



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

FACULTADE DE CIENCIAS DA SAÚDE

**MESTRADO EN ASISTENCIA E INVESTIGACIÓN SANITARIA
ESPECIALIDADE: REEDUCACIÓN FUNCIONAL, AUTONOMÍA
PERSOAL E CALIDADE DE VIDA**

Curso académico: 2020-2021

TRABALLO FIN DE MESTRADO

**Estudo mixto sobre o traballo e as persoas
con discapacidade intelectual: perspectivas
dos potenciais empregadores no ámbito
rural.**

Xeila Pose García

Xuño 2021

Directoras

Patricia Concheiro Moscoso

Terapeuta Ocupacional

María Betania Groba González

Terapeuta Ocupacional e docente na Facultade de Ciencias da Saúde

Índice

Resumo	6
Resumen	7
Abstract.....	8
1 Introdución	9
1.1 Potenciais empregadores	9
1.2 Emprego, persoas con discapacidade e medidas	10
1.3 Potenciais empregadores e discapacidade intelectual	13
2 Obxectivos	16
3 Metodoloxía	17
3.1 Deseño de estudo.....	17
3.2 Ámbito de estudo	17
3.3 Selección de informantes.....	18
3.4 Características do grupo de participantes.....	19
3.5 Procedemento	20
3.5.1 Procura bibliográfica.....	20
3.5.2 Entrada ao campo	20
3.5.3 Traballo de campo.....	21
3.5.4 Elaboración do documento final	21
3.6 Técnicas de recollida de datos	21
3.6.1 Cuestionarios	22
3.6.2 Entrevista semiestruturada.....	22
3.7 Análise da información recollida	23
3.8 Consideracións éticas.....	23
4 Resultados.....	25
4.1 Resultados cuantitativos	25

4.1.1	Descrición da mostra.....	25
4.1.2	Percepción dos potenciais empregadores	26
4.2	Resultados cualitativos	29
4.2.1	Descoñecemento da realidade das persoas con DI.....	30
4.2.2	Rural vs urbano: diferenzas nas oportunidades laborais.....	31
4.2.3	Medo e descoñecemento: barreiras actitudinais para o acceso ao mundo laboral	32
4.2.4	Igualdade de oportunidades para o traballo	33
5	Discusión e conclusións.....	36
5.1	Discusión	36
5.2	Conclusións	39
6	Agradecementos.....	41
7	Bibliografía.....	42
	Apéndice I: Listado de abreviaturas.....	49
	Apéndice II: Folla de información ao participante	50
	Apéndice III : Documento de consentimento para a participación no estudo de investigación	54
	Apéndice IV: Cuestionario sociodemográfico	55
	Apéndice V: Cuestionario percepción potenciais empregadores	56
	Apéndice VI : Guión entrevista semiestruturada	60
	Apéndice VII: Informe favorable do Comité de Ética da Investigación e a docencia da UDC.....	61

Índice de táboas

Táboa I: Criterios de inclusión e exclusión para sector empresarial	18
Táboa II: Características potenciais empregadores.....	19
Táboa III: Variables sociodemográficas	25

Índice de figuras

Figura 1: Clasificación tipo de empresa	9
Figura 2: Medidas de acción positiva para cada tipo de emprego	11
Figura 3: Número de empresas segundo actividade.....	18
Figura 4: Coñecemento da DI	26
Figura 5: Percepcións potenciais empregadores.....	27
Figura 6: Percepción habilidades laborais	28
Figura 7: Contratación outro tipo de discapacidades	28
Figura 8: Lexislación	29
Figura 9: Crise COVID-19.....	29

Resumo

Obxectivo: o obxectivo do presente traballo é coñecer as percepcións que teñen os potenciais empregadores sobre o emprego que realizan as persoas con Discapacidade Intelectual (DI) nunha contorna rural.

Metodoloxía: Este estudo baséase nunha investigación mixta. O enfoque cuantitativo trátase dun estudo observacional e transversal e a metodoloxía cualitativa empregada enmárcase nun paradigma fenomenolóxico. O traballo realizouse entre novembro do 2020 e xuño do 2021 e as ferramentas de recollida de datos foron cuestionarios de elaboración propia e entrevistas semiestruturadas. Os participantes foron os potenciais empregadores.

Resultados: O 71,4% dos potenciais empregadores consideran que coñecen pouco sobre a DI. Os participantes nunca tiveron contratadas a persoas con DI e o 47,6% expresan que non teñen claro se as persoas con DI teñen as habilidades necesarias para desempeñar unha actividade laboral. Despois de analizar a información das entrevistas emerxen unha serie de categorías que explican o fenómeno de estudo: “Descoñecemento da realidade das persoas con DI”, “Rural vs urbano: diferenzas nas oportunidades laborais”, “Medo e descoñecemento: barreiras actitudinais para o acceso ao mundo laboral” e “Igualdade de oportunidades para o traballo”.

Conclusións: Este estudo proporciona información sobre a percepción dos potenciais empregadores sobre o acceso ao traballo das persoas con DI. Destácase o descoñecemento sobre a DI, o descoñecemento das medidas de acción positiva e falta de experiencia laboral dos participantes con persoas con DI.

Palabras clave: Traballo, Potenciais Empregadores, Discapacidade Intelectual, Entorno Rural.

Tipo de estudo: traballo de investigación

Resumen

Objetivo: el objetivo de este trabajo es conocer las percepciones que tienen los potenciales empleadores sobre el empleo que realizan las personas con Discapacidad Intelectual (DI) en un entorno rural.

Metodología: Este estudio se basa en una investigación mixta. El enfoque cuantitativo es un estudio observacional y transversal y la metodología cualitativa utilizada forma parte de un paradigma fenomenológico. El trabajo se realizó entre noviembre de 2020 y junio de 2021 y las herramientas de recolección de datos fueron cuestionarios de elaboración propia y entrevistas semiestructuradas. Los participantes fueron empleadores potenciales.

Resultados: El 71,4% de los potenciales empleadores consideran que saben poco sobre la DI. Los participantes nunca han contratado personas con DI y el 47,6% expresa que no tiene claro si las personas con DI tienen las habilidades necesarias para realizar una actividad laboral. Tras analizar la información de las entrevistas emergen una serie de categorías que explican el fenómeno de estudio: “Desconocimiento de la realidad de las personas con DI”, “Rural vs urbano: diferencias en las oportunidades laborales”, “Miedo e ignorancia: barreras actitudinales de acceso al mundo de trabajo” e “Igualdad de oportunidades de trabajo”.

Conclusiones: Este estudio proporciona información sobre la percepción de los posibles empleadores sobre el acceso al trabajo de las personas con DI. Destaca el desconocimiento sobre DI, el desconocimiento de las medidas de acción positiva y la falta de experiencia laboral de los participantes con personas con DI.

Palabras clave: Trabajo, Potenciales empleadores, Discapacidad Intelectual, Entorno Rural.

Tipo de estudio: Trabajo de investigación

Abstract

Objective: The objective of this work is to know the perceptions that potential employers have about the employment that people with Intellectual Disability (ID) in a rural setting.

Methodology: This study is based on mixed research. The quantitative approach is an observational and cross-sectional study and the qualitative methodology used is part of a phenomenological paradigm. The work was carried out between November 2020 and June 2021 and the data collection tools were self-prepared questionnaires and semi-structured interviews. Participants were potential employers.

Results: 71,4% of potential employers feel they know little about ID. The participants have never hired people with ID and 47.6% express that they are not sure if people with ID have the necessary skills to perform a work activity. After analyzing the information from the interviews a series of categories emerged that explain the phenomenon of study: "Ignorance of the reality of people with ID", "Rural vs urban: differences in job opportunities", "Fear and ignorance: attitudinal barriers to access to world of work "and" Equal work opportunities ".

Conclusions: This study provides information on the perception of potential employers about access to work for people with ID. The lack of knowledge about ID, the lack of positive action measures and the lack of work experience of the participants with people with ID stand out.

Keyword: Employment, Potential Employers, Intellectual Disability, Rural Environment.

Type of study: Research work.

1 Introducción

1.1 Potenciais empregadores

O emprego é unha área de ocupación de gran relevancia na etapa adulta (1). Así mesmo, Christiansen & Townsend definen o emprego como “unha labor ou esforzo; [...]; ocupacións comprometidas que se realizan con ou sen recompensa financeira” (1).

A empresa é un entorno ou institución na que as persoas, de forma individual ou grupal, realizan unha actividade laboral para prestar bens e servicios demandados pola sociedade (2,3). As persoas que traballan nunha empresa poden ter un contrato de traballo de carácter fixo (contrato ou vinculación indefinida) ou eventual (contrato de duración determinada) e reciben unha remuneración económica fixa ou periódica en forma de soldo, salario, comisión ou pago en especie (2). Como se pode observar na Figura 1 as empresas poden clasificarse segundo o tipo de actividade (sector primario, secundario, e terciario), o tamaño en función do número de empregados (grandes, medianas, pequenas, e microempresas), a propiedade de capital (privada, pública, e mixta), o ámbito de actuación (local, nacional, multinacional), e segundo a forma xurídica en función de cada país que influirá no desenvolvemento da súa actividade (2).

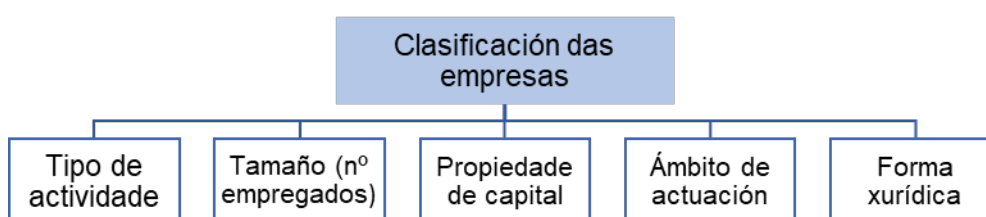


Figura 1: Clasificación tipo de empresa

No ano 2019, o Instituto Galego de Estatística (IGE)¹ sostén que hai un total de 252.228 empresas con sede social en Galicia, e en canto á actividade

¹ O listado de abreviaturas atópase no Apéndice I

principal, o 20,62% das empresas dedícanse a actividades de comercio e reparacións; o 16,25% as empresas dedicadas á agricultura, gandaría, silvicultura e pesca; e un 12,35% na construción (4). As empresas das comarcas onde se realiza o estudo dedícanse principalmente ao sector servizos e actividades asociadas ao sector primario, especialmente actividades asociadas á agricultura e á pesca (5).

1.2 Emprego, persoas con discapacidade e medidas de acción positiva

A situación laboral é unha das grandes preocupacións que teñen os cidadáns. Na actualidade, o emprego xunto coa situación da pandemia, son as primeiras inquietudes da poboación española (6). Polo que, o aumento das taxas de desemprego e o deterioro das condicións laborais, provocan que os grupos minoritarios, entre os que se encontran as persoas con Discapacidade Intelectual (DI), teñan máis dificultades para acceder a un posto laboral (6).

Segundo os datos do Instituto Nacional de Estatística (INE) do ano 2019, o 23,9% do colectivo con discapacidade atópase desempregado, aínda que esta taxa segue sendo elevada, diminuíu con respecto a anos anteriores (25,2% no ano 2018 e 26,2% no ano 2017) (7). A taxa de actividade encóntranse representada polo 34% das persoas con discapacidade, e a maioría delas son asalariadas nos sectores privados (76,75%) desenvolvendo a súa actividade laboral principalmente no sector servizos (81.12%) (8). Especificamente, as persoas con DI e as persoas con problemas de saúde mental presentan unhas taxas de emprego máis baixas (20,4% e 17,6%, respectivamente), en comparación con outros colectivos como as persoas con discapacidade física (32,1%) (7).

