

Encuesta completa

Id experto:

12

PREGUNTA

RESPUESTA

79 Fomenta la orientación al cambio

3

2 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

1. Disponer del certificado de discapacidad en regla.
2. Experiencia profesional previa.
3. Formación.
4. Lugar de residencia.
5. Situación familiar.
6. Capacidad para comunicarse verbalmente.
7. Tipo de discapacidad.
8. Impresiones durante la entrevista presencial.
9. Nivel de adquisición y / o consolidación de la lectoescritura.
10. Edad.
11. Si tiene o no vehículo propio.
12. Disponibilidad horaria.
13. Cobro de prestaciones que puedan ser incompatibles con un contrato de trabajo.

68 Orientación al cliente, comprensión de sus intereses

5

86 Organización y dirección de equipos de trabajo

5

1 Cuales son los criterios que habitualmente se emplean para realizar la selección de un candidato a un puesto de trabajo en el caso de discapacidad intelectual?

1

20 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Es importante realizar una serie de actividades antes del primer día de trabajo para facilitar la adaptación al puesto de un trabajador o trabajadora con discapacidad intelectual:

1. Hacer el recorrido hasta el lugar de trabajo y organizar el transporte inicial.
2. Saludar y presentarse a todos los compañeros y compañeras de trabajo de la persona con discapacidad.
3. Preparar el uniforme, en caso de que sea necesario.
4. Cumplimentar documentación requerida por la empresa contratante del servicio.
5. Análisis laboral y análisis de tareas inicial.
6. Entrenar los aspectos más importantes primero.
7. Modelar comportamientos laborales y de interacción social apropiados.

Una vez se produce la inmersión en el puesto, es fundamental:

1. Proporcionar apoyo a través de la figura del Preparador o Preparadora Laboral, mediante las siguientes acciones profesionales:

- 1.- DEMOSTRACIÓN / MODELADO.
- 2.- INSTRUCCIONES VERBALES.
- 3.- GESTOS.
- 4.- GUÍA POSTURAL.
- 5.- DESTACAR LAS PISTAS naturales y artificiales.
- 6.- TRABAJAR CON PLANTILLAS, PICTOGRAMAS, IMÁGENES, CROQUIS,...
- 7.- REPETICIÓN.
- 8.- MOLDEAMIENTO (reforzar aproximaciones a la conducta deseada).
- 9.- CORRECCIÓN DE ERRORES.

EJEMPLOS DE PISTAS:

PISTAS NATURALES:

- Levantarse.
- Mover una mesa.
- Fichar.
- Meter datos en el ordenador.
- Cruzar la calle.
- Fregar el suelo.
- Tiempo para almorzar.

PISTAS ARTIFICIALES:

- Pictogramas.
- Listas de chequeo.
- Recordatorios por escrito.
- Pistas realizadas con diferentes colores.
- Ajustarse a una muestra.
- Organizar materiales, espacio, ambiente para destacar pistas naturales.

2. El Preparador o la Preparadora Laboral facilitará la relación y la comunicación entre el trabajador o la trabajadora con discapacidad y la persona de referencia o apoyo natural en la empresa o cliente.

3. La intensidad de los apoyos prestados por el Preparador o Preparadora Laboral son diferentes en las diferentes fases de la integración laboral de la persona con discapacidad intelectual:

- Apoyo Intenso: Ayuda o supervisa al trabajador o trabajadora con discapacidad intelectual durante, prácticamente, toda la jornada laboral. Este tipo de apoyo se da durante el proceso de adaptación al puesto de trabajo o cuando se producen modificaciones en las tareas habituales.

Los apoyos se van retirando o desvaneciendo según el trabajador o la trabajadora con discapacidad generaliza el aprendizaje de sus funciones y tareas laborales. La retirada de apoyos ha de ser PROGRESIVA y PROGRAMADA.

- Apoyo Intermitente: está presente sólo en días y momentos puntuales.

105	Acoso, abuso, violencia, maltrato	3	
3	¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	1	
94	Las adaptaciones son costosas para la empresa	4	
22	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Por supuesto, los criterios difieren en función al tipo de discapacidad. Todos los descritos en la pregunta anterior, se obviarían o enfocarían de otro modo si se tratara de personas con una discapacidad física o sensorial.
77	Controla el desempeño y logro de objetivos	4	
104	Estándar social de belleza femenina	4	
5	¿Se toman en consideración aspectos de edad y género? En caso afirmativo describa qué aspectos y en qué sentido (inyacente/excluyente)	2	
84	Políticas de promoción	5	
41	¿Se incluye a estos trabajadores en las evaluaciones de riesgos que se realizan a los trabajadores de la empresa o se realiza evaluación de riesgos individualizada y/o específica?	1	
95	Otros		Otra creencia bastante común por parte de las empresas es que "no saben cómo tratarles" o "dirigirse a ellos o ellas" de manera adecuada. Esta creencia, al igual que las mencionadas en este bloque, normalmente se suavizan o amortiguan con charlas o jornadas de sensibilización, impartidas por Preparadores o Preparadoras Laborales y otros profesionales expertos en empleo y discapacidad intelectual.

38 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

La prevención de riesgos laborales es esencial, tanto para todo tipo de trabajadores y trabajadoras, independientemente de que presente un diagnóstico de discapacidad intelectual o no, como para todos los puestos. La particularidad en este caso reside, quizás, en que para el personal con discapacidad intelectual es fundamental ahondar en su adaptación en cuanto a la formación (con textos en lectura fácil o, como poco, facilitada) y, en cuanto a los medios, equipos y herramientas, tener en consideración, en muchas ocasiones, las condiciones físicas, intelectuales y / o sensoriales del colectivo.

25 ¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?

2

85 Políticas de horarios

4

107 Otros

Aquí habría que añadir el tradicional rol o creencia de que, para según qué trabajos, la mujer tiene menos fuerza física o resistencia que el hombre. La experiencia nos ha demostrado que no es así y que para muchos perfiles masculinizados las mujeres con discapacidad son igual de aptas.

42 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Se les incluye en evaluaciones de riesgos generales, pero cuando se trata de personas con discapacidad, en función de la sociedad de prevención o mutua de la que se trate, se incluyen apartados específicos para trabajadores o trabajadoras que presenten alguna discapacidad.

90 Dificultades de comunicación

4

93 Exposición a más riesgos laborales

5

47 ¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean en el ámbito docente para realizar una adaptación curricular en caso de discapacidad intelectual?

1

9 ¿Qué profesionales participan en la realización de la selección?

1

89 Dificultades para integrarse en el equipo

4

62 Trabajo en equipo, cooperación y colaboración

5

40 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Los Centros Especiales de APSA trabajan con una sociedad de prevención que si cataloga y considera a nuestro personal como trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles, marcando restricciones en los productos químicos a utilizar, utensilios de trabajo y tareas (como, por ejemplo, los trabajos en altura).

La Generalitat Valenciana solicita un informe de adecuación al puesto con cada nueva contratación de personas con discapacidad donde se recoge información específica sobre un análisis del puesto de trabajo, el perfil de exigencia, las condiciones de trabajo, las medidas, equipos y unidades de apoyo utilizadas, las condiciones ambientales y los factores de riesgo. Pasado un plazo de tiempo, la Generalitat devuelve un informe de aceptación o rechazo, con consignas para modificar tareas, medios o aspectos a tener en cuenta con trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles.

11 En caso de participar diferentes profesionales, ¿cuál es su papel?

2

24 En caso afirmativo a la pregunta anterior, describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)

Se toman en cuenta en función a los requerimientos del cliente o las características del puesto en cuestión. Si podemos elegir con total libertad, no son aspectos que en los centros especiales de empleo nos frenen a la hora de realizar nuevas contrataciones.

45 ¿Qué barreras considera que existen para la realización de las evaluaciones de riesgos y puesta en marcha de medidas preventivas en personas con discapacidad intelectual? enumérelas

1

13 En el proceso de selección ¿considera que se valoran aspectos asociados a funcionalidad de la persona? En caso de respuesta positiva indique cuales

2

88 Otros

Las organizacionales juegan un papel fundamental cuando hablamos de personal con discapacidad intelectual. Integrarlos en ellas y que formen parte activa de las mismas facilita los procesos de adaptación al puesto y facilita la adquisición de autonomía en el mismo.

18 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

1. Tipo de formación.
2. Período de prácticas.
3. Una valoración más detallada de los resultados obtenidos en la parte práctica, especificando el nivel de destreza o autonomía adquirido por el alumno o la alumna.
4. Una orientación hacia los perfiles o puestos laborales para los que se considera apto al alumno o a la alumna.
5. Un resumen de incidencias recogidas durante el período formativo (faltas de asistencias, retrasos, conductas disruptivas, déficit en higiene, no aceptación de críticas constructivas, ...).

106 Abuso de poder

3

78 Motiva e inspira al personal

5

87 Toma de decisiones

4

16 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Siempre de fortalezas o potencialidades. Se pone el foco en las destrezas y capacidades. Si estas son óptimas para el puesto, se tiene en cuenta a esa persona para su valoración de cara a ocupar el puesto entre el resto de personas seleccionadas en caso de que las haya.

64 Existencia de valores que guían el comportamiento

4

100 Apoyo de formadores/as

5

82 Políticas de selección de personal

5

65 Acuerdo, consenso, unión en el grupo de trabajo

5

23 ¿Se toman en consideración aspectos de edad y género?

2

Respondida en la 10.-

30 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

15 En el procedimiento de selección ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?

1

97 Apoyo de amistades

5

70 Otros (indicar)

5

99 Apoyo de supervisores/as

5

28	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		El Preparador o Preparadora Laboral, de manera directa, prestando apoyos al trabajador o trabajadora con discapacidad intelectual en el propio puesto de trabajo, en coordinación con la familia (solamente en caso necesario) y con los apoyos naturales en la empresa. Y de una forma indirecta, a nivel documental y administrativo, la Dirección y Coordinación del Centro Especial de Empleo.
17	Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral?	1	
83	Políticas de evaluación del desempeño	5	
21	¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	1	
32	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Siempre se pone el foco en lo que la persona con discapacidad intelectual SÍ puede hacer y no tanto en sus debilidades o aquello para lo que no vislumbra habilidad. Pero, no obstante, se tienen en cuenta sus déficits porque también es importante tenerlos en consideración.
63	Desarrollo de las capacidades/habilidades del personal	4	
19	¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean para realizar una adaptación de un puesto de trabajo en caso de discapacidad intelectual?	1	
98	Apoyo de compañeros/as	5	
34	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Sí, por norma general, las empresas, una vez toman la decisión de integrar en sus instalaciones a trabajadores y trabajadoras con discapacidad intelectual, hacen todo lo que está a su alcance para ajustar el ambiente físico al nuevo personal. En lo que se refiere a la parte social y actitudinal, solemos ofrecer charlas o jornadas de sensibilización para apoyarles en esta tarea.
55	En caso de participar diferentes profesionales, ¿describa cuál es el papel de cada uno?	2	
43	¿La implementación de medidas preventivas se plantea de forma general o se realiza desde la perspectiva específica discapacidad/capacidad?	1	
80	Es flexible y tolerante	5	
39	Desde la perspectiva de prevención ¿se les da consideración de trabajadores especialmente sensibles?	1	
27	¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación al puesto?	1	
69	Aprendizaje organizacional, innovación y mejora	5	
102	Rol de cuidado de la mujer	4	
29	En caso de participar diferentes profesionales, ¿Cuál es su papel?	1	
35	¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de la adaptación de un puesto de trabajo?	2	
96	Apoyo de familiares	5	

81 Otros

Considero que sería de gran utilidad acercar más las figuras de Dirección hacia los trabajadores y trabajadoras con discapacidad intelectual para naturalizarlas. Con todas las acciones descritas, sin duda, se contribuiría a ello.

31 En las adaptaciones de un puesto de trabajo en una persona con discapacidad intelectual considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits.

1

37 ¿Cómo se plantea la prevención de riesgos laborales en estos trabajadores?

1

67 Orientación al cambio, flexibilidad y adaptación

5

101 Otros

Habría que incluir también el apoyo psicológico y / o de un trabajador o trabajadora social cuando sea preciso, pues las personas con discapacidad intelectual, en no pocas ocasiones, tienen que enfrentarse a situaciones complicadas de gestionar de manera autónoma en las que se requiere este tipo de atención o apoyo terapéutico para que tengan el menor impacto posible en el trabajo.

36 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

1. Nivel de adquisición de habilidades adaptativas para el puesto de trabajo.
2. Nivel de lectoescritura consolidado.
3. Autonomía urbana.
4. Destrezas manipulativas adquiridas y debilidades detectadas.
5. Comunicación e interacción con el entorno.
6. Apoyo familiar.

33 En las adaptaciones a los puestos considera que se aplica o no el concepto de "ajustes razonables" (son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos).:

1

103 Rol reproductivo

4

26 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

1. Nivel de destreza manipulativa.
2. Nivel de lectoescritura adquirido y consolidado.
3. Autonomía urbana.
4. Manejo de la moneda.
5. Generalización de habilidades adaptativas para el buen desempeño del puesto.
6. Disponibilidad horaria.
7. Enfermedades o trastornos asociados.

56 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

No soy especialista en el campo docente, por lo que no puedo responder con el suficiente criterio a esta pregunta. Pero supongo que:

- El profesorado se encarga de la elaboración de contenidos, impartir las clases, realizar las adaptaciones y evaluaciones, las memorias, atienden a familiares,...
- La Jefatura de Estudios y la Dirección contactan con los candidatos para conformar los grupos de alumnos y de alumnas, diseñan, junto con el profesorado, el programa o plan de formación, supervisan el buen funcionamiento de las formaciones impartidas, captan medios de financiación,...

49	¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	2	
76	Fomenta la colaboración	5	
57	En las adaptaciones curriculares ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?	2	
72	Consulta la opinión de los demás	5	
4	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Por supuesto. No se puede hablar de los mismos criterios para personas con discapacidad intelectual que para personas con discapacidad física o sensorial.
50	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		No soy especialista en el campo docente, por lo que no puedo responder con el suficiente criterio a esta pregunta. No obstante, considero que, efectivamente, se tienen que emplear criterios específicos, distintos, al menos en el enfoque, que los que se tienen en cuenta para personas con discapacidad física y / o sensorial.
10	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Normalmente el Director del Área de Empleo y la Coordinadora. En algunas ocasiones, también el Preparador o la Preparadora Laboral.
53	¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación curricular?	2	
14	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		<ol style="list-style-type: none"> 1. Destrezas manipulativas. 2. Habilidades sociales. 3. Capacidad para adaptarse a los cambios en su entorno. 4. Autonomía urbana. 5. Manejo de la moneda. 6. Habilidades adaptativas.
71	Atiende a las necesidades individuales	5	
75	Es firme en reglas y normas	4	
91	Menor rendimiento	4	
92	Mayor absentismo	4	
8	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Los enumerados en la respuesta de la pregunta nº2.
73	Se orienta a objetivos a corto plazo	5	
59	¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral?	1	
54	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		No soy especialista en el campo docente, por lo que no puedo responder con el suficiente criterio a esta pregunta. Entiendo que intervienen el profesorado, un psicólogo o psicóloga, la jefatura de estudios y la Dirección del centro formativo.
52	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		No soy especialista en el campo docente, por lo que no puedo responder con el suficiente criterio a esta pregunta, aunque creo que serían los enumerados en la respuesta de la pregunta 2.-
74	Tiene capacidad de escucha	5	

6 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 5, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

44 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

51 ¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?

2

12 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

7 ¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?

1

60 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

46 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

48 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

58 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 10, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

71 Atiende a las necesidades individuales

Se tienen en consideración si el cliente pone límites al respecto. Los Planes de Igualdad velan porque el criterio de sexo no sea excluyente.

En este sentido se va avanzando algo, pero la implementación de las medidas preventivas se aborda, por norma general, desde una perspectiva generalista, aunque se realicen adaptaciones o se ejecuten apoyos específicos a posteriori.

El Director informa de las características del puesto a cubrir y pilota la entrevista. La coordinadora y el Preparador o Preparadora Laboral (en caso de que asista) lanzan preguntas aclaratorias, sobre todo relativas a disponibilidad horaria, generalización de la lectoescritura y tareas para las que se ve capacitado o capacitada y para las que no.

No soy especialista en el campo docente, por lo que no puedo responder con el suficiente criterio a esta pregunta, pero creo que tienen que ir en la línea de la respuesta para la pregunta 18.- del bloque anterior, aunque más centrado en aspectos relacionados con la formación.

1. Falta de conocimiento específico sobre la discapacidad (intelectual, física y / o sensorial).
2. Documentación con lenguaje no adaptado ni facilitado.
3. Carencia de observación sobre el terreno.

No soy especialista en el campo docente, por lo que no puedo responder con el suficiente criterio a esta pregunta, pero considero que los criterios son algunos como los siguientes:

1. Tipo de diagnóstico y dictamen técnico facultativo recogido en su certificado de discapacidad.
2. Nivel de lectoescritura consolidado.
3. Formación previa.
4. Destrezas manipulativas adquiridas.
5. Dificultades detectadas en el aprendizaje de contenidos y tareas.
6. Enfermedades o trastornos asociados.
7. Entorno familiar y comunitario.
8. Manejo de las nuevas tecnologías.
9. Autonomía urbana.
10. Nivel de comprensión lógico matemática.
11. Comunicación e interacción.
12. Situación familiar.

No soy especialista en el campo docente, por lo que no puedo responder con el suficiente criterio a esta pregunta, aunque considero que se pondrá mayor énfasis en las potencialidades pese a que se tengan en cuenta los déficits para establecer según qué límites.

61 Participación en la toma de decisiones

4

PREGUNTA	RESPUESTA
69 Aprendizaje organizacional, innovación y mejora	4
21 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	2
96 Apoyo de familiares	4
8 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Las necesidades de la empresa y de la oferta de trabajo y la capacidad de la persona para realizar las tareas, conseguir los objetivos y las competencias que se solicitan.
98 Apoyo de compañeros/as	5
91 Menor rendimiento	5
10 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Las personas que se encarguen de la selección de personas. Es muy importante la formación de las mismas en discapacidad y la colaboración estrecha con asociaciones u otros organismos especialista en discapacidad.
102 Rol de cuidado de la mujer	2
81 Otros	Está formado o formada y cree en esa inserción a largo plazo
73 Se orienta a objetivos a corto plazo	3
29 En caso de participar diferentes profesionales, ¿Cuál es su papel?	1
63 Desarrollo de las capacidades/habilidades del personal	3
70 Otros (indicar)	3
72 Consulta la opinión de los demás	4
20 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Formación y acompañamiento de la persona y una descripción del puesto y de las tareas a realizar.
80 Es flexible y tolerante	3
54 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Personas formadas en discapacidad junto con los responsables de la formación.
26 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	para realizar una adaptación de un puesto de trabajo considero que es esencial el conocimiento de la discapacidad por parte de las personas que acompañan. Hacer una buena descripción del puesto de trabajo y las tareas y adecuar las mismas a la capacidad de la persona.
103 Rol reproductivo	1
68 Orientación al cliente, comprensión de sus intereses	4
59 ¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral?	1

55	En caso de participar diferentes profesionales, ¿describe cuál es el papel de cada uno?	1	
27	¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación al puesto?	1	
19	¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean para realizar una adaptación de un puesto de trabajo en caso de discapacidad intelectual?	1	
37	¿Cómo se plantea la prevención de riesgos laborales en estos trabajadores?	1	
39	Desde la perspectiva de prevención ¿se les da consideración de trabajadores especialmente sensibles?	2	
38	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		La prevención de riesgos laborales debe plantearse desde antes de la incorporación de las personas al puesto de trabajo, realizando un reevaluación del puesto y teniendo en cuenta las características de la persona que se va a incorporar, para así adecuar el puesto a la persona.
32	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		En ambas, tanto las capacidades como las limitaciones que tenga la persona, como en cualquier puesto.
23	¿Se toman en consideración aspectos de edad y género?	3	
100	Apoyo de formadores/as	5	
72	Consulta la opinión de los demás	4	
65	Acuerdo, consenso, unión en el grupo de trabajo	4	
57	En las adaptaciones curriculares ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?	2	
30	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		El papel de recursos humanos es realizar una buena selección, por parte de prevención deben adecuar y evaluar posibles riesgos así como implementar medidas preventivas, como puede ser formación al resto de participantes. Por parte del equipo que va a trabajar con la persona en cuestión debe hacer una buena descripción, seguimiento y evaluación del desempeño, para poder identificar barreras y facilitadores para que la persona cumpla los objetivos tanto grupales del equipo como individuales del trabajador/a
83	Políticas de evaluación del desempeño	4	
71	Atiende a las necesidades individuales	4	
35	¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de la adaptación de un puesto de trabajo?	3	
66	Buena coordinación y coherencia de objetivos	4	
97	Apoyo de amistades	4	
58	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 10, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Desde las capacidades y las características de la persona.
46	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Falta mucha formación en las personas responsables de hacer las evaluaciones de riesgos y las planificaciones medidas preventivas. Además muchísima formación en las personas responsables de implementar dichas medidas.

