



Universidad Internacional de La Rioja  
Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades

Máster Universitario en Intervención Social en las Sociedades  
del Conocimiento

# ACTIVA OPORTUNIDADES. PROYECTO DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO EN CENTRO DE DÍA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN MURCIA.

|  |                                |
|--|--------------------------------|
| Trabajo fin de estudio presentado por: | MARÍA DEL MAR FERNÁNDEZ ROBLES |
| Tipo de trabajo:                       | PROYECTO DE INTERVENCIÓN       |
| Director/a:                            | ANDRÉS MORALES PACHÓN          |
| Fecha:                                 | 10/03/2024                     |

## Resumen

El proyecto detalla el diseño de una intervención dirigida a la inserción laboral de un grupo de personas con discapacidad intelectual usuarias de centro de día en la ciudad de Murcia. Se enfoca en el desarrollo de habilidades para el empleo, habilidades sociales y autonomía personal, creando oportunidades laborales y de inclusión social.

En primer lugar, se presenta el marco teórico que guía el diseño del proyecto. A continuación se plantean los objetivos orientados a la inserción laboral y social de los participantes y las actuaciones a llevar a cabo para lograrlo, que incluyen el desarrollo de un taller ocupacional que incorpora prácticas laborales en empresas ordinarias orientadas al empleo con apoyo y un taller de preparación de oposiciones de la oferta de empleo público específico para personas con discapacidad intelectual.

Finalmente, las conclusiones abordan los aspectos más relevantes que se han propuesto para lograr la inserción laboral y social de las personas con discapacidad.

### **Palabras clave:**

Discapacidad Intelectual, inserción laboral, empleo con apoyo, empleo público.

## Abstract

The project details the design of an intervention aimed at the labour insertion of a group of people with intellectual disabilities who are users of a day centre in the city of Murcia. It focuses on the development of employment skills, social skills and personal autonomy, creating job opportunities and social inclusion.

Firstly, the theoretical framework that guides the design of the project is presented. Then, the objectives oriented to the labour and social insertion of the participants and the actions to be carried out to achieve it, which include the development of an occupational workshop that incorporates work practices in ordinary companies oriented to supported employment, and a workshop for the preparation of civil service examinations of the public employment offer specifically for people with intellectual disabilities, are presented.

Finally, conclusions address the most relevant aspects that have been proposed to achieve the labour and social insertion of people with disabilities.

Keywords: Intellectual disability, labour market insertion, supported employment, public employment.

## Índice de contenidos

|   |    |
|---|----|
| 1. Introducción .....   | 9  |
| 1.1. Justificación.....   | 10 |
| 1.2. Objetivos del Trabajo Fin de Estudios.....                               | 13 |
| 1.2.1. Objetivo General: .....  | 13 |
| 1.2.2. Objetivos Específicos: .....   | 13 |
| 2. Marco teórico.....   | 15 |
| 2.1. Delimitación conceptual de la discapacidad.....                          | 15 |
| 2.1.1. Definición de deficiencia. ....  | 15 |
| 2.1.2. Definición de discapacidad.....  | 16 |
| 2.1.3. Definición de minusvalía. ....   | 16 |
| 2.1.4. Concepto de diversidad funcional.....                                  | 16 |
| 2.2. Elementos que constituyen la discapacidad.....                           | 17 |
| 2.2.1. Paradigma de la prescindencia.....                                     | 18 |
| 2.2.2. Paradigma rehabilitador versus paradigma de la autonomía personal..... | 18 |
| 2.2.3. Modelo integrador o biopsicosocial.....                                | 18 |
| 2.2.4. Paradigma de la autonomía personal y diversidad funcional.....         | 19 |
| 2.2.5. La discapacidad desde el punto de vista de la sociología. ....         | 20 |
| 2.3. Tipos de discapacidad.....   | 20 |
| 2.3.1. Discapacidad Física o Motora.....                                      | 20 |
| 2.3.2. Discapacidad Sensorial. ....   | 20 |
| 2.3.3. Discapacidad intelectual.....  | 21 |
| 2.3.4. Discapacidad mental. ....  | 21 |
| 2.3.5. Pluridiscapacidad.....   | 21 |

|        |   |    |
|--------|---|----|
| 2.4.   | Clasificación de la discapacidad según la cif.....                                      | 21 |
| 2.5.   | Marco legislativo en relación al empleo de las personas con discapacidad. ....          | 22 |
| 2.5.1. | Normativa Internacional.....  | 22 |
| 2.5.2. | Normativa española .....  | 23 |
| 2.5.3. | Normativa de la Región de Murcia.....   | 24 |
| 2.6.   | Recursos de empleo.....   | 24 |
| 2.6.1. | Contratación PCD: .....   | 24 |
| 2.6.2. | Empleo Protegido. Centros Especiales de Empleo (CEE). ....                              | 25 |
| 2.6.3. | Enclaves laborales. ....  | 25 |
| 2.6.4. | Programas de empleo con apoyo.....  | 26 |
| 2.6.5. | Empresas de inserción.....  | 27 |
| 2.6.6. | Centros ocupacionales. ....   | 27 |
| 2.6.7. | Responsabilidad social corporativa. ....  | 27 |
| 2.6.8. | Empleo autónomo.....  | 28 |
| 2.7.   | Análisis sobre experiencias exitosas en la mejora de la empleabilidad de las PCDI. .... | 28 |
| 2.7.1. | Empleo con apoyo. ....  | 28 |
| 2.7.2. | Acceso al empleo público para las personas con discapacidad intelectual. ....           | 32 |
| 2.8.   | Relevancia o beneficios del proyecto. ....  | 33 |
| 3.     | Diseño metodológico .....   | 34 |
| 3.1.   | Objetivos del proyecto.....   | 36 |
| 3.1.1. | Objetivo General: .....   | 36 |
| 3.1.2. | Objetivos específicos: .....  | 36 |
| 3.2.   | Beneficiarios.....  | 36 |
| 3.3.   | Actividades y tareas .....  | 37 |
| 3.4.   | Organigrama .....   | 46 |

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| 3.5. Cronograma .....               | 47 |
| 3.6. Recursos .....                 | 48 |
| 3.6.1. Recursos Humanos .....       | 48 |
| 3.6.2. Recursos Materiales .....    | 49 |
| 3.8. Evaluación .....               | 50 |
| 4. Conclusiones.....                | 53 |
| 5. Limitaciones y Prospectiva ..... | 56 |
| 5.1. Limitaciones .....             | 56 |
| 5.2. Prospectiva.....               | 57 |

## Índice de figuras

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| Figura 1. Árbol de problemas. .... | 35 |
| Figura 2. Organigrama .....        | 46 |

## Índice de tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1. Escala de calificación de la capacidad.....   | 21 |
| Tabla 2. Matriz de Planificación y Evaluación 1.....   | 38 |
| Tabla 3. Matriz de Planificación y Evaluación 2.....   | 39 |
| Tabla 4. Matriz de Planificación y Evaluación 3.....   | 40 |
| Tabla 5. Matriz de Planificación y Evaluación 4.....   | 41 |
| Tabla 6. Matriz de Planificación y Evaluación 5.....   | 42 |
| Tabla 7. Actividad “Taller Ocupacional de Actividades Auxiliares en Viveros y Jardines” . .... | 43 |
| Tabla 8. Diagrama de Gantt.....  | 47 |
| Tabla 9. Presupuesto. ....   | 50 |



## 1. Introducción

Este proyecto nace de la necesidad de dar respuesta a una problemática como es el acceso al empleo de las personas con discapacidad intelectual (en adelante PCDI) usuarias de un centro de día de la ciudad de Murcia. En el proyecto no se facilita el nombre del centro de día con el objeto de proteger la identidad de las personas usuarias del mismo, dada su situación de vulnerabilidad social.