Diferentes decretos e leis de carácter internacional, nacional e autonómico, recollen o emprego como un dereito de todas as persoas, independentemente das súas características e necesidades. Aparece recollido como dereito no artigo 23 da Declaración Universal dos Dereitos Humanos (DUDH) (9) e no artigo 35.1 da Constitución Española (CE) (10). Estes documentos avogan polo desenvolvemento de axudas, apoios e

medidas de promovan a inclusión laboral das persoas con discapacidade. As medidas de acción positiva para a inclusión laboral promoven a igualdade de oportunidades e a plena participación das persoas con discapacidade, mediante a supresión de barreiras ás que o colectivo con discapacidade se enfrenta. Estas medidas recóllense na Lei Xeral dos dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social (11), onde se detallan medidas de acción positivas e subvencións para cada tipo de emprego (véxase Figura 2).

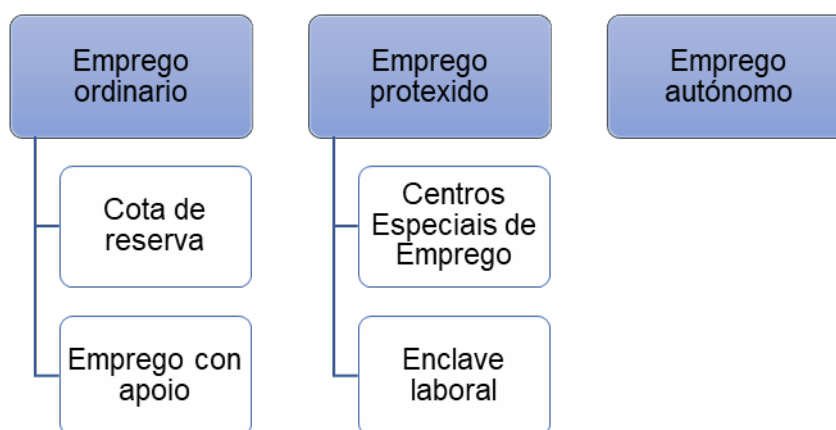


Figura 2: Medidas de acción positiva para cada tipo de emprego

1.2.1 Emprego ordinario

As medidas asociadas ao emprego ordinario son a cota de reserva , o emprego con apoio e incentivos para a contratación (11).

A Lei Xeral dos dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social (11) establece unha cota de reserva de postos laborais e incentivos económicos á contratación. Tódalas empresas con 50 ou máis traballadores, teñen que reservar o 2% dos postos de traballo para as persoas con discapacidade.

O Emprego Con Apoio (ECA), é unha medida que naceu para a inclusión sociolaboral das persoas con DI, xa que estas persoas continuaban tendo máis barreiras para acceder ao mercado de traballo (12) . O ECA conta con diferentes programas en función do tipo de discapacidade, estes programas son levados a cabo por preparadores laborais especializados (12). No caso

das persoas con DI, o programa conta coas seguintes fases: (I) preparación ao mercado laboral, (II) proceso de captación e procura de emprego, (III) proceso de inserción laboral, e (IV) seguimento do traballo (13).

En canto os incentivos á contratación, trátase de subvencións por contratos, bonificacións e exencións de cotas, dedución fiscais e subvencións á adaptación dos postos de traballo (11).

1.2.2 Emprego protexido

O emprego protexido é unha modalidade que promove o desenvolvemento da actividade laboral en persoas con discapacidade, evitando as barreiras que poden atoparse no entorno laboral ordinario. Entre esas medidas están os Centros Especiais de Emprego (CEE) e os Enclaves Laborais (11).

Os CEE son centros públicos ou privados que levan a cabo un traballo produtivo e asistencial, aseguran unha remuneración para tódolos traballadores e o seu fin principal é a integración do maior número de persoas con discapacidade no mercado ordinario (11).

Segundo os datos de 2015 da Federación Empresarial Española de Centros Especiais de Emprego (FEACEM) (14), na comunidade de Galicia existen uns 2639 contratos de persoas con discapacidade traballando en CEE. Con unha diferenza de 365 contratos con respecto ao ano anterior.

Os Enclaves Laborais, son unha medida que actúa como ponte de unión entre o emprego ordinario e o CEE, facilitando a transición do emprego protexido ao emprego ordinario (11). Así, os traballadores con discapacidade dun CEE traballan de forma temporal nas instalacións dunha empresa ordinaria para o desenrolo dunha actividade produtiva, por medio dun contrato de arrendamento de servizos entre o CEE e a empresa.

1.2.3 Emprego autónomo

O emprego autónomo é aquel que unha persoa realiza por conta propia (11). No artigo 47 da Lei Xeral de dereitos das persoas con discapacidade se establece que “os poderes públicos adoptarán políticas de fomento do traballo autónomo de persoas con discapacidade[...]”(11). Ademais existen

diferentes axudas como por exemplo subvencións para adaptación dos postos de traballo ou bonificacións de tipo financeiro (11).

1.3 Potenciais empregadores e discapacidade intelectual

Segundo o Manual Diagnóstico e Estatístico dos Trastornos Mentais (DSM-5), as persoas con DI presentan (A) “deficiencias nas funcións intelectuais, como o razoamento, a resolución de problemas, a planificación, o pensamento abstracto, o xuízo, a aprendizaxe académica e a aprendizaxe a partir da experiencia” e (B) “deficiencias no comportamento adaptativo” (15). As dificultades no comportamento adaptativo relaciónanse con dificultades nas habilidades sociais, prácticas e conceptuais e co funcionamento e autonomía persoal nas actividades da vida diaria (15). A última especificación dos criterios diagnósticos para persoas con DI é que estas dificultades “iníciense durante o período de desenvolvemento” da persoa (15).

As persoas con DI poden ter diferentes necesidades de apoio na súa vida cotiá e no traballo (16,17). Actualmente case 300.000 persoas teñen DI en España (18). Aínda que existe un incremento do emprego nas persoas con DI seguen a ter menos oportunidades para obter un posto laboral (7).

Cabe destacar que, aínda que, a evidencia sobre a percepción dos empregadores acerca da contratación de persoas con DI é limitada, destácase o estudo de Kocman et al (19) onde se trata a perspectiva dos empregadores sobre as barreiras e os facilitadores para o emprego das persoas con DI. Conclúen que existen preferencias segundo o tipo de discapacidade, preferindo así contratar ás persoas con discapacidade física. Estas preferencias están condicionadas pola falta de información. Ademais, consideran que o desenvolvemento de campañas de información e unha maior visibilidade das persoas con DI fomentaría o emprego inclusivo.

Estudos desenvolto na Universidade da Coruña (UDC), sosteñen a existencia de prexuízos sociais cara as persoas con DI, debido ao descoñecemento existente cara este colectivo (20,21). Este aspecto é

apoiado polo estudo de Concheiro (22), observando diferenzas entre os potenciais empregadores que tiveron experiencias laborais con persoas con DI e os que non.

Atopáronse tamén varios estudos interesantes asociados á percepción dos potenciais empregadores sobre a contratación de persoas con outro tipo de discapacidades.

Varios estudos onde se investiga o xuízo das persoas con discapacidade nun ámbito profesional, coinciden en que se atribúen elementos positivos no “valor” social das persoas con discapacidade, calificándoas como “cálidas” e “agradables”, aínda que á hora do rendemento no traballo consideran que este é peor nas persoas con discapacidade (23,24).

Ebuenyi et al (25) sosteñen no seu artigo que é necesario que se creen adaptacións razoables nas leis vinculados co emprego e as persoas con discapacidade mental, xa que na maioría dos casos están dirixidas para o emprego formal. Deste xeito, as persoas con discapacidade mental poidan acceder a un emprego inclusivo e remunerado.

Así mesmo, Wang e Lin (26), sosteñen que se debería continuar creando oportunidades dende o goberno para que as persoas con discapacidade consigan niveis educativos máis altos e de mellor calidade aumentando así as taxas de emprego. Ademais disto, é importante cooperar con asesores laborais e mellorar a calidade dos servizos.

Por outro lado, nun estudo local sostense que existen moitos máis prexuizos sociais coas persoas con DI asociados as súas capacidades (20). Ellemkamp et al (27), estudan os factores relacionados co entorno laboral que favorecen á hora de manter un emprego. Afirmar que o apoio aos empregados, tendo en conta as súas decisións, o contido do traballo, a integración e a importancia dos adestradores laborais son importantes á hora de manter un posto laboral.

Nesta liña, Nota et al (24), consideran que é importante que os profesionais axuden ás persoas con DI, traballando experiencias laborais e formativas, xestionando entrevistas de traballo, destacando as fortalezas, habilidades

laborais, entre outras, e aumentando deste xeito o seu desenvolvemento profesional.

En canto ao pensamento dos empregadores, Zappella (28), no seu estudo explica que para os potenciais empregadores, son importantes diferentes aspectos para contratar a unha persoa con discapacidade, entre eles, as características persoais dos empregados, o proceso de selección, así como tamén, as preocupacións e opinións dos empregados.

Finalmente, recoñecéndose que o emprego é unha ocupación significativa para todas as persoas, independentemente das súas características e necesidades, e tras observar que os estudos sobre o emprego das persoas con DI son limitados, considérase relevante analizar a percepción dos potenciais empregadores para promover a inclusión laboral das persoas con DI. Apenas hai estudos sobre a percepción e actitude dos axentes do ámbito laboral sobre o desempeño laboral das persoas con DI, considerándose un dos actores principais para a inclusión laboral deste colectivo. Aínda que é certo que tamén existen estudos nos que se trata a percepción dos potenciais empregadores das persoas con DI, estes están realizados nunha contorna urbana, non tendo en conta a contorna rural.

2 Obxectivos

2.1 Obxectivo xeral

- Coñecer as percepcións que teñen os potenciais empregadores sobre o traballo que realizan as persoas con DI nunha contorna rural.

2.2 Obxectivos específicos

- Explorar os factores que poderían dificultar e facilitar a contratación de persoas con DI.
- Determinar o coñecemento vencellado á realidade cotiá e ao traballo das persoas con DI por parte dos potenciais empregadores.
- Indagar no significado outorgado ao traballo das persoas con DI desde a perspectiva dos potenciais empregadores.

3 Metodoloxía

3.1 Deseño de estudo

Este estudo baséase nunha investigación mixta, co propósito de examinar o fenómeno de estudo mediante a interpretación dos resultados cualitativos e cuantitativos. O enfoque cuantitativo trátase dun estudo observacional e transversal, é dicir, céntrase en describir a frecuencia e as características máis importantes das variables a estudar (29). Desta forma, analízanse unha serie de casos que axuda a explicar a experiencia dos suxeitos, obtendo resultados cuantificados das variables (30).

Por outra banda, a metodoloxía cualitativa empregada enmárcase nun paradigma fenomenolóxico. Dende este paradigma, pretende coñecerse as experiencias da vida desde a perspectiva da persoa. Así, este estudo de investigación procura percibir a percepción dos axentes do ámbito laboral sobre a actividade laboral das persoas con DI (31,32).

3.2 Ámbito de estudo

O ámbito de estudo circunscríbese a unha zona rural de Galicia, pertencente a Costa da Morte (33). En concreto, neste estudo participaron empresas pertencentes ás comarcas de Bergantiños, Soneira, Fisterra e Xallas, e os concellos de Zas, Cabana de Bergantiños, Dumbría e Mazaricos.

As empresas destas comarcas dedícanse principalmente ao sector servizos, como se pode observar na Figura 3, destacando o número de empresas que se dedican ao comercio a retallo (n=154), e actividades asociadas ao sector primario, sendo maioritarias as empresas que se dedican á produción agrícola combinada coa produción gandeira (n=546) (5). Os departamentos de emprego destes concellos promoven a inserción laboral das persoas demandantes de emprego, proporcionando información, asesoramento, formación, así como tamén tramitación de axudas para favorecer o emprego, entre outras.