36 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

No considero que se deba especificar nada al respecto en un certificado de formación, cada puesto es diferente, las personas tienen capacidad de aprendizaje y la adaptación de un puesto de trabajo no debe suponer una menor exigencia a dicho trabajador o trabajadora.

31 En las adaptaciones de un puesto de trabajo en una persona con discapacidad intelectual considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits. **2**

17 Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral? **1**

101 Otros

Personal de apoyo de entidades externas para garantizar la adaptación, en el caso de que lo requiera (Bastante). Persona de referencia en la empresa en temas de diversidad (Mucho).

33 En las adaptaciones a los puestos considera que se aplica o no el concepto de "ajustes razonables" (son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos): **1**

67 Orientación al cambio, flexibilidad y adaptación **4**

99 Apoyo de supervisores/as **5**

53 ¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación curricular? **1**

56 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Por parte de las personas responsables de la formación, se debe adecuar el contenido a las características, por parte de las personas encargadas de las adaptaciones se debe ajustar las mismas para garantizar la igualdad de oportunidades con la provisión de los diferentes recursos materiales, personales, de comunicación o espaciotemporales.

64 Existencia de valores que guían el comportamiento **3**

15 En el procedimiento de selección ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits? **2**

28 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Equipo multidisciplinar, desde personal de recursos humanos, las personas que van a formar parte del mismo equipo, prevención de riesgos laborales y servicio médico.

82 Políticas de selección de personal **5**

71 Atiende a las necesidades individuales **4**

60 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

La formación, el contenido de la misma y las competencias adquiridas

77 Controla el desempeño y logro de objetivos **4**

13 En el proceso de selección ¿considera que se valoran aspectos asociados a funcionalidad de la persona? En caso de respuesta positiva indique cuales **2**

88 Otros

Formación

94	Las adaptaciones son costosas para la empresa	3	
76	Fomenta la colaboración	4	
45	¿Qué barreras considera que existen para la realización de las evaluaciones de riesgos y puesta en marcha de medidas preventivas en personas con discapacidad intelectual? enumérelas	1	
12	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Trabajo multidisciplinar visto tanto desde la óptica de la empresa, con diferentes profesionales (recursos humanos, prevención, servicio médico si procede), así como profesionales del ámbito social (como Técnicos de Integración Social o Terapeutas Ocupacionales)
61	Participación en la toma de decisiones	4	
42	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Debe incluirse siempre y actualizarse cuando se da una nueva situación en la empresa, ya que se debe adecuar a la persona que ocupe el puesto.
50	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Específicos en base a la persona y sus características.
74	Tiene capacidad de escucha	5	
87	Toma de decisiones	3	
44	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Las medidas deben ser tanto a nivel general de la organización como a nivel individual para el puesto de este trabajador o trabajadora.
34	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Considero que se aplica y que además es muy importante.
1	Cuales son los criterios que habitualmente se emplean para realizar la selección de un candidato a un puesto de trabajo en el caso de discapacidad intelectual?	2	
78	Motiva e inspira al personal	4	
62	Trabajo en equipo, cooperación y colaboración	5	
93	Exposición a más riesgos laborales	2	
7	¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	1	
2	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		los criterios que suelen seguirse son la adecuación de la persona candidata a las necesidades de la empresa y la capacidad de autonomía, aprendizaje y de realización de las tareas del puesto.
9	¿Qué profesionales participan en la realización de la selección?	1	
90	Dificultades de comunicación	4	
48	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Certificados, evaluación de la persona a nivel de barreras y posibles facilitadores y la atención a las necesidades de formación con la provisión de recursos personales, materiales o de comunicación que necesite.

18	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Formación recibida, competencias adquiridas durante la misma.
47	¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean en el ámbito docente para realizar una adaptación curricular en caso de discapacidad intelectual?	1	
107	Otros		Educación recibida
49	¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	1	
11	En caso de participar diferentes profesionales, ¿cuál es su papel?	1	
14	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Si, como en cualquier proceso de selección: evaluación por competencias, motivación y formación/capacidad de la persona candidata
4	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Tanto generales a nivel de características de un puesto de trabajo en función de la descripción del mismo como criterios específicos en función de las capacidades de la persona.
89	Dificultades para integrarse en el equipo	4	
106	Abuso de poder	2	
16	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Considero que se parte de posibilidades, de la capacidad de la persona de cumplir los objetivos del puesto, de desarrollo, de aprendizaje.
84	Políticas de promoción	3	
95	Otros		Creencia de menor capacidad y la sobreprotección
85	Políticas de horarios	4	
79	Fomenta la orientación al cambio	4	
51	¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	1	
22	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Criterios específicos en base al tipo de discapacidad y las capacidades de la persona.
6	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 5, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		No considero que se tengan en consideración, al menos no abiertamente.
5	¿Se toman en consideración aspectos de edad y género? En caso afirmativo describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)	3	
104	Estándar social de belleza femenina	2	
75	Es firme en reglas y normas	3	
52	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Se deben establecer en función de las necesidades específicas de apoyo educativo de la persona en ese momento, es un documento cambiante que se va adaptando a cada una de las necesidades en función de las asignaturas, tipo de formación. Hay que expresarlo desde las capacidades y cualidades, en términos positivos.

3 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad? **2**

41 ¿Se incluye a estos trabajadores en las evaluaciones de riesgos que se realizan a los trabajadores de la empresa o se realiza evaluación de riesgos individualizada y/o específica? **1**

25 ¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar? **1**

86 Organización y dirección de equipos de trabajo **4**

24 En caso afirmativo a la pregunta anterior, describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)

En función de la edad, por las barreras tecnológicas que puedan haber.

105 Acoso, abuso, violencia, maltrato **2**

40 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Según la LPRL, son considerados trabajadores especialmente sensibles, pero la evaluación de riesgo de los puestos de trabajo es algo que se debe hacer con cualquier trabajador o trabajadora que se incorpore, con el fin de formarlos y adecuar el puesto de trabajo.

43 ¿La implementación de medidas preventivas se plantea de forma general o se realiza desde la perspectiva específica discapacidad/capacidad? **2**

92 Mayor absentismo **3**

PREGUNTA	RESPUESTA
21 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	1
96 Apoyo de familiares	5
59 ¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral?	2
47 ¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean en el ámbito docente para realizar una adaptación curricular en caso de discapacidad intelectual?	1
49 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	3
62 Trabajo en equipo, cooperación y colaboración	2
41 ¿Se incluye a estos trabajadores en las evaluaciones de riesgos que se realizan a los trabajadores de la empresa o se realiza evaluación de riesgos individualizada y/o específica?	2
80 Es flexible y tolerante	5
91 Menor rendimiento	5
55 En caso de participar diferentes profesionales, ¿describa cuál es el papel de cada uno?	3
38 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	La información y las normas sobre prevención de riesgos laborales han de ser accesibles a todas las personas. Esto significa que a los trabajadores con discapacidad intelectual se les deben facilitar de forma que las puedan entender, concretamente en lectura fácil; a los trabajadores con discapacidad visual en Braille o en audio, etc.
98 Apoyo de compañeros/as	5
93 Exposición a más riesgos laborales	1
39 Desde la perspectiva de prevención ¿se les da consideración de trabajadores especialmente sensibles?	2
51 ¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	1
61 Participación en la toma de decisiones	2
82 Políticas de selección de personal	5
79 Fomenta la orientación al cambio	4
46 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	La barrera principal es que la información sobre medidas preventivas y normas de prevención normalmente no está disponible en lectura fácil
37 ¿Cómo se plantea la prevención de riesgos laborales en estos trabajadores?	2
53 ¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación curricular?	2
85 Políticas de horarios	3

43	¿La implementación de medidas preventivas se plantea de forma general o se realiza desde la perspectiva específica discapacidad/capacidad?	2	
42	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Como he señalado en la pregunta anterior, deberán tener una evaluación específica únicamente si el tipo de trabajo que desarrollan comporta mayores riesgos debido a su discapacidad.
40	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Los trabajadores con discapacidad han de tener la consideración de trabajadores especialmente sensibles en función del tipo de discapacidad y de las tareas que realicen y los riesgos específicos que el mismo comporte en relación con discapacidad. No parece necesario que tengan esta consideración los trabajadores con discapacidad intelectual; en cambio, sí habrán de tenerla, por ejemplo, trabajadores con discapacidad física que desarrollen un trabajo que les exija deambular por la empresa.
83	Políticas de evaluación del desempeño	2	
81	Otros		Tiene compromiso social y ético
95	Otros		Hacen peor su trabajo
44	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Reitero la respuesta a la pregunta 6
36	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Los informes o certificados pueden aportar una información muy útil, señalando aquellas tareas y funciones para las que la persona con discapacidad intelectual resulta idónea
57	En las adaptaciones curriculares ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?	2	
94	Las adaptaciones son costosas para la empresa	4	
78	Motiva e inspira al personal	5	
45	¿Qué barreras considera que existen para la realización de las evaluaciones de riesgos y puesta en marcha de medidas preventivas en personas con discapacidad intelectual? enumérelas	1	
23	¿Se toman en consideración aspectos de edad y género?	3	
97	Apoyo de amistades	3	
5	¿Se toman en consideración aspectos de edad y género? En caso afirmativo describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)	2	
8	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Los criterios fundamentales han de ser criterios relacionados con la motivación para el trabajo
1	Cuales son los criterios que habitualmente se emplean para realizar la selección de un candidato a un puesto de trabajo en el caso de discapacidad intelectual?	1	
6	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 5, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Considero no especialmente relevante el criterio de edad, y si en cambio el de género, pues las mujeres con discapacidad tienen todavía mayores dificultades de inserción laboral que los varones.
75	Es firme en reglas y normas	1	

3	¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	1	
105	Acoso, abuso, violencia, maltrato	2	
52	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		La principal es contar con textos en Lectura Fácil. Además, metodología interactiva, gamificación...
22	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Naturalmente, la adaptación al puesto de trabajo ha de tener en cuenta la índole de la discapacidad
31	En las adaptaciones de un puesto de trabajo en una persona con discapacidad intelectual considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits.	1	
54	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Profesionales de los distintos ámbitos educativos, psicólogos...
104	Estándar social de belleza femenina	3	
84	Políticas de promoción	2	
25	¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	1	
74	Tiene capacidad de escucha	3	
48	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		En la actualidad existen muy escasas ofertas formativas adaptadas a personas con discapacidad intelectual. Se trata, sin embargo, de un campo fundamental en el que se debe trabajar para mejorar las tasas de inserción laboral de este colectivo.
24	En caso afirmativo a la pregunta anterior, describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)		En relación con la adaptación del puesto de trabajo, los criterios de edad y género son en mi opinión escasamente relevantes
87	Toma de decisiones	2	
12	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		La función del psicólogo ha de consistir sobre todo en asegurar que el proceso de selección resulta amable para el candidato y que comprende las preguntas que se le formulan
76	Fomenta la colaboración	2	
7	¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	1	
4	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		La selección ha de basarse en criterios distintos a los que se emplean para otros candidatos: no debería tener tan en cuenta aspectos como el currículum anterior o las capacidades intelectuales, y centrarse en cambio en características como la disponibilidad, motivación, ilusión, etc. Insisto en que esta adaptación normalmente no es realizada por las empresas.
9	¿Qué profesionales participan en la realización de la selección?	2	
16	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Normalmente las empresas se fijan más en los déficits que presenta una persona con discapacidad intelectual, cuando en realidad deberían estar más atentas a las potencialidades

2 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

La selección de un candidato con discapacidad intelectual ha de seguir métodos y criterios distintos a los que se emplean en otros casos, en otras palabras ha de estar adaptada a su discapacidad, lo que normalmente no sucede. Concretamente, la entrevista ha de realizarse en un entorno amable y con preguntas comprensibles, si se emplea algún tipo de cuestionario escrito ha de ser en lectura fácil, etc. Por lo que se refiere a los criterios de selección, han de ser también distintos, como específico en la pregunta siguiente

90 Dificultades de comunicación 4

14 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Naturalmente, debe valorarse la idoneidad de la persona para realizar unas u otras tareas, pero en mi opinión no es lo más relevante

63 Desarrollo de las capacidades/habilidades del personal 3

50 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

No entiendo la pregunta. Si hablamos de personas con discapacidad intelectual ya se entiende que estamos realizando adaptaciones específicas para este tipo de discapacidad

27 ¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación al puesto? 1

89 Dificultades para integrarse en el equipo 5

18 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Los certificados de las etapas y cursos formativos realizados por personas con discapacidad intelectual deberían recoger una evaluación de sus competencias

107 Otros 2

Creencia en la inferioridad de la mujer

13 En el proceso de selección ¿considera que se valoran aspectos asociados a funcionalidad de la persona? En caso de respuesta positiva indique cuales 2

88 Otros 1

Políticas de responsabilidad social y promoción de la diversidad

77 Controla el desempeño y logro de objetivos 1

106 Abuso de poder 4

20 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Es muy importante realizar un estudio de los puestos de trabajo para definir bien aquéllos que pueden ser realizados por personas con discapacidad intelectual y adaptar sus tareas y funciones. El problema es que normalmente las empresas no cuentan con los conocimientos necesarios para realizar esta tarea, por lo que deberían apoyarse para ello en las entidades que realizan la atención a personas con discapacidad intelectual

11 En caso de participar diferentes profesionales, ¿cuál es su papel? 2

Estas preguntas son idénticas a las preguntas 17 y 18 del apartado sobre selección de personal. Por tanto, reitero las mismas respuestas

71 Atiende a las necesidades individuales 4

70 Otros (indicar) 5

30 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Las tareas que han de realizar los diferentes profesionales son las mismas

100 Apoyo de formadores/as 5

15 En el procedimiento de selección ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits? 1

72 Consulta la opinión de los demás 3

58 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 10, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

La formación de las personas con discapacidad intelectual ha de tener en cuenta principalmente las potencialidades de las personas con discapacidad intelectual, para fortalecerlas

101 Otros

Apoyo de la dirección

32 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Como he señalado en el epígrafe anterior, las empresas normalmente se fijan más en los déficits de las personas con discapacidad intelectual, y deberían cambiar su mirada para ver más bien las potencialidades. Ahora bien, sin encomendar a los trabajadores con discapacidad intelectual tareas que no estén preparados o no sean idóneas para hacer, lo que generaría frustración

35 ¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de la adaptación de un puesto de trabajo? 2

71 Atiende a las necesidades individuales 4

17 Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral? 2

99 Apoyo de supervisores/as 5

64 Existencia de valores que guían el comportamiento 4

19 ¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean para realizar una adaptación de un puesto de trabajo en caso de discapacidad intelectual? 1

72 Consulta la opinión de los demás 3

34 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Las empresas deberían tener más en cuenta su obligación de realizar ajustes razonables. Entre los que serían relevantes para una persona con discapacidad intelectual, se encuentran ajustes relacionados con la asignación de funciones y tareas, con la organización del tiempo de trabajo, o con la provisión de una persona de apoyo.

65 Acuerdo, consenso, unión en el grupo de trabajo 3

56 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

No sé qué respuesta dar

10 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

No me parece particularmente relevante el tipo de profesionales que participen en la selección, pero en la medida de lo posible sería interesante contar con un psicólogo

29 En caso de participar diferentes profesionales, ¿Cuál es su papel? 3

92	Mayor absentismo	3	
66	Buena coordinación y coherencia de objetivos	3	
26	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Se trata básicamente de adaptar las funciones y tareas del puesto a aquellas que pueden realizar personas con discapacidad intelectual
67	Orientación al cambio, flexibilidad y adaptación	4	
73	Se orienta a objetivos a corto plazo	1	
69	Aprendizaje organizacional, innovación y mejora	4	
103	Rol reproductivo	2	
102	Rol de cuidado de la mujer	2	
28	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Los profesionales que en mayor medida pueden realizar tareas de adaptación del puesto de trabajo son psicólogos y terapeutas ocupacionales. Si la empresa carece de estos profesionales debería contar con el apoyo o asesoramiento de entidades que prestan atención a personas con discapacidad intelectual
108	Responsabilidad social	10	
109	Promoción de la diversidad	10	
33	En las adaptaciones a los puestos considera que se aplica o no el concepto de "ajustes razonables" (son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos).:	1	
68	Orientación al cliente, comprensión de sus intereses	1	

PREGUNTA	RESPUESTA
46 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	no dispongo de experiencia en el campo de la prevención
48 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Los criterios necesarios para que el alumno pueda comprender y superar la materia en la cual se realiza dicha adaptación .
58 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 10, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	En una adaptación curricular se parte del déficit, para posteriormente crear los apoyos basados en sus potencialidades.
54 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	El maestro de PT del centro o pedagogo del centro.
57 En las adaptaciones curriculares ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?	2
12 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	El formador valorará los conocimientos así como la motivación del mismo frente a ese puesto de trabajo.
52 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Evaluar a la persona de forma independiente y empezar a valorar su modo de aprendizaje y a partir de ahí establecer las adaptaciones al currículo que sean necesarias, como puede ser pictogramas, lectura fácil, etc...
50 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	No debería seguirse una pauta general dependiendo de la discapacidad, ya que cada alumno presenta un modo de aprendizaje distinto.
59 ¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral?	2
60 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Entiendo que si una persona obtiene un certificado de formación apto es porque recoge todos los aspectos para superar la formación como son el esfuerzo académico y otros aspectos a valorar como la puntualidad, la imagen personal, la motivación, etc...
44 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	no dispongo de experiencia en el campo de la prevención
56 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Tanto el maestro de PT o el pedagogo deben evaluar al alumno y crear los materiales así como las adaptaciones que sean necesarias para que el alumno pueda superar la materia.
10 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Equipo multidisciplinar que incluye, formador, preparador laboral y psicólogo. T
65 Acuerdo, consenso, unión en el grupo de trabajo	5

40	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	no dispongo de experiencia en el campo de la prevención
69	Aprendizaje organizacional, innovación y mejora	4
68	Orientación al cliente, comprensión de sus intereses	4
26	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Evaluar siempre a la persona de forma independiente.
81	Otros	Formación específica en personas con discapacidad.
36	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Todos los aspectos relacionados con la adaptación al mismo.
67	Orientación al cambio, flexibilidad y adaptación	4
24	En caso afirmativo a la pregunta anterior, describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)	Siempre y cuando el puesto así lo requiera.
66	Buena coordinación y coherencia de objetivos	5
70	Otros (indicar)	1
30	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	El preparador laboral evalúa las necesidades del futuro trabajador, el psicolog evalúa como le puede afectar al mismo y el responsable de la empresa valora si es posible o no dicha adaptación (costos a la empresa)
82	Políticas de selección de personal	5
64	Existencia de valores que guían el comportamiento	4
34	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Esencial
83	Políticas de evaluación del desempeño	5
32	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	De ambas, pero siempre guiándonos hacia las potencialidades.
63	Desarrollo de las capacidades/habilidades del personal	4
28	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Preparador laboral, psicologo y responsable de la empresa.
78	Motiva e inspira al personal	5
61	Participación en la toma de decisiones	4
42	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	no dispongo de experiencia en el campo de la prevención
90	Dificultades de comunicación	4
89	Dificultades para integrarse en el equipo	4

16	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Siempre de potencialidades pero también es interesante valorar que partes no puede realizar esa persona en el puesto de trabajo, para poder adaptar el mismo.
62	Trabajo en equipo, cooperación y colaboración	5	
88	Otros		Formación específica en discapacidad
80	Es flexible y tolerante	5	
87	Toma de decisiones	4	
14	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Efectivamente, debemos saber si la persona que accede a ese puesto de trabajo es la idónea y cumple con la mayoría de los requisitos independientemente que pueda haber una formación en el mismo puesto de trabajo.
86	Organización y dirección de equipos de trabajo	5	
20	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Se valora a la persona que va a acceder al puesto y las necesidades que presenta en el mismo.
85	Políticas de horarios	5	
22	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Tanto generales como específicos ya que cada persona tiene una manera distinta de relacionarse con el entorno y tiene unas experiencias distintas que hacen que la adaptación sea una u otra.
79	Fomenta la orientación al cambio	5	
84	Políticas de promoción	4	
38	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Exactamente igual de esencial que para cualquier trabajador, tenga o no discapacidad
18	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Entiendo que si una persona obtiene un certificado de formación apto es porque recoge todos los aspectos para superar la formación como son el esfuerzo académico y otros aspectos a valorar como la puntualidad, la imagen personal, la motivación, etc...
97	Apoyo de amistades	5	
75	Es firme en reglas y normas	4	
35	¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de la adaptación de un puesto de trabajo?	2	
13	En el proceso de selección ¿considera que se valoran aspectos asociados a funcionalidad de la persona? En caso de respuesta positiva indique cuales	1	
106	Abuso de poder	3	
100	Apoyo de formadores/as	5	
94	Las adaptaciones son costosas para la empresa	3	
73	Se orienta a objetivos a corto plazo	5	

6 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 5, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Es innecesaria a no ser que el puesto así lo requiera.

