnas dispuestas para la introducción de los datos seleccionados por los encuestados.

El segundo cuestionario está dirigido a los usuarios de la bolsa del SIL y consta de quince preguntas, algunas semiabiertas y codificadas con un total de 23 columnas.

Ambos cuestionarios siguen los principios básicos de toda investigación cuantitativa. Además de recoger las preguntas que nos aportaban información de fuente primaria había una parte destinada a recoger la impresión del encuestador sobre la valoración subjetiva de la entrevista así como las posibles incidencias.

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

Selección de encuestadores.

El reclutamiento fue realizado por el Servicio de Integración Laboral (SIL) y el proceso se desarrolló teniendo en cuenta unas pautas previamente marcadas, basándose fundamentalmente en las actitudes, aptitudes y conocimientos de la realidad socioeconómica del municipio, así como las pautas de comportamiento de los candidatos/as. El proceso quedó cerrado con una entrevista personal de contratación y detección de actitudes y necesidades.

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

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

Durante el desarrollo del trabajo de campo se tuvo que recurrir al encuestador de reserva para que apoyara en la labor de pasar cuestionarios a los usuarios del SIL y poder alcanzar el número de cuestionarios planificado en el tiempo preciso. A esta misma persona se le adjudicó la tarea de introducir los datos en el programa SPSS.

Formación de encuestadores.

Los técnicos responsables del estudio dieron las indicaciones precisas a las encuestadoras.

Se trató de una única sesión en la que se les instruyó sobre la metodología a llevar a cabo en la recogida de información unificando criterios y marcando pautas de actuación generales. Se utilizaron materiales tales como directorio de empresas, cuestionario, hojas de ruta, etc.

Diseño de rutas.

Se establecieron los itinerarios a los polígonos industriales de Gijón, así como a los pequeños y medianos comercios de la zona Centro.

El proceso de supervisión estuvo a cargo de los técnicos de COCEMFE-ASTURIAS quienes controlaban la consistencia y veracidad de los datos de forma telefónica.

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

Control y consistencia.

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

Introducción de datos.

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

Plan de Tabulación.

El Plan de Tabulación o previsión de cruces entre diferentes variables se ha realizado a la totalidad de variables de estudio por considerar que facilita una información complementaria de gran utilidad para el Estudio.



Tratamiento estadístico de los datos.

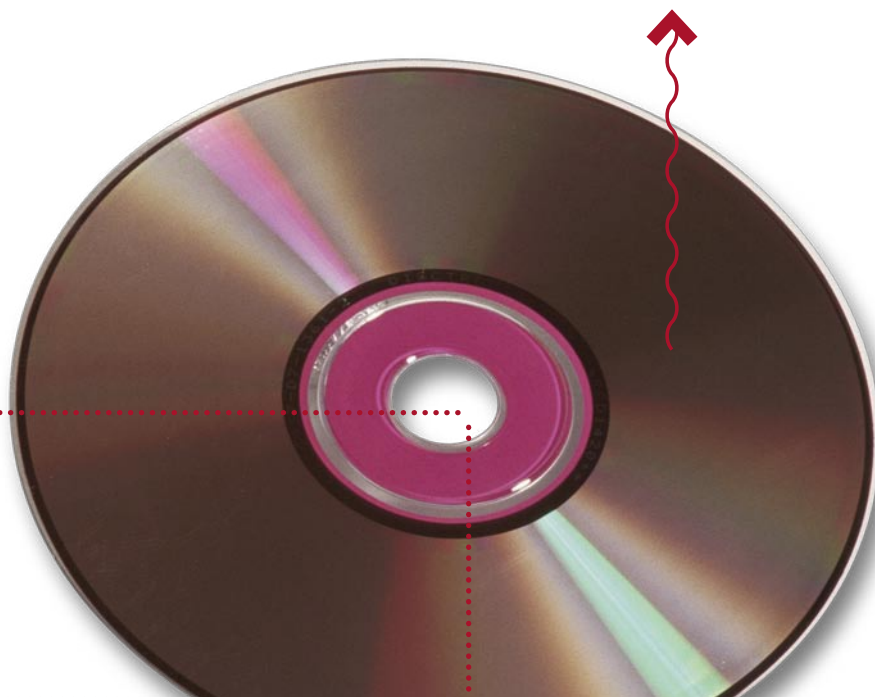
Se ha utilizado el programa informático habitual para este tipo de estudios: SPSS se ha procedido a extraer los datos resultantes partiendo de las tablas de frecuencias, tablas de cruces entre variables y la utilización de diferentes estadísticos.

Análisis.

El equipo de COCEMFE-ASTURIAS ha realizado el análisis de los 144 cuestionarios dirigidos a empresas y de los 68 a usuarios del SIL, como consecuencia de ello ha resultado el informe que se detalla en el apartado siguiente, para la elaboración de este se han comentado los datos más significativos de las tablas estadísticas y que surgen como consecuencia del plan de tabulación prediseñado.

Únicamente se comentan los datos más significativos y aquellos que por su utilidad merecen una atención específica.





8 informe

35

A. Estudio dirigido a las empresas.

Localización de las empresas

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

Polígono / Zona industrial	% de Empresas
1. Polígono de Rocés	25,23
2. Polígono Industrial Puente Rocés	2,84
3. Polígono de Porceyo	6,98
4. Zona Industrial Alto Pumarín y la Fana	1,32
5. Area Industrial de Tremañes: Polígono Mora-Gary	10,69
6. Polígono Industrial Balagón- Tremañes	0,65
7. Área Industrial de Tremañes	1,97
8. Zona Industrial de La Calzada	2,84
9. Polígono Industrial Maximino Vega y Los Campones	2,18
10. Centro de Transportes de Gijón	4,59
11. Polígono Industrial Juvería	1,42
12. Polígono Industrial la Llosa	0,43
13. Polígono de Somonte-Sotiello	7,20
14. Polígono Bankunión I, II	21,50
15. Polígono Industrial Puente Seco-Veriña	1,86
16. Zona Industrial Santa Olaya-El Musel	3,05
17. Centro Municipal de Empresas de Gijón	2,51
18. Parque Científico Tecnológico	2,73

Observamos que la actividad empresarial está muy dispersa por todo el municipio, aunque los polígonos que concentran un mayor número de empresas son tres, el Polígono de Rocés, el Área Industrial de Tremañes: Polígono de Mora-Garay y Polígono de Bankunión I y II.

También hemos tenido muy en cuenta, por la cantidad de empleos que aglutina, el comercio de la Zona Urbana, donde están ubicados el 91% de las empresas que tienen trabajadores entre 1 y 5.

Nº de empresas y Nº total de trabajadores/as

Rangos trabajador@s	Empresas	Nº total de trabajadores
1-5	7.216	14.075
6-10	880	6.611
11-25	633	10.063
26-50	226	7.900
51-100	101	7.169
TOTAL	9.056	45.818

Actividades

Siguiendo la codificación de actividades que aparece a continuación se ha procedido a un agrupamiento de empresas en función de la misma. Esto nos facilita la interpretación de los datos obtenidos. Ello nos permite una mejor comprensión e interpretación de los datos obtenidos.

Códigos empleados para el plan de tabulación
01 Agricultura ganaderia y jardinería
02 Alimentación
03 Artes gráficas papel y cartón
04 Automóviles
05 Bebidas
06 Construcción
07 Electricidad
08 Energía
09 Informática y multimedia
10 Ingeniería
11 Madera y mueble
12 Maquinaria industrial
13 Medio ambiente
14 Metalurgia y siderurgia
15 Minerales no metalicos
16 Minería
17 Naval
18 Obras públicas
19 Organismos oficiales
20 Química
21 Sanidad
22 Seguridad y mantenimiento
23 Servicios empresariales
24 Suministros industriales
25 Telecomunicaciones
26 Textil y calzado
27 Transporte
28 Varios
29 Vehículos industriales

Población ocupada

Nº de empresas y Nº total de trabajadores/as

Rangos trabajador@s	Empresas	Nº total de trabajadores
1-5	79,49%	30,72%
6-10	9,72%	14,43%
11-25	6,56%	21,96%
26-50	3,11%	17,24%
51-100	1,12%	15,65%