Con este trabajo se pretende fomentar la mejora de la empleabilidad y la activación para el empleo de las personas con discapacidad intelectual que reciben atención en este centro de día, ya que la totalidad de sus usuarios y usuarias se encuentran en situación de desempleo, no han tenido experiencia laboral previa y tienen reconocido grados de discapacidad que van del 38% y al 95%, por lo que son personas con altas dificultades para insertarse laboralmente.

Para ello, partiendo de los recursos de empleo disponibles para personas con discapacidad (en adelante PCD), el proyecto se centrará en el empleo con apoyo y la inserción laboral de las PCD en el empleo público.

En la región de Murcia algunas entidades como Fundawn, Assido o Asociación CEOM están llevando a cabo experiencias exitosas de inserción laboral de PCDI con la modalidad de empleo con apoyo, a la vez que tienen en marcha proyectos de preparación de oposiciones para el acceso al empleo público de PCDI. Estos ejemplos motivan el planteamiento y puesta en marcha de este proyecto en un centro día en el que hasta ahora no se ha intervenido desde esta perspectiva.

Actualmente, en las sociedades desarrolladas existe un compromiso creciente por la inclusión de las personas con discapacidad, así como una preocupación por el riesgo de exclusión social en el que estas se encuentran. El modelo social sobre la discapacidad incide en que el estigma y la marginación a los que se han visto sometidas las PCD es producto de las barreras ambientales, culturales y económicas. (Oliver, 2004, como se citó en Llorente-Barroso, 2022). Para lograr que las PCD alcancen sus derechos plenos como ciudadanos es necesario propiciar su participación social y su inclusión laboral. (Aguado-Hernández y Marín-Traura, 2020).

En relación a la discapacidad intelectual, en el año 2002 se publicó el manual de la Asociación Americana de Retraso Mental, en el que propone un modelo operativo multidimensional,

incluyendo los apoyos como elemento que medie entre todas las dimensiones y el funcionamiento individual del individuo, señalando el concepto de discapacidad intelectual como un estado de funcionamiento, que se ve positivamente afectado por los apoyos que se le presten a la persona. Uno de los objetivos que pretende el manual es operativizar líneas maestras que orienten la planificación de los apoyos que precisa cada persona, teniendo en cuenta el papel que los apoyos tienen en el nivel de independencia, relaciones, participación, así como para el bienestar y calidad de vida de la PCDI. (Verdugo, s.f.).

A partir de estas premisas se plantea este proyecto, dirigido a una población concreta (usuarios y usuarias de centro de día) con los que se iniciará un itinerario formativo y práctico que permita su inclusión social, a través de su inserción laboral, que se enmarca dentro de un programa de “Preparación para la vida independiente”, pretendiendo la capacitación de un grupo reducido de 12 personas usuarias para, a través de su inclusión laboral, vivir de una forma más autónoma con los apoyos que precisen, siendo los protagonistas en la toma de decisiones sobre su futuro. Esta inserción laboral se llevará a cabo a través de dos vías, por un lado la preparación para el acceso al empleo público, y por otro lado se procurará la inserción laboral en empresas ordinarias a través del empleo con apoyo, dado que los instrumentos que facilitan la inserción laboral de las PCDI y se han mostrado como herramientas eficaces son fundamentalmente la adaptación del puesto de trabajo a sus capacidades y la utilización de fórmulas de empleo con apoyo.

### 1.1.JUSTIFICACIÓN

Tal y como se indica en el Real Decreto 1/2013, de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, las personas con discapacidad constituyen un grupo social numeroso y vulnerable al que la forma en que se estructura y funciona la sociedad ha mantenido habitualmente en condiciones de exclusión. La integración social de las personas con discapacidad es un derecho constitucional y son los poderes públicos los encargados de articular medidas que permitan dicha integración y eliminen las barreras que lo impiden. Una de las formas de lograr esta integración pasa por la inserción laboral de este colectivo.

La relación entre discapacidad y trabajo es un tema de interés para distintas disciplinas, ya sean sociales, educativas o económicas. De Lorenzo (2004) lo analiza con una mirada

macroeconómica, apuntando a que la situación de desempleo afecta más a las PCD que a aquellas que no tienen discapacidad y, aunque su estudio se realizó en España, ésta es una realidad en todo el mundo. Esta situación además de desaprovechar la mano de obra que pueden aportar las PCD, supone un alto coste para el Estado por la implementación de políticas pasivas de empleo. Concluye que una de las posibles consecuencias de la situación se resume en mayor nivel de exclusión social y pobreza de las PCD. De Lorenzo identifica algunas posibles causas que dificultan el acceso de estas personas a la actividad laboral, entre las que se encuentran: la escasa formación académica y práctica laboral de las PCD, además de la falta de accesibilidad en los transportes públicos, barreras arquitectónicas y barreras actitudinales.

En la actualidad nos encontramos un mercado de trabajo muy competitivo y excluyente. Este contexto difícil para todos los miembros de una sociedad, es más complicado para las personas con discapacidad que tienen innumerables obstáculos para su inclusión laboral.

Según datos publicados por el IMSERSO (Instituto de Mayores y Servicios Sociales, 2023), a fecha 31 de diciembre de 2022 el porcentaje de personas con discapacidad entre la población española era del 7 % (3.391.955 personas con discapacidad sobre los 48.446.594 residentes en España) de las cuales unas 1.580.000, casi el 50%, se encontraban en edad laboral (entre 16 y 64 años). La tasa de actividad es del 35,3%, 42,7 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad. La tasa de empleo o PCD ocupadas fue del 27,8% en 2022. Esta tasa de ocupación es 40,3 puntos inferior a la de la población sin discapacidad. La tasa de paro es casi 9 puntos mayor (21,4%, frente a 12,8%).

Según los resultados de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD) de 2020, en lo que respecta a la formación, el 41% de las PCD entre 16 y 24 años se encuentran estudiando, de estos el 48% se encuentran en un centro de educación secundaria y el 19,1% en un centro de educación especial. Respecto al empleo, de un total de 1,58 millones de PCD en edad laboral, una de cada cuatro personas con discapacidad indicó estar trabajando. En cuanto a las condiciones laborales de las PCD que se encuentran trabajando, el 88% trabaja por cuenta ajena, el 70% tiene contrato indefinido, y el 76% trabajan a jornada completa. En relación al tipo de trabajo que desempeñan, el 30% tuvieron ocupaciones elementales, el 18% profesiones técnicas y el 16% se encuentran en trabajos de

tipo administrativo. Las personas con menos nivel de inclusión laboral son las personas con discapacidad intelectual, con dependencia, limitaciones en la comunicación y en las relaciones sociales. Por tipo de discapacidad, las PCD con problemas de audición, movilidad y visión son las que más inserción laboral presentan. (Instituto Nacional de Estadística, 2022). El 81,9% de las PCD ocupadas trabaja a tiempo completo (5,5 puntos menos que las personas sin discapacidad). El 80,6% de las PCD ocupadas desempeñó su actividad en el sector servicios.

Respecto al empleo público para personas con discapacidad, según el Informe sobre Acceso de Personas con Discapacidad al Empleo Público en la Administración General del Estado en 2020, de las 5.413 plazas convocadas de acceso libre, 278 fueron reservadas para personas con discapacidad. En total aprobaron 4.546 personas de las cuales 150 fueron personas con discapacidad. (Ministerio de Hacienda y Función Pública, 2022).