4 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Se valorará experiencia laboral, así como formación en el puesto seleccionado.

77 Controla el desempeño y logro de objetivos 5

45 ¿Qué barreras considera que existen para la realización de las evaluaciones de riesgos y puesta en marcha de medidas preventivas en personas con discapacidad intelectual? enumérelas

31 En las adaptaciones de un puesto de trabajo en una persona con discapacidad intelectual considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits. 2

101 Otros Apoyo de la administración

93 Exposición a más riesgos laborales 1

55 En caso de participar diferentes profesionales, ¿describe cuál es el papel de cada uno? 2

47 ¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean en el ámbito docente para realizar una adaptación curricular en caso de discapacidad intelectual? 1

43 ¿La implementación de medidas preventivas se plantea de forma general o se realiza desde la perspectiva específica discapacidad/capacidad? 2

37 ¿Cómo se plantea la prevención de riesgos laborales en estos trabajadores? 1

21 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad? 2

9 ¿Qué profesionales participan en la realización de la selección? 1

19 ¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean para realizar una adaptación de un puesto de trabajo en caso de discapacidad intelectual? 2

7 ¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar? 2

2 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

El perfil del puesto de trabajo debe coincidir con la personas con discapacidad intelectual que estamos valorando.

98 Apoyo de compañeros/as 5

23 ¿Se toman en consideración aspectos de edad y género? 3

41 ¿Se incluye a estos trabajadores en las evaluaciones de riesgos que se realizan a los trabajadores de la empresa o se realiza evaluación de riesgos individualizada y/o específica? 2

96 Apoyo de familiares 5

95 Otros Paternalismo, sobreprotección...

17 Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral? 1

11	En caso de participar diferentes profesionales, ¿cuál es su papel?	1
76	Fomenta la colaboración	5
39	Desde la perspectiva de prevención ¿se les da consideración de trabajadores especialmente sensibles?	2
99	Apoyo de supervisores/as	5
15	En el procedimiento de selección ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?	1
33	En las adaptaciones a los puestos considera que se aplica o no el concepto de "ajustes razonables" (son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos).:	1
107	Otros	Sobre protección y paternalismo
1	Cuales son los criterios que habitualmente se emplean para realizar la selección de un candidato a un puesto de trabajo en el caso de discapacidad intelectual?	1
91	Menor rendimiento	4
53	¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación curricular?	2
72	Consulta la opinión de los demás	5
25	¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	2
51	¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	2
71	Atiende a las necesidades individuales	5
92	Mayor absentismo	1
27	¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación al puesto?	2
71	Atiende a las necesidades individuales	5
102	Rol de cuidado de la mujer	2
8	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	criterios en cuanto a formación y experiencia en el puesto de trabajo
5	¿Se toman en consideración aspectos de edad y género? En caso afirmativo describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)	3
104	Estándar social de belleza femenina	4
105	Acoso, abuso, violencia, maltrato	3
74	Tiene capacidad de escucha	5
103	Rol reproductivo	2

49 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad? **3**

29 En caso de participar diferentes profesionales, ¿Cuál es su papel? **2**

3 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad? **1**

PREGUNTA	RESPUESTA
11 En caso de participar diferentes profesionales, ¿cuál es su papel?	1
88 Otros	nada que comentar
103 Rol reproductivo	4
70 Otros (indicar)	1
16 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Quiero pensar que de las potencialidades.
15 En el procedimiento de selección ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?	1
89 Dificultades para integrarse en el equipo	5
64 Existencia de valores que guían el comportamiento	3
17 Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral?	1
104 Estándar social de belleza femenina	2
107 Otros	nada que comentar
63 Desarrollo de las capacidades/habilidades del personal	4
106 Abuso de poder	3
32 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	La adaptación como su nombre indica es personal y ha de ser ajustada a las necesidades que cada trabajador/a precise
3 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	1
9 ¿Qué profesionales participan en la realización de la selección?	1
5 ¿Se toman en consideración aspectos de edad y género? En caso afirmativo describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)	1
19 ¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean para realizar una adaptación de un puesto de trabajo en caso de discapacidad intelectual?	1
22 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Mi experiencia me dice que las empresas disponen de un sistema de funcionamiento y tratan que la persona que llega a la empresa entienda el procedimiento más allá de las necesidades específicas de cada uno.
83 Políticas de evaluación del desempeño	4
98 Apoyo de compañeros/as	5
102 Rol de cuidado de la mujer	4
51 ¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	1

29	En caso de participar diferentes profesionales, ¿Cuál es su papel?	2	
105	Acoso, abuso, violencia, maltrato	3	
68	Orientación al cliente, comprensión de sus intereses	5	
101	Otros	nada que comentar	
77	Controla el desempeño y logro de objetivos	4	
67	Orientación al cambio, flexibilidad y adaptación	5	
31	En las adaptaciones de un puesto de trabajo en una persona con discapacidad intelectual considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits.	3	
18	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Competencias profesionales, competencias personales, ajuste personal y social del candidato/a y también indagaría en el caso de PCDID si la necesidad laboral es personal o familiar.
7	¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	1	
33	En las adaptaciones a los puestos considera que se aplica o no el concepto de "ajustes razonables" (son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos).:	1	
1	Cuales son los criterios que habitualmente se emplean para realizar la selección de un candidato a un puesto de trabajo en el caso de discapacidad intelectual?	1	
99	Apoyo de supervisores/as	5	
28	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Normalmente la persona de referencia asignada por la empresa. Debiera contarse con la figura del técnico de integración laboral bajo la modalidad ECA
25	¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	1	
87	Toma de decisiones	3	
100	Apoyo de formadores/as	5	
13	En el proceso de selección ¿considera que se valoran aspectos asociados a funcionalidad de la persona? En caso de respuesta positiva indique cuales	1	
27	¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación al puesto?	1	
69	Aprendizaje organizacional, innovación y mejora	4	
35	¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de la adaptación de un puesto de trabajo?	1	
65	Acuerdo, consenso, unión en el grupo de trabajo	4	
24	En caso afirmativo a la pregunta anterior, describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)		Creo que no

20 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

85 Políticas de horarios

4

30 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

66 Buena coordinación y coherencia de objetivos

4

14 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

79 Fomenta la orientación al cambio

4

47 ¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean en el ámbito docente para realizar una adaptación curricular en caso de discapacidad intelectual?

73 Se orienta a objetivos a corto plazo

2

93 Exposición a más riesgos laborales

5

6 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 5, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

62 Trabajo en equipo, cooperación y colaboración

5

42 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

10 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

61 Participación en la toma de decisiones

4

40 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

97 Apoyo de amistades

4

78 Motiva e inspira al personal

5

74 Tiene capacidad de escucha

4

94 Las adaptaciones son costosas para la empresa

4

41 ¿Se incluye a estos trabajadores en las evaluaciones de riesgos que se realizan a los trabajadores de la empresa o se realiza evaluación de riesgos individualizada y/o específica?

1

50 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Lamentablemente no se adaptan adecuadamente los puestos de trabajo a personas con discapacidad intelectual sino que son ellos los que tiene que adaptarse al estilo de la empresa

Instructores y facilitadores

Si no se valora este aspecto el proceso de selección será erróneo.

Entiendo que estos criterios debieran ser incluyentes para el acceso al puesto de trabajo

Se realiza una específica

Debiera incluirse personal especialista en discapacidad como consultores, en los procesos de selección, de los departamentos de RRHH de las empresas

Por las características de las PCDID y atendiendo a sus necesidades de apoyo la prevención en atención a este colectivo ha de ser específica.

Entiendo que debieran ser específicos

45	¿Qué barreras considera que existen para la realización de las evaluaciones de riesgos y puesta en marcha de medidas preventivas en personas con discapacidad intelectual? enumérelas	1	
44	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Debe haber una normativa general de RRLL en cada empresa y esta se deberá de adaptar a las necesidades de las PCDID
46	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Desconocimiento del colectivo por parte de los equipos evaluadores en materia de prevención. Información y formación no adaptada a lectura fácil, y déficit de especios adaptados cognitivamente en las empresas
55	En caso de participar diferentes profesionales, ¿describa cuál es el papel de cada uno?	2	
71	Atiende a las necesidades individuales	4	
53	¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación curricular?	2	
71	Atiende a las necesidades individuales	4	
91	Menor rendimiento	5	
54	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		El profesor del aula y el psicopedagogo
56	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Deben aunar los criterios a la hora de confeccionar el diseño curricular adaptado
43	¿La implementación de medidas preventivas se plantea de forma general o se realiza desde la perspectiva específica discapacidad/capacidad?	1	
58	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 10, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Quiero pensar que da las potencialidades
60	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Nivel de competencia teórica y práctica con relación a la actividad que se vaya a desarrollar en la empresa
8	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Más allá de la edad y género, convendría identificar las competencias de la persona con discapacidad y alinearlas con las necesidades del puesto de trabajo si se produce coincidencia entre ambas, has encontrado a la persona que buscabas.
59	¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral?	2	
72	Consulta la opinión de los demás	4	
49	¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	1	
92	Mayor absentismo	5	
57	En las adaptaciones curriculares ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?	2	

34 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	No siempre se aplica
76 Fomenta la colaboración	5
52 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Competencia de la persona, capacidad para generar nuevos conocimientos, límite de las competencias cognoscitivas del alumno/a
23 ¿Se toman en consideración aspectos de edad y género?	2
38 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Sin formación en RRLL una persona con o sin discapacidad puede incorporarse a un empleo.
96 Apoyo de familiares	5
37 ¿Cómo se plantea la prevención de riesgos laborales en estos trabajadores?	1
2 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	En principio se valora que disponga de la formación y competencia profesional requerida para cubrir el puesto, en segundo lugar, si sus competencias socio profesionales y su capacidad en cuanto a conducta adaptativa es la adecuada para el puesto y en tercer lugar si su situación personal y familiar permiten que pueda acceder al puesto de trabajo y mantenerlo.
82 Políticas de selección de personal	4
90 Dificultades de comunicación	5
36 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	El denominado análisis de tareas, descripción pormenorizada de todas las fases de las tareas asignadas con pautas y tiempos de realización.
48 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Se realizan ACIS en función de la competencia de la persona y de los contenidos formativos de las diferentes asignaturas
26 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Ver que necesidades plantea el nuevo trabajador/a con discapacidad. Cognitivas, sensoriales, físicas, que persona actúa como facilitador en la empresa para ayudarle en su proceso de adaptación, a quien recurrir en caso de necesidad o duda. Explicarle claramente en que consiste la tarea y lo que se espera de él/ella
81 Otros	nada que comentar
12 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Más de dos personas en una entrevista a una persona con discapacidad intelectual puede resultar intimidatorio para el candidato/a. Uno sería el responsable de rrhh de la empresa y el otro el consultor especialista externo. El consultor externo actuaría como facilitador.
4 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Se han de considerar de carácter particular atendiendo al tipo de discapacidad
21 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	2

75	Es firme en reglas y normas	4
84	Políticas de promoción	4
80	Es flexible y tolerante	4
95	Otros	nada que comentar
39	Desde la perspectiva de prevención ¿se les da consideración de trabajadores especialmente sensibles?	1

PREGUNTA	RESPUESTA
85 Políticas de horarios	5
16 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	
7 ¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	1
48 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	No concozco en profundidad como se realizan las adaptaciones curriculares pero por lo que si que visto, muchas adaptaciones son de tipo comunicativo (utilización de pictogramas, lectura facil...) para facilitar el acceso a los conocimientos curriculares a los alumnos con discapacidad intelectual.
2 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	1-Compromiso en el puesto de trabajo (puntualidad, asistencia,...) 2-Interés para aprender las tareas , 3- manejo de habilidades sociales
90 Dificultades de comunicación	5
72 Consulta la opinión de los demás	5
9 ¿Qué profesionales participan en la realización de la selección?	1
60 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Es importante detectar las capacidades de las personas para determinar cuales son los apoyos necesarios para poder facilitar al máximo su inserción laboral.
72 Consulta la opinión de los demás	5
22 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Deben aplicarse criterios específicos en función de la tipología de discapacidad, ya que las adaptaciones deben adaptarse a las características individuales de las personas con discapacidad, con lo que no pueden aplicarse criterios generales ya que cada persona es diferente y los criterios deben adaptarse de manera específica e individual
58 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 10, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	En muchas ocasiones se parte de las limitaciones para determinar que adaptaciones necesita para poder seguir la formación. Des de mi punto de vista es muy interesante determinar cuales son las capacidades de la persona y partir de estas para poder determinar las adaptaciones necesarias que favorezcan un buen desarrollo del alumno y pueda seguir el curso con la mayor autonomía posible.
71 Atiende a las necesidades individuales	5
3 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	1
105 Acoso, abuso, violencia, maltrato	3
71 Atiende a las necesidades individuales	5
74 Tiene capacidad de escucha	5
88 Otros	claridad en las funciones a desempeñar

13	En el proceso de selección ¿considera que se valoran aspectos asociados a funcionalidad de la persona? En caso de respuesta positiva indique cuales	0	
18	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		
75	Es firme en reglas y normas	3	
52	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Un correcto análisis de las características de la persona con discapacidad con el objetivos de determinar cuales deben ser las adaptaciones para que pueda seguir el curso adecuadamente.
6	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 5, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		No deberían tenerse en cuenta aspectos como el género y la edad en los procesos de selección a menos que los puestos de trabajo sean altamente feminizados o masculinizados en los que se debería aplicar una discriminación positiva, ofreciendo el puesto en igualdad de condiciones a aquella persona cuyo género esté infrarepresentado en ese puesto de trabajo. Por otro lado en relación a la edad, considero que la edad no debería ser un factor excluyente en un proceso de selección.
12	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Un buen profesional de la selección de personal con amplios conocimientos de las personas con discapacidad, será capaz de detectar cuál es el mejor puesto de trabajo para cada persona,
107	Otros		
77	Controla el desempeño y logro de objetivos	5	
106	Abuso de poder	3	
73	Se orienta a objetivos a corto plazo	4	
50	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Las adaptaciones deben ser específicas a cada persona y a sus características, deben ser adaptaciones individualizadas.
4	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		en función de la tipología de la discapacidad es posible que los criterios que se utilicen sean diferentes. En algunos casos pueden establecerse criterios más vinculados en aspectos físicos y en otros criterios más cognitivos.
76	Fomenta la colaboración	5	
14	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		En los procesos de selección debería valorarse que las adaptaciones podrían necesitar la persona con discapacidad para poder realizar las tareas del puesto de trabajo.
54	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Entiendo que los profesionales que deben participar en esta adaptación son aquellos profesionales de la educación junto con la persona con discapacidad para determinar que aquellas adaptaciones que se proponen son adecuadas y aceptadas por la persona.
20	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Las adaptaciones que suelen hacerse acostumbran a estar relacionadas con una adaptación en las instrucciones de trabajo, ofreciéndolas en formato de lectura fácil y/o utilización de pictogramas para facilitar la comprensión en el desarrollo de las tareas en el puesto de trabajo.
89	Dificultades para integrarse en el equipo	4	

8 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

En primer lugar ofrecer los puestos de trabajo a aquellas personas que en igualdad de condiciones, su género esté infrarrepresentado en el puesto de trabajo.

En segundo lugar, en cuanto a la edad del candidato, considero que se deben aplicar criterios que faciliten la inserción tanto de personas jóvenes sin experiencia como de personas con amplia trayectoria profesional.

11 En caso de participar diferentes profesionales, ¿cuál es su papel? 2

1 Cuales son los criterios que habitualmente se emplean para realizar la selección de un candidato a un puesto de trabajo en el caso de discapacidad intelectual?

10 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Los profesionales que deben participar en procesos de selección de personas con discapacidad deben ser profesionales formados específicamente en el campo de la discapacidad y con habilidades para realizar un buen proceso de selección adaptado a las personas participantes

86 Organización y dirección de equipos de trabajo 5

56 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Psicopedagogo del centro que analice y diseño propuestas de adaptaciones curriculares.

Equipo docente: análisis de las adaptaciones curriculares propuestas y diseñar como aplicarlas.

87 Toma de decisiones 5

64 Existencia de valores que guían el comportamiento 4

100 Apoyo de formadores/as 5

21 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad? 1

98 Apoyo de compañeros/as 5

42 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

De realizarse una evaluación de PRL específica a las personas con discapacidad, adecuándola a la tipología de discapacidad que presente.

34 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

considero esencial que en las adaptaciones a los puestos de trabajo se consideren los ajustes razonables, ya que estos serán los que facilitaran la adaptación al puesto de trabajo.