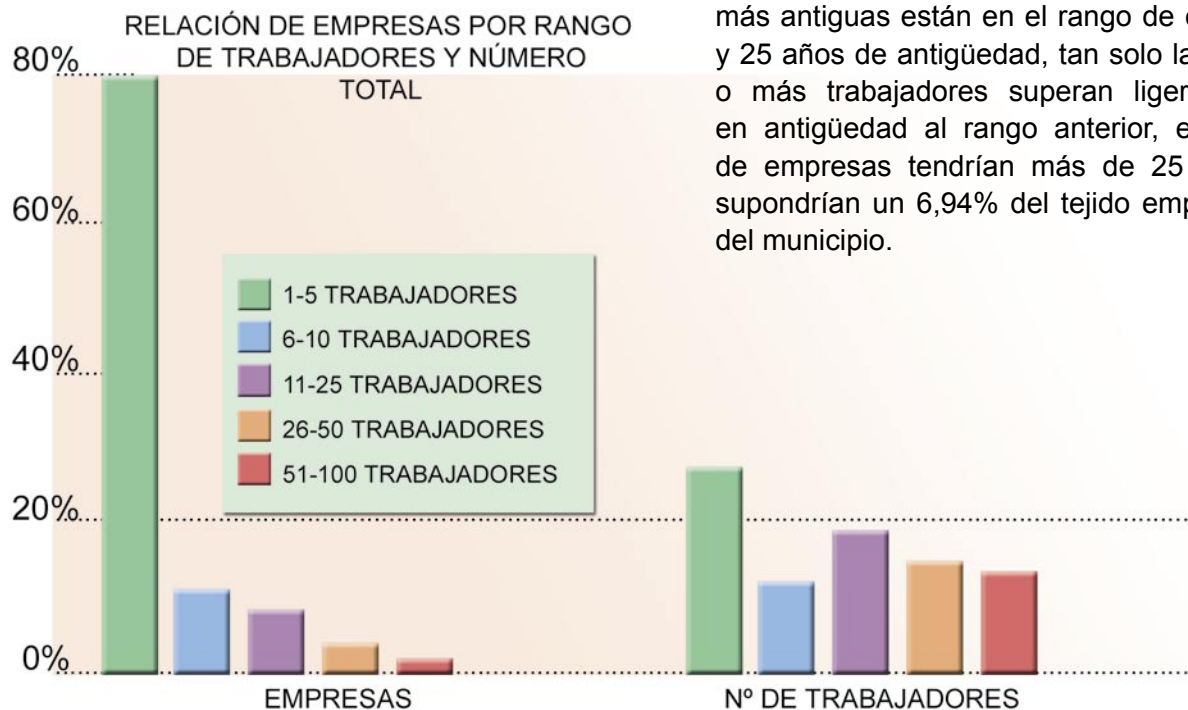
El 79,49% de las empresas existentes en el municipio de Gijón tienen entre 1 y 5 trabajadores/as lo que supone el 30,72% del número total de trabajadores/as.

Razón social de la empresa

La razón social preferente a la hora de crear una empresa es la S.L., en un 61,11%, sea cual sea el número de trabajadores/as y la antigüedad de la empresa. Seguida de la S.A. en un 16%. El resto de las razones sociales tiene muy escasa incidencia.

Antigüedad de las empresas

Recogido el dato del año de fundación de la empresa observamos que las empresas más antiguas están en el rango de entre 10 y 25 años de antigüedad, tan solo las de 50 o más trabajadores superan ligeramente, en antigüedad al rango anterior, este tipo de empresas tendrían más de 25 años y supondrían un 6,94% del tejido empresarial del municipio.

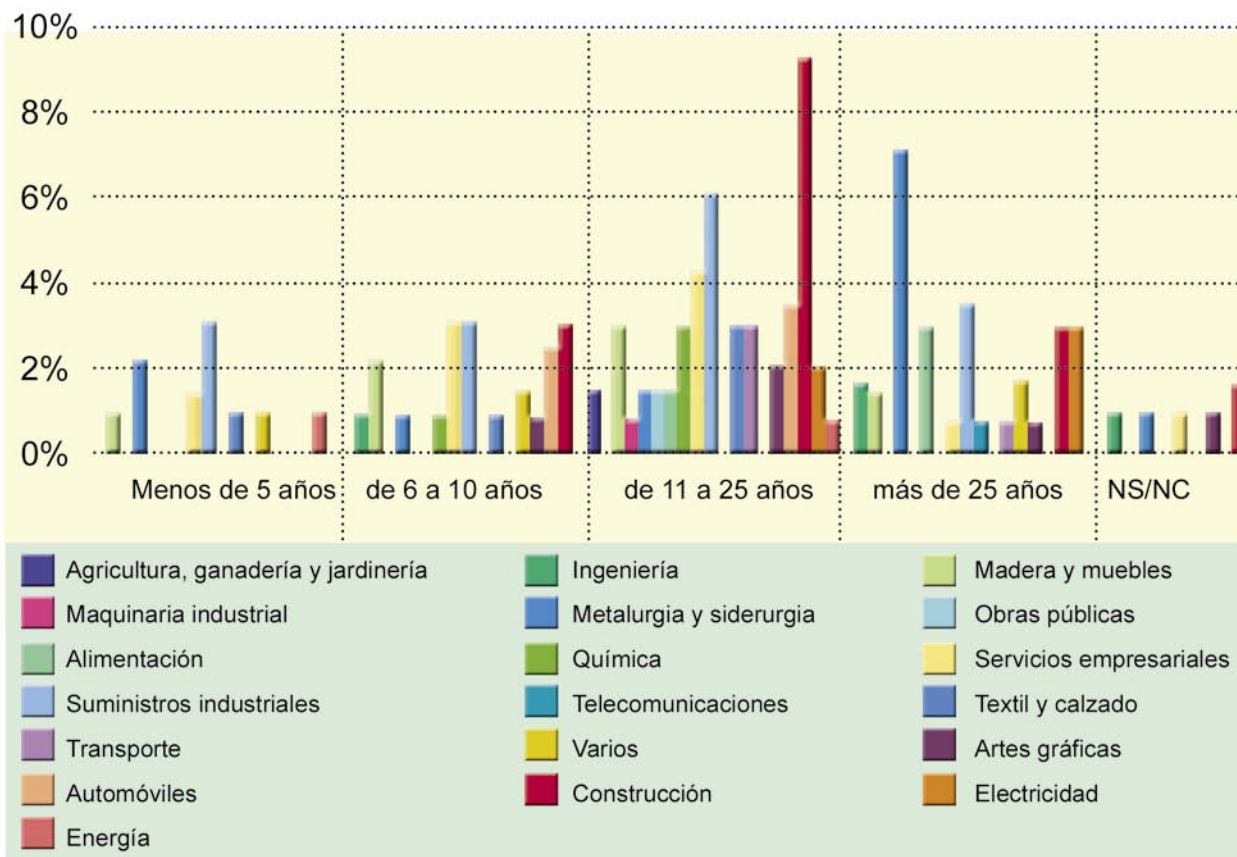


Actividad principal de las empresas

La distribución por actividad empresarial de las empresas encuestadas se ha realizado teniendo en cuenta los siguientes sectores, anteriormente propuesto, y son los siguientes:

Sectores de Producción	Año de fundación en %					Total
	Menos de 5	De 6 a 10	De 11 a 25	Más de 25	NS/NC	
Agricultura, ganadería y jardinería	0	0	1,38	0	0	1,38
Ingeniería	0	0,69	0	1,69	0,69	2,08
Madera y mueble	0,69	2,08	2,77	1,38	0	6,94
Maquinaria industrial	0	0	0,69	0	0	1,69
Metalurgia y siderurgia	2,08	0,69	1,38	6,94	0,69	11,80
Obras públicas	0	0	1,38	0	0	1,38
Alimentación	0	0	1,38	2,77	0	4,17
Química	0	0,69	2,77	0	0	3,47
Servicios Empresariales	1,38	2,77	4,17	0,69	0,69	9,72
Suministros industriales	2,77	2,77	6,25	3,47	0	15,29
Telecomunicaciones	0	0	0	0,69	0	0,69
Textil y calzado	0,69	0,69	2,77	0	0	4,16
Transporte	-	-	2,77	0,69	0	3,47
Varios	0,69	1,38	0	1,38	0	3,47
Artes gráficas, papel y cartón	0	0	2,08	0,69	0,69	4,16
Automóviles	2,38	2,38	3,47	0	0	4,86
Construcción	0	2,77	9,03	2,77	1,38	15,99
Electricidad	0	0	2,08	2,77	0	4,86
Energía	0,69	0	0,69	0	0	1,38