En la región de Murcia, el 10,26% de la población tiene reconocida discapacidad en un grado igual o superior al 33%. La tasa de actividad de la población con discapacidad se situó en el 37% en la Región de Murcia, mientras que las PCD inactivas representan el 63%. (INE, 2023).

En lo que respecta al empleo público para personas con discapacidad en la Región de Murcia, el número de plazas que se ofertaron en 2020 fueron: 27 plazas en la Administración General y 40 plazas de personal docente no universitario. (Ministerio de Hacienda y Función Pública, 2022).

En relación a la discapacidad intelectual, en España viven más de 70.000 PCDI y grandes necesidades de apoyo. En cuanto a su inserción laboral, sólo una de cada cinco PCDI tiene empleo, o lo que es lo mismo, el 82,4% está en situación de desempleo, y este porcentaje asciende al 96% si existen grandes necesidades de apoyo. En la región de Murcia, según datos aportados por la Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad Intelectual Plena Inclusión, 324 personas con discapacidad intelectual trabajan en empresas de la región, y otras 120 lo hacen en centros especiales de empleo gestionados por asociaciones de Plena Inclusión.

Puntualizando en la oferta de empleo público para personas con discapacidad intelectual, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en la oferta de empleo público de 2021 ofertó 14 plazas en la Agrupación Profesional de Servicios Públicos (puestos de ordenanza) por el turno específico de discapacidad intelectual, por el sistema selectivo de concurso oposición.

Se trata de la segunda vez en la historia de la Administración Regional que se convocan plazas para PCDI, la primera fue en 2018 que se convocaron 4 plazas para este colectivo. El Ayuntamiento de Murcia convocó concurso-oposición para 3 plazas de ordenanza con reserva para personas con discapacidad intelectual en la oferta de empleo de 2020.

Teniendo en cuenta estos datos, y, aunque en las últimas décadas se han ido produciendo mejoras al respecto de la empleabilidad de las personas con discapacidad, a través de normas que obligan a empresas y administración a su contratación, la realidad nos indica que aún queda mucho por hacer en este ámbito.

Concretando en los beneficiarios y beneficiarias del proyecto, ninguno de ellos ha tenido experiencia laboral previa, por lo que es preciso incorporar los conocimientos que aportan los estudios e investigaciones al respecto y las prácticas exitosas que se llevan a cabo en otras entidades del entorno, enfocando el proyecto desde el paradigma de la autonomía personal, la diversidad funcional y la atención centrada en la persona, donde el individuo asume la responsabilidad de prepararse para incorporarse al mercado laboral, conociendo sus limitaciones, contando con los apoyos que precise.

## 1.2.OBJETIVOS DEL TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

### 1.2.1. Objetivo General:

Desarrollar una propuesta para implementar un modelo integral de intervención orientado a mejorar la empleabilidad y facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual usuarias de centro de día en Murcia, teniendo en cuenta las barreras y oportunidades específicas de esta población, así como las prácticas exitosas identificadas a nivel nacional e internacional.

### 1.2.2. Objetivos Específicos:

- Proponer una estructura para realizar un estudio de la situación actual de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Murcia, basada en datos estadísticos recientes y estudios de caso relevantes.
- Identificar las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad en su acceso al empleo en Murcia y las oportunidades existentes para superarlas.

- Examinar estrategias y programas de intervención existentes a nivel nacional e internacional que hayan demostrado ser efectivos en la mejora de la empleabilidad de personas con discapacidad.
- Diseñar un modelo de intervención específico para el centro de día objeto del proyecto, basado en las mejores prácticas y adaptándolo a las necesidades y características de la población participante.

## 2. Marco teórico

Para entender la discapacidad es preciso delimitar los distintos conceptos y definiciones del término, así como los diferentes modelos y paradigmas desde los que se aborda el concepto de discapacidad y como han ido evolucionando a lo largo del tiempo hasta llegar al momento en el que nos encontramos. También se abordarán en este punto las distintas tipologías de discapacidad, y la clasificación que se establece en la CIF (Clasificación Internacional de Funcionamiento) que establece la Organización Mundial de la Salud. Por otro lado, es necesario conocer el marco normativo actual en relación a la inserción laboral de las personas con discapacidad así como los distintos recursos existentes en España para hacer efectiva la misma. Por último, se dan a conocer varias experiencias exitosas en el ámbito del empleo con apoyo para PCDI y de inserciones laborales de personas con discapacidad intelectual en empleo público.

### 2.1. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DE LA DISCAPACIDAD.

El concepto de discapacidad ha sufrido una evolución a lo largo del tiempo. Así, en la década de los 80 la Organización Mundial de la Salud (OMS) publicó un manual titulado “Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías” (CIDDM). Esta clasificación se refiere a la enfermedad y las dificultades que la misma supone para la persona que la padece para desempeñar las funciones esperadas socialmente. Diferencia entre deficiencia, discapacidad y minusvalía. Posteriormente, en 2001, la OMS publica la Clasificación Internacional de Funcionamiento (CIF), y deja de usar el término minusvalía por sus connotaciones peyorativas, y utiliza discapacidad como un término global.

#### 2.1.1. Definición de deficiencia.

La OMS define la deficiencia como toda pérdida o anormalidad permanente o temporal, de una estructura o función fisiológica, anatómica o psicológica. Se refiere a la desviación de la norma del estado biomédico de la persona. (OMS, 2001). Es un aspecto sustancialmente médico, descriptivo de una patología.

Las deficiencias se pueden clasificar en: físicas (amputaciones, parálisis, malformaciones, enfermedades crónicas, pérdidas de movilidad...); sensoriales (déficits en la visión, lenguaje o audición) y psíquicas (enfermedades mentales, deficiencias mentales).

### 2.1.2. Definición de discapacidad.

La OMS define discapacidad como:

“Término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones en la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive”.

La OMS (2001) también se refiere la discapacidad “como el resultado de una compleja relación entre la condición de salud de una persona, sus factores personales y los factores externos que representan las circunstancias en las que vive esa persona”. Un entorno con barreras o sin facilitadores dificultará el desempeño de la persona, mientras que otros entornos que sean más facilitadores pueden mejorar su desarrollo. La sociedad puede hacer más difícil el desempeño de un individuo al crear barreras (ej. edificios inaccesibles) o si no proporciona elementos facilitadores (ej. baja disponibilidad de dispositivos de ayuda).

### 2.1.3. Definición de minusvalía.

Respecto a minusvalía, la OMS en la CIDDM de 1980 se refiere a este término como “una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo, factores sociales y culturales)”. Representa la socialización de una deficiencia o discapacidad, la desventaja es fruto de la incapacidad de satisfacer las expectativas en el universo habitual del individuo.

Actualmente este término se está dejando de usar progresivamente, en primera instancia por las instituciones y posteriormente por la propia sociedad.

### 2.1.4. Concepto de diversidad funcional.

En el año 2005, en el Foro de Vida Independiente, surgió el concepto de diversidad funcional para evitar el uso de terminologías peyorativas y poner el acento en la diferencia o diversidad. Romañach y Lobato (2009) consideran que es la primera vez que se propone una terminología



no negativa sobre la diversidad funcional y que además la propuesta parte de las propias mujeres y hombres con diversidad funcional, con el objeto de resaltar que todas las personas funcionan de forma distinta. A la hora de referirse a una persona mentalmente discapacitada, la CIF utiliza “persona con una limitación en las actividades de aprendizaje” para evitar mencionar a una persona en términos de discapacidad o déficit de salud. Sin embargo, la discapacidad existirá independientemente de cómo se le denomine. Además del lenguaje, hay que tener en cuenta las actitudes del resto de la sociedad. El cambio social que se espera en relación a la discapacidad debe venir de una noción política y científica de que la discapacidad es más el resultado de barreras ambientales que de una deficiencia o condición de salud.

