

Indicadores de calidad en el modelo de Empleo con Apoyo y futuras líneas de investigación e intervención en el Programa Promotor.

Dolores Izuzquiza y Teresa Rodríguez

Universidad Autónoma de Madrid

lola.izuzquiza@uam.es, teresarodriguez@fundacionprodis.org



1. INTRODUCCIÓN

El programa Promentor, pionero en las universidades españolas, es un referente de buenas prácticas en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior. Tiene como objetivo la formación para la inclusión de jóvenes con discapacidad intelectual en el empleo ordinario.

El Título Propio que ofrece la Universidad Autónoma a los jóvenes con discapacidad intelectual, es único en nuestro país y se lleva a cabo desde 2006, en el marco de la Cátedra de Patrocinio UAM-Fundación Prodis. A lo largo de los siguientes años, el programa, se somete a varios proyectos de investigación competitivos, financiados por la Comunidad de Madrid que evaluaron su eficacia y ofrecieron indicadores de mejora. En Febrero de 2009 la Universidad otorga una Cátedra de Patrocinio a la Fundación Prodis, patrocinadora del programa Promentor, por su trabajo a favor de la investigación sobre la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual.

Los graduados en el curso de formación pasan al programa de "*Empleo con Apoyo*" de la Fundación Prodis que les proporciona los apoyos necesarios para incorporarse al mercado laboral. Asimismo, los trabajadores continúan su formación en la universidad a través del programa de formación a lo largo de la vida: "*Actualización y mejora en competencias socio-laborales*".

En anteriores Jornadas, nuestra participación giró en torno a la exposición y presentación de la tipología de acciones relativas a la actividad del Programa Promentor, en su vertiente más *formativa*. En la presente edición, exponemos los primeros resultados de la investigación realizada en los entornos laborales. Ambos momentos evaluativos se ordenan secuencialmente en función del ciclo de intervención particular de cada programa.

2.- ESTUDIO SOBRE LA CALIDAD DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES CON D.I UNA VEZ FINALIZADA SU FORMACIÓN EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

2.1 - PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO

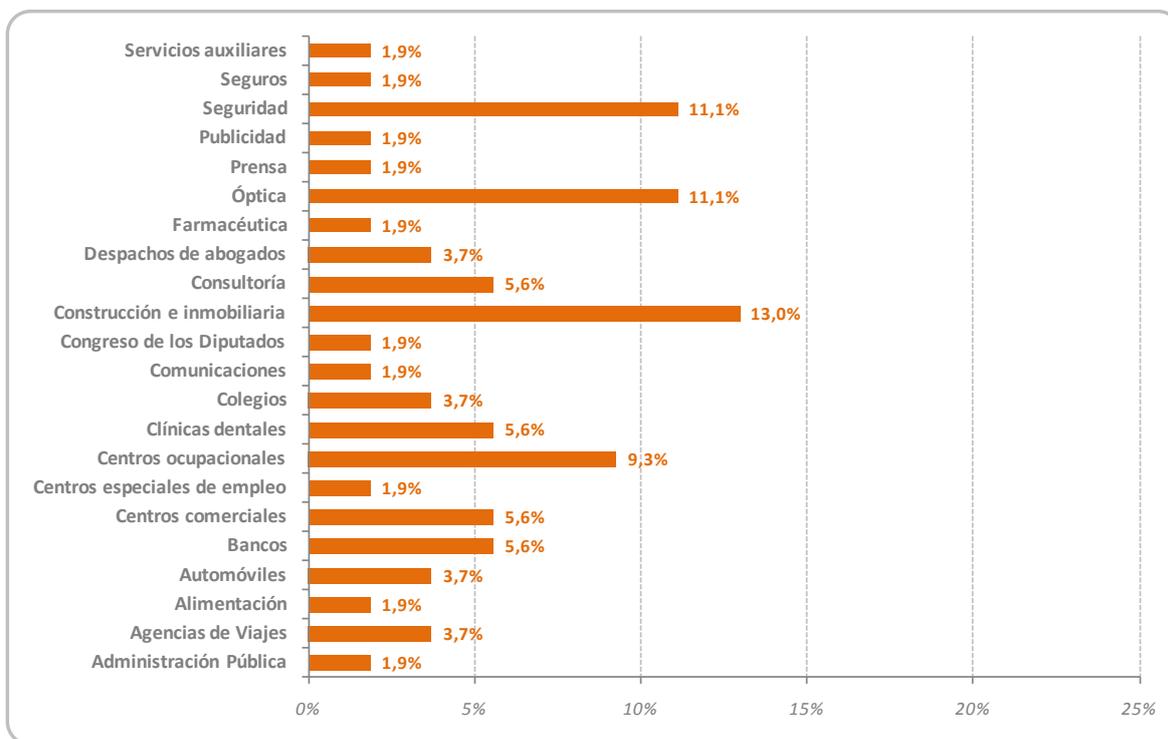
La tasa de graduados de las 5 primeras promociones (n= 75) ha sido del 97%. El 43% son hombres y el 57% mujeres. El 69% tiene menos de 25 años y el 31% más de 25, actualmente el 92% de los egresados están trabajando.

El tipo de contrato es indefinido para el 76% de la población y temporal para el 25%. La antigüedad en el puesto transcurre desde menos de un año el 39%, más de un año el 24%, más de dos años el 28% y más de tres el 19%.

La jornada laboral es media en un 94% y completa para un 6% de la población estudiada.

Tal y como se puede comprobar en la siguiente gráfica, los sectores empresariales son muy variados: Administración pública, agencias de viajes, alimentación, automóviles, bancos, centros comerciales, centros especiales de empleo, clínicas dentales, colegios, comunicaciones, congreso de los diputados, construcción e inmobiliaria, consultorías, despachos de abogados, farmacéuticas, óptica, prensa, publicidad, seguridad, seguros, servicios auxiliares.