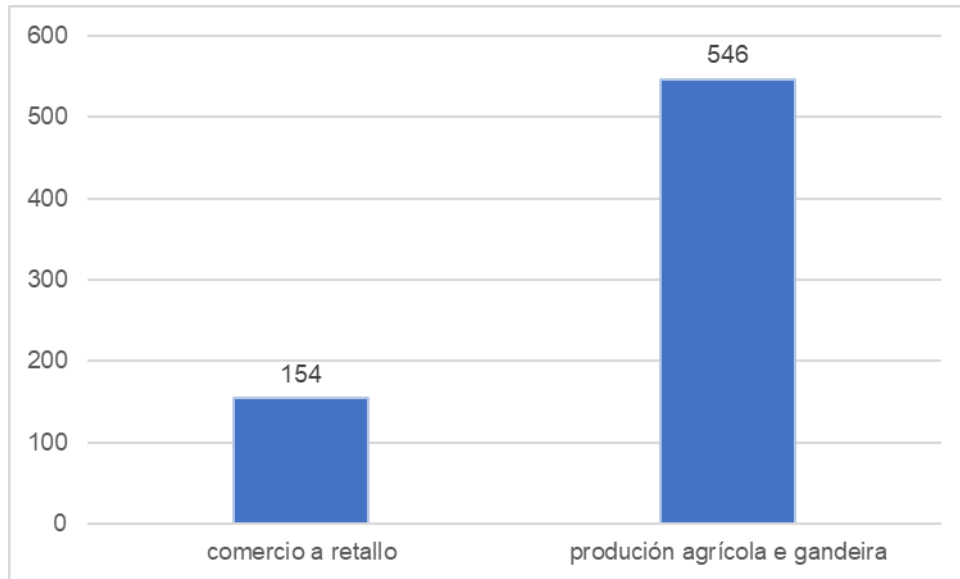


Figura 3: Número de empresas segundo actividade

3.3 Selección de informantes

A selección dos participantes realizouse mediante un mostraxe intencional, onde se seleccionan intencionalmente aos participantes seguindo os criterios de inclusión e exclusión previamente establecidos (ver Táboa I) ata conseguir o número necesario para a mostra (34).

Táboa I: Criterios de inclusión e exclusión para sector empresarial

	Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Potenciais empregadores	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolver a súa actividade laboral nunha contorna rural. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ter menos dun ano de experiencia laboral. • Presentar dificultades significativas para o manexo básico da tecnoloxía.

En canto ao tamaño da mostra, este foi calculado mediante o programa G* Power. Así, cunha potencia do 80%, e partindo de que unha persoa con DI ten unha probabilidade do 20% de ser contratada, fronte a unha persoa que

non ten DI (90%), cun p valor valor <0,05; obtívose que debía haber unha mostra total de 18 potenciais empregadores (35).

3.4 Características do grupo de participantes

A mostra do estudo está formada por un total de 21 potenciais empregadores (véxase Táboa II), dos cales dez deles accederon a realizar a entrevista, para complementar os resultados do cuestionario que realizaron. A maioría dos participantes son mulleres (76,2%) con idades comprendidas entre os 40-50 anos (33,3%) e entre os 50 e 60 anos (28,6%) (ver Táboa II).

En canto ao seu nivel de estudos, o 38,1% dos participantes teñen estudos universitarios, seguido dun 28,6% que teñen graduado escolar/Educación Secundaria Obrigatoria, un 19% ten estudos de formación profesional e un 14,3% bacharelato (véxase Táboa II).

Táboa II: Características potenciais empregadores

Variables sociodemográficas	Frecuencia (n[%])
Sexo	
Muller	16 (76,2%)
Home	5 (23,8%)
Idade	
Menos de 30	2 (9,5%)
Entre 30-40	5 (23,8%)
Entre 40-50	7 (33,3%)
Entre 50-60	6 (28,6%)
Máis de 60	1 (4,8%)

Nivel de estudos	
Graduado escolar/ESO	6 (28,6%)
Bacharelato	3 (14,3%)
Estudos universitarios	8 (38,1%)
Estudos de FP	4 (19%)

3.5 Procedemento

Este traballo realizouse durante un período de sete meses, dando comezo en novembro do 2020 e finalizando en xuño do 2021. O procedemento realizado detállase a continuación, a través das fases de investigación.

3.5.1 Procura bibliográfica

Realizouse unha procura bibliográfica en distintas bases de datos como PubMed, Scopus, Dialnet, Psycinfo e Web of Science. Para executar a procura empregáronse os seguintes termos específicos (tanto en inglés como en castelán): work/employment/ trabajo; intellectual disability/mental retardation/discapacidad intelectual; employers/empleadores.

Á hora de realizar as combinacións e obter unha procura precisa, empregáronse os operadores booleanos “AND” e “OR”, así como tamén os descritores Mesh (vocabulario propio de PubMed).

Por outro lado, non se seleccionaron filtros de ano de publicación, xa que os resultados non eran abundantes, polo que se considerou oportuno seleccionar todos os artigos sen límite de publicación para coñecer a evidencia existente sobre o tema a tratar.

Ademais, consultouse diferentes páxinas webs, tales como o IGE, INE ou o Ministerio de Saúde e Benestar Social, entre outros.

3.5.2 Entrada ao campo

Para a procura dos participantes, contactouse mediante unha chamada telefónica ou por correo electrónico con diferentes empresas da zona para coñecer o interese na participación no estudo e se cumprían os criterios de

inclusión previamente establecidos. Se tiñan interese en participar no estudo, realizouse unha reunión presencial, onde se explicou o estudo e a posibilidade de participar nel. Ademais, aclaráronse as posibles dúbidas ou cuestións que tiñan os posibles participantes.

Unha vez aceptada a participación no estudo, enviouse mediante a plataforma Research Electronic Data Capture (RedCap) (36) un correo electrónico para acceder a folla de información (véxase Apéndice II: Folla de información ao participante), onde se lles explicaba de forma detallada o estudo e o desenvolvemento do mesmo. Unha vez aclaradas as posibles dúbidas xurdidas, asinouse o Consentimento Informado (CI) (véxase Apéndice III : Documento de consentimento para a participación no estudo de investigación).

3.5.3 Traballo de campo

Tras a firma do CI, a plataforma RedCap enviou aos participantes un correo electrónico cun link para acceder a un cuestionario con variables sociodemográficas (véxase Apéndice IV: Cuestionario sociodemográfico). Posteriormente, enviouse outro cuestionario de elaboración propia, asociado á percepción dos potenciais empregadores sobre a actividade laboral das persoas con DI (véxase Apéndice V: Cuestionario percepción potenciais empregadores). Por outra banda, concretouse co participante a realización voluntaria dunha entrevista presencial, para complementar a información proporcionada no cuestionario.

3.5.4 Elaboración do documento final

Analizada xa a información recollida, emerxeron os resultados do estudo, os cales permitiron completar a discusión e a comparación con outros artigos xa publicados, así como tamén se chegou a unhas conclusións dando deste xeito resposta aos obxectivos expostos.

3.6 Técnicas de recollida de datos

As técnicas de recollida de datos foron os cuestionarios realizados aos participantes e as entrevistas semiestruturadas.

3.6.1 Cuestionarios

Os cuestionarios foron informatizados e autoadministrados mediante RedCap. Esta ferramenta é unha aplicación web segura, que permite crear e administrar cuestionarios e bases de datos en liña. Esta pódese empregar para recoller calquera tipo de datos en calquera entorno, pero, está especificamente deseñada para a captura de datos en liña para estudos e operacións de investigación (36).

3.6.1.1 Cuestionario sociodemográfico

Nunha folla de rexistro de elaboración propia (ver Apéndice IV: Cuestionario sociodemográfico), recolléronse diferentes datos sociodemográficos de interese para o estudo. Os datos incluídos no cuestionario sociodemográfico foron: sexo, idade, nivel de estudos, profesión, tipo de sector ao que pertence a empresa, cargo na empresa; anos activo e número de empregados.

3.6.1.2 Cuestionario “Percepción sobre o emprego das persoas con DI”

Adminístrouse un cuestionario de elaboración propia (ver Apéndice V: Cuestionario percepción potenciais empregadores) aos potenciais empregadores. Este cuestionario está formado por preguntas asociadas ao colectivo con DI, ao seu desempeño e a súa inclusión laboral no ámbito rural.

3.6.2 Entrevista semiestruturada

A entrevista semiestruturada (ver Apéndice VI : Guión entrevista semiestruturada) contén preguntas asociadas á percepción dos potenciais empregadores sobre a actividade laboral e a inclusión sociolaboral das persoas con DI no ámbito rural. As entrevistas foron voluntarias e os potenciais empregadores, que decidiron participar, foron entrevistados de maneira presencial nos seus lugares de traballo.

3.7 Análise da información recollida

3.7.1 Análise cuantitativo

A análise dos datos cuantitativos realizouse mediante o programa estatístico IBM SPSS Statistics versión 22. Analizáronse as variables categóricas e presentáronse como valores absolutos e porcentaxes (37).

3.7.2 Análise cualitativo

A análise dos datos cualitativos, baseouse no método indutivo no que o razoamento parte do particular ao xeral, para crear as diferentes teorías ou hipóteses (38). Neste análise, a alumna transcribiu as entrevistas, previamente gravadas por voz e anonimizou a información. Despois, a alumna e as directoras analizaron as entrevistas para identificar e obter os códigos e temas que emerxeron nos discursos. Posteriormente, puxéronse en común as análises realizadas e de maneira conxunta emerxeron as categorías finais (39). Desta maneira, o proceso de triangulación permitiu obter varias perspectivas da información, dando máis fiabilidade e validez ao fenómeno de estudo. Neste caso, coñecer a perspectiva dos potenciais empregadores sobre o traballo que realizan as persoas con DI (31).

3.8 Consideracións éticas

Este estudo obtivo o informe favorable do Comité de Ética da Investigación e a docencia da Universidade da Coruña (CEID-UDC) co código 2021-0018 (véxase Apéndice VII: Informe favorable do Comité de Ética da Investigación e a docencia da UDC).

Durante o desenvolvemento do estudo, seguíronse diferentes procesos co fin de garantir os aspectos éticos da investigación. A participación neste estudo foi totalmente voluntaria e o estudo presentouse aos posibles empregadores que cumprían os criterios de inclusión. Realizouse unha entrevista entre a investigadora principal e as persoas que mostraron interese por participar no estudo para levar a cabo o proceso de CI. No proceso de CI, informouse aos participantes sobre as características e o procedemento do estudo mediante a folla de información (ver Apéndice II: Folla de información ao participante) e ademais, resolvéronse todas as

dúbdas xurdidas sobre o estudo. Unha vez aceptada a participación no estudo, asinouse o CI (ver Apéndice III : Documento de consentimento para a participación no estudo de investigación).

Este estudo garantiu e cumpriu coa a confidencialidade dos datos dos participantes segundo o establecido no Regulamento Xeral de Protección de Datos (Regulamento UE 2016-679 do Parlamento europeo e do Consello do 27 de abril do 2016) (40), e a normativa española de Protección de Datos de Carácter Persoal, Lei Orgánica 3/2018 do 5 de decembro (41). Durante o proceso do estudo, mantívose a confidencialidade e o anonimato dos datos obtidos dos participantes mediante técnicas de seudonimización. Unha vez finalizado o estudo almacenáronse os datos de maneira anonimizada previa autorización dos participantes.

Para a realización das entrevistas, os participantes tiveron que consentir a súa gravación en formato audio no propio documento de CI. Destácase que unicamente a alumna tivo acceso, e puido consultar ditas gravacións as veces necesarias para a análise realizada. As entrevistas foron transcritas e anonimadas co fin de garantir o anonimato dos participantes. Unha vez rematado o estudo, as gravacións foron destruídas cumprindo, deste xeito, cos aspectos éticos da investigación.

4 Resultados

Os resultados do grupo de estudo están divididos en dous apartados: resultados cuantitativos e resultados cualitativos.

Os resultados cuantitativos, describen as variables asociadas ás características que describen a mostra, e ás variables do cuestionario “Percepción sobre o emprego das persoas con DI”. Mentres que, os resultados cualitativos, describen as categorías que explican o fenómeno de estudo.

4.1 Resultados cuantitativos

4.1.1 Descrición da mostra

Na Táboa III pódese consultar as variables sociodemográficas dos participantes asociadas ao emprego. Dos 21 potenciais empregadores que realizaron o cuestionario, o 63,2% vincúlense ao sector terciario, o 26,3% ao sector primario e o 10,5% ao sector secundario. A maioría dos participantes (90,5%) contan con menos de 5 empregados e o 85,7% dos potenciais empregadores son propietarios. O 47,7% dos participantes levan máis de dez anos en activo coa empresa, seguido do 28,6% dos participantes que levan máis dun ano (28,6%), e do 23,8% que levan entre 5 e 10 anos.