En conclusión, se puede afirmar que de las diversas definiciones que acabamos de ver, el concepto de discapacidad y también el de diversidad funcional, han supuesto un avance respecto de otras definiciones, ya que no son clasificaciones que remitan a la predicción de presentes o futuras dificultades y tratamientos partiendo de una patología, sino que describen el funcionamiento de la persona en su contexto habitual como un proceso fruto de los diferentes factores que interactúan en la vida de la persona, siendo este proceso variable y único para cada individuo. (Egea y Sarabia, 2001). A partir de aquí se puede empezar a trabajar en las posibilidades de mejora de la PCD, con un proyecto de intervención centrado en la persona.

Con fecha 18 de enero de 2024 el Congreso de los Diputados aprobó la Proposición de Reforma del artículo 49 de la Constitución Española eliminando de la misma el término “disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos” y sustituyéndolo por “persona con discapacidad”. Este cambio está acorde al cambio de paradigma, al cambio del modelo asistencial y es importante por las implicaciones personales y sociales que el lenguaje implica.

## 2.2. ELEMENTOS QUE CONSTITUYEN LA DISCAPACIDAD

En las sociedades occidentales la discapacidad se ha entendido de distintas maneras, habiendo existido históricamente diversos modelos sobre la concepción de la discapacidad.

### 2.2.1. Paradigma de la prescindencia.

El paradigma de la prescindencia (modelo eugenésico y modelo de la marginación), donde se considera prescindibles a las personas con discapacidad porque no contribuirían a las necesidades de la sociedad. (Díaz, 2009).

### 2.2.2. Paradigma rehabilitador versus paradigma de la autonomía personal.

El paradigma de la rehabilitación (modelo médico y modelo biopsicosocial), se centra en las deficiencias y dificultades, por lo que basa su campo de actuación en la rehabilitación (física, psíquica o sensorial). En este modelo se debe facilitar la adaptación de la persona a su situación.

Actualmente, según Díaz, se puede hablar de un paradigma rehabilitador y de un paradigma de la autonomía personal. El paradigma rehabilitador centra su análisis en la rehabilitación médica y asistencial de las PCD para su adaptación al medio. El paradigma de la autonomía personal se centra en la existencia y posterior eliminación de las barreras y obstáculos que el entorno social impone a las personas con discapacidad. Por otro lado, el paradigma rehabilitador concibe a las PCD desde el punto de vista de sus deficiencias, y el paradigma de la autonomía personal concibe los problemas de la discapacidad como problemas sociales, situados en un entorno que minusvalora y excluye a este colectivo, por lo que habría que actuar en pro del cambio social.

Desde el modelo médico o rehabilitador se entiende la discapacidad asociada a la enfermedad y su tratamiento deberá ir dirigido hacia su cura o una mejor adaptación del individuo. Desde el ámbito político la respuesta está en la atención a la salud.

El modelo social sin embargo centra la cuestión en la integración del individuo en la sociedad. Desde el punto de vista político se trata de una cuestión de derechos humanos que requieren cambios sociales.

### 2.2.3. Modelo integrador o biopsicosocial.

Más recientemente ha surgido el modelo integrador o biopsicosocial, tratando de superar el modelo médico, basándose en la autonomía personal. Este modelo parte de la Organización Mundial de la Salud, en su documento ya citado "Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF), y tiene en cuenta el funcionamiento (actividades), deficiencias

(limitaciones en la actividad o restricciones en la participación) y factores contextuales que interaccionan con los estados de salud.

Este modelo se basa en las limitaciones o restricciones que experimenta el individuo. Considera que la situación social de las PCD no se deberá circunscribir a que estas no se encuentren en los parámetros de salud del resto de la población sin discapacidad.

En nuestro país una de las normas más recientes publicada en relación a la discapacidad es el Real Decreto 888/2022 de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad. Se apoya en el modelo biopsicosocial de la CIF, así como en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, aunque a efectos prácticos se utilizan los parámetros de la CIF para el baremo de valoración de la discapacidad, es decir, se basa en las limitaciones o restricciones que experimenta el individuo, por lo que no se llega a abandonar el modelo médico o rehabilitador que continúa dando preponderancia a las implicaciones médicas, quedando de nuevo en segundo lugar el contexto social.

#### 2.2.4. Paradigma de la autonomía personal y diversidad funcional.

Por último, el paradigma de la autonomía personal (modelo social y modelo de la diversidad funcional) centra la dificultad en el entorno y no en la deficiencia, por lo que la intervención irá dirigida a revertir la situación de dependencia de otros, siendo el entorno el que genera o consolida la dependencia. En este paradigma, el centro ya no está en la PCD, sino en lo social, en el entorno que produce discapacidad. El modelo social promueve la integración de la PCD en la sociedad, la solución exige la acción social, y es la sociedad la que debe modificar el entorno para facilitar la plena participación de las PCD. (Díaz, 2009).

Recientemente una de las Federaciones de Personas con Discapacidad Intelectual de nuestro país pasó a llamarse “Plena Inclusión”, siendo este modelo de la diversidad funcional el que está marcando actualmente la tendencia en la atención a las PCD. Este modelo promueve el concepto de diversidad funcional frente a términos con connotaciones negativas como minusvalía, invalidez, incapacidad, e incluso discapacidad. Se enfoca en el plano de los derechos, así como en el principio de dignidad, siendo uno de sus principales instrumentos el Derecho y el concepto de ciudadanía. Tiene como referente la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU.

### 2.2.5. La discapacidad desde el punto de vista de la sociología.

Desde el punto de vista de la sociología, las teorías funcionalistas y las del interaccionismo simbólico entienden la discapacidad como patología individual, propias del modelo médico. Los análisis de Parsons relacionados con el papel del enfermo y la discapacidad como forma de desviación social entienden la discapacidad como una situación que el individuo debe resolver por su cuenta y la PCD adopta un rol de impedido, convirtiéndose en un ciudadano de segunda (Díaz, 2009). Desde el interaccionismo simbólico, Goffman (2006) utiliza en concepto de estigma en las interacciones sociales entre lo “normal” y lo “anormal”.

Barton entiende el modelo social desde la sociología como una sociología emancipadora que persigue como meta una sociedad sin barreras (Barton, 1998, como se citó en Díaz, 2009). Otros teóricos como Abberley abogan por una vida independiente. Este autor indica que la dificultad de las PCD son el resultado de factores sociales y políticos, y no son un hecho natural inevitable, independientemente del factor que desencadena una deficiencia intelectual, una enfermedad mental o física son las condiciones del medio en el que viven y una atención socio sanitaria inadecuada las que favorecen o impiden que puedan llevar una vida normalizada (Abberley, 1998, como se citó en Díaz, 2009).

Estos movimientos sociales fueron los precursores de un modelo social de la discapacidad y frente a las teorías sociológicas funcionalistas o del interaccionismo simbólico, este modelo persigue una explicación materialista de la producción de la discapacidad. Además se deberán tener en cuenta aspectos subjetivos como las propias experiencias de las PCD y los prejuicios sociales.

## 2.3. TIPOS DE DISCAPACIDAD.

### 2.3.1. Discapacidad Física o Motora.

La discapacidad física se refiere tanto a discapacidad motora, que dificulta el movimiento por alteraciones del sistema esquelético o neuromuscular, como a discapacidad orgánica, que afecta a órganos internos como el sistema endocrino, excretor, metabólico, etc.