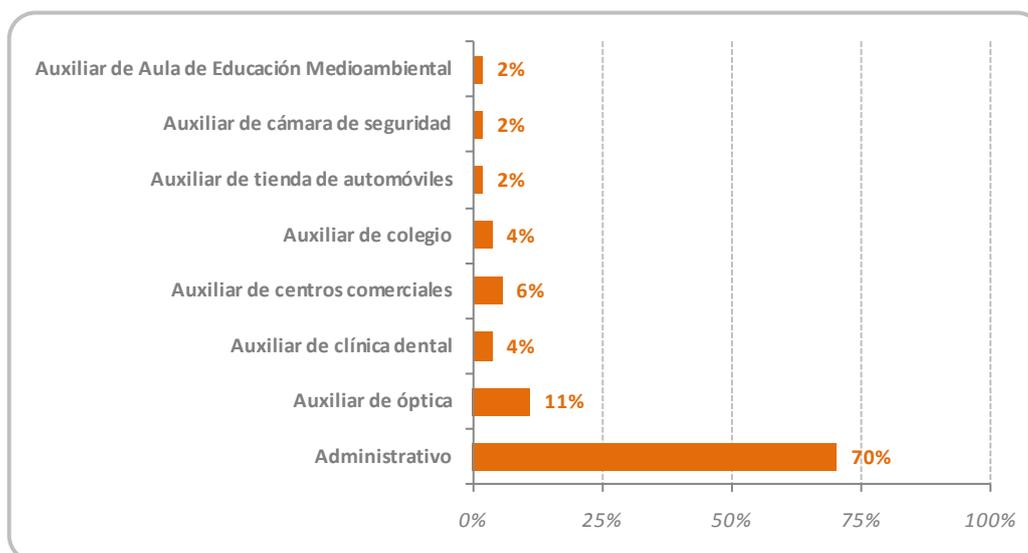
Cuadro 1: *Gráfica de los sectores empresariales en los que trabajan*



Respecto a los niveles salariales, teniendo en cuenta que el 94% tienen media jornada, el 21% cobra menos de 8.000 € al año, entre 8.000 y 10.000 € el 45%, entre 10.000 y 12.000 € el 24 % y más de 12.000 € al año el 10%.

Los perfiles laborales en los que trabajan también son muy diversos ya que la formación que reciben es generalista y cuando comienzan el trabajo, la metodología del empleo con apoyo les posibilita aprender la realización adecuada de las tareas por ello, se encuentran realizando funciones de administrativo, auxiliar de óptica, auxiliar de clínica dental, auxiliar de mantenimiento en centros comerciales, auxiliar en colegios, auxiliar en tiendas de coches, auxiliar en cámara de seguridad y auxiliar en aula de medio ambiente.

Cuadro 2: Gráfica de los perfiles laborales



En concreto, la muestra del estudio estaba compuesta por la siguiente tipología de unidades y

participantes: 18 jóvenes con edades comprendidas entre los 18 y los 30 años que componen la primera promoción del Programa Promentor (y que iniciaron su vida laboral en el curso 2007-2008 en 16 empresas y organismos de la Comunidad de Madrid), 18 compañeros de trabajo, 16 empleadores y directivos de empresas y organismos públicos y privados de la Comunidad de Madrid, un equipo de 5 mediadoras laborales.

2.3.- OBJETIVOS

El estudio tenía como objetivo la evaluación de las competencias laborales de los alumnos egresados con discapacidad intelectual del curso de *“Formación para la Inclusión Laboral”* del Programa Promentor y la identificación de indicadores de calidad en los diferentes puestos de trabajo, con el fin de elaborar un catálogo de competencias profesionales y estándares de calidad que pudieran ser generalizados a diferentes empresas, tanto de ámbito público como privado..

2.4.- MÉTODO

El estudio se enmarcó dentro de la metodología no experimental basado, en un grupo único que fue medido y analizado. En función de las hipótesis planteadas, en su contraste se utilizaron dos tipos de diseño, uno de carácter cuantitativo para describir y correlacionar las variables y otro de tipo cualitativo a través de un análisis documental, para identificar la eficacia en los puestos de trabajo. Los instrumentos y técnicas de recogida de información fueron :

-Cuestionarios de competencias.

-Cuestionarios de satisfacción.

-Cuestionario para identificar las características relevantes de las empresas.

-Cuestionario para identificar las habilidades y destrezas de los mediadores laborales.

-Análisis documental para averiguar:

Perfiles sobre puestos de trabajo.

Perfil del Mediador Laboral

-Análisis de contenido

Vivencias de los trabajadores.

Experiencias de los directivos de recursos humanos.

Experiencias de los apoyos naturales.

Una vez elaborados los instrumentos se sometieron a comprobación en una muestra reducida de sujetos cuyas características coincidían con la muestra productora de datos, con el fin de garantizar la validez de la información recogida. Con esta documentación se comprobó su adecuación al público y la comprensión de los elementos básicos que los configuraban. A partir de este análisis se procedió a la reelaboración de los instrumentos principales del trabajo de investigación, incorporando todas aquellas aclaraciones e ítems que fueron precisos. Elaborados los instrumentos, se aplicaron a un grupo piloto con el fin de comprobar su adecuación al público al que iban dirigidos. Así mismo, se procedió al juicio de profesionales especialmente cualificados.

Para ello se constituyó un grupo de discusión con profesores expertos en metodología de investigación y en empleo con apoyo.