Táboa III: Variables sociodemográficas

Variables sociodemográficas	Frecuencia (n[%])
Tipo de sector	
Sector primario	5 (26,3%)
Sector secundario	4 (10,5%)
Sector terciario	12 (63,2%)
Número de empregados	
Menos de 5	19 (90,5%)
Máis de 5	2 (9,5%)

Cargo na empresa	
Propietario	18 (85,7%)
Encargado	1 (4,8%)
Outros	2 (9,5%)
Anos en activo	
Máis de un ano	6 (28,6%)
Entre 5 e 10	5 (23,8%)
Máis de 10	10 (47,6%)

4.1.2 Percepción dos potenciais empregadores

No cuestionario de percepción dos potenciais empregadores sobre o emprego das persoas con DI, analizáronse diferentes variables como, por exemplo, o coñecemento da DI, o propio concepto de DI, igualdade de oportunidades, habilidades das persoas con DI, a lexislación existente ou a posible influencia da crise sanitaria do COVID-19.

En canto ao coñecemento da DI (véxase Figura 4), o 71,4% dos participantes considera que coñecen pouco sobre a DI, e o 28,6% sostén que non coñece nada sobre as persoas con DI. Ademais, nos resultados móstrase que non existe demasiado contacto directo coas persoas con DI; so un 14,3% afirma que ten contacto directo.

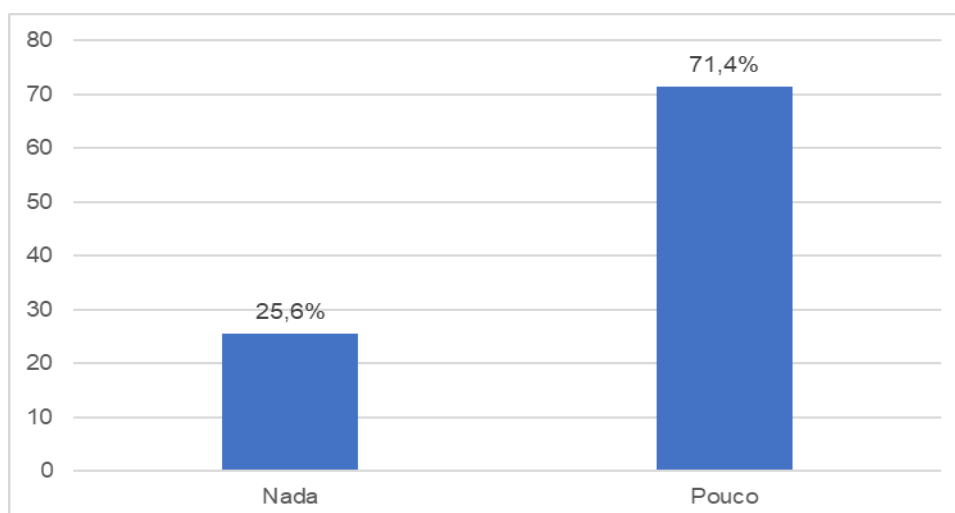


Figura 4: Coñecemento da DI

No referente ao concepto da DI (véxase Figura 5), os participantes tiveron que opinar sobre varios enunciados asociados ás persoas con DI. Por un lado, o 57,1% consideran que están totalmente de acordo coa afirmación de que “as persoas con DI presentan dificultades no comportamento adaptativo”. Por outro lado, o 52,4% dos potenciais empregadores está en desacordo co enunciado “as persoas con DI presentan un retraso mental”. En relación coas oportunidades laborais das persoas con DI, o 90,5% está totalmente de acordo en que deberían ter as mesmas oportunidades laborais co resto da poboación. Aínda que, sosteñen que a realidade non é así, xa que o 85,7% afirman que non teñen igualdade de oportunidades laborais (véxase Figura 5).

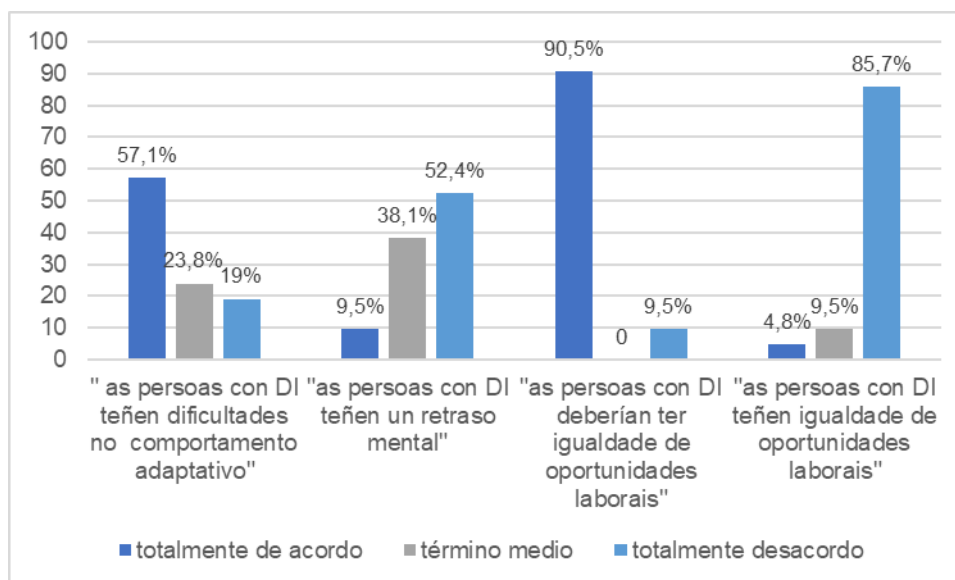


Figura 5: Percepcións potenciais empregadores

Na Figura 6 en canto as habilidades que requiren as persoas con DI para desempeñar un posto laboral na súa empresa, o 47,6% dos participantes concretan que non teñen claro se estas persoas terían as habilidades necesarias para desempeñar unha actividade laboral. Por outro lado, o 47,6% dos potenciais empregadores consideran que ter contratada unha persoa con DI non lle suporía traballo adicional, seguido do 38,1% que non ten claro que se lle suporía ou non traballo adicional, e un 14,3% que está totalmente de acordo en que si que lle suporía traballo adicional.

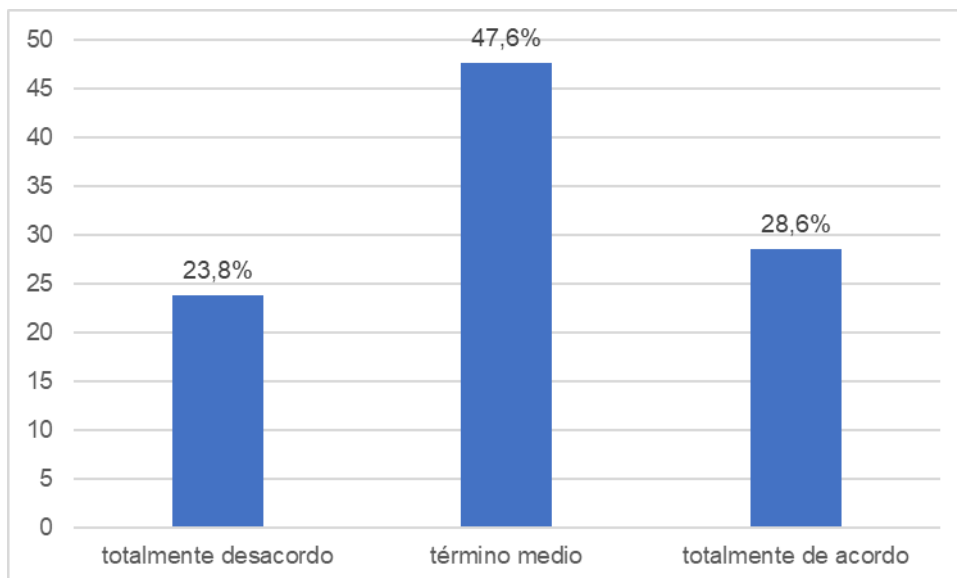


Figura 6: Percepción habilidades laborais

Todos os potenciais empregadores concretan que nunca tiveron contratadas a persoas con DI. Como se observa na Figura 7, soamente un 9,5% concreta que tivo contratadas persoas cunha discapacidade de orixe diferente, como a de orixe física (4,8%). E destes, so o 4,8% recibiu algunha axuda, en concreto subvencións (4,8%).

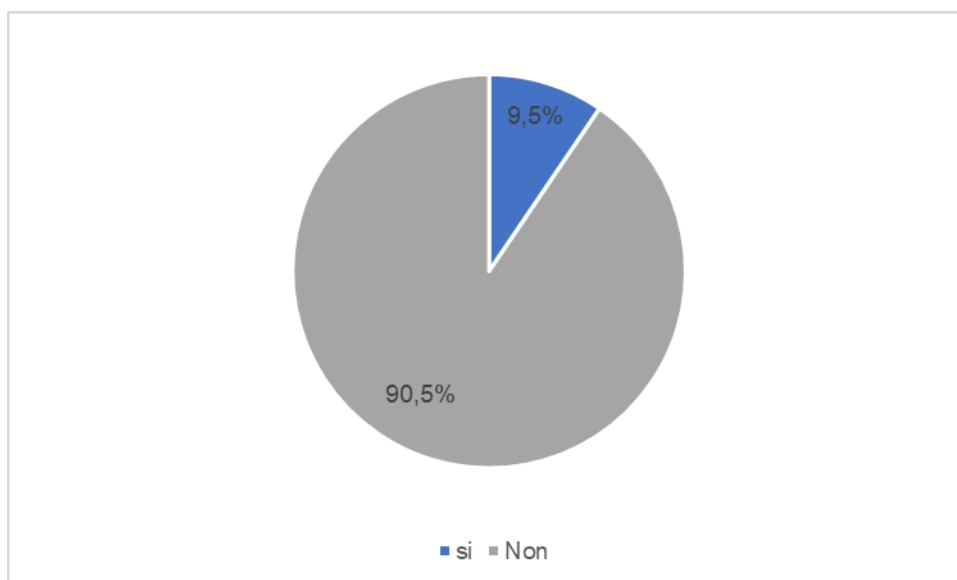


Figura 7: Contratación outro tipo de discapacidades

En canto a lexislación existente (véxase Figura 8), so un 42,9% coñece as medidas de acción positiva, mentres que o 57,1% non son conscientes das medidas establecidas.

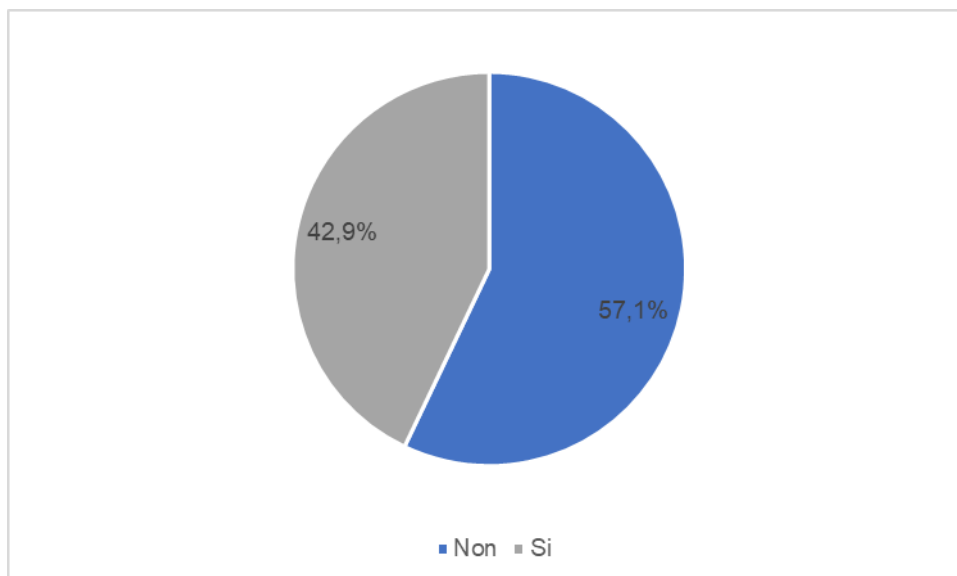


Figura 8: Lexislación

Por último, como se observa na Figura 9, o 90,5% dos participantes considera que a crise do COVID-19 afectará á contratación das persoas con DI no ámbito laboral, mentres que o 9,5% considera que non terá repercusión.