### 2.3.2. Discapacidad Sensorial.

Puede ser visual, auditiva, del tacto, gusto y olfato o del sistema nervioso.

### 2.3.3. Discapacidad intelectual.

Se relaciona a alteraciones en la capacidad y/o función intelectual, que se encuentra por debajo de la media de forma significativa, dificulta la respuesta y/o la comprensión del individuo ante situaciones cotidianas.

### 2.3.4. Discapacidad mental.

Afectación de las facultades mentales y/o las estructuras neurológicas, alteración en la conducta adaptativa.

### 2.3.5. Pluridiscapacidad.

La pluridiscapacidad lleva asociada la combinación de diversos tipos de discapacidad, ya sean motoras, sensoriales, mentales o intelectuales.

Esta forma de clasificar la discapacidad es la recogida por la OMS en 1980, y quizá sea la que hasta ahora ha sido la más habitual.

## 2.4. CLASIFICACIÓN DE LA DISCAPACIDAD SEGÚN LA CIF.

En la actualidad la forma de clasificación de la discapacidad según la CIF va en relación a las deficiencias o dificultades que afectan a una estructura o función corporal, limitaciones en la actividad que son problemas para llevar a cabo tareas, y restricciones en la participación que son problemas para la relación y participación en situaciones vitales.

**Tabla 1.** *Escala de calificación de la capacidad.*

| CALIFICADOR             | DIFICULTAD              | CLASE DE DISCAPACIDAD | PORCENTAJE DE DISCAPACIDAD |
|-------------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------------|
| 0. No hay deficiencia   | Ninguna, insignificante | Nula                  | 0-4%                       |
| 1. Deficiencia LIGERA   | Poca, escasa            | Leve                  | 5-24%                      |
| 2. Deficiencia MODERADA | Media, regular          | Moderada              | 25-49%                     |
| 3. Deficiencia GRAVE    | Mucha, extrema          | Grave                 | 50-95%                     |
| 4. Deficiencia COMPLETA | Total                   | Total                 | 96-100%                    |

Fuente: Elaboración Propia

## 2.5.MARCO LEGISLATIVO EN RELACIÓN AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Tal y como se ha señalado anteriormente, la forma actual de tratar la discapacidad tiene como objetivo la mejora de la autonomía personal. La búsqueda de la solución al problema pasa a ser colectiva, la cuestión no es tanto tener una discapacidad, sino más bien la desventaja que la misma supone en el ámbito social de la persona. Las PCD tienen los mismos derechos que le resto de ciudadanos, sin embargo, no siempre los pueden ejercer en igualdad, por lo que una sociedad que quiera ser más igualitaria precisa políticas que traten de forma desigual a quienes son desiguales para reducir su situación de desventaja. Se trata de medidas de discriminación positiva, que se traducen en normas jurídicas nacionales e internacionales. (Cabra, 2006).

A continuación, se relaciona la legislación más relevante para nuestro proyecto en materia de discapacidad y empleo, sobre todo en lo relativo al empleo con apoyo y acceso al empleo público.

### 2.5.1. Normativa Internacional

A nivel internacional, entre la normativa más significativa en materia de integración laboral de las PCD se encuentra:

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de Naciones Unidas, y ratificada por España el 3 de diciembre de 2007, que en su artículo 27 encarga a los Estados que adopten las medidas precisas para asegurar la participación de las PCD en igualdad de condiciones en el mercado de trabajo.

La Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, prohibiendo la discriminación en el empleo a las PCD y promueve que se adopten medidas de acción positiva y ajustes que remuevan barreras u obstáculos para el acceso al empleo, contratación formación profesional y condiciones de trabajo en todos los ámbitos laborales incluidas las administraciones públicas.

### 2.5.2. Normativa española

Constitución Española de 29 de diciembre de 1978 que en su artículo 49 establece que “Los poderes públicos impulsarán las políticas que garanticen la plena autonomía personal y la inclusión social de las personas con discapacidad, en entornos universalmente accesibles”.

Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI).

Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.

Real Decreto 364/2005, de 8 de abril por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público. Donde se establece que se reservará un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad. Esta ley fue derogada por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. En su artículo 59 señala que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas por PCD, de estas como mínimo un 2% deberán ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.

Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Establece actividades de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo por preparadores laborales especializados, para facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad, que tengan especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre por el que se aprueba la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGDPD). Reconoce el derecho de las personas con discapacidad a la actividad profesional que incluye procesos de rehabilitación, orientación profesional, formación, readaptación o recualificación profesional. Así mismo, dedica el capítulo IV al Derecho al Trabajo, dicho capítulo recoge las garantías del derecho al trabajo, la igualdad de trato, la orientación, colocación y registro de trabajadores

con discapacidad para su inclusión laboral, así como ayudas para la generación de empleo de las PCD que podrán consistir en subvenciones para la contratación, bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, etc. El artículo 42 es de vital importancia, ya que obliga a las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores a que al menos el 2% de los mismos sean trabajadores con discapacidad. Este texto también recoge la existencia de los centros especiales de empleo. Esta ley incorpora medidas alternativas para facilitar a las empresas que justifican que excepcionalmente no pueden contratar a personas con discapacidad.

Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024. Plantea la necesidad de promover políticas activas de empleo que contribuyan a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de las personas con discapacidad, considera que una medida imprescindible es el empleo con apoyo, ya que no disponer del mismo es una de las principales dificultades para acceder, mantenerse y promocionar en un empleo ordinario.

### 2.5.3. Normativa de la Región de Murcia.

Normativa reguladora de la reserva de plazas para personas con discapacidad: Decreto 93/2011, de 27 de mayo, sobre el acceso y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración Pública de la Región de Murcia, en el que se prevé una reserva de, al menos, el 7% del total de las plazas ofertadas, de las que al menos el 2% será para personas que acrediten discapacidad intelectual.

## 2.6. RECURSOS DE EMPLEO.

A continuación, se desarrollan los principales recursos para el empleo de las PCD en España, siendo objeto del presente proyecto de intervención el empleo con apoyo y el empleo público para PCDI.

### 2.6.1. Contratación PCD:

Cabe recordar la obligación de que las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores, tengan entre ellos al menos el 2% de PCD, y la cuota de reserva de plazas en el empleo público (7% para personas con discapacidad, de cual el 2% deberá ser para discapacidad intelectual).



Sin embargo, más del 50% de las empresas públicas y casi el 50% de las empresas privadas tienen entre su plantilla un porcentaje menor del 2% de PCD. Además hay que tener en cuenta que solo el 1% de las empresas españolas tienen más de 50 trabajadores según datos del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (2023).

La ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento del empleo establece la existencia de subvenciones y bonificaciones para la contratación de personas con discapacidad.

En el caso de los trabajadores autónomos con discapacidad, se ajustarán las cotizaciones a los ingresos reales, con una cuota reducida de 80 €. (Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o trabajadores autónomos y se mejora la protección por cese de actividad).

#### 2.6.2. Empleo Protegido. Centros Especiales de Empleo (CEE).

En España, el 80% del empleo de las personas con discapacidad se deriva de la contratación a través de Centros Especiales de Empleo, regulados por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo, modificado por el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.

Son empresas cuya plantilla está compuesta por al menos un 70% de PCD. Tienen como fin la integración laboral de las PCD al régimen laboral ordinario, asegurándose un empleo productivo y remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad.