RELACIÓN DE SECTORES DE PRODUCCIÓN CON AÑOS DE ANTIGÜEDAD

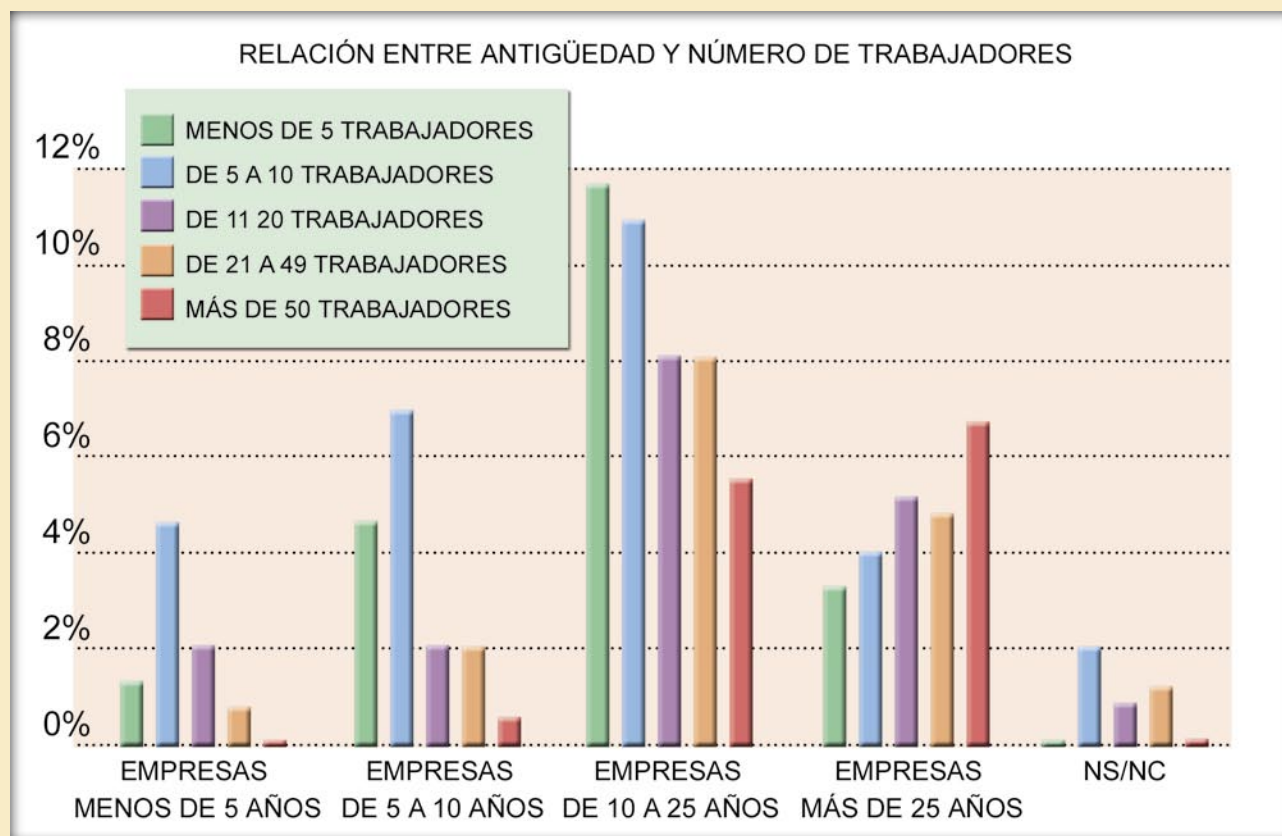


Destaca el sector de la construcción, así como los suministros industriales seguido del de siderurgia y metalurgia.

Número medio de trabajador@as

Hemos relacionado el número de trabajadores con la antigüedad de las empresas expresada en cuatro rangos, encontrándose que las empresas que tienen un mayor número de empleados son las que están entre 10 y 25 trabajadores/as, aglutinando un 45% de las personas contratadas. Es decir, que en las empresas de entre 1 a 10 trabajadores y con una antigüedad entre 10 y 25 años se concentra la mayor parte de la población contratada.

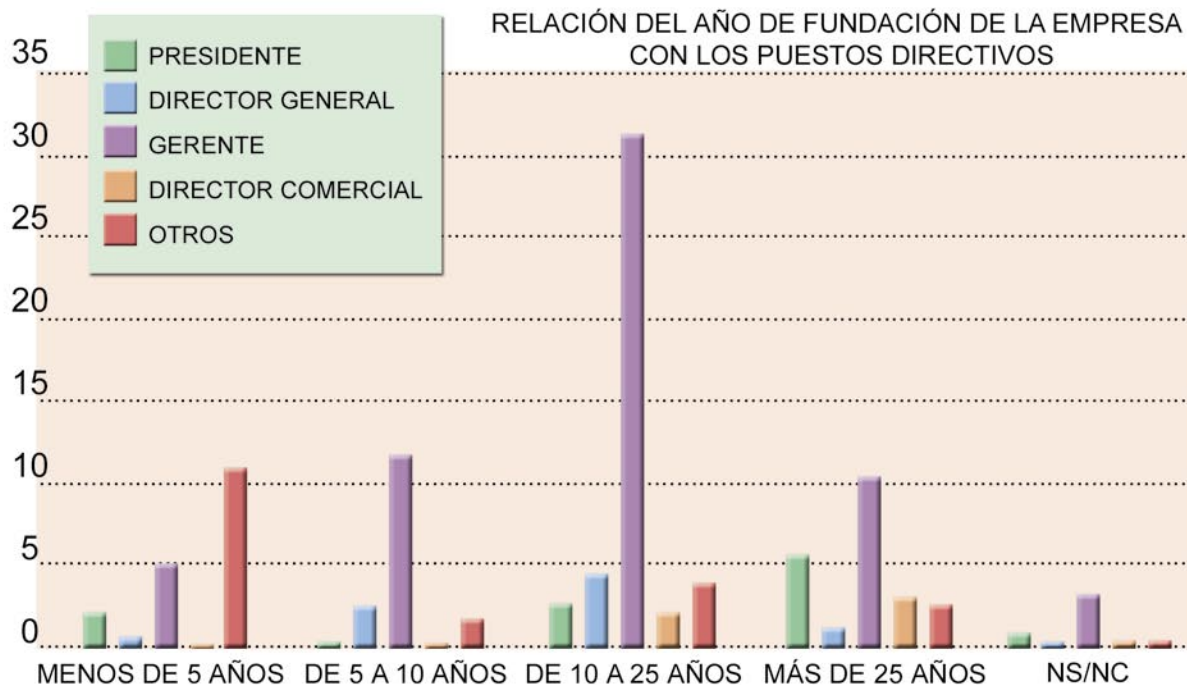
Antigüedad de las empresas	Número de trabajadores en %					Total
	Menos de 5	De 5 a 10	De 11 a 20	De 21 a 49	50 ó más	
Menos de 5	1,39	4,86	2,08	0,70	0	9,03
De 5 a 10	4,86	6,94	2,08	2,08	0,70	16,66
Entre 10 y 25	11,80	11,11	8,33	8,33	5,55	45,14
Más de 25	3,47	4,16	5,56	4,86	6,94	25,01
NS/NC	0	2,08	0,7	1,39	0	4,16



Puestos directivos en las empresas

Las pequeñas empresas y con menos de 5 años, son las que menos puestos directivos tienen. Las empresas con más de 10 años de antigüedad son las que concentran un mayor número de puestos ejecutivos, destacando en todas ellas la figura del Gerente, y en las de más de 25 años se da con mayor incidencia la figura del Presidente.

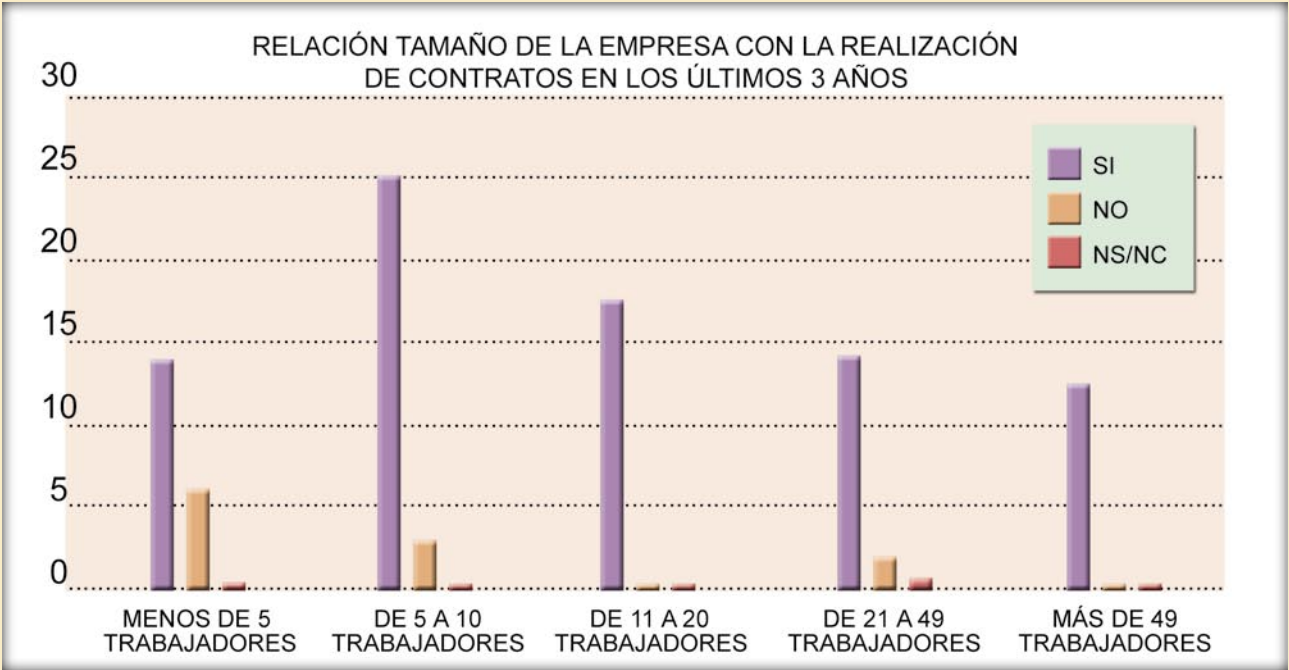
Puestos directivos	Año fundación de la empresa en relacion con puestos directivos en %					Total
	Menos de 5	De 5 a 10	De 10 a 25	Más de 25	NS/NC	
Presidente	2,08	0	2,77	6,25	0,69	11,88
Director General	0,69	2,77	4,86	1,38	0	9,72
Gerente	5,55	12,5	31,94	11,11	3,47	64,58
Director Comercial	0	0	1,38	3,47	0	4,87
Otros	11,80	1,38	4,16	2,77	0	9,03



Contrataciones en los últimos 3 años

Se detecta que todas las empresas han contratado en los tres últimos años. Las empresas de entre 5 y 10 trabajadores son las que han empleado a un mayor número de personas, el 100% de las empresas entrevistadas de los rangos de 11 a 20 trabajadores y de 50 trabajadores o más realizaron contrataciones en este periodo de tiempo.