La fiabilidad de los instrumentos se calculó mediante el coeficiente de Cronbach a fin de hallar la concordancia entre los diferentes conjuntos de puntuaciones. Se optó por un nivel de significación de 2.5 sigmas, lo que ofreció un nivel de confianza del 95%, que es lo usual en este tipo de estudios y permite una gran credibilidad de los resultados.

Para el análisis y tratamiento de los datos de la primera parte del estudio descriptivo se utilizó el paquete SPSS por considerarlo especialmente adecuado para este trabajo, además de los programas ATLAS y NUDIST para el tratamiento de los datos cualitativos.

A continuación se presentan de forma resumida los resultados más relevantes obtenidos agrupados en tres apartados, el primero basado en la valoración de los trabajadores por parte de los empresarios, el segundo la valoración de los "Mediadores Laborales" también por parte de los empresarios y por último la valoración de las competencias de los trabajadores.

2.5.- RESULTADOS

Respecto a la valoración general de los trabajadores con discapacidad intelectual del Programa Promotor por parte de los empresarios, se puede afirmar que es altamente positiva ya que manifiestan un alto grado de satisfacción con sus empleados que tienen discapacidad intelectual al analizar los siguientes aspectos:

- Conocimiento de sus funciones antes de incorporarse al trabajo.
- Contribución a las tareas de la empresa
- Clima laboral
- Integración en el trabajo, actividades de convivencia y tiempo libre.
- Impacto en clientes y proveedores
- Formación previa
- Adaptación a los requerimientos del puesto de trabajo.
- Imagen de la empresa
- Carga de trabajo
- Relaciones interpersonales
- Independencia emocional
- Iniciativa
- Exigencia en el trabajo
- Puntualidad

- Orden y limpieza
- Adaptación al cambio
- Autonomía en los desplazamientos
- Comunicación de necesidades básicas
- Seguimiento de normas
- Imagen personal
- Seguimiento de instrucciones
- Constancia en el trabajo

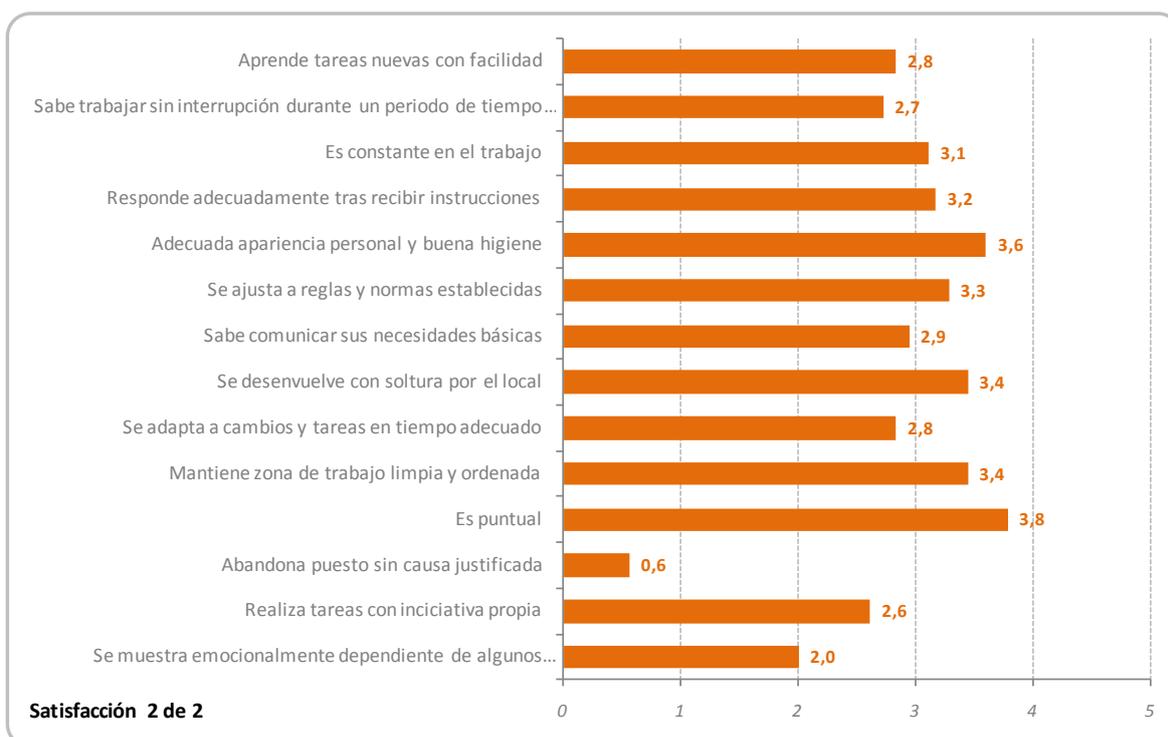
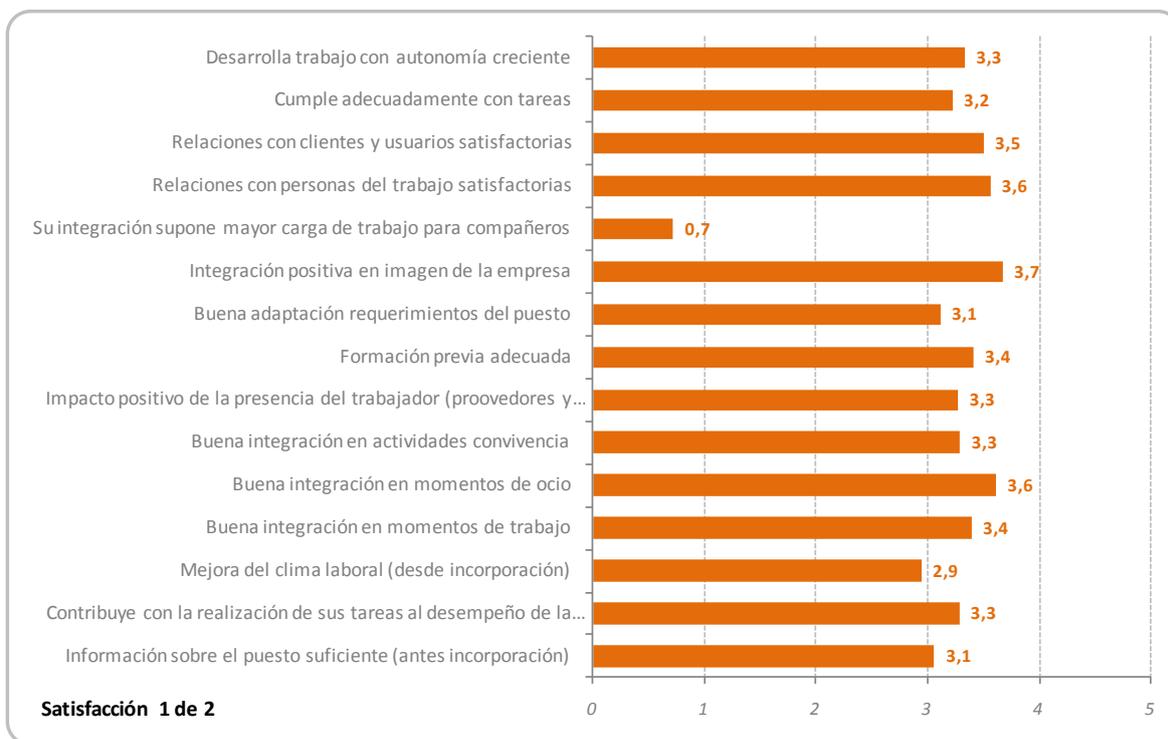
Solo hay dos cuestiones que son susceptibles de mejora por haber alcanzado unas puntuaciones relativamente bajas en relación con todos los aspectos medidos, que son la “dependencia emocional” y la escasa “iniciativa propia”. El hecho de que el empleador puntúe relativamente bajo estos aspectos pone de manifiesto que está adentrándose con profundidad en el mundo de las personas con discapacidad intelectual y ofrece orientación a los Mediadores Laborales para que proporcionen pautas que guíen el trabajo cuando falte la iniciativa, y con recursos que permitan salir al paso de excesivas dependencias emocionales que vayan surgiendo.