#### 2.6.3. Enclaves laborales.

Los enclaves laborales son formas de empleo protegido que pretenden acercar los Centros Especiales de Empleo a las empresas ordinarias. Fomentan la realización de una actividad productiva por un equipo profesional del Centro Especial de Empleo en las instalaciones de otra empresa.

Se regulan por el Real Decreto 290/2004 por el que se regulan los Enclaves Laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Se caracterizan porque todos los trabajadores han de ser PCD, y al menos el 60% debe presentar especiales dificultades para el acceso al empleo ordinario, el contrato debe tener una duración de entre tres meses y tres años con opción a ser prorrogado.

#### 2.6.4. Programas de empleo con apoyo.

Se trata de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo con la PCD con especiales dificultades de inserción laboral (personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con grado de discapacidad igual o superior al 33% y personas con discapacidad física o sensorial con grado de discapacidad igual o superior al 65%), prestadas por preparadores laborales especializados. Su fórmula está basada en el mercado ordinario, ya que la PCD es contratada por una empresa ordinaria, con el apoyo directo de un preparador laboral especializado en su puesto de trabajo.

Se contemplan subvenciones para la contratación de estos perfiles, que van de los 2.500 € al año a los 6.000 € al año como se recoge en el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Jordán de Urríes y Verdugo (2001) señalan que es un tipo de empleo integrado en la comunidad inserto en empresas ordinarias, para PCD que tradicionalmente no han accedido al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos que precisen tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, en condiciones de actividad y sueldo lo más parecidas a las de otro trabajador sin discapacidad dentro de la misma empresa.

Las acciones a desarrollar para el empleo con apoyo conforme al RD 870/2007 son:

- a) Orientación, asesoramiento y acompañamiento a la PCD, elaborando un plan individualizado de adaptación al puesto de trabajo.
- b) Tareas de acercamiento entre la PCD beneficiaria del empleo con apoyo, la empresa y el resto de plantilla de la misma que comparta sus tareas con el trabajador con discapacidad.

- c) Ayuda al desarrollo de habilidades sociales y comunitarias por parte de la PCD para que pueda relacionarse de forma adecuada en el entorno laboral.
- d) Entrenamiento específico de la PCD en las tareas de su competencia en el trabajo.
- e) Seguimiento y evaluación del proceso de inserción en el puesto de trabajo.
- f) Asesoramiento a la empresa sobre las necesidades de adaptación del puesto de trabajo.

#### 2.6.5. Empresas de inserción.

Según el artículo 4 de la Ley 44/2007 para la regulación del régimen de las empresas de inserción, son sociedades mercantiles o cooperativas debidamente calificadas como tal por los organismos autonómicos competentes, que realicen cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación socio laboral de personas en situación de exclusión social como medida tendente a facilitar su tránsito al empleo ordinario. En esta ley no aparecen mencionadas de forma explícita las PCD, pero como se ha visto hasta ahora, la discapacidad puede ser una de las causas de la exclusión social.

Estas empresas deben mantener en su plantilla al menos el 30% de personas trabajadoras en inserción durante los primeros tres años de actividad, y al menos el 50% a partir del cuarto año. (Libro blanco sobre empleo y discapacidad, 2022).

#### 2.6.6. Centros ocupacionales.

Los centros ocupacionales son un servicio social para el desarrollo de las PCD y su integración social que tiene como objetivo procurar servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a las PCD para su desarrollo personal y, si fuese posible, prepararlos para su acceso al empleo (LGDPD). La terapia ocupacional irá dirigida a realizar actividades no productivas de acuerdo a las capacidades de cada PCD, produciendo objetos o servicios que habitualmente no serán comercializados.

Los centros ocupacionales no tienen la consideración de centros de trabajo.

#### 2.6.7. Responsabilidad social corporativa (RSC).

La RSC se puede definir como un modelo de gestión empresarial orientado a objetivos de desarrollo sostenible, que valora a las minoría y se apoya en la igualdad de oportunidades y en la dignidad de todos.

En España las empresas de más de 500 trabajadores vienen obligadas por el Real Decreto-Ley 18/2017, de 24 de noviembre, a elaborar y difundir una memoria no financiera. Estas memorias son un punto estratégico para las grandes empresas ya que las conectan con sus grupos de interés. Estas actividades dan una imagen socialmente responsable a las empresas para mejorar su reputación, con el objetivo de incrementar sus ventas. Aunque aún no es una práctica muy extendida en lo que a discapacidad se refiere, en la RSC se incluye la accesibilidad y la contratación de PCD. (Llorente-Barroso et al., 2022)

#### 2.6.8. Empleo autónomo.

El empleo autónomo es poco significativo en las PCD. La mayoría de las PCD que trabajan son asalariadas, las ocupadas por cuenta propia son aproximadamente un 10% y en su mayor parte no tienen trabajadores a su cargo

Para promover el empleo por cuenta propia de las personas con discapacidad existen subvenciones por el establecimiento como trabajadores autónomos de hasta 10.000 €. Otras medidas son la subvención de los intereses de los préstamos que fueran necesarios para que la PCD pueda constituirse como trabajador autónomo (reducción de cuatro puntos sobre el interés del préstamo); subvención por asistencia técnica, hasta 2.000 €.

### 2.7. ANÁLISIS SOBRE EXPERIENCIAS EXITOSAS EN LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS PCDI.

Para diseñar y llevar a cabo el proyecto de intervención es necesario examinar estrategias y programas de intervención que hayan demostrado ser efectivos en la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad. Este apartado recoge diversos estudios e investigaciones sobre las dos modalidades planteadas: trabajo con apoyo e inserción laboral en el sector público.

#### 2.7.1. Empleo con apoyo.

La realidad del empleo de las personas con discapacidad intelectual es un empleo de carácter protegido, y rara vez este tipo de trabajo permite el paso hacia la integración en el mercado laboral ordinario. Pallisera, Fullana y Vila (2005) consideran que el empleo con apoyo es una alternativa al trabajo protegido. Estas autoras aportan el resultado de tres investigaciones de

empleo con apoyo que nos acercan al conocimiento de los elementos que favorecen el éxito de estos procesos de inserción.

La primera experiencia planteada por Pallisera et al., es acerca de la integración laboral de personas con discapacidad intelectual en la administración pública de Cataluña en la modalidad de empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual límite. En el estudio se muestran las características de los itinerarios de inserción laboral de 47 PCDI. Entre las conclusiones de esta investigación se puede destacar que el proceso de inserción laboral permite que el trabajador haya mejorado la imagen de sí mismo frente al trabajo, también se manifiesta la necesidad de mejorar las estrategias educativas en la formación de habilidades sociales y personales de las PCD. Se aprecian cambios positivos en el entorno laboral, en cuanto a la reorganización del trabajo, valoración de los empleados públicos sobre la PCDI, y cambios en las expectativas iniciales respecto a la inserción de estos trabajadores. Las familias también mejoraron respecto a las expectativas y en la participación de la PCDI en las actividades familiares.

En la segunda investigación consultada se realiza un estudio cualitativo de 14 casos de inserción laboral mediante procesos de empleo con apoyo en la provincia de Girona. En este estudio se destaca la importancia de la figura del preparador laboral y el supervisor natural. Las empresas valoran muy positivamente la presencia del preparador laboral ya que probablemente sin su intervención no se hubiese podido llevar a cabo la inserción laboral, así mismo, el acompañamiento al trabajador por un profesional del servicio de empleo con apoyo contribuye a dar seguridad al trabajador, empresa y compañeros de trabajo. En cuanto al trabajador, su inserción laboral mejora su autoestima, le da opciones para desarrollar su autonomía personal. Y en lo que se refiere al entorno laboral, se aprecia un cambio en la percepción de la inserción de trabajadores con discapacidad intelectual, se reducen las reticencias sobre el rendimiento laboral de la persona. Entre los factores que favorecen la inserción laboral se encuentran: el menor coste económico en la contratación y contar con apoyos externos para la adaptación del trabajador.