Número de trabajadores	Contratación en los últimos 3 años en %			Total
	Si	No	NS/NC	
Menos de 5	14,58	6,94	0	21,52
De 5 a 10	25,69	3,47	0	29,16
Entre 11 y 20	18,75	0	0	18,75
De 21 a 49	14,57	2,08	0,69	17,34
De 50 o más	13,19	0	0	13,19



Cantidad de contratos realizados y en que puestos

El tipo de contrato más habitual, con gran diferencia, en todas las empresas es el **contrato temporal**, dándose incluso hasta 150 contratos temporales al año en una sola empresa.

Relación del número de empresas encuestadas con el número de contratos temporales realizados el último año:

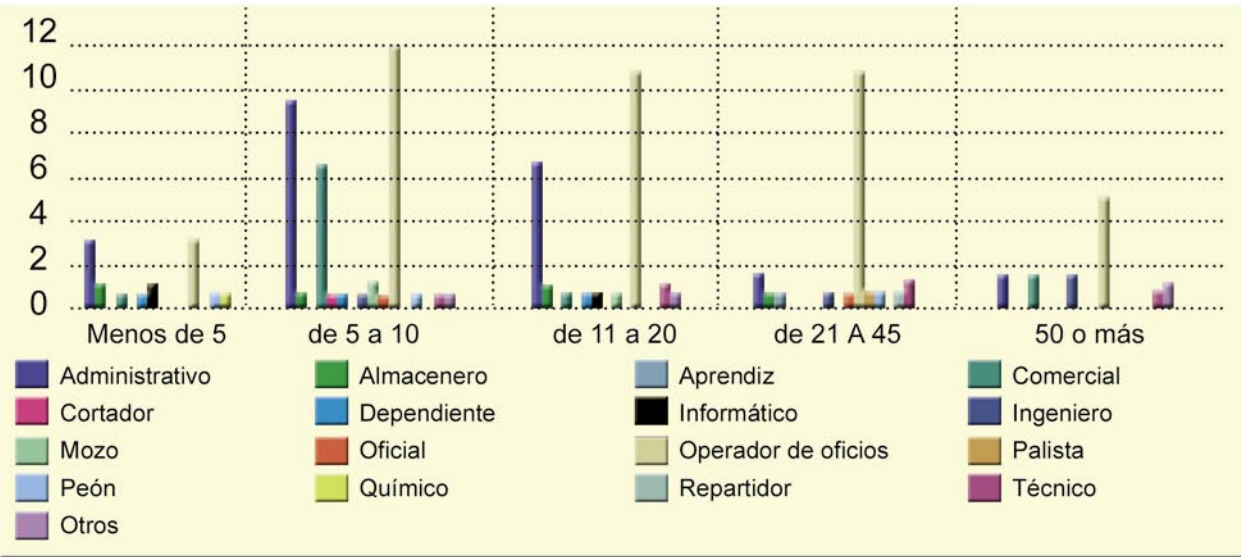
Nº de Empresas	% de contratos	Nº de Empresas	% de contratos
14	0,24	1	3,04
12	0,43	3	3,60
10	0,65	1	3,47
3	0,87	2	4,34
8	1,08	4	6,51
1	1,30	1	17,35
4	1,52	1	21,69
2	1,73	1	32,54

En cuanto a los puestos para los que se realizan la mayoría de los contratos destacan: **operarios de oficios y comerciales**.

Puestos	Empresas por número de trabajadores en %					Total
	Menos de 5	De 5 a 10	De 11 a 20	De 21 a 45	50 ó más	
Administrativos	3,14	8,80	6,29	1,89	1,89	22,01
Almaceneros	1,26	0,63	1,26	0,63	0	3,78
Aprendiz	0	0	0	0,63	0	0,63
Comerciales	0,63	6,29	0,63	0	4,40	11,95

Puestos	Empresas por número de trabajadores en %					Total
	Menos de 5	De 5 a 10	De 11 a 20	De 21 a 45	50 ó más	
Cortador	0	0,63	0	0	0	0,63
Dependientes	0,63	0,63	0,63	0	0	1,89
Informático	1,26	0	0,63	0	0	1,89
Ingeniero	0	0,63	0	0,63	1,26	2,52
Mozo	0	1,26	0,63	0	0	1,89
Oficial	0	0,63	0	0,63	0	1,26
Operarios de Oficios	3,14	11,95	10,69	10,69	5,03	41,51
Palista	0	0	0	0,63	0	0,63
Peón	0,63	0,63	0	0,63	0	1,89
Químico	0,63	0	0	0	0	0,63
Repartidor	0	0	0	0,63	0	0,63
Técnico	0	0,63	1,26	1,26	0,63	3,78
Otros	0	0,63	0,63	0	1,26	2,52

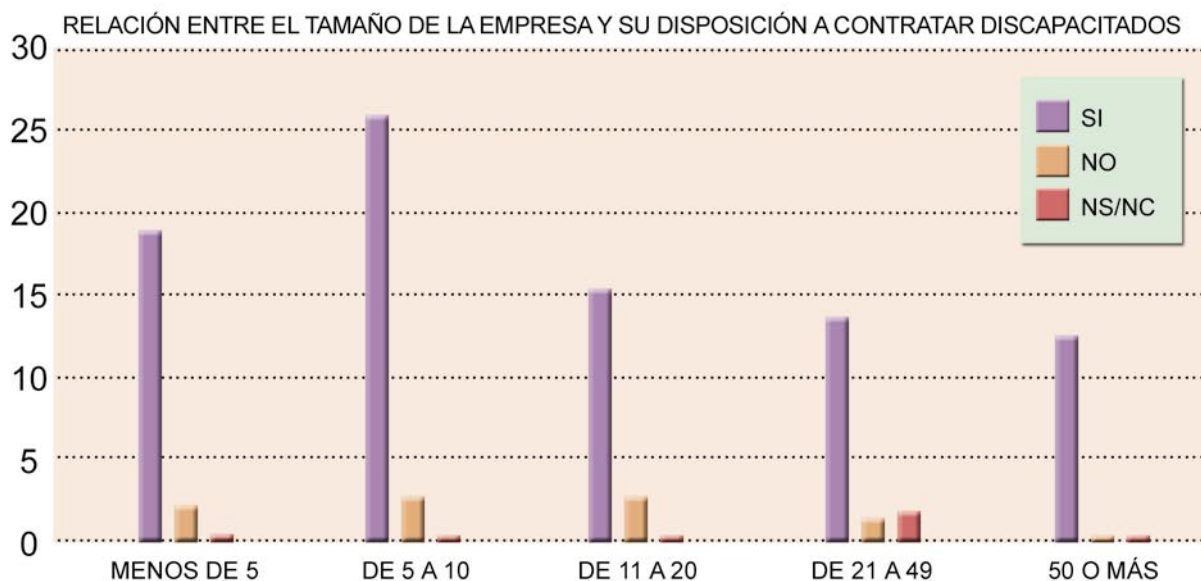
RELACIÓN DE LA CATEGORÍA DE LOS CONTRATOS CON TAMAÑO DE LA EMPRESA



Expectativas de contratación y predisposición a contratar personas con discapacidad

De las empresas entrevistadas, **un 46% tienen previsto realizar nuevas contrataciones**, de estos la mayoría dicen estar dispuestos a contratar personas con discapacidad, siempre que puedan desempeñar su trabajo con normalidad. Los que dicen que no contratarían a una persona de este colectivo esgrimen el argumento de que podría ser un riesgo añadido a la hora de desempeñar su trabajo.

Número de trabajadores	Contrataría a una persona con discapacidad			Total
	Si	No	NS/NC	
Menos de 5	19,44	2,08	0	21,52
De 5 a 10	26,38	2,77	0	29,15
Entre 11 y 20	15,97	2,77	0	18,74
De 21 a 49	13,88	1,39	2,08	17,35
De 50 o más	13,19	0	0	13,19



Puestos para los que se prevé contratar

Los contratos que las empresas harían a las personas con discapacidad coinciden con los puestos más demandados que son los operarios de oficios. Los empresarios también estarían dispuestos a contratar a una persona con discapacidad en cualquier puesto que se necesite en ese momento, insistiendo en que lo puedan desarrollar en las mismas condiciones que una persona sin discapacidad.