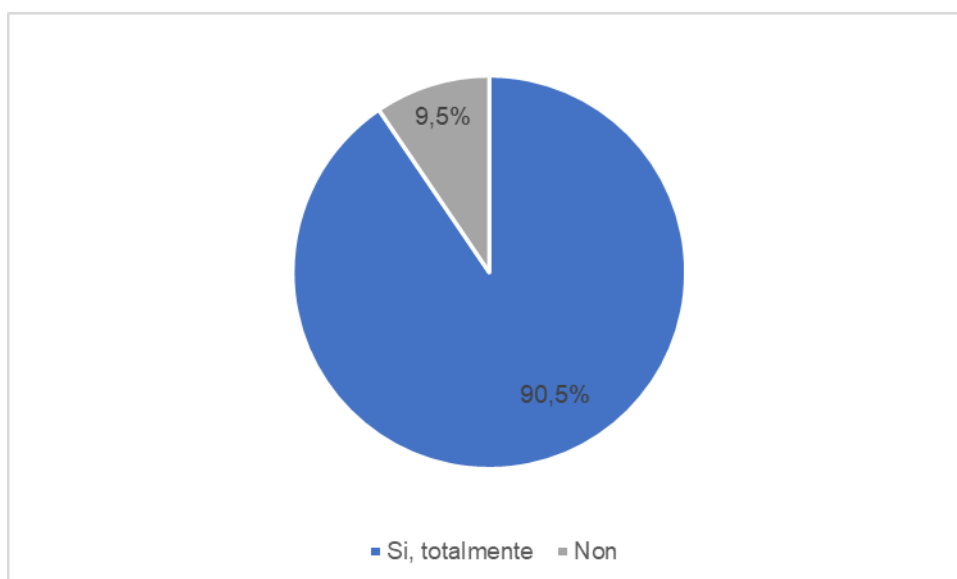


Figura 9: Crise COVID-19

4.2 Resultados cualitativos

Tras analizar as entrevistas emerxen categorías que explican o fenómeno de estudo dando lugar aos resultados cualitativos. As categorías

resultantes foron: “Descoñecemento da realidade das persoas con DI”, “Rural vs urbano: diferenzas nas oportunidades laborais”, “Medo e descoñecemento: barreiras actitudinais para o acceso ao mundo laboral” e “Igualdade de oportunidades para o traballo.

As categorías están apoiadas en *verbatim*s extraídos das transcricións realizadas aos participantes. Así mesmo, empregouse un código alfanumérico correlativo, para garantir o anonimato dos participantes, usando a letra “E” para identificar aos potenciais empregadores.

4.2.1 Descoñecemento da realidade das persoas con DI

O descoñecemento considérase como a ausencia de coñecemento sobre un determinado tema (42). No discurso dos participantes percíbese o descoñecemento sobre a realidade das persoas con DI e obsérvanse dificultades para definir o concepto de DI.

[O concepto de persoas con DI] “aii que cousas me preguntas jaja...Claro, que entendemos por DI? Cando unha persoa ten algún tipo de retraso, entre comillas, ee tampouco sei moi ben como calificar eso de retraso” (E10)

“ufff...PL desde logo non o que pensa moita xente que tiña ningún tipo de inferioridade nin moito menos” (E4)

Ademais, nos discursos obsérvanse certas contradicións, xa que por unha parte, os participantes vinculan a DI coa igualdade e o dereito ao traballo, pero cando concretan, asocian a DI a diferentes conceptos como a enfermidade, probablemente vinculada aos prexuizos culturais.

“Para min é simplemente pois, unha enfermidade, é que non sei moi ben como poñelo en palabras a verdade...que che digo agora mesmo? Non sei que decirche... nada unha enfermeda, que igual que tes unha gripe, tes algo no teu sistema e xa está, non ten nada que ver con que non teñas capacidades como teñen os demais. A ver, unha persoa con DI pódese desenvolver como calquera persoa” (E4)

“uff, pa min?...pois unha persoa que naciu con signos que non...que non teñen as cualidades que teñen outras persoas.” (E3)

O descoñecemento da DI vincúlase tamén a ausencia de contacto directo con esta poboación. Algúns participantes manifestan que se tiveran algún tipo de vinculación coas persoas con DI, cambiaría a súa visión sobre a súa realidade cotiá.

“realmente hai que darlle a oportunidade a todo o mundo e eso si, muitas veces non nos damos de cuenta das cousas, porque non o temos na casa [...]” (E19)

Así mesmo, nos seus discursos, os participantes vinculan o tipo e os graos de discapacidade coas oportunidades laborais, referindo que estes aspectos son determinantes á hora de presentar máis ou menos oportunidades laborais.

“eu creo que é máis fácil de insertar a discapacidade física, quizás, que a xente ten menos reparos” (E10)

“creo que non é o mesmo ter unha discapacidade dun 33% que ter unha máis alta. Penso que tamén é máis fácil insertar unha persoa con discapacidade física ca unha persoa con DI, porque ao mellor vai ter dificultades para entender e levarlle igual moito máis tempo aprender, penso eu vamos” (E3)

“en función do porcentaje de discapacidade ou da discapacidade que teñas poderás realizar un tipo de profesión ou outra” (E2)

4.2.2 Rural vs urbano: diferenzas nas oportunidades laborais

A maior parte dos participantes indican que de forma xeral, o entorno rural ofrece menos oportunidades laborais e de formación específica en comparación co entorno urbano. Os potenciais empregadores tamén refiren que o entorno urbano ofrece máis oportunidades de acceso a procesos de selección laborais co entorno rural.

“probablemente, ee...entendo que no mundo urbano vai haber máis posibilidades, pero tamén porque hai máis postos de traballo, máis academias, máis sitios aos que podes acudir para formarte.” (E4)

“pois mmm sii, eu creo que si, ao mellor no ámbito urbano hai empresas máis grandes que teñen ao mellor maior coñecemento ou que se desenvolven doutra forma e creo que si que cambia bastante” (E18)

Potenciais empregadores e traballo das persoas con DI no medio rural

Por outro lado, existe unha visión dicotómica sobre a concienciación da DI en ambas contornas, xa que hai participantes que sosteñen que no rural a poboación está máis concienciada co colectivo con DI, mentres que outros afirman o contrario; referindo que as poboacións urbanas teñen maior coñecemento das persoas con DI.

“Creo que no rural incluso sería máis fácil. Creo que a xente do rural entende mellor as cousas, sabe manejar mellor esas situacións.”

(E14)

“considero que no rural a xente está menos concienciada neste aspecto” (E17)

Os potenciais empregadores refiren que a maioría das actividades laborais desenvoltas no rural asóciense a gandaría e a agricultura, e que as empresas soen ser máis pequenas e familiares, o que promove un maior contacto directo entre todas as persoas e sexa máis doado crear postos laborais.

“porque suelen ser empresas máis pequenas donde nos conocemos casi todos, entonces pois igual é máis fácil insertalos nunha empresa máis pequiña” (E2)

Así mesmo, consideran que o ambiente no rural é máis tranquilo, sendo beneficioso para a adaptación e o desempeño laboral das persoas con DI no seu posto de traballo.

“O traballo ao aire libre creo que axuda moito, estar en contacto coa natureza cos animais, é un traballo máis relajante que as cidades... ruído seguido” (E14)

4.2.3 Medo e descoñecemento: barreiras actitudinais para o acceso ao mundo laboral

Os potenciais empregadores expresan medo ao referirse á contratación das persoas con DI. Os participantes asocian este medo co trato que poden recibir da xente, coa imprevisibilidade e coa espontaneidade que as persoas con DI poidan ter, expresando dificultades e inseguridades á hora de ter que actuar ante estas situacións. Ademais, esta preocupación

asóciase co descoñecemento existente asociada ás habilidades e capacidades das persoas con DI no ámbito laboral.

“pois iso que acabo de decir, que a xente ten medo a que, bueno que moitas veces non sepan facelo, medo a non saber tratalos, se tes un comercio pequeno, medo a que a xente non os respete ou non os mire igual ee, bueno que hai moito tipo de barreras e que é un pouco idealista pensar que non existen, que si que existen” (E10)

“a xente ten medo de que non lle fagan ben o traballo ou que incluso, a min aínda me pon máis medo non saber manejar a situacións con eles ou non saber como actuar nalgúns momentos” (E14)

“creo que aí estamos un pouquiño como...dar a entender que o rapás non é ben, no no no, estamos muy equivocados, a miña humilde opinión eh” (E19)

Un dos medos que se repite nas entrevistas dos participantes está relacionado coa atribución a que as persoas con DI poidan ser imprevisibles. Ademais, os participantes refiren que moitos dos prexuízos sociais que existen de cara ó colectivo con DI poden deberse a invisibilidade destas persoas na sociedade.

“eu creo que si. Dentro do que eu vexo eu creo que si, creo que hai un certo tipo de reparo a esas personas, creo que si, a pesar das axudas que hai, e que bueno, de que a mentalidade da xente cambiou nos últimos anos, pero aínda así creo que hai un certo reparo.” (E10)

“non se conoce, o sea, non se conoce o que é a DI e o que o mellor poden chegar a dar esas personas non? Creo que é a principal barreira” (E17)

“Porque polo menos no rural, ao mellor nas cidades si que se ve máis promovido ou hai outras tarefas ou que si que se adican, o sea empresas que se adican a contratar ao mellor personas, pero por aquí polo rural non se ve moito, non é moi visible” (E18)

4.2.4 Igualdade de oportunidades para o traballo

A igualdade de oportunidades defínese como o dereito das persoas a ter as mesmas oportunidades na sociedade (43). A maioría dos participantes

detectan a necesidade de igualdade de oportunidades laborais para todas as persoas e o dereito ao traballo.

“si, si considero que si, que é unha boa maneira de fomentar de que haxa unha inclusión real deste colectivo, teñen que ter as mesmas oportunidades laborais que outra persona, quero decir, non polo feito que teña unha discapacidade ten que ter un abanico de posibilidades máis pequena, porque son aptos totalmente” (E17)

Considérase que a realidade das persoas con DI no entorno laboral dista dunha situación de igualdade de oportunidades e compáranos coas desigualdades actuais no acceso ao traballo da poboación en xeral, sostendo que esta situación é moito peor para as persoas con DI.

“si si, efectivamente xa no rural, se as ofertas de traballo son nulas, canto máis para as persoas con DI. Considero que non van ter o mesmo abanico de oportunidades para eles.” (E17)

Do mesmo xeito, no discurso dos potenciais empregadores emerxen algunhas barreiras que dificultan o acceso ao traballo das persoas con DI, como por exemplo, falta de formación e preparación para o mundo laboral.

“pois supoño que será que non lle dedicarán, pa ensinar ou prepararlos...” (E15)

“mm pois a xente, que terá medo ao contratalas porque cóstalle máis traballo ensinalos e todo eso, non sei” (E3)

Por outro lado, existe un descoñecemento das medidas de acción positiva concretas. Os potenciais empregadores perciben que existen certas medidas, pero non saben concretar. Probablemente isto sexa debido a que nunca tiveron que acceder a elas para contratar a unha persoa con diversidade funcional.

“sii, sei que hai, non sei exactamente cales son, pero si que sei que hai medidas para axudar a inserción da xente con discapacidade, non sei exactamente cales son pero sei que as hai” (E10)

Así mesmo, obsérvanse dificultades para identificar de forma explícita facilitadores. De maneira indirecta identifican como facilitador a adaptación do traballo ás características destas persoas, así como tamén, subvencións

ou axudas económicas, e incluso algún participante cita a reserva de prazas, pero todas elas non se identifican de xeito explícito como facilitadores.