63 Desarrollo de las capacidades/habilidades del personal 4

19 ¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean para realizar una adaptación de un puesto de trabajo en caso de discapacidad intelectual? 1

83 Políticas de evaluación del desempeño 5

47 ¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean en el ámbito docente para realizar una adaptación curricular en caso de discapacidad intelectual? 1

5 ¿Se toman en consideración aspectos de edad y género? En caso afirmativo describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente) 1

99 Apoyo de supervisores/as 5

17	Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral?	0	
93	Exposición a más riesgos laborales	4	
32	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		en muchos casos no se parte de las capacidades sino de las limitaciones. En la adaptación del puesto de trabajo considero deberían tener en cuenta las capacidades de la persona con DI para que con estas se puedan buscar los recursos necesarios para adaptar el puesto de trabajo a su necesidades y así poder garantizar una mejor adaptación.
95	Otros		necesidad constante de supervisión
65	Acuerdo, consenso, unión en el grupo de trabajo	5	
49	¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	1	
62	Trabajo en equipo, cooperación y colaboración	5	
37	¿Cómo se plantea la prevención de riesgos laborales en estos trabajadores?	1	
41	¿Se incluye a estos trabajadores en las evaluaciones de riesgos que se realizan a los trabajadores de la empresa o se realiza evaluación de riesgos individualizada y/o específica?	1	
79	Fomenta la orientación al cambio	4	
40	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Considerar a una persona con discapacidad como trabajador especialmente sensible debe permitir que la evaluación de PRL sea lo más adecuada a sus características y determinar todas aquellas adaptaciones que puedan ser necesarias para que pueda desarrollarse lo mejor posible en su puesto de trabajo.
80	Es flexible y tolerante	5	
38	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Una buena evaluación de los riesgos en el puesto de trabajo que va a ocupar una persona con discapacidad, permitirá realizar todas aquellas adaptaciones al puesto que sean necesarias para que pueda realizar el trabajo de manera segura y eficaz.
39	Desde la perspectiva de prevención ¿se les da consideración de trabajadores especialmente sensibles?	1	
43	¿La implementación de medidas preventivas se plantea de forma general o se realiza desde la perspectiva específica discapacidad/capacidad?	1	
94	Las adaptaciones son costosas para la empresa	4	
81	Otros		Facilita la comunicación (adaptación del lenguaje a las características de las personas)
15	En el procedimiento de selección ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?	1	
45	¿Qué barreras considera que existen para la realización de las evaluaciones de riesgos y puesta en marcha de medidas preventivas en personas con discapacidad intelectual? enumérelas	1	
78	Motiva e inspira al personal	5	
82	Políticas de selección de personal	5	

36	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	
97	Apoyo de amistades	5
23	¿Se toman en consideración aspectos de edad y género?	2
68	Orientación al cliente, comprensión de sus intereses	5
96	Apoyo de familiares	5
103	Rol reproductivo	2
31	En las adaptaciones de un puesto de trabajo en una persona con discapacidad intelectual considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits.	1
35	¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de la adaptación de un puesto de trabajo?	1
29	En caso de participar diferentes profesionales, ¿Cuál es su papel?	1
69	Aprendizaje organizacional, innovación y mejora	5
46	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	1-adaptación del lenguaje a las características de la persona con DI. 2-Adaptación de las medidas a las características de la persona con DI.
26	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	-Evaluación de las capacidades de la persona, análisis de las necesidades de adaptación del puesto de trabajo para que pueda realizarlo de manera autónoma y eficiente.
53	¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación curricular?	1
59	¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral?	1
27	¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación al puesto?	1
102	Rol de cuidado de la mujer	5
70	Otros (indicar)	5
24	En caso afirmativo a la pregunta anterior, describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)	Deben considerarse la edad y el género siempre que se entienda que estos factores puedan influir en las necesidades de adaptación del puesto de trabajo.
25	¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	2
91	Menor rendimiento	5
84	Políticas de promoción	5
55	En caso de participar diferentes profesionales, ¿describa cuál es el papel de cada uno?	1
104	Estándar social de belleza femenina	2
57	En las adaptaciones curriculares ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?	0

51	¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	1	
92	Mayor absentismo	5	
66	Buena coordinación y coherencia de objetivos	5	
30	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		PRL- Análisis del puesto de trabajo Técnico de selección: Adaptación del puesto de trabajo en función del análisis realizado.
28	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Considero que es importante el trabajo en equipo del técnico de prevención de riesgos, junto con el encargado/a de selección y/o acogida al puesto de trabajo que debe ser experto en el trabajo con personas con discapacidad
61	Participación en la toma de decisiones	5	
101	Otros		apoyo de los técnicos de apoyo (si trabaja en un CEE), preparador laboral si trabaja en metodología de empleo con apoyo o de alguna persona de la empresa ordinaria en la que se encuentra que le pueda ofrecer apoyo puntual en aspectos que puedan afectar su desarrollo personal.
44	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		más allá de la aplicación genérica de las medidas preventivas, deben considerarse las características propias de la persona con discapacidad para así adaptarlas a sus características.
67	Orientación al cambio, flexibilidad y adaptación	5	
33	En las adaptaciones a los puestos considera que se aplica o no el concepto de "ajustes razonables" (son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos).:	1	

PREGUNTA	RESPUESTA
79 Fomenta la orientación al cambio	4
57 En las adaptaciones curriculares ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?	1
23 ¿Se toman en consideración aspectos de edad y género?	3
56 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Sin observaciones relevantes
61 Participación en la toma de decisiones	2
73 Se orienta a objetivos a corto plazo	1
71 Atiende a las necesidades individuales	3
43 ¿La implementación de medidas preventivas se plantea de forma general o se realiza desde la perspectiva específica discapacidad/capacidad?	2
75 Es firme en reglas y normas	2
45 ¿Qué barreras considera que existen para la realización de las evaluaciones de riesgos y puesta en marcha de medidas preventivas en personas con discapacidad intelectual? enumérelas	1
72 Consulta la opinión de los demás	2
62 Trabajo en equipo, cooperación y colaboración	4
74 Tiene capacidad de escucha	4
51 ¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	1
54 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Sin observaciones relevantes
58 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 10, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Esta pregunta en esta dimensión curricular o formativa la considero pertinente y esencial
49 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	1
47 ¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean en el ámbito docente para realizar una adaptación curricular en caso de discapacidad intelectual?	1
78 Motiva e inspira al personal	4
59 ¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral?	1
53 ¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación curricular?	1
55 En caso de participar diferentes profesionales, ¿describa cuál es el papel de cada uno?	1

48 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Pregunta que, aunque formulada en términos genéricos, considero que se concreta por la dimensión curricular y que puede aportar información relevante

88 Otros

Políticas éticas y socialmente responsables

77 Controla el desempeño y logro de objetivos

2

35 ¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de la adaptación de un puesto de trabajo?

3

67 Orientación al cambio, flexibilidad y adaptación

4

33 En las adaptaciones a los puestos considera que se aplica o no el concepto de "ajustes razonables" (son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos).:

2

68 Orientación al cliente, comprensión de sus intereses

2

1 Cuales son los criterios que habitualmente se emplean para realizar la selección de un candidato a un puesto de trabajo en el caso de discapacidad intelectual?

3

15 En el procedimiento de selección ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?

1

31 En las adaptaciones de un puesto de trabajo en una persona con discapacidad intelectual considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits.

3

13 En el proceso de selección ¿considera que se valoran aspectos asociados a funcionalidad de la persona? En caso de respuesta positiva indique cuales

1

29 En caso de participar diferentes profesionales, ¿Cuál es su papel?

1

3 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?

1

70 Otros (indicar)

1

86 Organización y dirección de equipos de trabajo

5

27 ¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación al puesto?

1

84 Políticas de promoción

2

25 ¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?

1

85 Políticas de horarios

3

5 ¿Se toman en consideración aspectos de edad y género? En caso afirmativo describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)

3

87 Toma de decisiones

2

9	¿Qué profesionales participan en la realización de la selección?	3
80	Es flexible y tolerante	5
41	¿Se incluye a estos trabajadores en las evaluaciones de riesgos que se realizan a los trabajadores de la empresa o se realiza evaluación de riesgos individualizada y/o específica?	2
76	Fomenta la colaboración	4
81	Otros	Dirección ética y responsable
50	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Sin observaciones relevantes
39	Desde la perspectiva de prevención ¿se les da consideración de trabajadores especialmente sensibles?	1
82	Políticas de selección de personal	5
7	¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	1
66	Buena coordinación y coherencia de objetivos	2
83	Políticas de evaluación del desempeño	4
52	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Pregunta apropiada, que podría venir acompañada de un listado indicativo y un apartado abierto
63	Desarrollo de las capacidades/habilidades del personal	2
21	¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	3
90	Dificultades de comunicación	5
11	En caso de participar diferentes profesionales, ¿cuál es su papel?	1
19	¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean para realizar una adaptación de un puesto de trabajo en caso de discapacidad intelectual?	1
64	Existencia de valores que guían el comportamiento	4
17	Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral?	1
89	Dificultades para integrarse en el equipo	5
65	Acuerdo, consenso, unión en el grupo de trabajo	2
37	¿Cómo se plantea la prevención de riesgos laborales en estos trabajadores?	3
93	Exposición a más riesgos laborales	3
2	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Pregunta demasiado abierta y que queda comprendida en las siguientes.

22 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

38 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

40 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

107 Otros

42 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

44 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

20 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

105 Acoso, abuso, violencia, maltrato

Los criterios de adaptación, por definición, siempre han de ser específicos. No creo que la opción de criterios generales pueda ser escogida por ningún encuestado

Considero que esta pregunta está formulada con demasiada abstracción y que sus eventuales resultados se pueden deducir de las preguntas siguientes, que son más concretas.

Pregunta esencial. En todo caso, su respuesta ha de ponerse en relación con las dos siguientes preguntas. Estaría bien en el cuestionario incluir la definición de TES

Se consideran suficientes los ítems.

Considero más apropiada la formulación de la pregunta de forma más directa ¿Se realizan evaluaciones específicas para los trabajadores con discapacidad? Por definición, cualquier trabajador se incluye en la evaluación de riesgos, que es por puesto de trabajo. Por ello, entiendo más adecuado preguntar por evaluación específica ex art. 25 LPRL. Además, esta pregunta la vincularía con la siguiente, pues siempre que hay evaluación específica, hay medidas específicas, por lo que uniría ambas preguntas.

Como he señalado, uniría con la pregunta anterior. ¿Se realizan evaluaciones específicas y adoptan medidas específicas para los trabajadores con discapacidad?

Aunque la pregunta es demasiado abierta, creo que en relación con la temática que se cuestiona (que es muy específica) puede obtener información relevante

12 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

46 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

91 Menor rendimiento

2

Considero que nos aporta información fundamental. Entiendo que se podría afinar más y categorizar los diferentes roles de selección

Respecto a "barreras", entiendo que la pregunta debería contener una explicación o ejemplificación, con el fin de obtener resultados equiparables entre los encuestados de qué se entiende por barreras. Por otra parte, supongo que el cuestionario definirá conceptos generales como trabajador con discapacidad y trabajador con discapacidad intelectual.

10 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

5

Pregunta que a mi juicio podría suprimirse, subsumiéndola en la siguiente

103 Rol reproductivo

1

106 Abuso de poder

3

18 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Sin observaciones relevantes. Pregunta concreta y clara.

94 Las adaptaciones son costosas para la empresa

3

102 Rol de cuidado de la mujer

1

14 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Sería bueno concretar "funcionalidad de la persona" (en el sentido de orientarlo a la perspectiva laboral o a la más genérica social o de vida cotidiana). Creo que el término puede inducir a error.

95 Otros

—

101 Otros

Apoyo institucional (promoción, políticas públicas, subvención, etc.)

96 Apoyo de familiares

5

100 Apoyo de formadores/as

3

92 Mayor absentismo

3

97 Apoyo de amistades

3

16 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Pregunta que podría concretarse más. Creo que "se parte" induce a error. Quizás quedara más claro con una frase tipo: "¿Se priman más las potencialidades o se castigan más los déficits?"

98 Apoyo de compañeros/as

5

99 Apoyo de supervisores/as

5

104 Estándar social de belleza femenina

3

Pregunta que en esta dimensión resulta pertinente y relevante

60 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

En relación con la adaptación, considero la pregunta esencial. Quizás la palabra "profesionales" puede no ser clara y sería mejor plantearla más abierta ¿Quiénes participan en la adaptación?

28 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

A mi juicio, no aporta información relevante en relación con la adaptación que, por definición, parte de déficits.

32 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Creo que esta pregunta no resulta necesaria, estando la pregunta 7. Es indudable la relevancia de los factores edad/género, pero poco probable que en un instrumento directo que pregunte sobre estos extremos, específicamente alguien indique que el género o la edad son criterios de selección. Considero que estas variables pueden detectarse a través de la pregunta 7

6 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 5, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Pregunta apropiada, que podría venir acompañada de un listado indicativo y un apartado abierto

8 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Pregunta que, aún siendo, útil, creo que es de respuesta demasiado obvia. Entiendo que esta pregunta debería ser respondida por el propio estudio con base en las conclusiones que se obtengan del mismo.

34 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Creo que esta pregunta no resulta necesaria, estando la pregunta 7.

24 En caso afirmativo a la pregunta anterior, describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)

26 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Pregunta apropiada, que podría venir acompañada de un listado indicativo y un apartado abierto

4 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Pregunta esencial, que necesitaría ser reformulada según el comentario anterior. ¿los criterios que habitualmente se emplean para realizar la selección de un candidato a un puesto de trabajo en el caso de discapacidad intelectual son generales o específicos?

36 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

No acabo de ver la relación entre certificados de formación y criterios de adaptación, teniendo en cuenta que la adaptación no solo es subjetiva, sino también objetiva en atención al puesto que en cada momento se ocupe. Considero que las adaptaciones son preventivas y que tienen una dimensión técnica que encaja mal con el enfoque de esta pregunta

30 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Sin observaciones relevantes

72 Consulta la opinión de los demás

2

PREGUNTA	RESPUESTA
43 ¿La implementación de medidas preventivas se plantea de forma general o se realiza desde la perspectiva específica discapacidad/capacidad?	1
94 Las adaptaciones son costosas para la empresa	3
92 Mayor absentismo	2
93 Exposición a más riesgos laborales	3
28 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Debe corresponder al servicio de prevención de la empresa, actuando de forma coordinada las diferentes unidades del mismo, partiendo de la unidad médica, pero también las relativas a las demás especialidades preventivas, en función de la actividad a realizar y de los riesgos específicos evaluados.
49 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	2
47 ¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean en el ámbito docente para realizar una adaptación curricular en caso de discapacidad intelectual?	2
89 Dificultades para integrarse en el equipo	4
41 ¿Se incluye a estos trabajadores en las evaluaciones de riesgos que se realizan a los trabajadores de la empresa o se realiza evaluación de riesgos individualizada y/o específica?	1
66 Buena coordinación y coherencia de objetivos	3
45 ¿Qué barreras considera que existen para la realización de las evaluaciones de riesgos y puesta en marcha de medidas preventivas en personas con discapacidad intelectual? enumérelas	1
70 Otros (indicar)	3
21 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	1
23 ¿Se toman en consideración aspectos de edad y género?	1
97 Apoyo de amistades	3
90 Dificultades de comunicación	4
69 Aprendizaje organizacional, innovación y mejora	3
68 Orientación al cliente, comprensión de sus intereses	2
26 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	El tipo y grado de discapacidad fundamentalmente para, partiendo de ellos, determinar su idoneidad para el puesto de trabajo a ocupar, previa la realización, en su caso, de las adaptaciones del mismo que sean necesarias, a la vista de la evaluación específica realizada.
67 Orientación al cambio, flexibilidad y adaptación	2
39 Desde la perspectiva de prevención ¿se les da consideración de trabajadores especialmente sensibles?	1

24 En caso afirmativo a la pregunta anterior, describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)

Deberían tomarse en cuenta, en cuanto que van a incidir en orden a su adaptación a las condiciones de trabajo del puesto de trabajo a ocupar. Dichos criterios no deberían aplicarse en sentido excluyente sino condicionante para determinar las adaptaciones precisas a llevar a cabo del puesto de trabajo.

16 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

91 Menor rendimiento

4

95 Otros

NP

88 Otros

NP

37 ¿Cómo se plantea la prevención de riesgos laborales en estos trabajadores?

1

38 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

18 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

20 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

63 Desarrollo de las capacidades/habilidades del personal

2

78 Motiva e inspira al personal

2

86 Organización y dirección de equipos de trabajo

2

40 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

42 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

34 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

96 Apoyo de familiares

4

80 Es flexible y tolerante

3

En cuanto a personas trabajadoras especialmente sensibles al objeto de determinar la idoneidad del puesto de trabajo asignado, tanto para ellas mismas como para sus compañeros o terceras personas relacionadas con las mismas.

No tengo experiencia en este campo de la selección de personal, de forma que pueda emitir una opinión constructiva

Partir de la evaluación de riesgos para tener en cuenta las medidas a adoptar previstas en la misma para hacer frente a los riesgos evaluados a que puedan estar expuestos las personas con discapacidad correspondientes. En principio las adaptaciones deberían de realizarse individualizadamente para cada persona en función de su evaluación igualmente específica.

Están plenamente incluidas en el supuesto de hecho del artículo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dedicado a los trabajadores especialmente sensibles (art. 25, Ley 31/1995 de PRL)

Lo procedente es realizar una evaluación de riesgos específica, complementaria de la evaluación de riesgos general de la empresa o centro de trabajo.

Dicho criterio, como indica su denominación, parece razonable y justificable su utilización. Las adaptaciones no pueden imponerse en términos absolutos a la empresa que, al propio tiempo siempre va a tener en su mano la posibilidad de extinción del contrato por causas objetivas, por lo que el término "razonable" en los términos expuestos es la solución más idónea.

22 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

81 Otros

83 Políticas de evaluación del desempeño

3

36 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

82 Políticas de selección de personal

4

79 Fomenta la orientación al cambio

3

84 Políticas de promoción

2

61 Participación en la toma de decisiones

4

53 ¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación curricular?

2

85 Políticas de horarios

2

30 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

65 Acuerdo, consenso, unión en el grupo de trabajo

4

55 En caso de participar diferentes profesionales, ¿describa cuál es el papel de cada uno?

2

62 Trabajo en equipo, cooperación y colaboración

4

57 En las adaptaciones curriculares ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?

1

51 ¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?

2

87 Toma de decisiones

4

59 ¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral?

2

64 Existencia de valores que guían el comportamiento

2

44 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

98 Apoyo de compañeros/as

Al igual que la evaluación debe ser específica, también debería serlo la puesta en práctica de las medidas derivadas de la misma, si bien lo importante, no es tanto donde o como se cumplen, sino el hecho de su correcto cumplimiento.

Se podría partir de criterios generales pero terminando siempre en los específicos de cada persona con discapacidad a contratar, dadas sus condiciones particulares como personal especialmente sensible.

NP

32 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

46 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Pienso que se parte ordinariamente de déficits, pero debería partirse de potencialidades, sin perjuicio de las adaptaciones del puesto que se precisen.

Inicialmente se observa en no pocas ocasiones una falta de puesta en conocimiento de la contratación de dichas personas por la empresa al servicio de prevención y, posteriormente, una falta o deficiente evaluación específica de cada persona trabajadora con discapacidad contratada, al objeto de conocer su verdadera aptitud para el puesto de trabajo, incluyendo el examen de su situación personal específica, aparte de las condiciones de trabajo del centro en el que vaya a prestar sus servicios. Al hablar de aptitud debe entenderse la idoneidad para el puesto de trabajo, incluyendo la necesidad en su caso, de realizar las adaptaciones que sean razonables y necesarias en cuanto a las condiciones de trabajo del mismo. Una vez realizada la evaluación es frecuente planificar una serie de medidas a adoptar para hacer frente a los riesgos evaluados, pero sin concretar debidamente el responsable de su puesta en práctica, el plazo fijado al efecto y el coste económico que ello implica y que habría que consignar al efecto. Dicha planificación, una vez debidamente cumplimentada, debería ser objeto de seguimiento a efectos de su cumplimiento o implementación.

27 ¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación al puesto?

1

75 Es firme en reglas y normas

3

31 En las adaptaciones de un puesto de trabajo en una persona con discapacidad intelectual considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits.

1

52 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

No participo directamente en este proceso

50 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

No participo directamente en este proceso

74 Tiene capacidad de escucha

3

6 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 5, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

No tengo experiencia en este campo de la selección de personal, de forma que pueda emitir una opinión constructiva

102 Rol de cuidado de la mujer

2

29 En caso de participar diferentes profesionales, ¿Cuál es su papel?

1

9 ¿Qué profesionales participan en la realización de la selección?

1

1 Cuales son los criterios que habitualmente se emplean para realizar la selección de un candidato a un puesto de trabajo en el caso de discapacidad intelectual?

1

101 Otros

NP

10 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

No tengo experiencia en este campo de la selección de personal, de forma que pueda emitir una opinión constructiva

11	En caso de participar diferentes profesionales, ¿cuál es su papel?	1	
103	Rol reproductivo	2	
2	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		No tengo experiencia en este campo de la selección de personal, de forma que pueda emitir una opinión constructiva
3	¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	1	
4	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		No tengo experiencia en este campo de la selección de personal, de forma que pueda emitir una opinión constructiva
76	Fomenta la colaboración	2	
12	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		No tengo experiencia en este campo de la selección de personal, de forma que pueda emitir una opinión constructiva
25	¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	1	
7	¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	1	
56	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		No participo directamente en este proceso
5	¿Se toman en consideración aspectos de edad y género? En caso afirmativo describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)	1	
104	Estándar social de belleza femenina	2	
105	Acoso, abuso, violencia, maltrato	3	
15	En el procedimiento de selección ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?	1	
19	¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean para realizar una adaptación de un puesto de trabajo en caso de discapacidad intelectual?	1	
54	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		No participo directamente en este proceso
71	Atiende a las necesidades individuales	2	
13	En el proceso de selección ¿considera que se valoran aspectos asociados a funcionalidad de la persona? En caso de respuesta positiva indique cuales	1	
17	Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral?	1	
71	Atiende a las necesidades individuales	2	
14	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		No tengo experiencia en este campo de la selección de personal, de forma que pueda emitir una opinión constructiva
99	Apoyo de supervisores/as	5	

48 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

No participo directamente en este proceso

72 Consulta la opinión de los demás 4

33 En las adaptaciones a los puestos considera que se aplica o no el concepto de "ajustes razonables" (son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos).:

106 Abuso de poder 2

35 ¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de la adaptación de un puesto de trabajo?