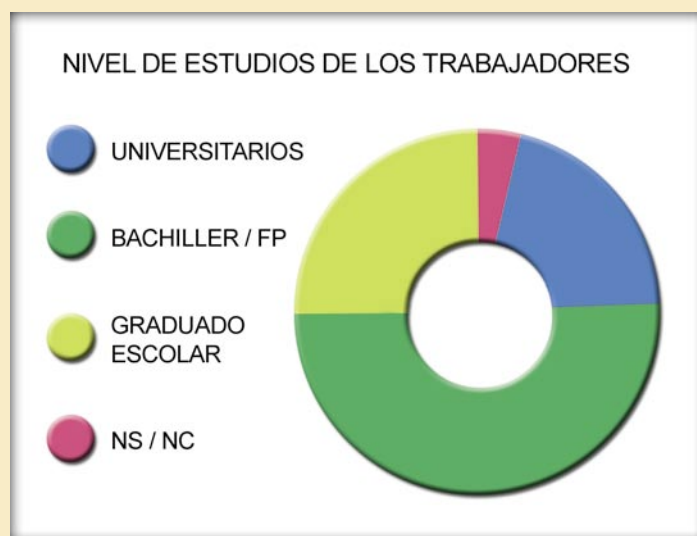
Edad de la persona con máxima responsabilidad en la empresa

La responsabilidad de las empresas del municipio de Gijón puede decirse que está bajo la dirección de un hombre joven, con una media de edad de 48 años. Este perfil suele estar al frente de una empresa con una razón social de S.L. o S.A.

Edad media de la plantilla y nivel de estudios

La edad de la plantilla de las empresas de Gijón es joven, tiene una media de 37 años y un nivel de estudios repartido mayoritariamente entre bachiller y FP.

Nivel de estudios en %	
Universitarios	19,4
Bachiller/FP	51,4
Graduado escolar	25,0
NS/NC	4,2



Acciones formativas de mayor utilidad para las empresas

Se solicita a las empresas que prioricen las tres acciones formativas de más utilidad para su empresa, con el resultado de que la formación más demandada de las empresas son los relacionados con **tareas administrativas y de gestión de RRHH**.

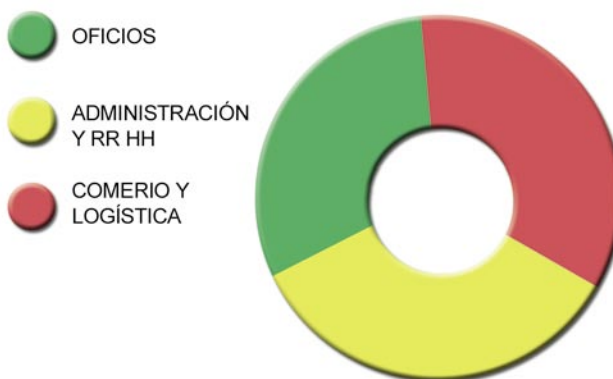
Acción formativa	Incidencia %
Marketing Global	5,5
Laboral	0,7
Contabilidad	5,5
Gestión Financiera	0,7
Gestión de PYMES	0,7
Administración	2,1
Otros	25,0
Organización Comercial	12,5
Técnicas de Ventas	18,8
Escaparatismo	1,4
Gestión de almacenes	10,4
Distribución	0,7
Recursos Humanos	2,1
Trabajo en Equipo	3,5
NS/NC	10,4

Analizado el apartado de “Otras” al ser significativa su incidencia, se reagrupa de la siguiente forma:

Grupos acciones formativas	Incidencia %
Administración y RR HH	35,41
Comercio y logística	36,96
Oficios	27,62

Dentro de los oficios destacan los relacionados con el sector del metal-mecánico, soldadores, torneros, caldereros, especialistas en máquinas y electrónica.

DENTRO DEL GRUPO OTROS:
ÁREAS MÁS DEMANDADAS



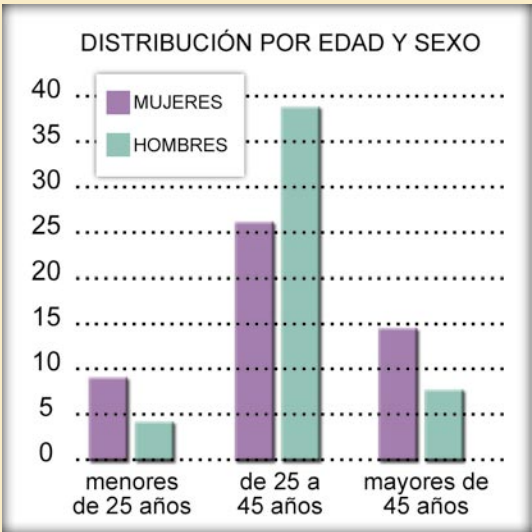
B. Estudio dirigido a los demandantes de empleo con discapacidad.

Selección de la muestra

La selección de la muestra se ha hecho de manera aleatoria entre los usuarios de la bolsa del SIL (todos ellos demandantes de empleo y con algún tipo de discapacidad) estando representada en 68 cuestionarios válidos de ellos el 50% son mujeres y el otro 50% hombres.

La selección de la muestra por rangos de edad es proporcional al porcentaje de parados por rango y sexo.

Edad / Sexo	Mujeres %	Hombres %	Total
Menores de 25	8,82	4,41	13,23
De 25 a 45	26,47	38,23	64,71
Mayores de 45	14,70	7,35	22,06



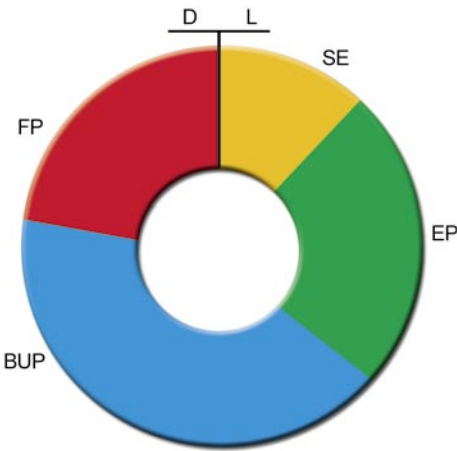
Estudios realizados

En los estudios realizados observamos la baja incidencia en estudios superiores tan solo el 1,47% son diplomados y el 2,94% son licenciados, llamando la atención el gran número de personas sin formación y la baja cualificación de los más jóvenes.

Edad	SE ¹	EP ²	BUP ³	FP ⁴	D ⁵	L ⁶	Total
Menores de 25	1,47	4,41	4,41	2,94	0	0	13,23
De 25 a 45	4,41	22,06	13,23	20,59	1,47	2,94	74,70
Mayores de 45	2,94	10,29	5,88	2,94	0	0	22,06

1.- Sin estudios / 2.- Estudios Primarios / 3.- Bachiller Unificado Polivalente / 4.- Formación Profesional / 5.- Diplomatura / 6.- Licenciatura

ESTUDIOS REALIZADOS



Situación laboral

El perfil de la situación laboral es: hombre de entre 25 y 45 años contratado en su profesión. Cruzando los datos por sexo se ve que quienes con más frecuencia tuvieron un trabajo que no tiene que ver con su profesión son las mujeres más que los hombres.

Si tenemos en cuenta los estudios realizados, los más contratados han sido los que tienen estudios primarios, formación profesional y con edades comprendidas entre 25 y 45 años.

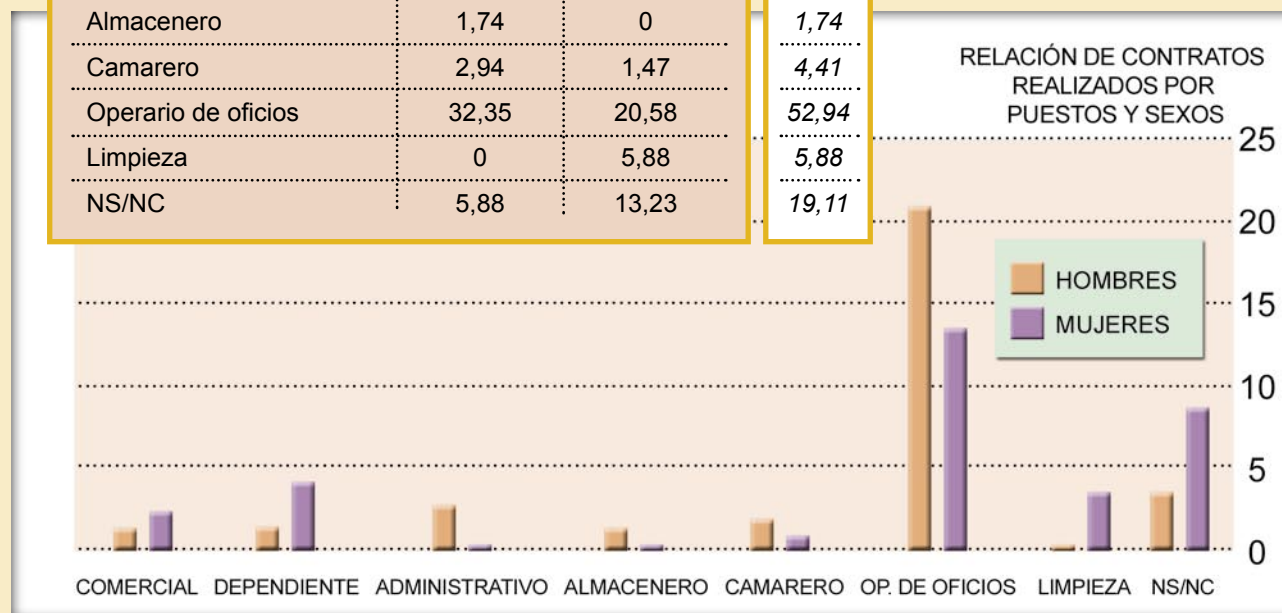
Situación Laboral	Edad en %			Total
	Menos de 25	De 25 a 45	Más de 45	
El trabajo y el contrato fue de su profesión	4,41	38,23	11,76	54,4
El trabajo SI fue de su profesión pero NO el contrato	0	1,47	0	1,47
Tuvo otro trabajo que NO tiene que ver con su profesión	5,88	11,76	7,35	14,99
Estuvo trabajando si contrato	0	2,94	0	2,94
Nunca trabajó	2,94	5,88	2,94	11,76
Otra situación	0	4,41	0	4,41



Puestos en los que han sido contratados

Los puestos más significativos para los que han sido contratados es el de operario de oficios.