Los dos aspectos más valorados son los referidos a la mejora de la imagen de la empresa por integrar un trabajador con discapacidad y la puntualidad y responsabilidad que manifiestan diariamente los trabajadores. Parece que contratar personas con discapacidad es un motivo de sano orgullo para las empresas y, en consecuencia, comunican a terceros esta iniciativa de contratación. Es legítimo que uno de los motivos de la contratación sea la “imagen”; sin embargo, es preciso que la comunicación a terceros de la contratación dignifique al trabajador con discapacidad. Se le dignificará presentándole esencialmente como lo que es: un trabajador de la empresa que ocupa un puesto y que desarrolla unas tareas con competencia y profesionalidad.

Así mismo, los empresarios valoran positivamente que los trabajadores con discapacidad intelectual sean, ante todo, un empleado que cumple con sus obligaciones básicas, las que son comunes a todos los trabajadores: estar puntualmente en su puesto a la hora prevista y cumplir con su jornada.

El valor de “merecer la pena el hecho de integrar a un trabajador con discapacidad intelectual” alcanza su máxima puntuación en casi el total de los encuestados. Es la valoración más alta de todos los cuestionarios y llena de satisfacción al programa Promentor comprobar la magnífica implicación de las partes.

Cuadros 3 y 4: *Nivel de satisfacción de los empresarios con los trabajadores con discapacidad.*



En cuanto a la valoración realizada por parte de los empresarios sobre los "*Mediadores Laborales*" es altamente positiva. Los "*Mediadores*" del Programa Promentor, son los profesionales que diseñan, programan, desarrollan y evalúan las actividades necesarias destinadas a la inserción laboral, teniendo en cuenta las características personales, familiares, sociales del trabajador y aplican las estrategias y técnicas más adecuadas para la consecución y mantenimiento del puesto de trabajo a lo largo de su vida laboral.

Respecto a los resultados obtenidos en la valoración que realizan los empresarios sobre los "*Mediadores Laborales*" una vez más, se obtiene una altísima valoración una media de 3,6 sobre 4.

Los aspectos valorados fueron los siguientes:

-Información ofrecida sobre el trabajador con D.I. a la empresa

-Adecuación del puesto de trabajo

-Secuenciación de tareas

-Contribución a la mejora del clima laboral

-Apoyo ofrecido al trabajador en:

·El desempeño de sus tareas

·Las relaciones interpersonales con los compañeros

·La integración en la empresa

·La gestión del tiempo

·La autonomía

Los directivos o personas que en su día contrataron a un trabajador con discapacidad intelectual preparado por el Programa Promotor, han manifestado un alto grado de satisfacción general con el trabajo del "*Mediador Laboral*" (3.92). Concretamente, han entendido que este profesional ha evitado esfuerzo de la empresa para integrar al trabajador (3.83) y ha facilitado esa misma integración de la persona con discapacidad en la empresa (3.83), mientras ha contribuido a la creación de un ambiente de cooperación propicio (3.33). Los datos de los empleadores informan de una buena valoración final de los "*Mediadores Laborales*" (3.6). Concretamente, se destaca que el mediador ha desarrollado bien o muy bien lo esencial de su trabajo, tanto por su propia inserción en el sistema de la empresa, porque se ha relacionado con fluidez con los trabajadores (3.88), ha facilitado la integración laboral de la persona con discapacidad en la empresa y en su puesto de trabajo (3.81), el trabajador ha contado con su apoyo (3.81), y concretamente le ha ayudado a gestionar su tiempo (3.63) y a graduar las tareas que debe realizar según su dificultad (3.63). Los aspectos más positivos de los "*Mediadores laborales*" descritos por los empresarios se pueden agrupar en las siguientes categorías:

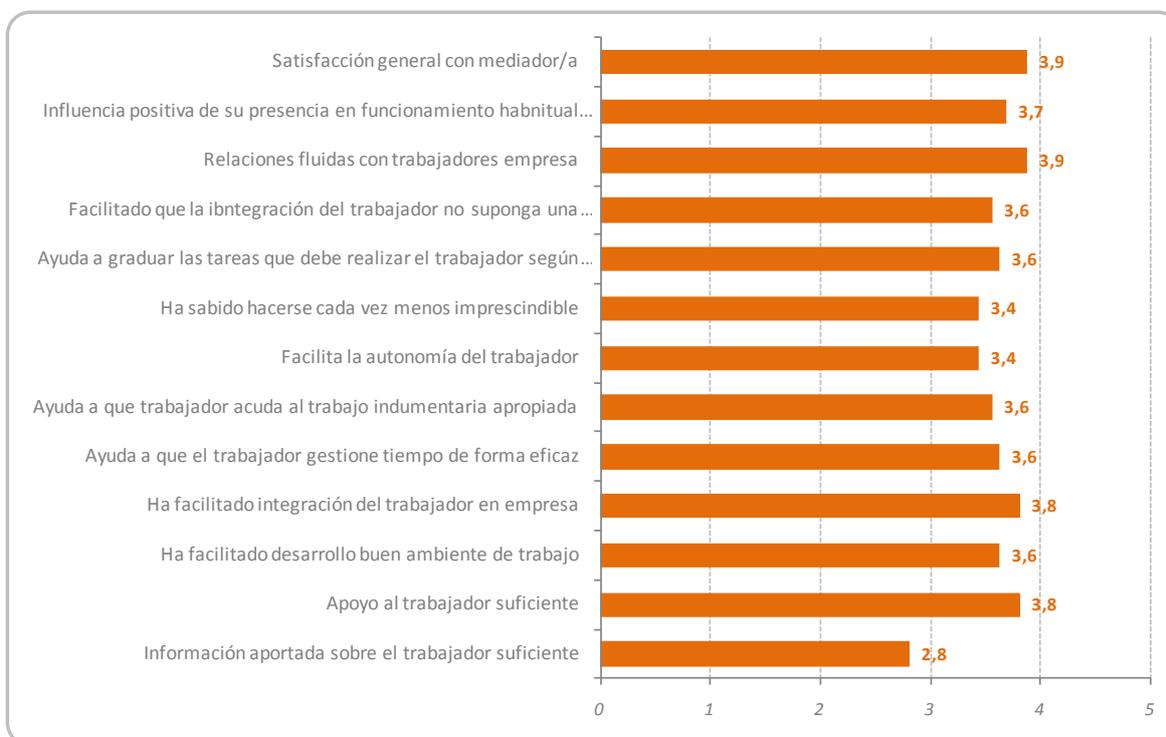
-Empresa y trabajadores: el mediador es imprescindible, da seguridad tanto al empleador como al empleado, porque quita tiempo de explicación de las tareas y porque lleva el peso de la formación lo lleva el mediador, por la claridad de su asesoramiento y pautas a compañeros y apoyo natural, contribuye a la mejora del resto de los compañeros, ayuda a concienciar a la plantilla del nuevo apoyo que la empresa tiene, ayuda a enfocar el trato diario con el trabajador.

- "*Mediador Laboral*" del Programa Promotor: por su formación y conocimiento sobre la persona con discapacidad, y por su experiencia y conocimiento sobre y para mejorar la integración laboral y las relaciones interpersonales.

-Trabajador con discapacidad: facilita la incorporación del trabajador al mundo laboral. Supone un apoyo para la superación de las dificultades, porque le ayuda a determinar sus tareas y le ayudan a tener más confianza en sí mismo

Respecto a los aspectos en que los "*Mediadores Laborales*" del Programa Promotor han de mejorar, ha llamado la atención la práctica unanimidad en no responder o en responder "ninguno" o "nada que mejorar".

Cuadro 5: Valoración de los empresarios sobre el "*mediador laboral*".



Por último, la valoración de las competencias de los trabajadores se ha realizado en base a las siguientes categorías:

- Gestión y organización del tiempo
- Apariencia personal e higiene en el trabajo.
- Flexibilidad, control emocional y resistencia a la frustración
- Responsabilidad, autonomía y motivación.
- Competencias interpersonales.
- Competencias comunicativas
- Orientación en la empresa
- Competencias laborales específicas.

Se puede afirmar que las competencias con mayor valoración son las referidas a la apariencia personal e imagen personal en el trabajo (la única que supera 3,5) y a más de 0,5 puntos de distancia del resto. En un segundo grupo de valoración (entre 2,5 y 3) están las competencias referidas a la gestión y organización del tiempo, responsabilidad, autonomía y motivación, competencias comunicativas y orientación en la empresa. Los tres valores que están por debajo del 2,5 y por tanto los más bajos son los que hablan de competencias laborales específicas y

competencias interpersonales. El valor mínimo es el de la flexibilidad, control emocional y resistencia a la frustración.