1

60 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

No participo directamente en este proceso

77 Controla el desempeño y logro de objetivos 3

73 Se orienta a objetivos a corto plazo 3

58 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 10, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Debería partirse de las potencialidades, pero no participo en este proceso y por tanto no tengo experiencia.

8 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

No tengo experiencia en este campo de la selección de personal, de forma que pueda emitir una opinión constructiva

100 Apoyo de formadores/as 5

107 Otros NP

PREGUNTA	RESPUESTA
80 Es flexible y tolerante	4
2 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Para el caso de discapacidad intelectual se debe conocer en primer lugar el grado de discapacidad que presenta el aspirante al puesto, y sobre todo, cuales son las capacidades de que dispone.
38 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	La PRL en este grupo de trabajadores es fundamental como medida de integración en el mundo laboral, ya que sin ella, sería imposible, y además servirá para mejorar su valoración personal, lo cual repercutirá en su salud mental
13 En el proceso de selección ¿considera que se valoran aspectos asociados a funcionalidad de la persona? En caso de respuesta positiva indique cuales	1
9 ¿Qué profesionales participan en la realización de la selección?	1
82 Políticas de selección de personal	5
81 Otros	Creo que se han cubierto todas las posibilidades
83 Políticas de evaluación del desempeño	3
40 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Es esencial que estos trabajadores sean considerados especialmente sensibles para de esta forma proceder a la adaptación de los puestos de trabajo a sus características personales. Para que esta adaptación sea efectiva deberá ser realizada conjuntamente por el personal técnico y sanitario del servicio de prevención. Otra cuestión será, el grado de implantación de este aspecto en la PRL a nivel práctico
11 En caso de participar diferentes profesionales, ¿cuál es su papel?	1
66 Buena coordinación y coherencia de objetivos	4
26 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	En estos casos, lo primero que habría que valorar sería la posibilidad de que la edad y el género pudieran influir en este tipo de discapacidad para posteriormente incluirlas en la valoración.
72 Consulta la opinión de los demás	4
72 Consulta la opinión de los demás	4
69 Aprendizaje organizacional, innovación y mejora	5
73 Se orienta a objetivos a corto plazo	4
28 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Medicina y Enfermería del Trabajo, y Ergonomía y Psicosociología aplicada, deberán participar sobre todo psicólogos con amplios conocimiento en temas referentes a psicología relacionada con las organizaciones.
68 Orientación al cliente, comprensión de sus intereses	4
67 Orientación al cambio, flexibilidad y adaptación	5

30	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		La parcela sanitaria debería valorar las capacidades de las personas valoradas, mientras que la parcela técnica valoraría las exigencias existentes en los puestos de trabajo.
76	Fomenta la colaboración	4	
8	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Sería importante conocer los riesgos más importantes para sexo y edad. Para la variable sexo se deberían utilizar para mujeres los riesgos psicosociales, químicos, biológicos, y ergonómicos, y para los hombres riesgos de seguridad, y físicos. Para la edad avanzada riesgos psicosociales, capacidad física, ruido, ergonómicos, capacidad perceptiva, carga mental.
36	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Deberían incluir las capacidades de la persona y los riesgos existentes en los puestos de trabajo
75	Es firme en reglas y normas	3	
32	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Es esencial partir de potencialidades para de esta forma fortalecer las capacidades de la persona
65	Acuerdo, consenso, unión en el grupo de trabajo	3	
6	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 5, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Sería muy útil, ya que se conoce el sesgo que produce tanto la edad como el género en la sensibilidad o resistencia a determinados riesgos laborales. Sería importante conocer si este grupo de personas estos dos factores sociodemográficos son importantes en la determinación de las consecuencias sobre su salud, y evidentemente, lo que no se conoce, no se trata
64	Existencia de valores que guían el comportamiento	4	
34	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Yo opino que normalmente no, salvo en alguna empresa.
63	Desarrollo de las capacidades/habilidades del personal	4	
77	Controla el desempeño y logro de objetivos	4	
4	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		En determinadas empresas se utilizan criterios específicos con la finalidad de valorar en profundidad el nivel de discapacidad, y sobre las capacidades de que dispone. Generalmente o se tratará de forma general, o en muchos casos, ni se tratará.
74	Tiene capacidad de escucha	4	
41	¿Se incluye a estos trabajadores en las evaluaciones de riesgos que se realizan a los trabajadores de la empresa o se realiza evaluación de riesgos individualizada y/o específica?	1	
93	Exposición a más riesgos laborales	3	
49	¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	2	
31	En las adaptaciones de un puesto de trabajo en una persona con discapacidad intelectual considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits.	1	
102	Rol de cuidado de la mujer	2	

47 ¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean en el ámbito docente para realizar una adaptación curricular en caso de discapacidad intelectual?

2

94 Las adaptaciones son costosas para la empresa

4

33 En las adaptaciones a los puestos considera que se aplica o no el concepto de "ajustes razonables" (son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos).:

2

45 ¿Qué barreras considera que existen para la realización de las evaluaciones de riesgos y puesta en marcha de medidas preventivas en personas con discapacidad intelectual? enumérelas

1

101 Otros

Quiza podría incluirse el apoyo procedente de la organización que lo valoraría como algo

95 Otros

Podrían ser una fuente de problemas para la empresa

44 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Habitualmente las medidas preventivas se plantean de forma general. A nivel práctico, la discapacidad, se está considerando como algo anecdótico proclamándose, en algunos casos el personal sanitario, a recomendar cambios de puesto de trabajo, o bien adaptación de los puestos a ese caso particular

35 ¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de la adaptación de un puesto de trabajo?

1

103 Rol reproductivo

5

15 En el procedimiento de selección ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?

2

70 Otros (indicar)

1

100 Apoyo de formadores/as

4

39 Desde la perspectiva de prevención ¿se les da consideración de trabajadores especialmente sensibles?

1

17 Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral?

1

97 Apoyo de amistades

4

37 ¿Cómo se plantea la prevención de riesgos laborales en estos trabajadores?

1

99 Apoyo de supervisores/as

5

23 ¿Se toman en consideración aspectos de edad y género?

1

19 ¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean para realizar una adaptación de un puesto de trabajo en caso de discapacidad intelectual?

1

98 Apoyo de compañeros/as

5

43	¿La implementación de medidas preventivas se plantea de forma general o se realiza desde la perspectiva específica discapacidad/capacidad?	1
5	¿Se toman en consideración aspectos de edad y género? En caso afirmativo describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)	2
79	Fomenta la orientación al cambio	5
25	¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	1
42	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Es fundamental que tras la evaluación de riesgos laborales se realice, junto con Medicina del Trabajo, la adaptación de estos puestos a las características de estos sujetos.
78	Motiva e inspira al personal	5
106	Abuso de poder	5
1	Cuales son los criterios que habitualmente se emplean para realizar la selección de un candidato a un puesto de trabajo en el caso de discapacidad intelectual?	1
62	Trabajo en equipo, cooperación y colaboración	4
96	Apoyo de familiares	5
3	¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	2
21	¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	1
61	Participación en la toma de decisiones	4
29	En caso de participar diferentes profesionales, ¿Cuál es su papel?	1
46	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Principalmente creo que a la profesión, tanto sanitaria como médica le falta mucha formación en el sentido de conocimiento respecto a discapacidad y PRL, que realmente en los currículos formativos prácticamente no aparecen, por lo que tratan de huir de estos temas a nivel profesional, precisamente por el desconocimiento.
51	¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	1
59	¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral?	1
57	En las adaptaciones curriculares ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?	1
91	Menor rendimiento	5
7	¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	2
104	Estándar social de belleza femenina	4
55	En caso de participar diferentes profesionales, ¿describa cuál es el papel de cada uno?	2
92	Mayor absentismo	5

60	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Los informes deberían incluir el grado de capacidad intelectual, y las características especiales que pudiera tener añadidas a la cuestión.
27	¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación al puesto?	1	
53	¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación curricular?	1	
107	Otros		Creo que están cubiertas todas las posibilidades
105	Acoso, abuso, violencia, maltrato	5	
50	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Dado que considero que no realiza ningún tipo de adaptación, no puedo contestar a esta pregunta
58	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 10, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Se parte de déficits dado que yo creo que esta actividad no existe en la actualidad
20	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Habitualmente se realiza una evaluación de riesgos general, y será Medicina del trabajo quien realizará el análisis de la aptitud al puesto, En el caso que se requiera una adaptación técnica, intervendría el técnico de PRL correspondiente a la especialidad
16	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Se parte de déficits debido a la falta de formación de los profesionales en PRL, pero también hay potencialidades por las actividades que vienen realizando algunas entidades en este sentido. Por otro lado, otra potencialidad es el impulso social que están tomando estos temas.
71	Atiende a las necesidades individuales	5	
14	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Deberán valorarse aspectos relacionados con los aspectos físicos perceptivos, y cognitivos
87	Toma de decisiones	5	
24	En caso afirmativo a la pregunta anterior, describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)		Seguramente No.
12	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Medicina y Enfermería del Trabajo tienen una función esencial. Ergonomía y Psicosociología aplicada, deberán participar sobre todo psicólogos con amplios conocimiento en temas referentes a psicología relacionada con las organizaciones.
84	Políticas de promoción	4	
89	Dificultades para integrarse en el equipo	5	
52	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Se debería valorar la capacidad intelectual de la persona y las exigencias docentes existentes.
10	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Medicina del Trabajo, Enfermería del Trabajo, Ergonomía y Psicosociología aplicada

22 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

90 Dificultades de comunicación

4

56 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

54 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

85 Políticas de horarios

2

86 Organización y dirección de equipos de trabajo

5

18 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

48 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

88 Otros

Desgraciadamente se utilizan criterios de tipo general. Hay que destacar también que en muchas ocasiones Medicina del Trabajo no dispone de la formación suficiente para tratar estas cuestiones.

Reamente todos los participantes serían importantes en el mismo grado dado que cada uno aportaría sus conocimientos a la adaptación

Deberían participar los responsables de realizar el currículo junto con Medicina del Trabajo, y Psicólogos clínicos especialistas en el tema

Los informes/certificados de las personas con discapacidad deberán ser muy claros en relación con las capacidades que posean para la recepción de la formación que se les pueda impartir. Con ello, se podrá adaptar la formación a sus capacidades intelectuales, y de esta forma será útil.

Yo creo que ninguna

Creo que la política de RRHH es fundamental en esta situación

PREGUNTA

RESPUESTA

107 Otros

Ninguna

90 Dificultades de comunicación

3

8 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Tipo de discadicidad y riesgos específicos

44 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Desde la específica

54 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Psicosocial

13 En el proceso de selección ¿considera que se valoran aspectos asociados a funcionalidad de la persona? En caso de respuesta positiva indique cuales

1

Posibilitar la adaptación del puesto

14 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

72 Consulta la opinión de los demás

4

84 Políticas de promoción

4

50 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Específicos

75 Es firme en reglas y normas

4

22 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Específicos

64 Existencia de valores que guían el comportamiento

3

9 ¿Qué profesionales participan en la realización de la selección?

1

55 En caso de participar diferentes profesionales, ¿describa cuál es el papel de cada uno?

2

6 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 5, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Para mejorar la adaptación

102 Rol de cuidado de la mujer

4

38 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Por sus derechos como persona

32 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Potencialidades

21	¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	1	
97	Apoyo de amistades	4	
34	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Posibilita la adaptación del puesto
27	¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación al puesto?	1	
57	En las adaptaciones curriculares ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?	1	
63	Desarrollo de las capacidades/habilidades del personal	4	
18	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Enfoque salud global
80	Es flexible y tolerante	4	
40	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Por sus circunstancias especiales
36	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Específicos de salud mental y generales de física
99	Apoyo de supervisores/as	4	
78	Motiva e inspira al personal	3	
11	En caso de participar diferentes profesionales, ¿cuál es su papel?	1	
73	Se orienta a objetivos a corto plazo	4	
56	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Multidisciplinar
85	Políticas de horarios	3	
31	En las adaptaciones de un puesto de trabajo en una persona con discapacidad intelectual considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits.	1	
100	Apoyo de formadores/as	4	
92	Mayor absentismo	3	
35	¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de la adaptación de un puesto de trabajo?	1	
20	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Específicos
79	Fomenta la orientación al cambio	4	

48 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Valoración del grado de discapacidad

33 En las adaptaciones a los puestos considera que se aplica o no el concepto de “ajustes razonables” (son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos).:

61 Participación en la toma de decisiones **5**

19 ¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean para realizar una adaptación de un puesto de trabajo en caso de discapacidad intelectual?

29 En caso de participar diferentes profesionales, ¿Cuál es su papel?

59 ¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral?

106 Abuso de poder **3**

46 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

La falta de experiencia

101 Otros Ninguna

15 En el procedimiento de selección ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?

82 Políticas de selección de personal **4**

81 Otros Ninguna

12 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Asegurar enfoque multidisciplinar

86 Organización y dirección de equipos de trabajo **4**

17 Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral?

Debe estar dentro de la PRL de la empresa

42 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

74 Tiene capacidad de escucha **4**

62 Trabajo en equipo, cooperación y colaboración **5**

83 Políticas de evaluación del desempeño **4**

98 Apoyo de compañeros/as **4**

95 Otros Ninguna

28 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Ergonomos, psicosociales y médicos del trabajo

3 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?

1

71 Atiende a las necesidades individuales

4

47 ¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean en el ámbito docente para realizar una adaptación curricular en caso de discapacidad intelectual?

1

88 Otros

Ninguna

41 ¿Se incluye a estos trabajadores en las evaluaciones de riesgos que se realizan a los trabajadores de la empresa o se realiza evaluación de riesgos individualizada y/o específica?

1

67 Orientación al cambio, flexibilidad y adaptación

4

7 ¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?

1

87 Toma de decisiones

3

49 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?

1

89 Dificultades para integrarse en el equipo

4

77 Controla el desempeño y logro de objetivos

4

10 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Ergonomos, psicosociales y médicos del trabajo

70 Otros (indicar)

1

76 Fomenta la colaboración

4

94 Las adaptaciones son costosas para la empresa

3

24 En caso afirmativo a la pregunta anterior, describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)

Experiencia y conocimientos previos

69 Aprendizaje organizacional, innovación y mejora

4

43 ¿La implementación de medidas preventivas se plantea de forma general o se realiza desde la perspectiva específica discapacidad/capacidad?

1

16 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Potencialidades

1 Cuales son los criterios que habitualmente se emplean para realizar la selección de un candidato a un puesto de trabajo en el caso de discapacidad intelectual?

1

26 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Especificos

58 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 10, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Potencialidades

39	Desde la perspectiva de prevención ¿se les da consideración de trabajadores especialmente sensibles?	1	
93	Exposición a más riesgos laborales	4	
52	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Especificos
68	Orientación al cliente, comprensión de sus intereses	4	
105	Acoso, abuso, violencia, maltrato	2	
2	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Criterios de adaptación del puesto
104	Estándar social de belleza femenina	3	
45	¿Qué barreras considera que existen para la realización de las evaluaciones de riesgos y puesta en marcha de medidas preventivas en personas con discapacidad intelectual? enumérelas	1	
103	Rol reproductivo	3	
66	Buena coordinación y coherencia de objetivos	4	
91	Menor rendimiento	4	
37	¿Cómo se plantea la prevención de riesgos laborales en estos trabajadores?	1	
60	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Psicosociales
65	Acuerdo, consenso, unión en el grupo de trabajo	4	
96	Apoyo de familiares	5	
51	¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	1	
53	¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación curricular?	1	
25	¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	1	
5	¿Se toman en consideración aspectos de edad y género? En caso afirmativo describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)	2	
30	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Multidisciplinar
23	¿Se toman en consideración aspectos de edad y género?	2	
71	Atiende a las necesidades individuales	4	
4	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Especificos

PREGUNTA	RESPUESTA
45 ¿Qué barreras considera que existen para la realización de las evaluaciones de riesgos y puesta en marcha de medidas preventivas en personas con discapacidad intelectual? enumérelas	1
56 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	.
47 ¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean en el ámbito docente para realizar una adaptación curricular en caso de discapacidad intelectual?	1
78 Motiva e inspira al personal	5
14 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	No soy experta en esta materia. De todas formas no me queda claro qué son "aspectos asociados a la funcionalidad de la persona".
93 Exposición a más riesgos laborales	4
37 ¿Cómo se plantea la prevención de riesgos laborales en estos trabajadores?	1
86 Organización y dirección de equipos de trabajo	5
46 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	No soy experta en materia de prevención de riesgos para enumerar barreras. Se puede consultar literatura o preguntar a personas especializadas en este ámbito.
7 ¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	1
15 En el procedimiento de selección ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?	2
94 Las adaptaciones son costosas para la empresa	5
89 Dificultades para integrarse en el equipo	4
43 ¿La implementación de medidas preventivas se plantea de forma general o se realiza desde la perspectiva específica discapacidad/capacidad?	1
79 Fomenta la orientación al cambio	5
10 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Nada que aportar
40 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Aclarar el concepto de sensibles. ¿Sensibles a qué?
23 ¿Se toman en consideración aspectos de edad y género?	3
99 Apoyo de supervisores/as	5
91 Menor rendimiento	4

42 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Creo que esta pregunta está en función del número de trabajadores que tenga la empresa y de ellos, cuántos tienen una discapacidad.

90 Dificultades de comunicación 3

74 Tiene capacidad de escucha 4

55 En caso de participar diferentes profesionales, ¿describe cuál es el papel de cada uno? 2

76 Fomenta la colaboración 5

17 Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral? 2

19 ¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean para realizar una adaptación de un puesto de trabajo en caso de discapacidad intelectual? 1

98 Apoyo de compañeros/as 4

2 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

44 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

6 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 5, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

39 Desde la perspectiva de prevención ¿se les da consideración de trabajadores especialmente sensibles? 2

87 Toma de decisiones 4

16 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

92 Mayor absentismo 3

4 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

51 ¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar? 1

88 Otros .

59 ¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral? 2

75 Es firme en reglas y normas 2

20 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Creo que este pregunta se va respondiendo en las preguntas posteriores. No la haría tan genérica.

Creo que esta pregunta tiene sentido si hay bastantes trabajadores con discapacidad.

.

esta pregunta me parece muy interesante, pero creo que si se la empresa pretende contratar a una persona con discapacidad ha superado lo de "los déficits", creo esta pregunta se debería reformular.

no queda claro qué se entiende por criterios generales o específicos en esta pregunta.

Creo que este pregunta se va respondiendo en las preguntas posteriores. No la haría tan genérica.

57 En las adaptaciones curriculares ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits? 1

53 ¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación curricular? 1

107 Otros .

11 En caso de participar diferentes profesionales, ¿cuál es su papel? 2

9 ¿Qué profesionales participan en la realización de la selección? 1

61 Participación en la toma de decisiones 5

96 Apoyo de familiares 4

48 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

18 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

41 ¿Se incluye a estos trabajadores en las evaluaciones de riesgos que se realizan a los trabajadores de la empresa o se realiza evaluación de riesgos individualizada y/o específica? 1

21 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad? 2

95 Otros .

49 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad? 1

97 Apoyo de amistades 3

62 Trabajo en equipo, cooperación y colaboración 5

31 En las adaptaciones de un puesto de trabajo en una persona con discapacidad intelectual considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits. 3

72 Consulta la opinión de los demás 4

102 Rol de cuidado de la mujer 2

68 Orientación al cliente, comprensión de sus intereses 3

22 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario. .