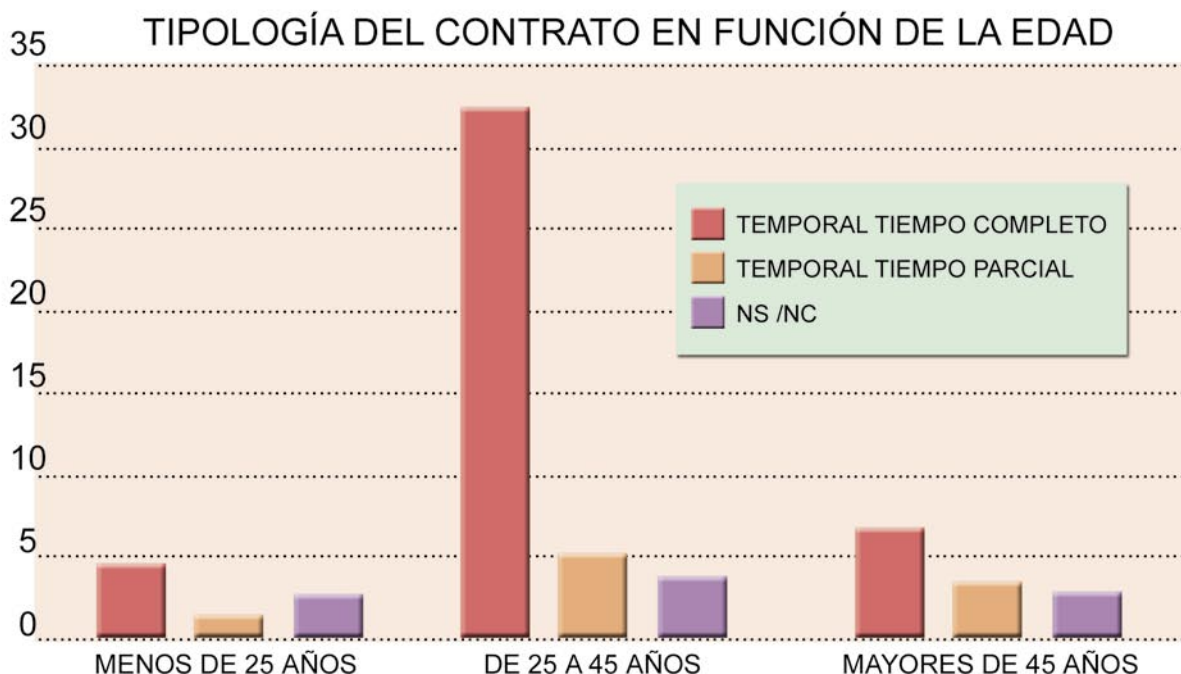
Puestos en los que han sido contratados por sexo	Mujeres %	Hombres %	Total
Comercial	1,47	2,94	4,41
Dependiente	1,74	5,88	7,62
Administrativo	4,41	0	4,41
Almacenero	1,74	0	1,74
Camarero	2,94	1,47	4,41
Operario de oficios	32,35	20,58	52,94
Limpieza	0	5,88	5,88
NS/NC	5,88	13,23	19,11



Tipo de contrato

El tipo de contrato más habitual es el temporal a tiempo completo, realizado sobre todo a hombres comprendidos en edades de entre 25 a 45 años, con estudios primarios y en el puesto de operario de oficios.

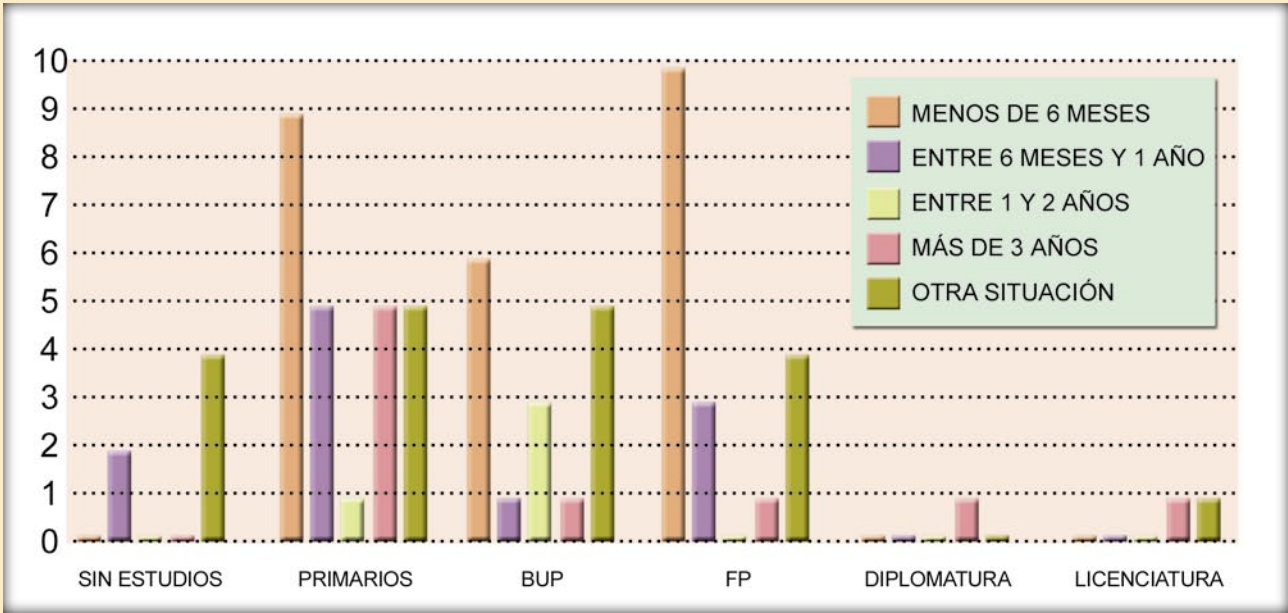
Tipo de contrato	Edad en %			Total
	Menos de 25	De 25 a 45	Más de 45	
Temporal tiempo completo	7,35	50	11,76	69,12
Temporal tiempo parcial	1,47	8,82	5,88	16,18
NS/NC	4,41	5,88	4,41	14,70



Tiempo tardado en encontrar trabajo

Hemos cruzado las variables de frecuencia para encontrar trabajo relacionándolo con el nivel de estudios, el resultado nos dice que las personas que menos tardan en encontrar un empleo son las que han realizado estudios de Formación Profesional y, los que más tardan o no encuentran son los titulados superiores.

Nivel de Estudios	Menos de 6 meses	Entre 6 meses y 1 año	Entre 1 y 2 años	Más de 3 años	Otras situaciones	Total
Sin estudios	0	2,94	0	0	5,88	8,82
Primarios	13,24	7,35	1,47	7,35	7,35	36,76
BUP	8,82	1,47	4,41	1,47	7,35	35,53
FP	14,70	4,41	0	1,47	5,88	26,47
Diplomatura	0	0	0	1,47	0	1,47
Licenciatura	0	0	0	1,47	1,47	2,94



C. Opinión acerca del mercado laboral.

Ofertas de trabajo

En este punto existe desacuerdo por sexos, mientras que los hombres opinan que hay menos profesionales que ofertas de trabajo las mujeres piensan que hay más profesionales que ofertas de empleo a cubrir.

Ofertas de trabajo en otros empleos

Si diferenciamos por sexos las mujeres opinan que si existen un mayor número de ofertas en otros empleos, mientras que los hombres piensan en un 50% que sí hay un mayor número de ofertas y, otro 50% que hay más ofertas en otras profesiones.