“sei que cando fas a declaración da renda, bueno, primeiro, se necesitas algún tipo de modificación estrutural ou algo que poidas ter pois si que che ofrecen axudas para aclimatar o local ou a empresa ou que sexa, e tamén sei que che dan bonificacións na declaración da renda e cousiñas así” (E4)

“non estou segura se hai algún tipo de rebaixa na seguridade social, non sei, si que sei que por exemplo nas oposicións hai unhas prazas reservadas, pero tampouco sei certo, se son para todo o tipo de discapacidades, non sei” (E10)

“digamos que se lle pode adaptar un posto laboral segundo a súa carencia” (E20)

Os participantes manifestan que sería necesaria máis concienciación e formación para os potenciais empregadores. Solicitan que o estado e o concello proporcionen máis axudas pero isto entra en conflito, xa que descoñecen as medidas xa existentes para fomentar o emprego das persoas con DI.

“home pois si, considero que sería, que darían visibilidade e que nos informarían un pouquiño do que, das oportunidades que si ou non temos” (E18)

“por suposto, claro que si. Todo o que se poda facer para axudar a esa xente, todo é bo. Creo que si.” (E10)

Como se pode observar nos verbatim dos potenciais empregadores, todos coinciden na importancia de igualdade de oportunidades para todas as persoas, pero a realidade é moi diferente, xa que ningún dos participantes tivo contratadas a persoas con DI. Así mesmo, reivindican que se creen máis axudas por parte da administración e mais información, para poder brindar máis oportunidades laborais ás persoas con DI.

5 **Discusión e conclusións**

5.1 **Discusión**

Este estudo de investigación pretendeu coñecer as percepcións que teñen os potenciais empregadores sobre o emprego que realizan as persoas con DI nunha contorna rural. As aportacións dos mesmos detállanse no apartado de resultados e a continuación discútese os aspectos máis relevantes.

Seguindo a evidencia científica, para definir o concepto de DI non se empregan termos como “retraso mental” e substitúense os criterios diagnósticos por dificultades no comportamento adaptativo e nas funcións intelectuais (15). Nos resultados, a maioría dos participantes parece que son conscientes deste cambio de paradigma e da nomenclatura deixando atrás termos despectivos para referirse a DI. Sen embargo, nos verbatim dos potenciais empregadores, obsérvase que se vincula a DI con conceptos como enfermidade.

Coincídese polo tanto, co estudo de Morán (21) onde se observan diferenzas entre o discurso formal e informal dos participantes. Mentres que o discurso formal caracterízase por ser un discurso centrado no novo paradigma, no discurso informal resáltanse aspectos negativos e limitacións das persoas con DI.

A maioría dos potenciais empregadores nunca tiveron experiencias laborais asociadas a DI, provocando que exista un descoñecemento de cara ás persoas con DI e as súas capacidades. Isto tamén pode estar vinculado a escasa e desactualizada información sobre a DI (7).

Os participantes manifestan que probablemente este descoñecemento se relacione a que nunca tiveron a algunha persoa próxima con DI, e consideran que no caso de ter algún familiar próximo a súa visión sería diferente. Concórdase polo tanto coa bibliografía existente, onde se describe que os potenciais empregadores que tiveron experiencias laborais previas con persoas con DI ou outro tipo de discapacidades teñen pensamentos positivos de cara a estas persoas (22).

Así mesmo, existe disparidade entre os resultados obtidos nos cuestionarios realizados aos potenciais empregadores e nos resultados obtidos nos discursos dos participantes. Mentres que, no cuestionario un porcentaxe elevado expresaba que non lle suporía traballo adicional ter contratada a unha persoa con DI, nos verbatim dos participantes manifestaban que lle provocaría medo ter contratada a unha persoa con DI por non saber como supervisala ou actuar ante determinadas situacións.

Ademais nos verbatim dos potenciais empregadores albíscase unha certa preferencia de cara ás persoas con outro tipo de discapacidade, como por exemplo a discapacidade física. Coincídese polo tanto coa evidencia científica onde se sostén que existen moitos prexuízos sociais e barreiras actitudinais por parte da sociedade para a inclusión laboral das persoas con DI (19,20).

Seguindo a evidencia científica o traballo é unha área de ocupación de gran relevancia na etapa adulta (1). Os participantes expresan que é de especial relevancia que todas as persoas teñan igualdade de oportunidades laborais xa que o traballo é un dereito para todo o mundo, independentemente das características de cada persoa (9,10). Aínda que, sosteñen que a realidade non é así, xa que consideran que as persoas con DI non teñen igualdade de oportunidades que o resto da poboación (7).

A pesar de que nos discursos dos participantes reivindicase a igualdade de oportunidades e que todas as persoas son aptas para desempeñar un posto laboral, a realidade é que os potenciais empregadores non teñen experiencias laborais con persoas con DI. Nas súas entrevistas non se explícita os motivos de forma concreta. Isto contrasta coas afirmación destes autores, onde os empregadores sosteñen que o rendemento no traballo é mellor nas persoas sen discapacidade (23,24).

Varios estudos recollen a importancia das medidas de acción positiva para fomentar a inclusión laboral das persoas con DI (25,26). Os participantes coinciden na importancia destas axudas, aínda que a maioría non coñecen as medidas existentes como tal. Si é certo, que se identifican algunhas

medidas nos verbatims, tales como, subvencións ou reservas de prazas. Así mesmo coincide co estudo de Concheiro (22) onde os participantes descoñecen as medidas de acción positiva. En contraposición, noutro estudo, coñecíanse algunhas das medidas existentes de maneira superficial e confundido certos concepto, pero é certo que os participantes eran profesionais do ámbito, polo que xa teñen coñecemento sobre o tema (20).

A pesar de que non se coñecen en detalle as medidas de acción positiva os participantes demandan que se proporcione máis información e máis axudas para fomentar o emprego. Isto entra en conflito, xa que, descoñecen as medidas xa existentes.

A evidencia científica recolle a importancia do apoio aos empregados, o contido do traballo, a integración e a importancia dos adestradores laborais son importantes á hora de manter un posto laboral (27). Así como tamén considérase que é de relevancia traballar experiencias laborais e formativas por parte dos profesionais (24). Nos resultados coincide coa bibliografía en que os potenciais empregadores consideran necesario que as persoas con DI teñen unha formación e se lle adapten os postos laborais ás características de cada persoa, para que poidan desempeñar un posto laboral.

En canto ao entorno rural, ao igual que no estudo de Pose (20) existe unha visión dicotómica na que se expón que a actividade realiza no rural pode ser beneficiosa para as persoas con DI, ou pola contra, ser prexudicial á hora da inserción laboral. Concórdase en que a actividade predominante no rural, a gandaría, é unha oportunidade óptima para as persoas con DI, xa que, a tranquilidade do entorno e o contacto cos animais e a natureza favorécelles ás persoas con DI á hora de desempeñar dito posto laboral.

Sen embargo, pola contra, moitos dos participantes consideran que no rural existen moitas menos oportunidades laborais, e non hai tantas posibilidades de formación para poder insertar no mundo laboral unha persoa con discapacidade.

Por último nos resultados do estudo atópanse as seguintes limitacións:

- Neste traballo de investigación só participaron potenciais empregadores do ámbito rural sen ter en conta o ámbito urbano.
- Neste estudo existe unha escasa participación de potenciais empregadores homes, polo que puido influír nos resultados.
- Tampouco se tivo acceso a potenciais empregadores que tivesen contratado a persoas con DI.

Por tanto, propóñense futuras liñas de investigación para afondar máis neste tema, como por exemplo ampliar este tipo de investigación tendo en conta os potenciais empregadores do ámbito urbano e realizar unha comparación entre ambas perspectivas; asemade, tamén se podería afondar no estudo das percepcións dos potenciais empregadores con experiencia laboral previa coa DI; e coñecer a opinión das autoridades políticas sobre as medidas de acción positiva existentes e a repercusión das mesmas na inclusión sociolaboral das persoas con DI.

5.2 Conclusións

Despois de realizar a presente investigación, chegouse ás seguintes conclusións:

En primeiro lugar, os potenciais empregadores son conscientes das dificultades que teñen as persoas con DI para acceder a un posto laboral. Aínda que os participantes nunca tiveron contratadas persoas con DI nos seus discursos enfatizan a importancia da igualdade de oportunidades laborais para todas as persoas.

Así mesmo, os participantes teñen unha visión da DI conceptualizada como enfermidade, e non son conscientes das capacidades e habilidades que teñen as persoas con DI.

Ademais, albíscanse certos prexuízos sociais, xa que se concibe ás persoas con DI como imprevisibles e manifestan que lle provoca medo á hora de contratar unha persoa con DI, por non saber como manexar certas situacións con estas persoas.

En canto ao entorno rural, considérase que os traballos de gandaría son beneficiosos para as persoas con DI. Aínda que, existe unha visión dicotómica á hora de determinar as diferenzas nas oportunidades laborais respecto ao entorno urbano.

Por último, en relación coas medidas de acción positiva cabe destacar que son descoñecidas pola maioría dos participantes. Os potenciais empregadores sosteñen que se deberían proporcionar máis información e axudas para fomentar a contratación das persoas con DI.

6 Agradecementos

En primeiro lugar, dar as grazas as miñas titoras, Patricia e Beti, por acompañarme un ano máis nesta aventura. Grazas por apoiarme, tranquilizarme e por seguir demostrándome o marabillosas persoas que sodes.

A todos os participantes deste estudo. Sen vós este estudo non tería sentido. Grazas por compartir as vosas experiencias comigo.

Á miña familia e amigas, por apoiarme e escoitarme. E en especial a meus pais e miña irmá, por confiar e apoiarme sempre, sen pedir nada a cambio. Sodes os mellores.

E como non, a ti sempre. Porque me segues cuidando desde onde sexa. Quérote.

7 Bibliografía

1. American Occupational Therapy Association. Occupational therapy practice framework: Domain and process 4th edition. American Journal of Occupational Therapy. 2020;74:1-87. Doi: 7412410010
2. Instituto Galego de Estatística (IGE). Empresas. Definicións e conceptos teóricos [Internet]. [citado 14 de abril de 2021]. Disponible en:<http://www.ige.eu/estatico/educacion/Economia/Empresas/Teoria.htm#tamano>
3. Pride WM, Hughes RJ, Kapoor JR. 4: Choosing a form of business ownership. En: Cengage Learning, editor. Business CengageNow Series. 10 ed. Mason, Ohio; 2009. p. 116.
4. Instituto Galego de Estatística (IGE). Directorio de empresas y unidades locales [Internet]. 2019 [citado 14 de abril de 2021]. Disponible en:
http://www.ige.eu/web/mostrar_actividade_estadistica.jsp?idioma=es&codigo=0307006001
5. Instituto Galego de Estatística (IGE). Empresas con actividade en Galicia segundo actividade principal (grupos CNAE 2009) e condición xurídica [Internet]. 2019 [citado 14 de abril de 2021]. Disponible en:
[http://www.ige.eu/igebdt/esqv.jsp?ruta=verTabla.jsp?OP=2&B=1&M=&COD=7993&gnp=0&R=9931\[15014:15040:15093\];2\[2019\];0\[all\]&C=1\[0\]&F=&S=&SCF=#P379](http://www.ige.eu/igebdt/esqv.jsp?ruta=verTabla.jsp?OP=2&B=1&M=&COD=7993&gnp=0&R=9931[15014:15040:15093];2[2019];0[all]&C=1[0]&F=&S=&SCF=#P379)
6. Centro de Investigaciones Sociológicas. Barómetro de enero 2021. Madrid: Centro de Investigación Sociológica; 2021
7. Instituto Nacional de Estadística (INE): El empleo de las personas con discapacidad [Internet]. Madrid: Ine base; 2020 [citado 24 de febrero de 2021]. Disponible en:
<https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=5426&capsel=5430>
8. Servicio Público de Empleo Estatal. Informe del Mercado de Trabajo

de las Personas con Discapacidad Estatal. Madrid; 2015. p. 104.