Se puede decir que el éxito es multifactorial, incluyendo el apoyo de la familia (confianza, expectativas positivas...) y la colaboración entre la familia y el servicio de inserción, la formación previa en el servicio de empleo con apoyo, tanto en habilidades laborales y

formación específica para las actividades propias del puesto de trabajo, el seguimiento en el puesto de trabajo, el propio entorno laboral, etc.

La tercera investigación se orienta al estudio de los servicios que realizan inserción laboral de empleo con apoyo en Cataluña. En esta investigación la participación de los preparadores laborales es más importante que en los dos anteriores. Se estudiaron 19 servicios de inserción laboral de personas con discapacidad en empresas ordinarias, llegando a las siguientes conclusiones:

- Importancia de la colaboración de la familia y el servicio de inserción evitando las interferencias de la familia con la empresa.
- Formación de los trabajadores en el desarrollo de habilidades personales y sociales, habilidades para la resolución de problemas, responsabilidad, autoestima y desarrollo de la iniciativa.
- Se pone de relieve el acompañamiento del preparador laboral en la empresa, dependiendo la intensidad y duración del apoyo de las necesidades del trabajador. También se destaca la necesidad de una persona de referencia dentro de la empresa.
- Se debe evitar la sobreprotección de la PCD, y procurar un ambiente laboral acogedor y normalizador. Se precisaría una regulación administrativa de los centros de empleo con apoyo. En este punto, indicar que los estudios se realizaron entre 2001 y 2005, existiendo en la actualidad normativa al respecto (Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento del empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo; Real Decreto 368/2021 de 25 de mayo sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite).
- Como factor favorecedor del proceso de inserción laboral se destaca el cuidado e imagen personal del trabajador, la competencia comunicativa, la responsabilidad, la iniciativa, la autoestima, la actitud y el interés por el trabajo y las habilidades en las relaciones interpersonales.

Pallisera et al., (2005) resaltan la poca visibilidad y la financiación irregular por parte de la Administración a este tipo de proyectos a pesar de sus buenos resultados.

Verdugo y Vicent (2004) en su investigación sobre la evaluación de la calidad de vida en empleo con apoyo del proyecto Alsoi, proporcionan una serie de indicadores clave para la mejora de programas de empleo con apoyo, entre las que se encuentra:

- La formación para el empleo, basada en los deseos y necesidades de la persona para evitar su desmotivación. Dicha formación debe estar directamente relacionada con la consecución de un empleo, no prolongándose en el tiempo, marcando objetivos a corto plazo y muy específicos. Deberá estar relacionada con las tareas específicas de un puesto de trabajo concreto. Además, se deberán atender la adquisición de habilidades de la vida diaria dirigidas a potenciar la autonomía, habilidades sociales para mejorar la interacción social.
- Las tareas a desarrollar en el puesto de trabajo deberán ser variadas, aumentando gradualmente para evitar el estancamiento del trabajador con discapacidad intelectual.
- El apoyo se deberá basar en las necesidades de cada persona, y deberá disminuir a medida que la PCDI desarrolle de forma adecuada el trabajo. La retirada progresiva del preparador laboral favorece la integración laboral y las redes de apoyo natural, aunque deberá estar disponible y hacer un seguimiento con regularidad.
- El trabajador con discapacidad intelectual deberá tener la misma remuneración y condiciones laborales que el resto de trabajadores de su categoría. La PCDI deberá poder decidir cómo gastar su dinero, para lo que se les formará en el uso y administración del mismo.
- Se deben potenciar las habilidades sociales mediante programas de ocio autónomo e integrado y el incremento de las redes sociales, ya que las habilidades sociales inadecuadas son la principal causa de despido de los trabajadores con discapacidad.

Del análisis de estos estudios se puede concluir que la inserción laboral es sólo un aspecto de la integración social, por lo que hay que avanzar también en la participación comunitaria de las PCDI, más allá de la participación en el mundo laboral, además de la sensibilización de la población general.

### 2.7.2. Acceso al empleo público para las personas con discapacidad intelectual.

En cuanto al acceso al empleo público por parte de las personas con discapacidad intelectual, actualmente las distintas administraciones públicas convocan de forma independiente plazas exclusivamente dirigidas a personas con discapacidad intelectual, existiendo la posibilidad de realizar pruebas con distinto contenido, grado y exigencia que las que se realicen en el resto de convocatorias. Estas pruebas pueden consistir en verificar que los opositores tienen adquiridos los conocimientos precisos para el desempeño de las funciones del puesto y que tienen un repertorio básico de conducta. Los puestos a los que pueden acceder las PCDI precisarán un nivel de formación básico, (certificado de escolaridad o haber realizado un programa de garantía social compatible con la discapacidad intelectual). El artículo 59.2 del Estatuto Básico del Empleado Público indica que se deberán adoptar las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo. La realización de pruebas específicas para las PCDI no se debe entender como una vulneración de los principios de igualdad, mérito y capacidad, sino que es una medida de acción positiva hacia este colectivo de personas que presenta mayor dificultad en el acceso a estos puestos de trabajo.

Escudero et al., (2012) en su investigación sobre la experiencia de la Universidad de Valladolid en la inserción laboral de las PCDI, indica que una de las claves para lograr esta inserción laboral es dar más transparencia y seguridad jurídica a los procesos selectivos. También mejorar la difusión de las convocatorias de empleo público entre las PCDI. En el estudio muestra ejemplos de experiencias positivas de integración de PCDI en las Administraciones Públicas, en concreto en la Comunidad Foral de Navarra, en 2009 se ofertaron 12 plazas para PCDI. Los nuevos funcionarios se integraron de forma satisfactoria y desarrollan su función acorde a lo previsto. Entre otros ejemplos destaca el Ayuntamiento de Granada que ha logrado la inserción laboral de PCDI en el trabajo ordinario del Ayuntamiento, mediante empleo con apoyo y la adaptación del puesto de trabajo a las capacidades personales.

La investigación de Escudero pone en foco en la relevancia de la acción formativa, medidas de ajustes razonables (tiempo, horarios, hábito, disciplina laboral...), acondicionamiento del entorno laboral y prevención de riesgos laborales. En último término, se tratará no solo del acceso al empleo de las PCDI sino de la permanencia en el mismo. El caso concreto de la Universidad de Valladolid parte de la utilización de medidas de acción positiva para garantizar



la igualdad de oportunidades en el mantenimiento del empleo, mediante pactos de rendimiento debido y ritmo de trabajo que atiendan las circunstancias de los trabajadores con discapacidad, la delimitación temporal flexible de la prestación de trabajo, la utilización de instrumentos de organización del trabajo flexibles para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal o familiar.

Concluye el estudio que la inserción de PCDI en la Universidad de Valladolid ha sido una experiencia muy positiva, tanto en la adaptación de los trabajadores al puesto de trabajo como de todo el personal que ha participado.

## 2.8. RELEVANCIA O BENEFICIOS DEL PROYECTO.

El proyecto es relevante dado que no solo supone trabajar la empleabilidad de los usuarios y usuarias del centro, sino que pretende ser un cambio en el modelo de atención existente en el centro de día, donde los participantes pasen de ser meros receptores de servicios y asistencia a ser protagonistas de su proceso de inserción, tomando las riendas en la toma de decisiones sobre su futuro. De la aplicación del proyecto se pretende no solo la inclusión laboral de los participantes, sino el inicio de un proceso hacia una vida más autónoma con los apoyos que precisen.