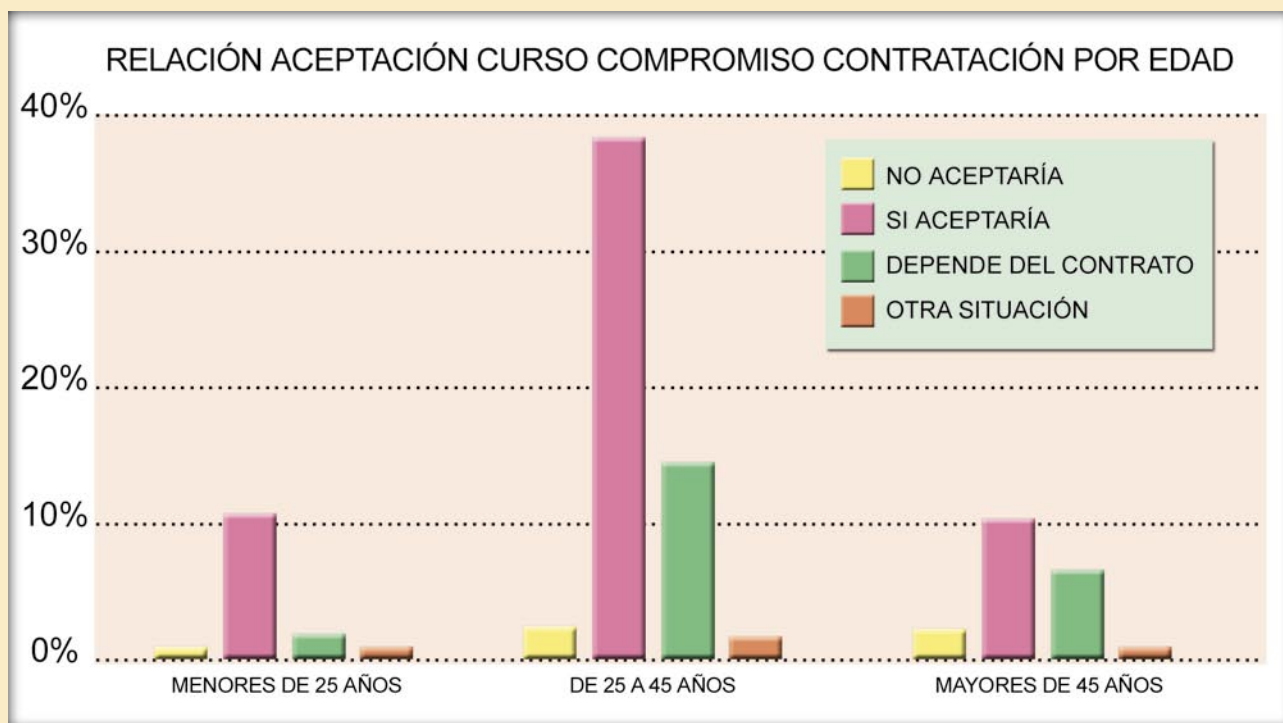
Contratos fuera de la Comunidad Autónoma

Observamos que el 41% de los encuestados no aceptaría una contratación fuera de Asturias, frente a un 29,41% que sí lo aceptaría y un 17,64% dependería del tipo de contrato que le ofrecieran. Las personas que mayoritariamente estarían dispuestas a trabajar fuera de la Comunidad Autónoma, estarían en la franja de edad de entre 25 y 45 años.

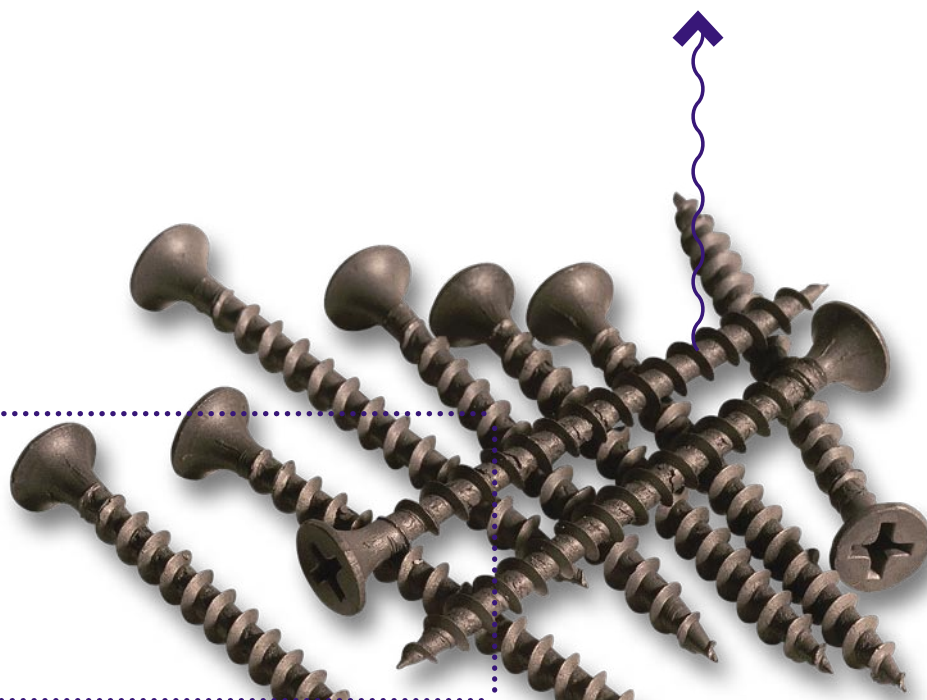
Cursos de formación con posibilidad de contratación

Los datos más significativos son el 39,7% que sí aceptaría un curso de formación con posibilidades de contratación y el 16% establece que dependería del tipo de contrato que le ofrecieran.

Edad	NO aceptaría	Si aceptaría	SI/NO dependiendo de contrato	Otras situaciones	Total
Menores de 25	0	11,79	1,48	0	13,24
De 25 a 45	7,35	39,71	16,19	1,48	64,70
Mayores de 45	2,95	11,78	7,36	0	22,06



C



9 **C**onclusiones

Realizados y analizados los cruces entre las distintas variables que componen el estudio a cerca de las ***“Necesidades Formativas en el Municipio de Gijón, dirigido a personas con Discapacidad”***, podemos concluir que:

1º Parte. Estudio dirigido a las empresas del municipio de Gijón.

1.- El mayor número de personas contratadas se concentran en las pequeñas empresas (de 1 a 10 trabajadores) ya consolidadas (con una antigüedad de entre 10 y 25 años), mientras que los que menos contrataciones realizan son los autónomos.

Estos, los autónomos, apenas tienen trabajadores tanto fijos como temporales.

2.- Igualmente, son las pequeñas y medianas empresas las que más contratos han realizado en los tres últimos años, y todas las empresas (el 100%) que tienen de entre 11-20 trabajadores han realizado alguna contratación en este periodo de tiempo. El tipo de contrato que se realiza es de tipo temporal en un 91%, frente a los empleos de tipo indefinido un 7%. Esto evidencia que son las pymes y micro-PYMES las que generan los empleos temporales en nuestro municipio, sobre todo en el sector servicios, en puestos de comerciales y sobre todo de operarios de oficios.

3.- Las actividades llevadas a cabo por personas físicas - autónomas son totalmente diferentes a las llevadas a cabo por empresas con forma jurídica. La forma jurídica más consolidada en nuestro municipio es la S.L., un 61,11%.

4.- Las empresas más antiguas y las que más empleados concentran, son las que tienen una estructura más jerarquizada y su forma jurídica suele ser la S.A. Entre el tejido empresarial que se genera en Gijón destacan las PYMES y micro-PYMES bajo la forma jurídica de S.L. y donde destaca la figura del “Gerente”.

5.- Las mayores expectativas de creación de empleo se centran en el Polígono de Rocés, donde la concentración de empresas es del 25,23%, seguido de cerca por los Polígonos Bankunión I y II con un 21,50%. Sin descartar las de la Zona Centro donde se concentran las actividades de hostelería y el pequeño comercio al por menor.

6.- Las actividades empresariales más importantes, actualmente en nuestro municipio, están concentradas en los sectores: de la construcción en un 16%, seguida de los suministros industriales 15,29% y de metalurgia siderurgia 11,80%, los tres sectores relacionados con la formación de nuevas infraestructuras. En la zona Centro de Gijón predomina, por este orden: la hostelería, pequeño comercio al por menor, junto actividades sanitarias y veterinarias, educación y hay que incidir también en el trabajo doméstico.

7.- El 76% de los empresarios han realizado contrataciones durante los 3 últimos años no han tenido en cuenta la posibilidad de contratar a personas con discapacidad y el motivo que aluden es no habérselo planteado por razones de desconocimiento, y el mayor número de las contrataciones realizadas a personas con discapacidad fueron porque el perfil del candidato/a era el adecuado para el trabajo a desempeñar. El 46% de las empresas encuestadas han manifestado la idea realizar nuevas contrataciones laborales próximamente y de estos el 89% declara que estaría dispuesta a contratar a personas con discapacidad. Los puestos mas demandados son los operarios de oficios junto con los comerciales y puestos administrativos.

8.- Respecto a la formación demandada, podemos decir que se dan las siguientes situaciones:

- La mayoría de los cursos son demandados por los dos polígonos industriales mayoritarios: Polígono de Rocés y Polígono de Bankunión I y II siendo muy poco demandados por el pequeño comercio y aún menos por los autónomos. En general, Marketing global, Laboral, Gestión financiera, Gestión de Pymes, Administración, Escaparatismo, distribución. RR HH y Trabajo en equipo son poco mandados, siendo los más solicitados, por este orden: los de Técnicas de Ventas un 18,8%, Organización Comercial 12,5% y Gestión de Almacenes 15%.
- En cuanto al resto destaca la demanda de formación en diferentes oficios, aquí los datos se dispersan destacando ligeramente los relacionados con el sector del metal-mecánica, soldadura, torneros, caldereros, especialistas en máquinas y electromecánica. La formación en Informática es solicitada por menos del 1% de las empresas

- La Gestión Financiera y Gestión de Pymes, aunque es poco significativa, es demandada tanto por empresas como por autónomos, si bien son las empresas quienes más demandan esta formación.