9. Naciones Unidas. La Declaración Universal de los Derechos Humanos [Internet]. 1948 [citado 12 de abril de 2021]. Disponible en: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
10. Constitución Española. Boletín Oficial del Estado. Legislación Consolidada [Internet]. nº 311, (29-12-1978). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
11. Boletín Oficial del Estado. Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social [Internet]. nº 289, (3-12-2013). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>
12. Pérez Á, Zuñil JL, Santos E, Castro L, López C, Pallares G, et al. Manual Servicios de Empleo con Apoyo. 2018;84. Disponible en: [https://plenainclusionmadrid.org/wpcontent/uploads/2018/06/Manual ECA.pdf](https://plenainclusionmadrid.org/wpcontent/uploads/2018/06/Manual_ECA.pdf)
13. Egido Gálvez I. Vista de La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la Orientación. 2009 [citado 21 de junio de 2021];20(2):135-44. Disponible en: <https://doi.org/10.5944/reop.vol.120.num.2.2009.11446>
14. Federación Empresarial Española de Centros Especiales de Empleo (FEACEM). Contratación de personas con discapacidad en CEE [Internet]. 2015 [citado 12 de abril de 2021]. Disponible en: <http://www.feacem.es/es/centros-especiales-de-empleo/cifras/contratacion-de-personas-con-discapacidad-en-CEE>
15. American Psychiatric Association. Trastornos del neurodesarrollo. En: DSM-5, Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. 5º edición. Panamericana; 2018. p. 31-41.
16. Verdugo MÁ, Schalock RL. Últimos avances en el enfoque y concepción de las personas con discapacidad intelectual. Revista

- Española sobre Discapacidad Intelectual [Internet]. 2010 [citado 20 de abril de 2021];41(4):21. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3348606>
17. Thompson JR, Bradley VJ, Buntinx WHE, Schalock RL, Shogren KA, Snell ME, et al. Conceptualizing supports and the support needs of people with intellectual disability. *Intellectual and Developmental Disabilities* [Internet]. 2009;47(2):135-46. doi: 10.1352 / 1934-9556-47.2.135
 18. Subdirección general de planificación ordenación y evaluación del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO). Base estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad [Internet]. 2017 [citado 12 de abril de 2021]. Disponible en: https://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/bdepcd_2017.pdf
 19. Kocman A, Fischer L, Weber G. The Employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed-method approach. *J Appl Res Intellect Disabil* [Internet]. 2018 [citado 19 de noviembre de 2020];31(1):120-31. doi: 10.1111 / jar.12375
 20. Pose X. Perspectiva cualitativa sobre o acceso ao traballo das persoas con discapacidade intelectual no medio rural [Internet]. Universidad da Coruña; 2020 [citado 24 de febrero de 2021]. Disponible en: <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/26571>
 21. Morán A. Discapacidad Intelectual y Empleo: Situación actual y Perspectiva personal , profesional y empresarial. Universidad da Coruña; 2012.
 22. Concheiro P. Estudio sobre el impacto del trabajo y las medidas de acción positiva en la vida de las personas con discapacidad intelectual: una aproximación cualitativa [Internet]. Universidad da Coruña; 2016. Disponible en:

<https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/17199#?>

23. Louvet E, Rohmer O, Dubois N. Social judgment of people with a disability in the workplace. How to make a good impression on employers. *Swiss Journal of Psychology*. 2009;68(3):153-9. doi: 10.1024/1421-0185.68.3.153
24. Nota L, Santilli S, Ginevra MC, Soresi S. Employer Attitudes Towards the Work Inclusion of People With Disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* [Internet]. 2014 [citado 2 de marzo de 2021];27(6):511-20. doi:10.1111/jar.12081
25. Ebuenyi ID, Regeer BJ, Nthenge M, Nardodkar R, Waltz M, Bunders-Aelen JFG. Legal and policy provisions for reasonable accommodation in employment of persons with mental disability in East Africa: A review. *International Journal of Law and Psychiatry* [Internet]. 1 de mayo de 2019 [citado 24 de febrero de 2021];64:99-105. doi: 10.1016 / j.ijlp.2019.02.007
26. Yun-Tung W, Yi-Jiun L. Vocational rehabilitation case manager factors associated with vocational rehabilitation service program outcomes for people with disabilities in Taiwan- an exploratory study. 2017;39(3):244-50. doi: 10.3109 / 09638288.2016.1140838
27. Ellenkamp JJH, Brouwers EPM, Embregts PJCM, Joosen MCW, van Weeghel J. Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation* [Internet]. 1 de marzo de 2016 [citado 24 de febrero de 2021];26(1):56-69. doi: 10.1007/s10926-015-9586-1
28. Zappella E. Employers' attitudes on hiring workers with intellectual disabilities in small and medium enterprises: An Italian research. *J Intellect Disabil* [Internet]. 1 de diciembre de 2015 [citado 21 de noviembre de 2020];19(4):381-92. doi: 10.1177 / 1744629515580883

29. Pita Fernández S. Tipos de estudios clínico epidemiológicos [Internet]. [citado 25 de febrero de 2021]. Disponible en: https://www.fisterra.com/mbe/investiga/6tipos_estudios/6tipos_estudios.asp#descriptivos
30. Pita Fernández S, Pértegas Díaz S. Investigación cuantitativa y cualitativa [Internet]. [citado 25 de febrero de 2021]. Disponible en: https://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali.asp
31. Flick U. Introducción a la investigación cualitativa. 3º ed. Morata, editor. 2012. 322 p.
32. Husserl E. Invitación a la fenomenología. Paidós. Barcelona; 1998.
33. Boletín Oficial del Estado. Ley 45/2007, para el desarrollo sostenible del medio rural [Internet]. nº299 (14-12-2007). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-21493>
34. Hernández CE, Carpio N. Introducción a los tipos de muestreo. Alerta Rev Científica del Inst Nac Salud [Internet]. 2019;2(1):75-9. Disponible en: <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
35. Faul F, Erdfelder E, Buchner A, Lang A-G. Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. Behav Res Methods. 2009;41:1149-60.
36. Harris P, Taylor R, Thielke R, Payne J, Gonzalez N, Conde J. Captura de datos electrónicos de investigación (REDCap): una metodología basada en metadatos y un proceso de flujo de trabajo para proporcionar apoyo informático de investigación traslacional. 2009 [citado 4 de marzo de 2021];42(2):377-81. Disponible en: <https://www.project-redcap.org/>
37. Machi R. Introducción a la estadística en ciencias de la salud. Panamerica. Argentina; 2001.
38. Maykut PS, Morehouse R. Beginning Qualitative Research: A Philosophic and Practical Guide. 1994.

39. Taylor S, Bogdan R. Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Paidós, editor. 1987. 344 p.
40. Diario Oficial de la Unión Europea. Reglamento (UE) 2016/679 del parlamento europeo y del consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.
41. Boletín Oficial del Estado. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales [Internet]. nº 294. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>
42. Real Academia Galega (RAG) [Internet]. [citado 14 de junio de 2021]. Disponible en: <https://academia.gal/diccionario/-/termo/busca/descoñecemento>
43. Ministerio de Igualdad. ¿Qué es la igualdad? [Internet]. [citado 17 de junio de 2021]. Disponible en: <https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/discriminacion/queseigualdad/home.htm>

Apéndices

Apéndice I: Listado de abreviaturas

CEE: Centros Especiais de Emprego.

CI: Consentimento Informado.

CE: Constitución Española

DI: Discapacidade Intelectual.

DUDH: Declaración Universal Dereitos Humanos

DSM: Manual Diagnóstico e Estatístico dos Trastornos Mentais.

ECA: Emprego con Apoio.

FEACEM: Federación Empresarial Española de Centros Especiais de Emprego.

IGE: Instituto Galego de Estatística.

INE: Instituto Nacional de Estatística.

REDCAP: Research Electronic Data Capture.

UDC: Universidade da Coruña.

Apéndice II: Folla de información ao participante

Título do estudo: Estudo mixto sobre o traballo e as persoas con discapacidade intelectual: perspectivas dos potenciais empregadores no ámbito rural.

Investigador: Xeila Pose García, alumna do Mestrado de Asistencia e Investigación Sanitaria na Universidade de A Coruña.

As persoas que dirixen este traballo de fin de mestrado son Patricia Concheiro Moscoso, terapeuta ocupacional e Betania Groba González, terapeuta ocupacional e docente na Universidade da Coruña.

Este documento ten por obxecto ofrecerlle información sobre un **estudo de investigación** no que se lle invita a participar. Este estudo foi aprobado polo Comité de Ética da Investigación e da Docencia da Universidade da Coruña

Se decide participar no mesmo debe recibir información personalizada da investigadora, **ler antes este documento** e facer todas as preguntas que precise para comprender os detalles sobre o mesmo. Se así o desexa pode levar o documento, consultalo con outras persoas, e tomar o tempo necesario para decidir se participar ou non.

A participación neste estudo é completamente **voluntaria**. Vd. pode decidir non participar ou, se acepta facelo, cambiar de parecer retirando o consentimento en calquera momento sen obriga de dar explicacións.

Cal é a finalidade do estudo?

O propósito do estudo é coñecer as percepcións que teñen os potenciais empregadores sobre o traballo que realizan as persoas con DI nunha contorna rural

Por que me ofrecen participar a min?

Vostede é convidado a participar porque desenvolve a súa actividade laboral nunha contorna rural.

En que consiste a miña participación?

Vostede terá que cubrir un cuestionario sobre datos sociodemográficos (idade, sexo, etc.) e un cuestionario con 23 preguntas relacionadas co emprego das persoas con DI. Estes cuestionarios serán enviados vía online, recibindo un link no correo electrónico que o levará a plataforma RedCap para cubrir os formularios. Ademais, se vostede acepta concertarase con vostede a realización dunha entrevista no lugar que mellor lle conveña.

A súa participación terá unha duración total estimada de quince minutos e se participa na entrevista estímase unha duración total de unha hora.

Que molestias ou inconvenientes ten?

A súa participación non implica inconvenientes adicionais á realización dos cuestionarios. O único que, a realización dos mesmos, terá que realizarse a través dun dispositivo móbil, tableta ou ordenador, o que pode causar cefaleas ou molestas visuais no caso de que lle levase moito tempo cubrir os cuestionarios.

Obterei algún beneficio por participar?

Vostede non obterá beneficio directo por participar no estudo. A investigación pretende descubrir aspectos descoñecidos ou pouco claros sobre a percepción dos potenciais empregadores sobre o emprego das persoas con DI. Esta información poderá ser de utilidade nun futuro para outras persoas.

Recibirei a información que se obteña do estudo?

Se Vd. o desexa, facilitaráselle un resumo dos resultados do estudo.

Publicaranse os resultados deste estudo?

Os resultados do estudo serán incluídos no traballo de fin do Mestrado de Asistencia e Investigación Sanitaria de Xeila Pose García. Estes resultados poderán ser publicados posteriormente en revistas ou congresos. Aínda que, en ningún momento se transmitirá ningún dato que poda levar á identificación dos participantes deste estudo.

Información referente aos seus datos:

A obtención, tratamento, conservación, comunicación e cesión dos seus datos farase conforme ao disposto Regulamento Xeral de Protección de Datos (Reglamento UE 2016-679 do Parlamento europeo e do Consello, do 27 de abril de 2016), a normativa española sobre protección de datos de carácter persoal vixente, a Lei 14/2007 de investigación biomédica e o RD 1716/2011.

A institución na que se desenvolve esta investigación é a responsable do tratamento dos seus datos, podendo contactar coa Delegada de Protección de datos a través dos seguintes medios: enderezo electrónico: _____/Tfno.: _____

Os datos necesarios para levar a cabo este estudo serán recollidos e conservados de modo:

- Seudonimizados (Codificados), a seudonimización é o tratamento de datos persoais de maneira tal que non poden atribuírse a un/a interesado/a sen que se empregue información adicional. Neste estudo só o equipo investigador coñecerá o código que permitirá saber a súa identidade.