85 Políticas de horarios 4

8 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

66 Buena coordinación y coherencia de objetivos 4

101 Otros .

103 Rol reproductivo 3

Creo que este pregunta se va respondiendo en las preguntas posteriores. No la haría tan genérica.

Nada que aportar

no soy experta en contratación de personal.

29	En caso de participar diferentes profesionales, ¿Cuál es su papel?	2	
54	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		idem arriba
12	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Nada que aportar
65	Acuerdo, consenso, unión en el grupo de trabajo	4	
63	Desarrollo de las capacidades/habilidades del personal	3	
36	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	.	
82	Políticas de selección de personal	4	
71	Atiende a las necesidades individuales	4	
28	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	.	
67	Orientación al cambio, flexibilidad y adaptación	5	
5	¿Se toman en consideración aspectos de edad y género? En caso afirmativo describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)	2	
60	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	.	
73	Se orienta a objetivos a corto plazo	1	
32	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	.	
34	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	.	
104	Estándar social de belleza femenina	2	
106	Abuso de poder	3	
27	¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación al puesto?	1	
1	Cuales son los criterios que habitualmente se emplean para realizar la selección de un candidato a un puesto de trabajo en el caso de discapacidad intelectual?	1	
80	Es flexible y tolerante	5	
35	¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de la adaptación de un puesto de trabajo?	1	

50 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Creo que sería adecuado preguntar a ATED en la UMH

105 Acoso, abuso, violencia, maltrato 3

77 Controla el desempeño y logro de objetivos 3

25 ¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar? 1

100 Apoyo de formadores/as 5

83 Políticas de evaluación del desempeño 3

38 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Creo que esta pregunta se va respondiendo en las preguntas posteriores. No la haría tan genérica.

84 Políticas de promoción 3

69 Aprendizaje organizacional, innovación y mejora 3

24 En caso afirmativo a la pregunta anterior, describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)

71 Atiende a las necesidades individuales 4

26 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

81 Otros .

70 Otros (indicar) 1

30 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

33 En las adaptaciones a los puestos considera que se aplica o no el concepto de "ajustes razonables" (son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos).:

58 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 10, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

13 En el proceso de selección ¿considera que se valoran aspectos asociados a funcionalidad de la persona? En caso de respuesta positiva indique cuales 1

52 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

idem arriba

3 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad? 1

64 Existencia de valores que guían el comportamiento 4

PREGUNTA	RESPUESTA
4 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Por motivos similares a los que he comentado en la pregunta 2 de este bloque, es necesario que se empleen criterios específicos para que haya garantías de que la persona con discapacidad pueda desempeñar adecuadamente sus funciones.
25 ¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	1
71 Atiende a las necesidades individuales	5
37 ¿Cómo se plantea la prevención de riesgos laborales en estos trabajadores?	1
53 ¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación curricular?	2
91 Menor rendimiento	3
18 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	No termino de comprender a qué se refiere la pregunta con informes "asociados" a formación de personas con discapacidad... Se refiere a informes clínicos? informes de desempeño o conductuales?
65 Acuerdo, consenso, unión en el grupo de trabajo	5
30 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Es importante que cada profesional aporte información que complemente a la del resto para que la incorporación sea adecuada y anticipé que todas los posibles apoyos que necesita la persona para desempeñar adecuadamente sus funciones, sean aplicados.
103 Rol reproductivo	2
58 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 10, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	La adaptación curricular ha de ser inteligible, específica, clara y motivadora. No me parece relevante esta pregunta para este bloque.
106 Abuso de poder	4
55 En caso de participar diferentes profesionales, ¿describa cuál es el papel de cada uno?	2
23 ¿Se toman en consideración aspectos de edad y género?	2
90 Dificultades de comunicación	4
84 Políticas de promoción	3
72 Consulta la opinión de los demás	4
9 ¿Qué profesionales participan en la realización de la selección?	1
43 ¿La implementación de medidas preventivas se plantea de forma general o se realiza desde la perspectiva específica discapacidad/capacidad?	1
76 Fomenta la colaboración	4
93 Exposición a más riesgos laborales	4

47	¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean en el ámbito docente para realizar una adaptación curricular en caso de discapacidad intelectual?	1	
3	¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	1	
68	Orientación al cliente, comprensión de sus intereses	4	
26	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Es importante conocer criterios específicos que se aplican a las personas con discapacidad.
2	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Para realizar la selección de un candidato con discapacidad intelectual para un puesto de trabajo, además de la evaluación de sus competencias profesionales y capacidades, es importante evaluar en qué aspectos necesita apoyos, así como el grado de los mismos. Esto permitirá afinar en la selección del candidato y garantizar que la empresa va a realizar las adaptaciones pertinentes para que el desempeño de sus funciones sea óptimo.
16	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Entiendo que con las preguntas anteriores ya se obtiene información relacionada con esta pregunta, no obstante, es útil saber el enfoque de la empresa en la selección de personas con discapacidad.
41	¿Se incluye a estos trabajadores en las evaluaciones de riesgos que se realizan a los trabajadores de la empresa o se realiza evaluación de riesgos individualizada y/o específica?	1	
24	En caso afirmativo a la pregunta anterior, describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)		Si una persona con discapacidad ha sido seleccionada para un puesto determinado, entiendo que es funcionalmente adecuada para el mismo. No obstante, considero útil tener en consideración el género a la hora de identificar a la persona que le va a realizar seguimiento y apoyo desde su incorporación al puesto, ya que, en algunos casos, puede influir, por ejemplo, en el tiempo de adaptación al puesto.
69	Aprendizaje organizacional, innovación y mejora	3	
45	¿Qué barreras considera que existen para la realización de las evaluaciones de riesgos y puesta en marcha de medidas preventivas en personas con discapacidad intelectual? enumérelas	1	
105	Acoso, abuso, violencia, maltrato	4	
1	Cuales son los criterios que habitualmente se emplean para realizar la selección de un candidato a un puesto de trabajo en el caso de discapacidad intelectual?	1	
7	¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	2	
94	Las adaptaciones son costosas para la empresa	5	
89	Dificultades para integrarse en el equipo	5	
92	Mayor absentismo	4	
77	Controla el desempeño y logro de objetivos	4	
66	Buena coordinación y coherencia de objetivos	3	
51	¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	1	

56 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

5 ¿Se toman en consideración aspectos de edad y género? En caso afirmativo describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente) **3**

39 Desde la perspectiva de prevención ¿se les da consideración de trabajadores especialmente sensibles? **1**

70 Otros (indicar) **3**

12 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

96 Apoyo de familiares **5**

67 Orientación al cambio, flexibilidad y adaptación **3**

104 Estándar social de belleza femenina **3**

49 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad? **1**

88 Otros

Como he comentado en la pregunta anterior, deben participar tanto profesionales de la materia, como profesionales que faciliten la adaptación de los contenidos y ritmo de la formación.

71 Atiende a las necesidades individuales **5**

95 Otros

Esta pregunta complementa la anterior, y es esencial conocer esta información para saber qué profesionales son necesarios para realizar una evaluación lo más completa y acertada posible, que permita realizar las adaptaciones necesarias, garantizar la prevención de riesgos y prever el óptimo desempeño de la persona en el puesto.

52 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

28 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Me parecen suficientes las que se han puesto.

Dificultades para entender instrucciones, la creencia de que la incorporación de una persona con discapacidad va a frenar el rendimiento de los compañeros de trabajo

Es muy importante establecer un criterio adecuado para garantizar el éxito del proceso enseñanza/aprendizaje de las personas con discapacidad intelectual. Debido a las diferencias entre personas con discapacidad intelectual, hay que considerar factores como habilidades comunicativas, capacidad de comprensión, ritmo de aprendizaje, habilidades de cálculo y de lectoescritura, planificación, manejo de conceptos abstractos, etc. Factores que hay que tener en cuenta para realizar las adaptaciones necesarias que garanticen el aprendizaje.

Al igual que en el proceso de selección, en la adaptación al puesto de una persona con discapacidad influyen multitud de variables que pueden ser diferentes entre personas con el mismo grado de discapacidad. Por ello esencial la participación de profesionales que aporten la visión suficiente y el conocimiento, tanto del puesto de trabajo como de la discapacidad intelectual en general y las características de la persona concreta que se va a incorporar al puesto, para que haya garantías de éxito en la incorporación y continuidad en el puesto.

64 Existencia de valores que guían el comportamiento **4**

19 ¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean para realizar una adaptación de un puesto de trabajo en caso de discapacidad intelectual? **1**

11	En caso de participar diferentes profesionales, ¿cuál es su papel?	1	
86	Organización y dirección de equipos de trabajo	4	
6	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 5, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		No considero relevantes los aspectos de edad y género, más allá de lo que se haría con cualquier otro trabajador, en el proceso de selección de una persona con discapacidad intelectual. Lo relevante es la funcionalidad, sus capacidades, así como las necesidades de apoyo para poder realizar las adaptaciones necesarias en su puesto y entorno laboral (incluidos compañeros de trabajo y supervisor)
73	Se orienta a objetivos a corto plazo	4	
62	Trabajo en equipo, cooperación y colaboración	5	
85	Políticas de horarios	3	
31	En las adaptaciones de un puesto de trabajo en una persona con discapacidad intelectual considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits.	2	
107	Otros		Infantilización de la mujer, negación de sus necesidades individuales, creencia de que son más dependientes y por tanto, no necesitan tener autonomía económica y están más cómodas en casa.
82	Políticas de selección de personal	4	
13	En el proceso de selección ¿considera que se valoran aspectos asociados a funcionalidad de la persona? En caso de respuesta positiva indique cuales	1	
14	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Esta pregunta es muy importante, ya que es esencial identificar aspectos concretos que van a repercutir en la adecuación o no de la persona al puesto.
61	Participación en la toma de decisiones	3	
34	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Es muy importante la aplicación del concepto "ajustes razonables". Como ya he comentado, la adaptación y aplicación de apoyos a personas con discapacidad intelectual debe realizarse de forma individualizada y adaptada a cada persona, ya que es una característica de este tipo de discapacidad, la gran variabilidad de funciones que pueden ser susceptibles de necesitar apoyo o adaptación, variando de igual modo, el grado de los mismos. Por ello, independientemente de las adaptaciones específicas del puesto, es esencial que se le asigne a este trabajador, una figura "de confianza" dentro de la empresa, que supervise su progreso, resuelva dudas y le ofrezca apoyos en el proceso de integración tanto en el puesto como en el equipo de trabajo. Esta persona, por supuesto, deberá tener un perfil adecuado, tanto de conocimientos del puesto, como de sensibilidad y habilidades sociales, para desempeñar este rol esencial de forma adecuada.
8	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Conocer los criterios que se tienen en cuenta a la hora de contratar a una persona con discapacidad para un puesto determinado es muy importante. Según el puesto a cubrir, estos van a variar, tanto por las tareas del puesto como por otros factores como el entorno físico y social donde se van a realizar.

17	Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral?	3	
20	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Es muy importante establecer unos criterios claros a la hora de realizar una adaptación en el puesto, ya que las personas valoradas con una discapacidad intelectual presentan mucha variabilidad en capacidades y necesidad de apoyos y es esencial que la adaptación sea adecuada a la persona.
35	¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de la adaptación de un puesto de trabajo?	3	
100	Apoyo de formadores/as	4	
38	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Las prevención de riesgos laborales es esencial para la seguridad de todos los trabajadores, y adquiere especial importancia cuando una persona tiene necesidad de apoyos y necesita adaptaciones en su puesto de trabajo.
80	Es flexible y tolerante	4	
54	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		La formación tiene que realizarse de forma adaptada a la discapacidad del individuo. Para ello es necesario que profesionales de ámbitos tanto de la materia en cuestión como relacionados con la discapacidad realicen trabajos conjuntamente para que el aprendizaje pueda realizarse con éxito.
48	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Es muy importante la adaptación curricular para que la formación de una persona con discapacidad pueda realizarse con éxito. Tener unos criterios establecidos para garantizar esto es esencial
99	Apoyo de supervisores/as	5	
40	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Las personas con discapacidad pueden tener necesidad de apoyos en diversos aspectos, habiendo mucha variabilidad en las capacidades de cada uno. Es por ello esencial identificar si son considerados como personas especialmente sensibles.
42	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Las personas con discapacidad, para funcionar de forma eficiente, deben tener los apoyos y adaptaciones necesarias. Por ello, es muy importante que la evaluación de riesgos sea específica, ya que además de los riesgos propios derivados de la función o actividad que se realiza en el puesto, pueden haber otros riesgos derivados de las características de la persona.
15	En el procedimiento de selección ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?	2	
81	Otros		Gestiona de forma adecuada la comunicación formal y la informal.
78	Motiva e inspira al personal	5	
74	Tiene capacidad de escucha	5	
101	Otros		El apoyo de un "supervisor" o "persona responsable" que genere confianza y acompañe a la persona con discapacidad que se incorpora al puesto es esencial para el éxito en la incorporación y desarrollo en el puesto de trabajo.

36 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Esta pregunta me parece confusa. Como he comentado anteriormente no entiendo lo que quiere decir de la forma en que está redactada.

33 En las adaptaciones a los puestos considera que se aplica o no el concepto de “ajustes razonables” (son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos):

75 Es firme en reglas y normas 3

102 Rol de cuidado de la mujer 4

29 En caso de participar diferentes profesionales, ¿Cuál es su papel? 1

27 ¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación al puesto? 1

59 ¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral? 3

10 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

En el proceso de selección para un puesto que va a ser ocupado por una persona con discapacidad hay que ampliar el campo de aspectos a evaluar, por ello es muy importante que, de forma directa o indirecta, participen en el proceso los puntos de vista suficiente para mejorar las garantías de que la selección de la persona va a ser exitosa. Entre otros aspectos que considero relevantes, considero importante que en el proceso de selección se tenga presente el perfil de la persona que va a supervisar y aplicar apoyo de forma directa a la persona contratada, en el puesto de trabajo.

63 Desarrollo de las capacidades/habilidades del personal 4

87 Toma de decisiones 3

22 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Las necesidades adaptativas no solo varían según el tipo de discapacidad, sino que lo hacen incluso según cada persona, ya que, especialmente con la discapacidad intelectual, puede haber grandes diferencias entre personas con una valoración similar de discapacidad. Por lo que esta pregunta me parece muy importante.

57 En las adaptaciones curriculares ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits? 3

46 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Para desarrollar una adecuada evaluación de riesgos y garantizar la seguridad de las persona con discapacidad en el puesto de trabajo, es muy importante identificar qué dificultades y barreras se pueden encontrar en la evaluación específica de puestos ocupados con personas con discapacidad, ya que influyen variables que en otros puestos no aparecen.

83 Políticas de evaluación del desempeño 4

60 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Como he comentado en las preguntas de bloques anteriores, la forma en que está redactada esta pregunta me dificulta su comprensión.

- 44** Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

50 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

32 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Por idénticos motivos a los que he comentado en la pregunta 6, pienso que es esencial que las medidas preventivas se planteen desde una perspectiva adaptada a la persona con discapacidad.

Es muy importante adaptar de forma específica el proceso formativo y de evaluación de las personas con discapacidad. Hay muchas diferencias, por ejemplo en comprensión de contenidos, ritmos de aprendizaje o habilidades de lectoescritura, que hacen necesaria la adaptación y aplicación de apoyos para que la formación laboral pueda garantizar el aprendizaje.

La adaptación a un puesto debe garantizar que las tareas se puedan realizar con seguridad, aplicando apoyos que permitan realizar las tareas de forma eficiente. No me parece especialmente relevante esta pregunta para la adaptación al puesto, aunque puede ofrecer información sobre el enfoque de la empresa.

98 Apoyo de compañeros/as 4

21 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad? **1**

97 Apoyo de amistades 3

79 Fomenta la orientación al cambio

PREGUNTA	RESPUESTA
52 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Normativa.
50 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Normativa.
21 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	1
27 ¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación al puesto?	2
15 En el procedimiento de selección ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?	1
99 Apoyo de supervisores/as	5
23 ¿Se toman en consideración aspectos de edad y género?	2
41 ¿Se incluye a estos trabajadores en las evaluaciones de riesgos que se realizan a los trabajadores de la empresa o se realiza evaluación de riesgos individualizada y/o específica?	2
1 Cuales son los criterios que habitualmente se emplean para realizar la selección de un candidato a un puesto de trabajo en el caso de discapacidad intelectual?	2
25 ¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	2
97 Apoyo de amistades	5
105 Acoso, abuso, violencia, maltrato	5
94 Las adaptaciones son costosas para la empresa	5
100 Apoyo de formadores/as	5
16 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	La perspectiva de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad ha de prevalecer, de manera que la perspectiva ha de ser la de las capacidades/potencial.
11 En caso de participar diferentes profesionales, ¿cuál es su papel?	2
48 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	No se especifica qué se entiende por ámbito docente y si la pregunta es genérica (formación reglada y no reglada) o se refiere exclusivamente a la formación reglada y, en su caso, una vez cumplida la edad legal para incorporarse al mercado de trabajo. En cualquier caso, habrá que acudir a la normativa específica en materia educativa (básica-estatal y autonómica) aplicable en cada caso y nivel. Para la formación reglada (primaria, ESO, Bachillerato, ciclos formativos) la normativa autonómica marco para el desarrollo del trabajo pedagógico de adaptación se contiene fundamentalmente en Decreto 104/2018, Orden 20/2019, Decreto 72/2021 (Orientación educativa), los tres del Consell. A lo que se añade la normativa en el ámbito universitario.

43	¿La implementación de medidas preventivas se plantea de forma general o se realiza desde la perspectiva específica discapacidad/capacidad?	1
35	¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de la adaptación de un puesto de trabajo?	2
33	En las adaptaciones a los puestos considera que se aplica o no el concepto de "ajustes razonables" (son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos).:	1
10	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Desconozco la praxis.
103	Rol reproductivo	3
37	¿Cómo se plantea la prevención de riesgos laborales en estos trabajadores?	1
106	Abuso de poder	5
5	¿Se toman en consideración aspectos de edad y género? En caso afirmativo describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)	2
98	Apoyo de compañeros/as	5
13	En el proceso de selección ¿considera que se valoran aspectos asociados a funcionalidad de la persona? En caso de respuesta positiva indique cuales	2
14	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Desconozco la praxis.
19	¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean para realizar una adaptación de un puesto de trabajo en caso de discapacidad intelectual?	2
29	En caso de participar diferentes profesionales, ¿Cuál es su papel?	2
107	Otros	Infantilización, protecciónismo
77	Controla el desempeño y logro de objetivos	4
3	¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	2
9	¿Qué profesionales participan en la realización de la selección?	2
102	Rol de cuidado de la mujer	4
39	Desde la perspectiva de prevención ¿se les da consideración de trabajadores especialmente sensibles?	3
101	Otros	Concienciación sobre el valor intrínseco de la responsabilidad social/ educación y formación en valores inclusivos y Derechos Humanos
89	Dificultades para integrarse en el equipo	5

54 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Normativa.

31 En las adaptaciones de un puesto de trabajo en una persona con discapacidad intelectual considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits.

1

96 Apoyo de familiares

5

7 ¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?

2

90 Dificultades de comunicación

5

17 Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral?

2

104 Estándar social de belleza femenina

4

12 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Desconozco la praxis.

59 ¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral?

1

80 Es flexible y tolerante

5

38 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

No sólo ha de tenerse en cuenta su especial vulnerabilidad en el marco de la prevención, también es trascendental que, de forma accesible, se les haga partícipes de la importancia de la prevención de riesgos y se les forme adecuadamente (accesibilidad cognitiva).

79 Fomenta la orientación al cambio

5

92 Mayor absentismo

5

6 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 5, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Desconozco la praxis. Las mujeres con discapacidad son más vulnerables a sufrir discriminación en el acceso e inserción laboral.

78 Motiva e inspira al personal

4

40 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

No conozco la práctica, pero atendiendo al art. 25LPRL y concordantes, la respuesta ha de ser necesariamente afirmativa.

62 Trabajo en equipo, cooperación y colaboración

5

74 Tiene capacidad de escucha

5

86 Organización y dirección de equipos de trabajo

5

91 Menor rendimiento

5

61 Participación en la toma de decisiones

4

36 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Capacidades/habilidades/ajustes razonables/provisión de apoyos

56 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Normativa.