2ª Parte. Estudio dirigido a personas con discapacidad demandantes de empleo.

1.- El mayor número de demandantes de empleo se concentra en el intervalo de 25 a 45 años de edad 64,71%, esta franja de edad coincide también con la que tiene F.P. que supone el 74,70%. Destaca la poca incidencia en estudios superiores y el alto porcentaje que no tienen más que los estudios primarios un 22,06%.

2.- En cuanto a la situación laboral las personas discapacitadas con estudios primarios o FP son quienes más han sido contratados y, entre ellos los de edades comprendidas entre 25-45 años en los puestos de operario de oficios seguido, con mucha diferencia por las contrataciones como administrativos. Siendo el tipo de contrato más habitual el de duración determinada a tiempo parcial.

3.- Quienes menos tardan en encontrar un empleo son los hombres con una edad de entre 25-45 años y que han cursado estudios de FP. Por el contrario quienes más tardan en encontrarlo son las mujeres con estudios superiores.

4.- La mayoría de los encuestados un 39,7% aceptarían un curso de formación con posibilidades de contratación, pero es muy significativo que un 41% no aceptaría un contrato para trabajar fuera de Asturias.

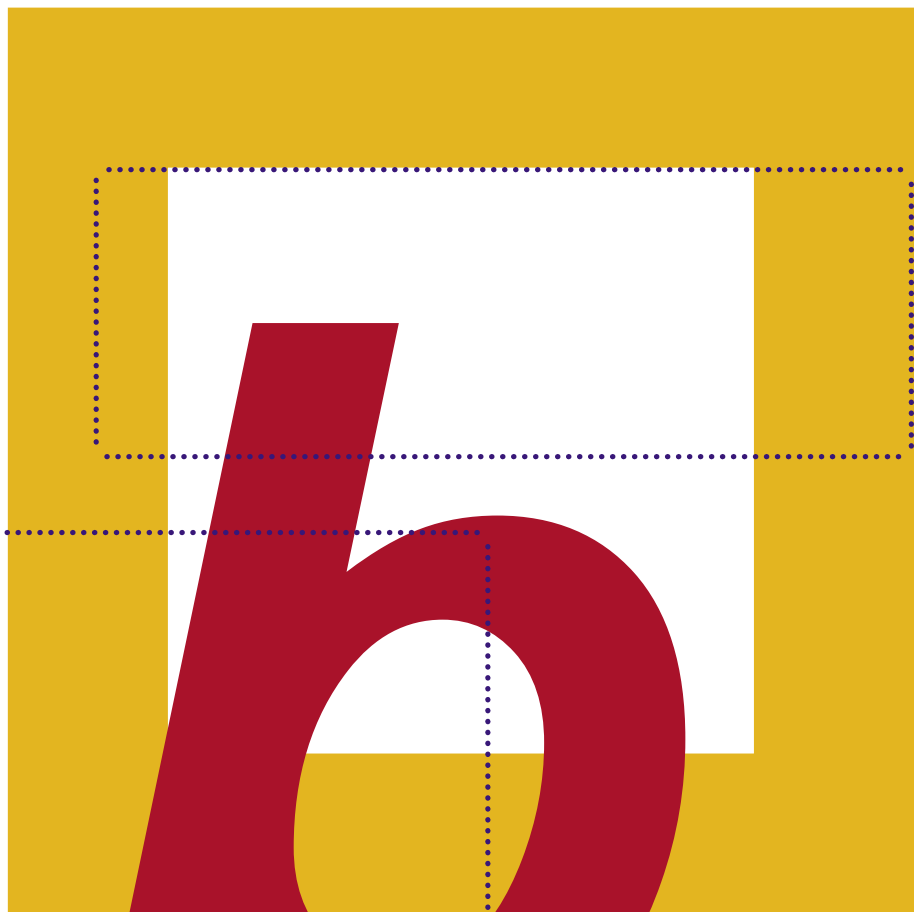
Por tanto podemos decir que el perfil del demandante de empleo con discapacidad es hombre de entre 25-45 años con estudios de FP o primarios y, además no estarían dispuestos a irse fuera de Asturias para trabajar.

Contraste de hipótesis.

Si contrastamos los resultados con las hipótesis planteadas observamos que, en cuanto a la **Primera**, es cierto que este colectivo tiene un bajo nivel formativo y escasa experiencia laboral, por lo que habría que dinamizar la formación desde que se termina la enseñanza obligatoria y realizar un itinerario formativo teniendo en cuenta las posibilidades y los intereses de las personas con discapacidad. Los datos que arroja la encuesta es que están dispuestos a formarse en un alto porcentaje, concretamente en un 39%, por tanto, contamos con un factor actitudinal importante, quizás la clave esté en la dinamización/derivación hacia la formación.

En cuanto a la **Segunda**, referente a la baja sensibilización empresarial, observamos que también es cierta ya que los empresarios no tienen en cuenta a las personas con discapacidad a la hora de realizar las contrataciones. Aunque, si bien es cierto que no esgrimen la excusa de que “no sirven para trabajar”, como nosotros habíamos planteado, simplemente aluden al desconocimiento. Por tanto sería conveniente realizar una campaña informativa de sensibilización a favor de la contratación de las personas con discapacidad, ya que hay un porcentaje importante de empresas un 46%, que tiene previsto realizar contrataciones próximamente.

La **Tercera** hipótesis que planteábamos se refería al estancamiento del colectivo debido a la falta de disponibilidad, también esta hipótesis queda validada ya que observamos a través del estudio que, si bien es cierto que están dispuestos a hacer formación, no lo están para salir a trabajar fuera de la Comunidad Autónoma. La mayoría no se plantea ni si quiera en qué condiciones, tan solo hacen referencia al tipo de contrato que se le ofrece y a las condiciones un 16%, el resto, un 41% sencillamente no se iría fuera de Asturias. En este punto cabe la posibilidad de plantearles las alternativas laborales existentes a través de una intensa orientación laboral e indagar más profundamente en las causas actitudinales de estas personas de porqué de ese estancamiento y la negativa a salir fuera de la región. Este hecho supone una evidente fragmentación en su itinerario socio-laboral, una solución podría ser la creación de un servicio estable que sirviera de referente y que diera apoyos tutelados como instrumento para la configuración de itinerarios personalizados, tanto en la etapa formativa (fin del ciclo obligatorio), como se propone para paliar la primera hipótesis, como al inicio de la etapa laboral.



- Azofra, M^a J.** (1999). *Cuestionarios. Cuadernos metodológicos*. CIS, Madrid.
- Castillo Arredondo, S. y Gento Palacios, S.** (1995). "Modelos de Evaluación de Programas Educativos".
- Fox, D.J.** (1981). *El proceso de investigación en Educación*. Eunsa, Pamplona.
- González Rio, M. J.** (1997) *Metodología de la Investigación Social. Técnicas de recolección de datos*. Aguaclara. Alicante.
- López Olalla, A.** (2005). *Técnicas de investigación Social*. V Universidad Técnica de verano de COCEMFE. Toledo.
- Martínez Mediano, C** (1996). *Evaluación de programas educativos. Investigación evaluativa. Modelo de evaluación de programas*. UNED. Madrid.
- Osorio Rojas, R.** (2000). *El Cuestionario* www.nodo50.org/sindpitagoras/Likert.htm
- Selltiz, C. y otros** (1976): *Métodos de investigación en las relaciones sociales*. Rialp, Madrid.
- Sierra Bravo, R** (1988). *Técnicas de Investigación Social. Teoría y Ejercicios*. Paraninfo, Madrid.
- EDUCAweb.com** (2005). *Educación las competencias como herramienta de empleabilidad. La situación del mercado de trabajo local*. www.educaweb.com/EducaNews/interface/asp/webNoticesMostrar.asp
- Universidad de Oviedo Instituto Universitario de Tecnología Industrial de Asturias**. Proyecto ATY-CA. Contexto económico social. www.uniovi.es/IUTA/proyectos/ATYCA98.htm
- Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias (IDEPA)**. Datos CNAE.
- Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales SADEI**. Datos estadísticos N° de trabajadores por rangos y N° de trabajadores por CNAE.
- COCEMFE-ASTURIAS, Servicio de Integración Laboral (SIL)**. Datos a cerca de personas con discapacidad desempleadas y demandantes de empleo en Gijón.
- Datos Estadísticos sobre la Evolución del paro registrado y las colocaciones de las personas con minusvalía en el Principado de Asturias. Enero 2005.
- Informe de coyuntura del mercado de trabajo en el Principado de Asturias.

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



www.grupoiniciativas.com
info@grupoiniciativas.com

Fotomecánica
Asturlet 2000 Gijón, S.L.
Tlf.: 985 335 924

Imprenta
Ecoprint
Tlf.: 985 129 823

Depósito Legal: AS-4457/05