A normativa que rixe o tratamento de datos de persoas, otórgalle dereito a acceder aos seus datos, opoñerse, corrixilos, cancelalos, limitar o seu tratamento, restrinxir ou solicitar a supresión dos seus datos. Tamén pode solicitar unha copia dos mesmos ou que esta sexa remitida a un terceiro (dereito de portabilidade).

Para exercer estes dereitos pode vostede dirixirse a Delegada de Protección de Datos do centro a través dos medios de contacto antes indicados ou a investigadora principal deste estudo no enderezo electrónico: _____ e/ou tfno.: _____

Así mesmo, vostede ten dereito a interpoñer unha reclamación ante a Axencia Española de Protección de Datos, cando considere que algún dos seus dereitos non foi respectado.

So o equipo investigador, que teñen deber de gardar a confidencialidade, terá acceso a todos os datos recollidos no estudo. Poderase transmitir a terceiros información que non poida ser identificada. No caso de que algunha información sexa transmitida a outros países, realizarase cun nivel de protección dos datos equivalente, como mínimo, ao esixido pola normativa española e europea.

Ao rematar o estudo, ou o prazo legal establecido, os datos recollidos serán eliminados ou gardados anónimos para o seu uso en futuras investigacións segundo o que Vd. escolla na folla de firma do consentimento.

Existen intereses económicos neste estudo?

O investigador non recibirá retribución específica pola dedicación ao estudo. Así mesmo, vostede non recibirá ningunha retribución económica por participar no estudo.

Como contactar co equipo investigador deste estudo?

Vd. pode contactar con Xeila Pose García no teléfono..... e/ou enderezo electrónico.....

Moitas grazas pola súa colaboración.

Apéndice III : Documento de consentimento para a participación no estudo de investigación

TÍTULO: _____

Eu, _____

- Lin a folla de información ao participante do estudo arriba mencionado que se me entregou, puiden conversar con Xeila Pose García e facer todas as preguntas sobre o estudo necesarias.
- Comprendo que a miña participación é voluntaria, e que podoo retirarme do estudo cando queira, sen ter que dar explicacións.
- Accedo a que se utilicen os meus datos nas condicións detalladas na folla de información ao participante.
- Permito a gravación da entrevista a través de dispositivos electrónicos tales como, gravadora, teléfono móbil, ordenador ou tablet.
- Presto libremente a miña conformidade para participar neste estudo.

Ao rematar o estudo, os meus DATOS acepto que sexan:

- Eliminados.
- Conservados anonimizados para usos futuros noutras investigacións.

Asinado.: O/a participante,

Asinado: A investigadora que solicita o consentimento

Nome e apelidos: _____ Nome e apelidos: _____

Data:

Data:

Apéndice IV: Cuestionario sociodemográfico


O título deste traballo de fin de máster é "Perspectiva do sector público e empresarial sobre o acceso ao traballo das persoas con discapacidade intelectual no ámbito rural" e é realizado por Xeila Pose e está dirixido por Patricia Concheiro e Betania Groba.

Dirixímonos a vostede, xa que cumpre cos criterios de inclusión, polo que se lle invita a participar.

O obxectivo principal é coñecer as percepcións que o sector público e empresarial teñen sobre o emprego que realizan as persoas con Discapacidade Intelectual.

Para máis información pode consultar a folla de información ao participante.

Folla de información ao participante

Adjunto:  [Anexo I Folla de información ao participante.pdf](#) (0,14 MB)

1) Correo electrónico

* debe aportar un valor

2) Quere participar no estudo?

* debe aportar un valor


Si

No

[restablecer el valor](#)

3) Firme o seu consentimento

* debe aportar un valor

 [Agregar firma](#)

A continuación, realizaránselle unha serie de preguntas sobre datos sociodemográficos.

Sexo

* debe aportar un valor

Home

Muller

Outro

[restablecer el valor](#)

Idade

* debe aportar un valor

Menos de 30 anos

Entre 30-40 anos

Entre 40-50 anos

Entre 50-60 anos

Máis de 60 anos

[restablecer el valor](#)

Nivel de estudos
* debe aportar un valor

Non teño formación

Graduado escolar/ Educación Secundaria Obrigatoria

Bacharelato

Estudos universitarios

Estudos de Formación Profesional

Outros

restablecer el valor

Profesión (Especificar)
* debe aportar un valor

Sector ao que se abdica a súa empresa
* debe aportar un valor

Primario (agricultura, gandaría, caza, pesca, enerxía eólica...)

Secundario ou industrial (construción, óptica, téxtil...)

Terciario ou de servizos (transporte, bancos, comercio, seguros, hostaleira, asesorías, educación, restaurantes...)

restablecer el valor

Que cargo ten na empresa?
* debe aportar un valor

Propietario

Encargado

Recursos humanos

Outros

restablecer el valor

Anos en activo nesta empresa
* debe aportar un valor

Máis de un ano

Entre 5 e 10

Máis de 10

restablecer el valor

Número de empregados
* debe aportar un valor

Menos de 5

Entre 5 e 15

Máis de 15

restablecer el valor

Enviar

Potenciais empregadores e traballo das persoas con DI no medio rural

Apéndice V: Cuestionario percepción potenciais empregadores

Seguidamente, faránselle unha serie de preguntas sobre a súa percepción sobre o acceso ao traballo das persoas con Discapacidade Intelectual.

Canto considera que coñece da Discapacidade Intelectual (DI)? <i>* debe aportar un valor</i>	<input type="button" value="Nada"/> <input type="button" value="Pouco"/> <input type="button" value="Bastante"/> restablecer el valor
As persoas con DI presentan dificultades no "comportamento adaptativo" <i>* debe aportar un valor</i>	totalmente desacordo totalmente de acordo <input type="range" value="50"/> Change the slider above to set a response restablecer el valor
As persoas con DI presentan un "retraso mental" <i>* debe aportar un valor</i>	totalmente desacordo totalmente de acordo <input type="range" value="50"/> Change the slider above to set a response restablecer el valor
Ten contacto directo con persoas con DI? <i>* debe aportar un valor</i>	<input type="button" value="Si"/> <input type="button" value="Non"/> restablecer el valor
Algunha vez contratou a unha persoa con DI? <i>* debe aportar un valor</i>	<input type="button" value="Si"/> <input type="button" value="Non"/> restablecer el valor
Nivel de satisfacción coa experiencia? <i>* debe aportar un valor</i>	totalmente insatisfeito totalmente satisfeito <input type="range" value="50"/> Change the slider above to set a response restablecer el valor
Recibiu algunha axuda? <i>* debe aportar un valor</i>	<input type="button" value="Si"/> <input type="button" value="Non"/> restablecer el valor
Que tipo de axudas recibiu? <i>* debe aportar un valor</i>	<input type="button" value="Cota de reserva"/> <input type="button" value="Subvención"/> <input type="button" value="Enclave laboral"/> <input type="button" value="Emprego con apoio"/>

<p>Algunha vez contratou a unha persoa con outro tipo de discapacidade?</p> <p><i>* debe aportar un valor</i></p>	<p>Si</p> <p>Non</p> <p>restablecer el valor</p>
<p>Que tipo de discapacidade?</p> <p><i>* debe aportar un valor</i></p>	<p>Sensorial</p> <p>Física</p> <p>Mental</p> <p>Outra</p> <p>restablecer el valor</p>
<p>Nivel de satisfacción</p> <p><i>* debe aportar un valor</i></p>	<p>totalmente insatisfeito</p> <p>totalmente satisfeito</p> <p>Change the slider above to set a response</p> <p>restablecer el valor</p>
<p>Recibiu algún tipo de axudas?</p> <p><i>* debe aportar un valor</i></p>	<p>Si</p> <p>Non</p>
<p>Que tipo de axuda?</p> <p><i>* debe aportar un valor</i></p>	<p>Cota de reserva</p> <p>Subvención</p> <p>Enclave laboral</p> <p>Emprego con apoio</p> <p>restablecer el valor</p>
<p>As persoas con DI deberían ter as mesmas oportunidades de emprego que o resto da poboación</p> <p><i>* debe aportar un valor</i></p>	<p>totalmente desacordo</p> <p>totalmente de acordo</p> <p>Change the slider above to set a response</p> <p>restablecer el valor</p>
<p>As persoas con DI teñen igualdade de oportunidades que o resto de persoas con discapacidade</p> <p><i>* debe aportar un valor</i></p>	<p>totalmente desacordo</p> <p>totalmente de acordo</p> <p>Change the slider above to set a response</p> <p>restablecer el valor</p>

As persoas con DI non teñen as habilidades necesarias para realizar as tarefas que requirimos na nosa empresa
 * debe aportar un valor

totalmente desacordo totalmente de acordo

Change the slider above to set a response restablecer el valor

Contratar a persoas con DI suporíame traballo adicional e non sabería supervisar o seu traballo
 * debe aportar un valor

totalmente desacordo totalmente de acordo

Change the slider above to set a response restablecer el valor

Os clientes sentiríanse incómodos con empregados con DI
 * debe aportar un valor

totalmente desacordo totalmente de acordo

Change the slider above to set a response restablecer el valor

Sabe que existe unha lexislación con medidas de acción positiva para fomentar o emprego das persoas con discapacidade?
 * debe aportar un valor

restablecer el valor

Como coñeceu estas medidas?
 * debe aportar un valor

restablecer el valor

Considero que estas medidas non teñen efectos na contratación das persoas con discapacidade
 * debe aportar un valor

totalmente desacordo totalmente de acordo

Change the slider above to set a response restablecer el valor

Considero que os sectores públicos deberían promover máis as axudas para a inclusión laboral das persoas con discapacidade
 * debe aportar un valor

totalmente desacordo totalmente de acordo

Change the slider above to set a response restablecer el valor

Cree que a crise sanitaria actual provocada polo COVID-19, afectará negativamente á creación de postos laborais para as persoas con discapacidade intelectual?
 * debe aportar un valor

restablecer el valor

Potenciais empregadores e traballo das persoas con DI no medio rural

Apéndice VI : Guión entrevista semiestructurada

- A que se dedica a súa empresa? En que consiste a súa actividade?
- Tivo algunha experiencia laboral con persoas con DI? Se é así, conte a súa experiencia.
- Que é para vostede a Discapacidade Intelectual (DI)?
- Que opina sobre o desempeño das persoas con DI?
- Cal é a súa opinión sobre a inserción das persoas con discapacidade? Cree que hai diferenzas entre os diferentes perfís de persoas con discapacidade?
- Cales cree que son as principais barreiras que dificultan o acceso laboral para as persoas con DI? E os principais facilitadores?
- Considera que existen diferenzas entre o ámbito rural e o urbano á hora de obter un posto laboral? Explique as diferenzas
- Coñece algunhas das medidas do goberno para a inserción laboral? Que opina sobre elas?
- Que medidas cree que permitirían aumentar as oportunidades laborais para a inclusión das persoas con DI no emprego ordinario?

Apéndice VII: Informe favorable do Comité de Ética da Investigación e a docencia da UDC



Comité de Ética da Investigación e a Docencia

Informe

Comité de Ética da Investigación e a Docencia da Universidade da Coruña

O Comité de Ética da Investigación e a Docencia da Universidade da Coruña (CEID-UDC), reunido en sesión ordinaria o 6 de maio de 2021, unha vez estudada a documentación presentada por **Xeila Pose García**, en relación co proxecto **“Perspectiva do sector público e empresarial sobre o acceso ao traballo das persoas con discapacidade intelectual no ámbito rural”**, número de expediente 2021-0018,

EXPÓN que, de acordo coa documentación achegada,

- 1º) O proxecto de investigación ten relevancia e valor científicos e que cómpre agardar resultados beneficiosos del.
- 2º) A investigadora solicitante ten competencia técnica e científica suficiente para o desenvolvemento axeitado da investigación.
- 3º) O proxecto contempla de forma suficiente aspectos ética e xuridicamente relevantes para o desenvolvemento da investigación.

En razón do anterior, e sen prexuízo de futuras suxestións para a mellora do desenvolvemento da investigación, ACORDA por unanimidade emitir un

INFORME FAVORABLE

Para que conste aos efectos oportunos, asina a presente na Coruña, a 10 de maio de 2021.