El grupo de competencias mejor valorado en su conjunto es el de apariencia e higiene, con valores desiguales (altos todos) y en el que destacan el aseo personal y la ropa como los valores máximos (superiores a 3,8 sobre 4), lo que refuerza el importante papel de la apariencia personal exterior. Algo inferior son las notas referidas a la zona de trabajo, lo que evidencia una menor preocupación por lo que no es estrictamente su persona. La desviación de valoraciones es muy pequeña, lo que hace que sea un bloque de valoración muy compacto, con un rango de variación de menos de medio punto. La gestión del tiempo es el siguiente de mayor valoración, y se ven un bloque de competencias de mayor cumplimiento que son las relacionadas con la puntualidad (de entrada, de salida, de atención).

Igualmente hay un bloque de menor valoración, que son las relativas a la realización simultánea de actividades y en la canalización de estas situaciones, lo cual se erige como una de los aspectos a mejorar en la formación. El de la responsabilidad es un bloque muy homogéneo de valoración con muy poca desviación de valores. Si se elimina el menor valor, todos los ítems se mueven en un rango de una décima. El valor menor es el que hace referencia a la necesidad de aprobación en la realización de las tareas. Es sin duda un elemento característico de estos trabajadores, que se hace especialmente intenso y significativo en situaciones con más de un trabajador.

Las habilidades comunicativas tienen una dispersión media de valores y destacan por su alto reconocimiento el respeto del turno de palabra, lo cual resulta especialmente valorable, y la escritura legible. En el lado menos valorado se encuentra la expresión oral, en contraposición con la expresión escrita.

En cuanto a las competencias referidas a la orientación, no tiene sentido la desviación de valores puesto que cuatro son muy homogéneos y el otro es de valoración inversa, con lo que sería homogéneo también por su escaso valor. En general tienen una buena orientación y en caso de tener dificultades evidencian recursos para subsanarlos

Las competencias interpersonales, tienen todas valores muy positivos, y lo más destacable es precisamente la ausencia de un valor significativamente diferente que remarque alguna deficiencia a este respecto. Aunque comparativamente con el resto de competencias éstas son menos valoradas. Los valores con menor calificación y que se erigen como competencias a reforzar son las del “control emocional” y las de “persistencia ante las dificultades”, ambas con valores inferiores a 2,5. El resto de valores menos a 2,5 son valoraciones inversas, cuya acepción es positiva por ser pequeña.

Cuadro 6: *Valoración de las competencias de los trabajadores con discapacidad intelectual*



3. FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

La consecución de empleo no puede ser, por sí mismo, un objetivo final en sí mismo, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual implica un sistema de apoyos que garantice su permanencia y promoción. Por tanto, las futuras líneas de investigación que planteamos se encuentran dirigidas hacia la identificación de los factores que inciden en la permanencia en un puesto de trabajo.

Pretendemos realizar un acercamiento metodológico y conceptual al contexto de la inserción sociolaboral de las personas con DI de la Comunidad de Madrid.

3.1. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

A partir de las ideas o cuestiones clave descritas en el apartado anterior, los objetivos del estudio se plantean desde tres ámbitos o fines complementarios, todos ellos contextualizados dentro de la Comunidad de Madrid:

1.1. Identificación de los principales factores de éxito y de riesgo que inciden directa o indirectamente en el mantenimiento o permanencia en el puesto de trabajo de las personas con DI.

A. Factores personales relativos a las necesidades concretas del colectivo de trabajadores con DI y de su nivel de competencias.

Determinar los factores que más valoran los empresarios de los trabajadores con DI que se incorporan a sus empresas.

Determinar si el nivel de estudios es un factor relevante en la permanencia de un trabajador en la empresa (¿cuanto mayor sea la formación: Transición a la Vida Adulta, Programas de Cualificación Profesional Inicial o Formación Ocupacional, mayor posibilidad de que consiga un contrato fijo?).

Identificar las competencias de los trabajadores con DI y comprobar su relación con los años que

lleva en la empresa¹.

Factores relativos a las relaciones interpersonales y a la comunicación dentro del trabajo, tanto en las relaciones horizontales como en las verticales.

B. Factores relacionados con el desempeño laboral y con las necesidades de ajuste y adaptación al puesto de trabajo.

Identificar puntos débiles en la formación de los trabajadores que deben de ser reforzados a través de la formación y apoyo personal.

Comprobar si el diseño del puesto de trabajo para la persona con DI influye en que mejore su permanencia en la empresa.

C. Identificación de perfiles de empresas (sector de actividad, tamaño, forma jurídica, etc.) que resulten óptimos para la inserción laboral de personas con DI, así como de nichos de empleo para este colectivo.

Identificar las razones que llevan a una empresa a renovar un contrato de trabajo. Conocer las causas que favorecen la transformación de un puesto temporal de un trabajador en indefinido.

Descripción de puestos de trabajo susceptibles de ser cubiertos por este perfil profesional en la Comunidad de Madrid.

Conocer si el entorno laboral del que procede el trabajador con DI (Centro ocupacional, Centro Especial de Empleo, Empresa ordinaria) influye en su permanencia en la empresa.

Analizar si la presencia del Mediador Laboral a lo largo de la vida laboral favorece la permanencia en el trabajo.

Análisis del impacto de la crisis económica.

1.2. Fomentar y potenciar la sensibilización del empresariado de la Comunidad de Madrid respecto a la inclusión social y laboral de las personas con DI.

A. Difusión directa de Información a las empresas contactadas y participantes a través de las operaciones planificadas durante la ejecución del Estudio.

B. Difusión de los resultados del Estudio, con mención especial a las empresas y entidades participantes, con el fin de promover los valores relacionados con la inclusión sociolaboral de las personas con DI.