44 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Ha de estructurarse una implementación individualizada en función de la discapacidad.

57 En las adaptaciones curriculares ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits? **3**

60 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

(pregunta repetida, 17, bloque 1)

75 Es firme en reglas y normas **4**

Desconozco la praxis.

4 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

55 En caso de participar diferentes profesionales, ¿describa cuál es el papel de cada uno? **3**

Desconozco la práctica. Desde el punto de vista de los trabajadores, sin duda, la principal barrera sería la ausencia de accesibilidad cognitiva/ a la comunicación.

87 Toma de decisiones **4**

Habilidades/capacidades y, en su caso, apoyos concretos que necesita para su desempeño laboral.

46 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

53 ¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación curricular? **3**

En principio, una valoración de riesgos adecuada, habrá de ponderar individualizadamente todos los puestos de trabajo y los posibles perfiles de quienes los ocupen y hacerse desde parámetros de accesibilidad universal (en este caso, cognitiva, a la comunicación). En algunos, casos no obstante, pueden resultar convenientes valoraciones específicas.

64 Existencia de valores que guían el comportamiento **4**

Desconozco la praxis. Las mujeres con discapacidad son más

24 En caso afirmativo a la pregunta anterior, describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)

vulnerables a sufrir discriminación en el acceso e inserción laboral.

69 Aprendizaje organizacional, innovación y mejora **5**

Normativa.

58 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 10, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

68 Orientación al cliente, comprensión de sus intereses **2**

26 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Desconozco la praxis.
70 Otros (indicar)	4	
67 Orientación al cambio, flexibilidad y adaptación	5	
71 Atiende a las necesidades individuales	5	
71 Atiende a las necesidades individuales	5	
28 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Para implementar correctamente una adaptación debe existir una visión global, multifocal. Equipos multidisciplinares
66 Buena coordinación y coherencia de objetivos	4	
85 Políticas de horarios	3	
30 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Normativa.
73 Se orienta a objetivos a corto plazo	1	
22 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Las adaptaciones han de ser individualizadas y dinámicas (flexibles).
8 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Desde un punto de vista jurídico general ningún criterio puede suponer discriminación directa o indirecta. A partir de ahí, habrá que estar al caso concreto pues cada puesto de trabajo tiene unos requerimientos propios y exige unas habilidades concretas que la persona candidata debe poder desarrollar, aunque para ello necesite que se la provea de los oportunos apoyos.
72 Consulta la opinión de los demás	5	
84 Políticas de promoción	5	
32 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Desconozco la praxis, pero debe partirse del binomio capacidad-ajuste razonable.
63 Desarrollo de las capacidades/habilidades del personal	4	
83 Políticas de evaluación del desempeño	5	
34 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		En el ámbito jurídico se comprueba que existen muchos casos en que no, La valoración de cuándo la carga es desproporcionada (nunca es indebida porque la denegación de un ajuste razonable es discriminatoria, según las Observaciones del Comité ONU Derechos de las Personas con Discapacidad) ha de hacerse desde la perspectiva de la equidad (en cada caso concreto).
82 Políticas de selección de personal	5	
81 Otros		Proyecta a futuro desde valores inclusivos

20 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Desconozco la praxis.

65 Acuerdo, consenso, unión en el grupo de trabajo

4

88 Otros

Valores inclusivos como eje de la cultura/prácticas organizacionales

47 ¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean en el ámbito docente para realizar una adaptación curricular en caso de discapacidad intelectual?

3

93 Exposición a más riesgos laborales

5

45 ¿Qué barreras considera que existen para la realización de las evaluaciones de riesgos y puesta en marcha de medidas preventivas en personas con discapacidad intelectual? enumérelas

2

2 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

La selección de criterios ha de enfocarse desde el punto de vista de la autonomía personal y la debida provisión de apoyos para no derivar en situaciones discriminatorias.

49 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?

3

76 Fomenta la colaboración

5

51 ¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?

3

PREGUNTA	RESPUESTA
65 Acuerdo, consenso, unión en el grupo de trabajo	2
30 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	No lo sé.
54 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Considero que habría de ser profesionales que conozcan la realidad de las personas con discapacidad (en mi caso por enfermedad mental) que van a acceder a la formación.
40 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	En mi opinión, sí. Aunque no sea de modo general, sí cabría prestar atención a las cuestiones que a nivel clínico pueden interferir por dificultades de atención, concentración o posibles bloqueos.
103 Rol reproductivo	3
95 Otros	El factor "peligrosidad" asociado con demasiada frecuencia a la enfermedad mental.
25 ¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	2
88 Otros	Que los logros personales (medidos en forma de adaptación al puesto de trabajo) sean logros de la empresa y que las prácticas organizacionales se dirijan a propiciar los logros.
10 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Es importante que la persona que vaya a participar, conozca de qué se habla cuando se hace referencia a un diagnóstico en salud mental para que durante el proceso de selección no sean los prejuicios o creencias personales, los que determinen la valoración última.
48 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	En el caso de personas con trastornos en el ámbito de la salud mental, se aumenta el tiempo del que se dispone para llevar a cabo una prueba, o se da la opción de cambiar una prueba escrita por una oral (y viceversa), o se plantea un apoyo adicional para una tarea concreta.
15 En el procedimiento de selección ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?	2
79 Fomenta la orientación al cambio	3
74 Tiene capacidad de escucha	5
66 Buena coordinación y coherencia de objetivos	2
17 Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral?	2
62 Trabajo en equipo, cooperación y colaboración	2

33 En las adaptaciones a los puestos considera que se aplica o no el concepto de "ajustes razonables" (son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos).:	2	
86 Organización y dirección de equipos de trabajo	5	
78 Motiva e inspira al personal	5	
11 En caso de participar diferentes profesionales, ¿cuál es su papel?	2	
58 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 10, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Habría de ser de ambos.
20 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Es muy importante determinar el modo en que un puesto puede ser adaptado a fin de que la persona pueda realizar el trabajo de la forma en que se precisa, no resultando éste inútil.
99 Apoyo de supervisores/as	5	
49 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	2	
100 Apoyo de formadores/as	5	
6 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 5, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		De acuerdo con mi experiencia no tanto cuestiones de edad y género sino de competencias.
2 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Lo desconozco.
22 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Específicos al menos en mi experiencia, dado que han partido de las necesidades de la persona trabajadora en cuestión.
63 Desarrollo de las capacidades/habilidades del personal	2	
38 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Considero que es necesario que la información que a nivel de prevención de riesgos laborales que se traslade sea clara, concreta, sencilla y centrada en el puesto de trabajo que en concreto que la persona vaya a ocupar.
73 Se orienta a objetivos a corto plazo	5	
101 Otros		Un "acompañamiento" cercano por parte de un compañero o compañera con quien la persona se haya vinculado, y que sirva de apoyo en los momentos en que sea necesario.
31 En las adaptaciones de un puesto de trabajo en una persona con discapacidad intelectual considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits.	2	
82 Políticas de selección de personal	5	

36 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

106 Abuso de poder 3

13 En el proceso de selección ¿considera que se valoran aspectos asociados a funcionalidad de la persona? En caso de respuesta positiva indique cuales 3

50 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

34 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

29 En caso de participar diferentes profesionales, ¿Cuál es su papel? 2

83 Políticas de evaluación del desempeño 5

8 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

89 Dificultades para integrarse en el equipo 5

16 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

84 Políticas de promoción 5

42 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

80 Es flexible y tolerante 5

105 Acoso, abuso, violencia, maltrato 3

93 Exposición a más riesgos laborales 5

64 Existencia de valores que guían el comportamiento 2

47 ¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean en el ámbito docente para realizar una adaptación curricular en caso de discapacidad intelectual? 2

72 Consulta la opinión de los demás 5

35 ¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de la adaptación de un puesto de trabajo? 2

32 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Creo que debería contarse con un conocimiento de la persona y de su funcionamiento para que la adaptación responda del mejor modo posible a sus particularidades.

Específicos. De otro modo no tendría sentido.

Espero que sea así pero tengo la impresión de que se parte de la idea de que el puesto que será ocupado por la persona con discapacidad, será un puesto con déficit a nivel de rendimiento, un déficit que por causas de "marqueting" se asume.

Las capacidades de la persona para llevar a cabo su tarea de forma correcta, sin que suponga un perjuicio para el mantenimiento de su salud psíquica. Es decir que no existan criterios cerrados a priori ni de edad ni de sexo.

En mi opinión, se parte de déficits aunque mi experiencia en este sentido no es relevante.

Me parece oportuno llevar a cabo la evaluación de riesgos individualizada para comprobar que se comprenden, asimilan y recuerdan las cuestiones más esenciales teniendo en cuenta que los tratamientos farmacológicos que toman las personas con enfermedad mental pueden interferir en diversa manera los procesos cognitivos.

12 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

81 Otros

Podría haber un profesional (aunque sea externo a la empresa) que participe en el proceso de selección a modo de asesor.

41 ¿Se incluye a estos trabajadores en las evaluaciones de riesgos que se realizan a los trabajadores de la empresa o se realiza evaluación de riesgos individualizada y/o específica?

1

No plantearía los objetivos de la empresa de forma separada a los objetivos de favorecer la inserción de personas con discapacidad en la empresa. Que esto sea posible, lo contemplaría como un logro empresarial en sí mismo.

102 Rol de cuidado de la mujer

5

27 ¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación al puesto?

2

77 Controla el desempeño y logro de objetivos

3

1 Cuales son los criterios que habitualmente se emplean para realizar la selección de un candidato a un puesto de trabajo en el caso de discapacidad intelectual?

2

104 Estándar social de belleza femenina

3

69 Aprendizaje organizacional, innovación y mejora

2

24 En caso afirmativo a la pregunta anterior, describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)

Lo desconozco.

70 Otros (indicar)

5

52 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Aquellos que partan de las necesidades de cada persona.

21 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?

2

51 ¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?

1

75 Es firme en reglas y normas

3

57 En las adaptaciones curriculares ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?

2

53 ¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación curricular?

2

56 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Supongo que por un lado aquellos que conocen bien acerca de las competencias que es necesario que se adquieran para llevar a cabo el trabajo del mejor modo posible, y por otro aquellos que sepan de cómo acercar el conocimiento y la destreza a quienes han de asimilarlos.

9 ¿Qué profesionales participan en la realización de la selección?

2

90 Dificultades de comunicación

5

45 ¿Qué barreras considera que existen para la realización de las evaluaciones de riesgos y puesta en marcha de medidas preventivas en personas con discapacidad intelectual? enumérelas

2

26	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Tratar de hacer posible que la persona lleve a cabo su tarea, evitando que los problemas de acceso ya sean en sí mismos un fracaso.
68	Orientación al cliente, comprensión de sus intereses	2
97	Apoyo de amistades	4
46	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	En personas con enfermedad mental (que es el colectivo cuya experiencia es más cercana para mí) no creo que existan barreras de cara a la realización de las evaluaciones de riesgos y puesta en marcha de medidas preventivas dado que no existe una circunstancia que a nivel intelectual pueda afectar o interferir. No está de más asegurarse de que la información está siendo asimilada porque otro tipo de síntomas o ideación puede tener a la persona "ocupada" o "distraída".
87	Toma de decisiones	5
23	¿Se toman en consideración aspectos de edad y género?	2
55	En caso de participar diferentes profesionales, ¿describa cuál es el papel de cada uno?	1
94	Las adaptaciones son costosas para la empresa	5
3	¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	2
28	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Lo desconozco.
60	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Necesario asegurarse de que los métodos pedagógicos van a favorecer el aprendizaje.
61	Participación en la toma de decisiones	1
98	Apoyo de compañeros/as	5
76	Fomenta la colaboración	5
107	Otros	El factor "peligrosidad"
7	¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	1
92	Mayor absentismo	5
4	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Yo diría que específicos o diferentes si hablamos de discapacidad psíquica o física, pero no se en qué medida se distinguen criterios entre discapacidad intelectual y enfermedad mental porque creo que tienden a confundirse con frecuencia.
96	Apoyo de familiares	4
37	¿Cómo se plantea la prevención de riesgos laborales en estos trabajadores?	2
5	¿Se toman en consideración aspectos de edad y género? En caso afirmativo describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)	2

19	¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean para realizar una adaptación de un puesto de trabajo en caso de discapacidad intelectual?	1	
91	Menor rendimiento	5	
67	Orientación al cambio, flexibilidad y adaptación	2	
44	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Emplear herramientas a nivel pedagógico que ayuden a valorar en qué medida los contenidos esenciales están siendo comprendidos y asimilados.
18	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Deberían asegurarse de que sirven para lo que dicen que sirve. Es decir que sirva para la adquisición de competencias y estén acordes con las capacidades de la persona.
59	¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral?	2	
14	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		He de suponer que se valoran aspectos asociados a la funcionalidad de la persona.
39	Desde la perspectiva de prevención ¿se les da consideración de trabajadores especialmente sensibles?	2	
71	Atiende a las necesidades individuales	5	
43	¿La implementación de medidas preventivas se plantea de forma general o se realiza desde la perspectiva específica discapacidad/capacidad?	2	
71	Atiende a las necesidades individuales	5	

PREGUNTA	RESPUESTA
64 Existencia de valores que guían el comportamiento	4
29 En caso de participar diferentes profesionales, ¿Cuál es su papel?	1
3 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	2
69 Aprendizaje organizacional, innovación y mejora	4
26 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Criterios relacionados por la adaptación del puesto a la persona en concreto no sólo teniendo en cuenta la discapacidad si no las particularidades y potencial del candidato.
34 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	En la mayoría de empresas no , sólo en aquellas que hay subvenciones o ayudas económicas, la pequeña empresa es complicada la contratación de personas teniendo en cuenta más el compromiso social que la productividad.
7 ¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	1
71 Atiende a las necesidades individuales	5
72 Consulta la opinión de los demás	5
105 Acoso, abuso, violencia, maltrato	4
27 ¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación al puesto?	1
60 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Destacar las capacidades y el potencial que está aparejado a algunas discapacidades , revertir en positivo lo que en principio puede parecer una limitación.
28 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	profesionales vinculados a itinerarios de empleo, servicios específicos de empleo para personas con discapacidad y una vez incorporada la persona preparadores laborales o educadores laborales para favorecer la adaptación al puesto.
47 ¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean en el ámbito docente para realizar una adaptación curricular en caso de discapacidad intelectual?	2
104 Estándar social de belleza femenina	4
25 ¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	1
67 Orientación al cambio, flexibilidad y adaptación	4
30 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Con anterioridad fué el de preparadora laboral y actualmente educadora de un taller de orientación , ajuste y apoyo a la incorporación laboral de personas con trastorno mental.
18 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Conocimiento y formación específica de puesto de trabajo específicos , prácticas asociadas a la formación en el propio puesto de trabajo y entrenamiento de hábitos básicos de trabajo.
84 Políticas de promoción	4
72 Consulta la opinión de los demás	5

66	Buena coordinación y coherencia de objetivos	4	
24	En caso afirmativo a la pregunta anterior, describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)	1	si, hay determinados puestos que es evidente que están asociados a edad y género tradicionalmente
5	¿Se toman en consideración aspectos de edad y género? En caso afirmativo describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)	1	
65	Acuerdo, consenso, unión en el grupo de trabajo	5	
68	Orientación al cliente, comprensión de sus intereses	4	
54	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Creo que educadores de apoyo o profesorado
52	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Específicos a cada discapacidad y atendiendo a las necesidades individuales de la persona (medios materiales de adaptación , ritmo, contenido...)
106	Abuso de poder	4	
94	Las adaptaciones son costosas para la empresa	5	
12	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		En mi caso mi papel iría encaminado a la participación en la adaptación al puesto una vez incorporada la persona al puesto y a colaborar en itinerarios de búsqueda de empleo.
77	Controla el desempeño y logro de objetivos	3	
103	Rol reproductivo	5	
32	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		creo que lamentablemente se parte de déficits
1	Cuales son los criterios que habitualmente se emplean para realizar la selección de un candidato a un puesto de trabajo en el caso de discapacidad intelectual?	2	
95	Otros		miedos en el caso de la enfermedad mental por prejuicios , sensación de que no hay capacidades y escasa capacidad de apatización del entorno
43	¿La implementación de medidas preventivas se plantea de forma general o se realiza desde la perspectiva específica discapacidad/capacidad?	2	
4	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Depende lo que persiga el seleccionador de personal respecto a la vacante a ocupar
89	Dificultades para integrarse en el equipo	4	
44	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Lo desconozco
79	Fomenta la orientación al cambio	4	
98	Apoyo de compañeros/as	4	

20 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Criterios relacionados con las características del puesto , entorno y si se ajustan a las características de la persona candidata

21 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?

1

51 ¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?

1

61 Participación en la toma de decisiones

4

75 Es firme en reglas y normas

4

6 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 5, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

87 Toma de decisiones

5

46 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

19 ¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean para realizar una adaptación de un puesto de trabajo en caso de discapacidad intelectual?

1

62 Trabajo en equipo, cooperación y colaboración

4

99 Apoyo de supervisores/as

5

39 Desde la perspectiva de prevención ¿se les da consideración de trabajadores especialmente sensibles?

3

93 Exposición a más riesgos laborales

5

42 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

63 Desarrollo de las capacidades/habilidades del personal

4

41 ¿Se incluye a estos trabajadores en las evaluaciones de riesgos que se realizan a los trabajadores de la empresa o se realiza evaluación de riesgos individualizada y/o específica?

3

48 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

16 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

88 Otros

Por mi experiencia no se tienen en consideración adaptaciones en prevención con el colectivo de salud mental

56 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

76 Fomenta la colaboración

4

53 ¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación curricular?

2

En los itinerarios formativos normalizados ninguno o escasos

se tienen que considerar el déficit para una correcta adaptación pero potenciando el valor de sus potencialidades

buscar formas de apoyo económico para las empresas para poder adaptar los puestos a lugares adecuados de prácticas para trabajadores sociales, psicólogos , preparadores laborales

55	En caso de participar diferentes profesionales, ¿describe cuál es el papel de cada uno?	2	
37	¿Cómo se plantea la prevención de riesgos laborales en estos trabajadores?	2	
91	Menor rendimiento	5	
11	En caso de participar diferentes profesionales, ¿cuál es su papel?	1	
2	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Criterios de eficiencia y capacidad de estabilidad y permanencia en el puesto
17	Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral?	1	
70	Otros (indicar)	1	
90	Dificultades de comunicación	5	
57	En las adaptaciones curriculares ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?	2	
23	¿Se toman en consideración aspectos de edad y género?	2	
92	Mayor absentismo	5	
96	Apoyo de familiares	5	
9	¿Qué profesionales participan en la realización de la selección?	1	
59	¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral?	1	
97	Apoyo de amistades	3	
49	¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	1	
35	¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de la adaptación de un puesto de trabajo?	1	
81	Otros		Mantener una coordinación constante con los profesionales de apoyo y confianza en el proceso
22	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Lamentablemente los criterios por parte de las empresas son precarios por el desconocimiento de las características concretas y las dificultades específicas de las personas, de ahí lo esencial de que los profesionales entren a trabajar para la correcta adaptación.
50	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		generales si son en itinerarios y recursos formativos normalizados a la población en general
78	Motiva e inspira al personal	4	
85	Políticas de horarios	4	

101 Otros

Es sencial el mantener una estructura de apoyo en el puesto de trabajo adaptado a cada persona y a las circunstancias , es decir el tiempo que sea necesario y con la creatividad que cada situación requiera.

8 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

criterios relacionados con la idoneidad del puesto a la persona por sus características personales , capacidades y preparación para el puesto a ocupar.

14 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Capacidades de adaptación físicas , y psicológicas al puesto .

38 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Creo que la prevención de riesgos laborales es igual de útil que para el resto de trabajadores sin discapacidad.