C. Identificación y difusión de Buenas Prácticas de empresas participantes en el Estudio (y otras). Elaboración de distintos materiales: de carácter pedagógico, orientaciones prácticas para los empresarios, etc.

D. Encuentros con empresarios y jornadas de difusión.

1.3. Profundizar en las necesidades formativas específicas de los Mediadores Laborales con el fin de elaborar criterios y orientaciones para mejorar su competencia profesional y su capacitación.

A. Análisis del proceso de mediación laboral. Descripción de las principales limitaciones prácticas con las que se encuentran los Mediadores Laborales en su desempeño profesional (formativas, recursos disponibles, actitud del empresariado, etc.).

B. Conocer la valoración que realizan los empresarios de los mediadores laborales: puntos fuertes y débiles.

C. Fomento de la Metodología de Empleo con Apoyo (ECA).

D. Diseño de un Plan de Estudios (impartido por institución universitaria) para la formación especializada e integrada de Mediadores Laborales que desempeñan su actividad con personas con DI.

3.2.- METODOLOGÍA

El estudio que se plantea realizar se llevará a cabo por medio de una triangulación metodológica dado que la investigación se realizará mediante la aplicación de diversas técnicas de investigación cualitativa y cuantitativa, con el fin de proceder a una validación cruzada de los datos obtenidos. En otras palabras, se pretende la articulación de diferentes técnicas de investigación en la observación de las variables constitutivas de los factores que favorecen o dificultan la permanencia (factores de éxito y de riesgo) de las personas con DI en las empresas de la Comunidad de Madrid. Por medio de este procedimiento se paliarán las limitaciones de cada técnica o método aplicado, contrarrestando tales limitaciones con las potencialidades de los otros métodos. De este modo, cuando los datos puestos de manifiesto por medio de métodos diferentes apunten en una misma dirección, la validez del estudio se verá fortalecida.

La puesta en marcha del Estudio se realizará mediante el análisis de fuentes documentales, tanto propias como externas, además de realizar un proceso de captación de empresas y personas participantes. Los métodos y técnicas que proponemos diseñar y aplicar, dada su adecuación a los objetivos del Estudio, son los siguientes:

☐ Entrevistas focalizadas a responsables de recursos humanos, directivos, empresarios...

☐ Encuesta dirigida a empresas de la Comunidad de Madrid (área de recursos humanos, compañeros/as de personas con DI, etc.), y encuesta dirigida a trabajadores con DI.

☐ Encuestas o entrevistas dirigidas a familias de personas con DI.

3.2.1. Análisis de fuentes documentales y captación

El uso de fuentes documentales constituirá el punto de partida del estudio, el cual determinará en buena medida los aspectos cuya indagación directa es necesaria para realizar la investigación. Asimismo, contribuirá a delimitar con precisión las unidades de observación que habrán de ser analizadas. Se trata, por tanto, de una estrategia que contribuirá a definir y completar el diseño inicial de la investigación planteado en esta propuesta, así como al diseño de las herramientas de recogida de información a utilizar (cuestionarios y entrevistas focalizadas).

En este sentido, se procederá a la revisión de estudios e investigaciones de referencia sobre el objeto de análisis, poniendo de relieve las conclusiones más recientes relativas al objeto de estudio y a sus objetivos.

Dentro de este análisis documental, se llevará a cabo un análisis de las fuentes estadísticas más relevantes con el fin de acotar distintos niveles de indagación (por ejemplo, tamaño de las empresas, o variables relacionadas con las personas con DI contratadas, como la edad), así como permitir fijar el alcance que tiene el estudio dentro de la Comunidad de Madrid (acceso a listados de empresas, distribución geográfica de las personas con DI, etc.).

Por otro lado, se consultarán otro tipo de fuentes como registros de seguimiento de trabajadores con DI (Fundación PRODIS) y materiales elaborados hasta la fecha sobre el tema en cuestión, con el fin de delimitar inicialmente cuáles son las principales barreras de acceso laboral y de mantenimiento del puesto de las personas con DI, así como las necesidades formativas de los Mediadores Laborales.

3.2.2. Entrevistas focalizadas a responsables de las empresas

Tras el proceso de captación de empresas y personas participantes, se aplicará un conjunto de entrevistas diseñadas al efecto que tendrán como finalidad recoger las opiniones, criterios y valoraciones existentes entre empresarios y responsables laborales sobre el estado de la cuestión. También se plantea la posibilidad de utilizar esta herramienta con familiares de personas con DI.

Todas las entrevistas serán grabadas en soporte digital, tras el consentimiento informado de las personas entrevistadas. El análisis de la información se realizará en función de los objetivos planteados del Estudio.

Durante el proceso de captación se realizarán acciones de sensibilización dirigidas al empresariado, especialmente mediante actividades informativas y de acceso a documentación. Se describirán de manera sintética los principios de la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad, así como de los principios de la Responsabilidad Social Corporativa en empresas (RSC).

3.2.3.- Encuestación

Dentro del conjunto de empresas captadas, se realizarán encuestas mediante cuestionarios precodificado cerrados que irán dirigidos a diferentes trabajadores en función de su perfil o rol dentro de las empresas y de su grado de relación con trabajadores con DI. Para optimizar el número de encuestas recogidas se podrá utilizar tanto la modalidad presencial como la telefónica, incluyendo la cumplimentación a distancia y envío mediante correo electrónico.

Las encuestas dirigidas a trabajadores con DI serán de carácter presencial y adaptado y serán realizadas por Mediadores Laborales y/o por encuestadores especialmente entrenados a tal efecto.