33 En las adaptaciones a los puestos considera que se aplica o no el concepto de "ajustes razonables" (son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos).:

1

82 Políticas de selección de personal

4

36 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Los beneficios de bonificación por contratación de personas con discapacidad y otros beneficios que aporta la contratación de éstas personas en cuanto a motivación , constancia etc

83 Políticas de evaluación del desempeño

4

73 Se orienta a objetivos a corto plazo

5

102 Rol de cuidado de la mujer

5

31 En las adaptaciones de un puesto de trabajo en una persona con discapacidad intelectual considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits.

1

100 Apoyo de formadores/as

5

45 ¿Qué barreras considera que existen para la realización de las evaluaciones de riesgos y puesta en marcha de medidas preventivas en personas con discapacidad intelectual? enumérelas

2

15 En el procedimiento de selección ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?

1

107 Otros

Es necesaria la formación a mujeres que por su rol no pudieron formarse ni trabajar y quieren incorporarse al entorno laboral

10 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Es esencial que los profesionales a participar en los procesos de selección conozcan la discapacidad y las necesidades de adaptación de la persona a contratar

40 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

No considero que sea necesario una consideración especial en caso de personas con diagnóstico de enfermedad mental

80 Es flexible y tolerante

1

13 En el proceso de selección ¿considera que se valoran aspectos asociados a funcionalidad de la persona? En caso de respuesta positiva indique cuales **1**

74 Tiene capacidad de escucha **4**

58 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 10, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

de los déficits

86 Organización y dirección de equipos de trabajo **5**

PREGUNTA	RESPUESTA
77 Controla el desempeño y logro de objetivos	4
13 En el proceso de selección ¿considera que se valoran aspectos asociados a funcionalidad de la persona? En caso de respuesta positiva indique cuales	1
71 Atiende a las necesidades individuales	4
107 Otros	ninguno
73 Se orienta a objetivos a corto plazo	4
8 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Ajuste personal y social y desempeño de la tarea propia a cubrir según demanda.
58 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 10, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	De ambos
9 ¿Qué profesionales participan en la realización de la selección?	1
4 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Ambos
7 ¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	1
56 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	El propio de un PT
76 Fomenta la colaboración	4
10 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	dependiendo de quién deba realizar la selección, ya que podría realizar la selección la propia empresa, una entidad o ambas. Dependiendo de cada caso los profesionales participantes podrían variar
11 En caso de participar diferentes profesionales, ¿cuál es su papel?	1
54 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Profesor de pedagogía terapéutica
71 Atiende a las necesidades individuales	4
74 Tiene capacidad de escucha	4
106 Abuso de poder	4
72 Consulta la opinión de los demás	4
60 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Los relacionados con las actitudes, aptitudes, ajuste personal y social y desempeño ante las tareas propias del puesto
75 Es firme en reglas y normas	4

6 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 5, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

En función de las características del puesto a cubrir que vienen determinadas por la propia empresa.

2 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Ajuste personal y social y desempeño concreto ante la tarea propia del puesto de trabajo a cubrir

49 ¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad? 1

20 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

dependerá de las tareas a realizar y de las capacidades y déficit que presente la persona. Siempre serán personalizados y concretos en cada caso.

44 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Entiendo que deberá realizarse de modo específico discapacidad/capacidad y atendiendo a las necesidades de apoyo que presente cada persona de modo individual. No existe una receta única para todas las personas, con lo cual sería interesante abordar las medidas preventivas de forma individualizada según necesidades.

59 ¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral? 1

87 Toma de decisiones 4

46 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Aquellas derivadas de las limitaciones propias de cada persona en función de su discapacidad intelectual.

57 En las adaptaciones curriculares ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits? 1

55 En caso de participar diferentes profesionales, ¿describa cuál es el papel de cada uno? 1

91 Menor rendimiento 4

53 ¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación curricular? 1

51 ¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar? 1

88 Otros ninguno

16 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

De ambos

23 ¿Se toman en consideración aspectos de edad y género? 1

1 Cuales son los criterios que habitualmente se emplean para realizar la selección de un candidato a un puesto de trabajo en el caso de discapacidad intelectual? 1

42 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

No dispongo de información al respecto que pudiera contestar a la pregunta

93 Exposición a más riesgos laborales 4

47 ¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean en el ámbito docente para realizar una adaptación curricular en caso de discapacidad intelectual? 1

45	¿Qué barreras considera que existen para la realización de las evaluaciones de riesgos y puesta en marcha de medidas preventivas en personas con discapacidad intelectual? enumérelas	1
94	Las adaptaciones son costosas para la empresa	5
43	¿La implementación de medidas preventivas se plantea de forma general o se realiza desde la perspectiva específica discapacidad/capacidad?	1
89	Dificultades para integrarse en el equipo	4
95	Otros	ninguno
41	¿Se incluye a estos trabajadores en las evaluaciones de riesgos que se realizan a los trabajadores de la empresa o se realiza evaluación de riesgos individualizada y/o específica?	1
39	Desde la perspectiva de prevención ¿se les da consideración de trabajadores especialmente sensibles?	1
96	Apoyo de familiares	5
37	¿Cómo se plantea la prevención de riesgos laborales en estos trabajadores?	1
90	Dificultades de comunicación	4
92	Mayor absentismo	4
34	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	En ocasiones sí y en ocasiones no. Dependerá de la posibilidad o deseo de la empresa para que estos ajustes se lleven a cabo
69	Aprendizaje organizacional, innovación y mejora	4
26	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	criterios de ajuste personal y social, actitudes, aptitudes y desempeño concreto ante las tareas propias del puesto
70	Otros (indicar)	3
68	Orientación al cliente, comprensión de sus intereses	4
28	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Profesionales de la propia empresa que conocen las necesidades del puesto de trabajo, personas que funcionarán como apoyos naturales, formador laboral y psicólogo. Todos ellos en coordinación
67	Orientación al cambio, flexibilidad y adaptación	4
24	En caso afirmativo a la pregunta anterior, describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)	Se deberán considerar en función de la demanda concreta de trabajador que realice la empresa
66	Buena coordinación y coherencia de objetivos	5
30	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	Aportar diferentes puntos de vista en función de la formación y experiencia propia de cada uno
65	Acuerdo, consenso, unión en el grupo de trabajo	4
84	Políticas de promoción	4
64	Existencia de valores que guían el comportamiento	4

61	Participación en la toma de decisiones	3	
63	Desarrollo de las capacidades/habilidades del personal	4	
62	Trabajo en equipo, cooperación y colaboración	5	
83	Políticas de evaluación del desempeño	4	
22	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Ambos
82	Políticas de selección de personal	5	
85	Políticas de horarios	3	
36	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		aquellos relacionados con las actitudes, aptitudes, ajuste personal y social y capacidad de desempeño de la persona que sean necesarios para el desempeño ajustado de las tareas relacionadas con el puesto.
81	Otros		Ninguno
38	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		No tengo información al respecto
80	Es flexible y tolerante	4	
79	Fomenta la orientación al cambio	4	
40	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		No dispongo de información al respecto que pudiera contestar a la pregunta
78	Motiva e inspira al personal	4	
86	Organización y dirección de equipos de trabajo	4	
18	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Aquellos relacionados con actitudes, aptitudes, ajuste personal y social y desempeño concreto ante la tarea
32	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		De ambos
25	¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	1	
52	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Aquellos que vienen determinados en el proceder para determinar si se requerirá una adaptación curricular significativa o no significativa
17	Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral?	1	
99	Apoyo de supervisores/as	5	
31	En las adaptaciones de un puesto de trabajo en una persona con discapacidad intelectual considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits.	1	

15	En el procedimiento de selección ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?	1	
102	Rol de cuidado de la mujer	4	
12	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		aportar diferentes puntos de vista en función de la formación, experiencia...de cada uno de ellos.
5	¿Se toman en consideración aspectos de edad y género? En caso afirmativo describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)	1	
100	Apoyo de formadores/as	5	
48	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		En función del nivel de competencia curricular valorado. Valorado este hay que determinar si las adaptaciones tendrán que ver con contenidos, objetivos o evaluación o únicamente relacionadas con metodología o actividades.
35	¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de la adaptación de un puesto de trabajo?	1	
103	Rol reproductivo	5	
33	En las adaptaciones a los puestos considera que se aplica o no el concepto de "ajustes razonables" (son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos).:	1	
27	¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación al puesto?	1	
101	Otros		ninguno
97	Apoyo de amistades	3	
29	En caso de participar diferentes profesionales, ¿Cuál es su papel?	1	
50	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Ambos
14	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Sí, deberían considerarse aspectos asociados a la funcionalidad, relacionados con habilidades adaptativas generales y habilidades adaptativas concretas relacionadas con las tareas del puesto a cubrir.
21	¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	1	
98	Apoyo de compañeros/as	4	
3	¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	1	
19	¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean para realizar una adaptación de un puesto de trabajo en caso de discapacidad intelectual?	1	
104	Estándar social de belleza femenina	5	

PREGUNTA

RESPUESTA

22 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

La diversidad dentro de la discapacidad es amplia, y se emplean criterios todavía algo generalistas.

26 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Las habilidades genéricas de la persona. Poner especial interés en el género, apoyar el empleo en mujeres con discapacidad. Considerar las distintas franjas de edad y sus singularidades. Dar oportunidades a personas más mayores, en especial a las mujeres.

38 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.

Se considera esencial por diferentes motivos, en especial, dentro del colectivo de personas existe la posibilidad de que sean personas con dificultades para controlar los impulsos, que no tengan capacidad para anticipar o prevenir las consecuencias de posibles accidentes, por diferentes causas o dificultades asociadas, pueden no mantener una buena higiene postural que pueda jugar en su contra. Importante para desempeñar algunos puestos de trabajo. Estos factores pueden ponerlos en riesgo o desventaja en sus lugares de trabajo.

77 Controla el desempeño y logro de objetivos	4
---	---

27 ¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación al puesto?	2
---	---

103 Rol reproductivo	2
----------------------	---

8 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 7, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	
--	--

La edad y el género son importantes.

36 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	
--	--

En los aspectos destaca la persona, habilidades y actitudes.

54 Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.	
---	--

Los equipos docentes.

82 Políticas de selección de personal	5
---------------------------------------	---

83 Políticas de evaluación del desempeño	4
--	---

81 Otros	
----------	--

La filosofía de la empresa en inclusión es primordial, hacer campañas de información desde un punto de vista de funcionalidad de la persona con discapacidad, puede prevenir muchos despidos de personas de este colectivo. Hoy que modernizar, actualizar conceptos, llegar a las empresas.

69 Aprendizaje organizacional, innovación y mejora	5
--	---

71 Atiende a las necesidades individuales	5
---	---

29 En caso de participar diferentes profesionales, ¿Cuál es su papel?	2
---	---

1 Cuales son los criterios que habitualmente se emplean para realizar la selección de un candidato a un puesto de trabajo en el caso de discapacidad intelectual?	2
---	---

80	Es flexible y tolerante	5	
74	Tiene capacidad de escucha	5	
86	Organización y dirección de equipos de trabajo	4	
70	Otros (indicar)	3	
40	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Depende de la sensibilidad de la empresa y de las características de cada persona con discapacidad, no todas las personas con discapacidad tienen porqué ser especialmente sensibles, no hay dos personas con discapacidad iguales.
72	Consulta la opinión de los demás	4	
58	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 10, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		En la parte académica o teórica quizá del déficit, en la parte práctica no es tan estática se van descubriendo potencialidades.
106	Abuso de poder	4	
84	Políticas de promoción	2	
30	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Por parte de la empresa, apoyar y hacer de enlace entre la persona con discapacidad y el resto de compañeros y compañeras, incluirlos en los equipos de trabajo, dar apoyo para que conozca las particularidades del puesto de trabajo. Por parte del profesional especializado, acompañar a la persona con discapacidad y a la empresa en el proceso de adaptación.
66	Buena coordinación y coherencia de objetivos	4	
72	Consulta la opinión de los demás	4	
60	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Lo que se le da bien hacer a la persona, su actitud ante el trabajo, el interés, la capacidad y la motivación por aprender.
67	Orientación al cambio, flexibilidad y adaptación	5	
104	Estándar social de belleza femenina	4	
65	Acuerdo, consenso, unión en el grupo de trabajo	5	
12	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 11, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Un profesional por parte de la empresa que pueda apoyar a la persona y explicarle las particularidades del puesto de trabajo, que esté algo formado e informado sobre discapacidad y un profesional formador pre laboral que mantenga la comunicación con la persona con discapacidad y la empresa. Que prepare la adaptación, de forma natural.
71	Atiende a las necesidades individuales	5	
73	Se orienta a objetivos a corto plazo	2	
52	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Trabajar de forma más personalizada e individualizada, contar con la familia, trabajar de forma conjunta para conseguir los objetivos laborales.
64	Existencia de valores que guían el comportamiento	4	

5	¿Se toman en consideración aspectos de edad y género? En caso afirmativo describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)	2	
28	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Personal por parte de la empresa, personal especializado en discapacidad, maestros, instructores...
68	Orientación al cliente, comprensión de sus intereses	4	
3	¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	2	
63	Desarrollo de las capacidades/habilidades del personal	4	
34	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Creo que no, que se dan ajustes insuficientes.
25	¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	2	
105	Acoso, abuso, violencia, maltrato	4	
24	En caso afirmativo a la pregunta anterior, describa qué aspectos y en qué sentido (incluyente/excluyente)		No.
85	Políticas de horarios	3	
32	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Depende de la empresa, pero generalmente del déficit, y esto puede frustrar o aburrir a ambas partes.
11	En caso de participar diferentes profesionales, ¿cuál es su papel?	2	
18	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 17, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Su actitud, esfuerzo e interés por aprender y superarse a pesar de las dificultades. Y como refleja la pregunta anterior, poner el acento en sus potencialidades individuales.
93	Exposición a más riesgos laborales	4	
17	Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral?	2	
47	¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean en el ámbito docente para realizar una adaptación curricular en caso de discapacidad intelectual?	1	
7	¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	2	
94	Las adaptaciones son costosas para la empresa	5	
45	¿Qué barreras considera que existen para la realización de las evaluaciones de riesgos y puesta en marcha de medidas preventivas en personas con discapacidad intelectual? enumérelas	1	
89	Dificultades para integrarse en el equipo	4	
56	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Debe ser un equipo multidisciplinar, tiene que hacer personas que además de maestros en alguna especialidad, conozcan, estén formados en las particularidades de los trastornos, y puedan enfocar de forma más eficaz la formación laboral.

48	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Considero que para mejorar la inclusión laboral deben ser criterios algo más individualizados.
99	Apoyo de supervisores/as	5	
43	¿La implementación de medidas preventivas se plantea de forma general o se realiza desde la perspectiva específica discapacidad/capacidad?	1	
62	Trabajo en equipo, cooperación y colaboración	5	
95	Otros		Es desconocimiento, la visión simplista es clave para el fracaso en la inserción laboral. Hay que invertir en cambiar la imagen tan estereotipada que se tiene de la discapacidad. Informar y dar visibilidad.
15	En el procedimiento de selección ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?	1	
41	¿Se incluye a estos trabajadores en las evaluaciones de riesgos que se realizan a los trabajadores de la empresa o se realiza evaluación de riesgos individualizada y/o específica?	1	
10	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 9, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Para realizar la selección es necesario que intervenga una persona de la empresa, un instructor que esté sensibilizado y formado en discapacidad, y que al menos conozca el paradigma de los apoyos, los derechos de las personas con discapacidad, que ayude a normalizar su presencia en la empresa. Y un formador laboral, un profesional que conozca a la persona y la acompañe durante el proceso de adaptación al puesto de trabajo. Es importante mantener el apoyo en el tiempo, estar en contacto, puede ser una inversión inicial de tiempo y recursos humanos, que garantice el éxito en el largo plazo.
96	Apoyo de familiares	5	
39	Desde la perspectiva de prevención ¿se les da consideración de trabajadores especialmente sensibles?	2	
9	¿Qué profesionales participan en la realización de la selección?	1	
2	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Si se hace a través de Asociaciones o Fundaciones, los criterios del formador en base al conocimiento que tiene de la persona con discapacidad y su capacidad de desempeño en ese puesto de trabajo concreto.
98	Apoyo de compañeros/as	5	
16	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 15, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		En el caso de la discapacidad, todavía impera la visión del déficit, para valorar la potencialidad en discapacidad hay que verla y la sociedad en general, todavía no está muy familiarizada con ver las potencialidades de las personas.
21	¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	2	
37	¿Cómo se plantea la prevención de riesgos laborales en estos trabajadores?	1	
90	Dificultades de comunicación	4	
97	Apoyo de amistades	5	
23	¿Se toman en consideración aspectos de edad y género?	2	

19	¿Cuáles son los criterios que habitualmente se emplean para realizar una adaptación de un puesto de trabajo en caso de discapacidad intelectual?	2	
46	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 8, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Por parte de las empresas, tener interés en hacerlo, estar informado y sensibilizado. De forma metodológica, considerar si es necesario adaptar el lenguaje, simplificar y secuenciar los contenidos, aportar imágenes.
102	Rol de cuidado de la mujer	5	
78	Motiva e inspira al personal	5	
42	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 4, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Es necesario que se les evalúe, dependerá del puesto y las características de la persona, se deben tener en cuenta sus particularidades, ofrecer apoyo, o adaptar el contenido de la evaluación si es necesario.
31	En las adaptaciones de un puesto de trabajo en una persona con discapacidad intelectual considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits.	1	
51	¿Qué criterios considera que serían los óptimos a utilizar?	2	
50	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 2, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Considero que no hay tiempo ni medios para ser muy específico, pero se debe intentar hacer un plan individualizado para la inclusión laboral.
44	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 6, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		En la mayoría de experiencias se plantea de forma general. Se va avanzando en la medida que se conoce a la persona, quizás algo tarde. Se deberían contemplar desde el principio.
61	Participación en la toma de decisiones	4	
75	Es firme en reglas y normas	2	
6	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 5, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		La edad es importante No, no hay todavía tanta sensibilidad como para entender la necesidad de tener en cuenta la edad y el género para garantizar la inclusión laboral de un amplio grupo de personas que se han hecho mayores sin oportunidades de empleo.
33	En las adaptaciones a los puestos considera que se aplica o no el concepto de "ajustes razonables" (son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos):	2	
20	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 1, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Criterios algo superficiales y generalistas.
87	Toma de decisiones	4	
4	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 3, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Se emplean criterios generales, las personas con discapacidad son muy diversas entre ellas, tanto o más que la población general.
91	Menor rendimiento	4	
79	Fomenta la orientación al cambio	5	

100	Apoyo de formadores/as	5	
92	Mayor absentismo	4	
88	Otros		Formar a los equipos de recursos humanos en discapacidad, y que puedan valorar su inclusión en la empresa de forma cada vez más normalizada.
53	¿Qué profesionales participan en la realización de una adaptación curricular?	2	
101	Otros		El apoyo y la actitud familiar ante el trabajo son claves para el éxito de la persona con discapacidad en todas las etapas vitales, siendo imprescindible en la edad laboral.
107	Otros		Formar las mujeres desde una perspectiva de género, favorecer su empoderamiento, teniendo en cuenta las particularidades sociales que rodean a las mujeres con discapacidad para que se puedan desenvolver con más seguridad y éxito en los entornos laborales.
59	¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de su inserción laboral?	2	
55	En caso de participar diferentes profesionales, ¿describa cuál es el papel de cada uno?	2	
35	¿Qué aspectos considera que deberían recoger los informes/certificados asociados a formación de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de la adaptación de un puesto de trabajo?	2	
57	En las adaptaciones curriculares ¿considera que se parte de potencialidades o se parte de déficits?	1	
14	Dada la importancia que haya asignado a la pregunta 13, indíquenos qué observaciones cualitativas considera relevantes con relación a esta pregunta y sus diferentes dimensiones dentro del cuestionario.		Creo que sí, en general las empresas empiezan a valorar más las actitudes y las ganas, que la formación o el CV. En caso de las personas con discapacidad considero que se debe trabajar y usar más este concepto, funcionalidad, ya que la etiqueta discapacidad no nos deja ver más allá.
13	En el proceso de selección ¿considera que se valoran aspectos asociados a funcionalidad de la persona? En caso de respuesta positiva indique cuales	1	
49	¿Se emplean criterios generales o específicos en base al tipo de discapacidad?	2	
76	Fomenta la colaboración	5	