El diseño muestral será de carácter intencional ya que dependerá del acceso a listas de empresas y de trabajadores con DI del que se disponga durante la ejecución del Estudio. En cualquier caso, en la mejor de las situaciones no se dispondrá de información poblacional acerca de las empresas de la Comunidad de Madrid en las que trabajan personas con DI, por lo que otro tipo de diseños muestrales (criterios estadísticos, afijación, estratificación, etc.) no son aplicables dentro del ámbito del Estudio.

Algunos criterios previos pueden ser seleccionados inicialmente a la hora de determinar el tipo de muestra a componer a partir de empresas y trabajadores, con el fin de acotar estratégicamente el universo optimizando, como son la selección de empresas por su tamaño (mediana y gran

empresa, por ejemplo), por su forma jurídica o su sector de actividad (las que ofrezcan a priori más oportunidades de inserción).

Los datos obtenidos mediante las encuestas se explotarán siguiendo las directrices habituales en el análisis estadístico de los datos, tanto a nivel descriptivo como exploratorio, tanto a nivel univariado como bivariado.

3.3.- FASES

El Estudio tiene una duración estimada de 10 meses. El tiempo estimado se ha calculado en base a las siguientes fases:

FASE 1

- Arranque del Estudio: diseño definitivo de la investigación.
- Análisis de las fuentes documentales.
- Elaboración de herramientas de recogida de información (entrevistas y cuestionarios).
- Captación de empresas y personas.
- Composición de la muestra.

FASE 2

- Planificación del trabajo de campo.
- Registros de seguimiento.
- Entrevistas en profundidad.
- Encuestación.
- Diseño de BBDD.
- Grabación de datos.

FASE 3

- Análisis de información cualitativa (entrevistas en profundidad).
- Análisis estadístico de los datos de encuesta.
- Elaboración de informe de resultados.
- Elaboración de informe final con conclusiones del Estudio (informe ejecutivo).

FASE 4

- Encuentros con empresarios.
- Elaboración de materiales, manuales y guías.

-Difusión de los resultados.

4. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Carranza López, N (2010). El Practicum pieza clave en la formación laboral de jóvenes con discapacidad intelectual del programa Promotor. En: De Miguel, S y Cerrillo, M^a R *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual* Madrid: Pirámide.
- Cerrillo Martín, M^a Re Izuzquiza Gasset D (2010). Desarrollo de competencias profesionales en la formación laboral. En: De Miguel, S y Cerrillo, M^a R *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual* Madrid: Pirámide.
- Cerrillo, M^a R., Hernández, R, Izuzquiza, D. (2009). La inclusión de discapacitados intelectuales en el mundo laboral: análisis cualitativo. Estudio de un caso. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*. 3 (2). 27-46.
- Egado, I. (2010). La trayectoria de los organismos Internacionales para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. En S. MIGUEL y R. CERRILLO (ed). *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Madrid Pirámide.
- G. León, O. y Montero, I. (2010). *Métodos de Investigación en Psicología y Educación*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Gómez García, M (2010). Desarrollo de competencias digitales en la Formación Laboral del Programa Promotor. En: De Miguel, S y Cerrillo, M^a R *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual* Madrid: Pirámide.
- Hernández, R, Fernández C y Baptista O. (2010). *Fundamentos de metodología de la investigación*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Herrán, A. Miguel, S. y García M. (2009). Valoración del mediador laboral del programa Promotor. *Revista Educación y Futuro: Revista de investigación aplicada y experiencias educativas*. Nº 20. pp. 163-196.
- Izuzquiza Gasset, D. Cadalso Ortiz, M. y Goyarrola R. (2010). El Programa PROMOTOR: Formación para la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en el entorno universitario. En: De Miguel, S y Cerrillo, M^a R *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual* Madrid: Pirámide.
- Izuzquiza Gasset, D. y de la Herrán Gascón (2010) *Discapacidad intelectual en la empresa. Las claves del éxito*. Madrid: Pirámide.
- Izuzquiza Gasset, D. y Cerrillo Martín, M^a R. (2010). El empleo con apoyo. Una estrategia para incorporar a una persona con discapacidad intelectual a la empresa. En: de la Herrán, A. e Izuzquiza, D. *Discapacidad intelectual en la empresa. Las claves del éxito*. Madrid: Pirámide.
- Izuzquiza, D., Cerrillo, M^a R., de la Herrán, A. y Ruiz, R. (2006). Formación para la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en el ámbito universitario. *Libro de actas del I Congreso Internacional de Psicopedagogía*.
- Izuzquiza Gasset, D y Ruiz Incera (2005). Formación para la inserción laboral. Un proyecto

conjunto entre la Facultad de Formación de Profesorado y Educación de la Universidad Autónoma de Madrid y la Fundación Prodis. *Revista Síndrome de Down*. 22: 125-131.

Izuzquiza Gasset, D. (2005) El Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación apuesta por la inclusión de los jóvenes con discapacidad intelectual en la Facultad de Formación de Profesorado y Educación de la UAM. Un programa de formación para la inserción laboral. *Tendencias Pedagógicas* nº 10(4).

Jordán de Urries, B y Verdugo, M.A. (2010). Análisis del ajuste de los programas a estándares de la Unión Europea de Empleo con Apoyo. En INICO (Eds.), *Impacto del Programa ECA Caja Madrid de empleo con apoyo* (pp. 225-252). Madrid: Obra Social Caja Madrid.

De Miguel, S. y Cerrillo M^a R. (2010). *Formación para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual*. Madrid: Pirámide.

Rodríguez, T. Azpeitia, A. Fernández-Prida et al. (2010). Experiencia de mediación laboral con graduados del programa de Formación Laboral de la UAM. En: De Miguel, S y Cerrillo, M^a R *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual* Madrid: Pirámide.