### 3. Diseño metodológico

En este capítulo se plantea el objetivo general del proyecto y los objetivos específicos del mismo. Para el cumplimiento de cada uno de los objetivos específicos se proponen una serie de actividades y tareas expuestas en una matriz de planificación y evaluación en la que se integran los indicadores y medios de verificación necesarios para poder hacer una evaluación tanto del proceso como de los resultados y metas alcanzadas. La duración del proyecto será de un año e irá dirigido a un grupo de 12 usuarios y usuarias de centro de día para PCDI. Para llevar a cabo el proyecto se cuenta con recursos tanto humanos, como técnicos y materiales.

En cuanto a la metodología, esta será participativa y colaborativa, promoviendo la implicación de los propios beneficiarios del proyecto, así como de todos los agentes implicados en su desarrollo.

Para lograr la inserción laboral se plantean dos líneas de actuación: el empleo con apoyo y el empleo público específico para PCDI.

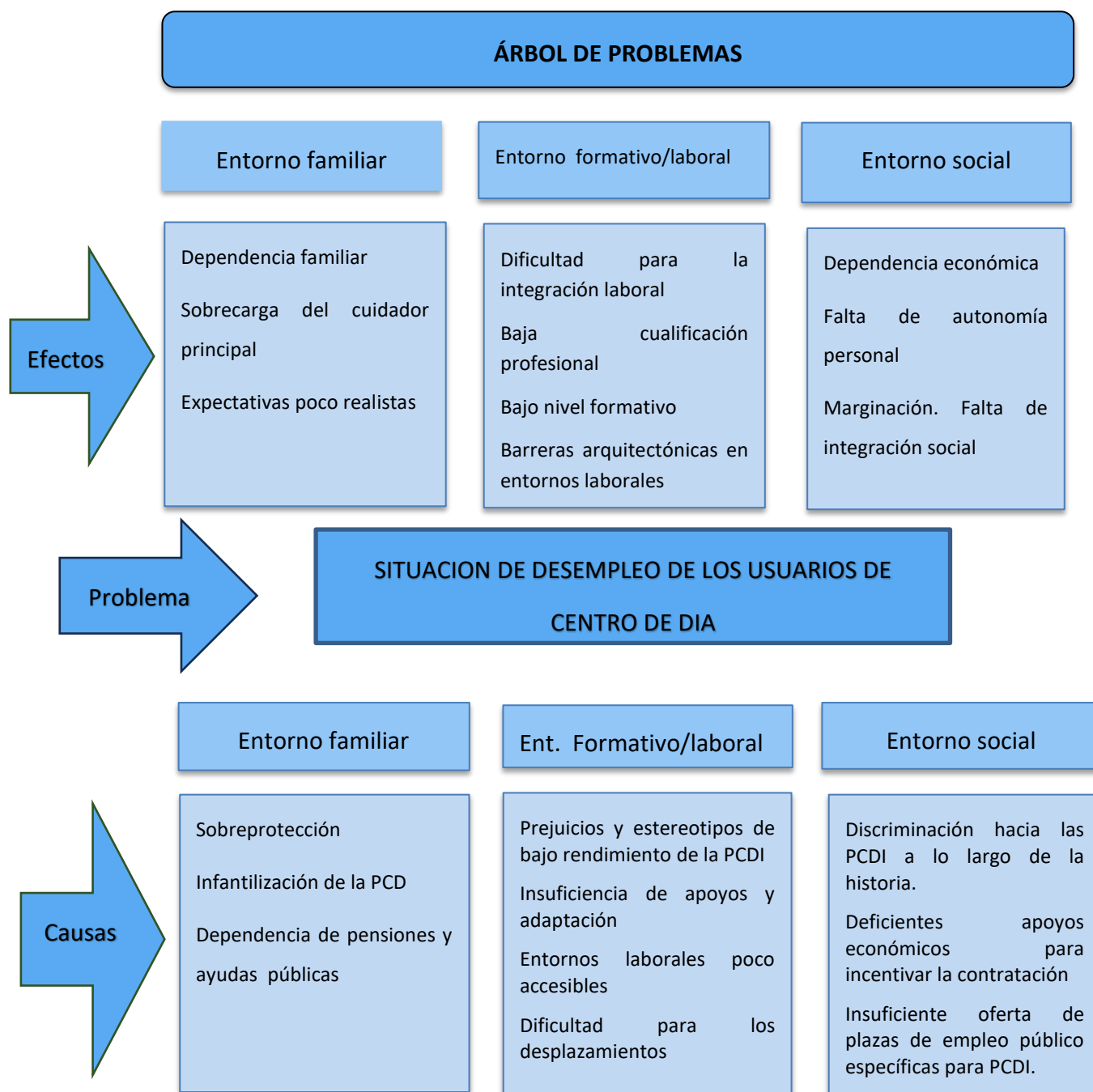
El sector en el que se va procurar la inserción laboral con apoyo es el de viveros y jardines ya que esta actividad es una de las que puede tener más posibilidades laborales tanto por la demanda de trabajadores en esta área en Murcia como por el perfil de los usuarios del proyecto.

Para la incorporación al empleo público se apoyará a los participantes mediante la formación y preparación de oposiciones para las convocatorias de plazas públicas específicas para PCDI.

Al inicio del proyecto se harán dos grupos de 6 usuarios cada uno. Con uno de los grupos se trabajará la preparación de los participantes para su inserción laboral en su modalidad de empleo con apoyo, y con el segundo grupo se realizarán sesiones de preparación de oposiciones para acceder a empleo público específico para personas con discapacidad intelectual.

El problema abordado en el proyecto es la situación de desempleo de los usuarios del centro de día. Teniendo en cuenta los datos recabados en el marco teórico, para analizar de forma gráfica las causas y efectos de esta problemática se presenta el siguiente árbol de problemas:

Figura 1. *Árbol de problemas.*



Fuente: Elaboración propia

### 3.1.OBJETIVOS DEL PROYECTO

Con el fin de ejecutar el proyecto y alcanzar las metas previstas, se proponen los siguientes objetivos:

#### 3.1.1. Objetivo General:

Facilitar la integración laboral y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad usuarias de centro de día en Murcia, a través del diseño e implementación de un programa de intervención personalizado que aborde las necesidades específicas de empleabilidad, habilidades sociales y autonomía personal, creando oportunidades de empleo sostenible y fomentando la inclusión social efectiva.

#### 3.1.2. Objetivos específicos:

3.1.2.1. Desarrollar y ejecutar programas de capacitación y formación profesional adaptados a las necesidades y habilidades de las personas con discapacidad usuarias del centro.

3.1.2.2. Implementar talleres y actividades que potencien la autoconfianza, las habilidades sociales y la independencia personal de los participantes.

3.1.2.3. Establecer alianzas con empresas locales, así como Ayuntamiento de Murcia y Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para crear oportunidades de empleo, prácticas laborales y visitas empresariales.

3.1.2.4. Ofrecer servicios de orientación laboral, preparación para entrevistas de trabajo, asesoramiento en la creación de currículums y servicio de preparación de oposiciones para personas con discapacidad intelectual.

3.1.2.5. Proporcionar un seguimiento y apoyo continuo a los participantes, incluso después de su inserción laboral, para asegurar una transición exitosa al empleo.

### 3.2.BENEFICIARIOS

Las personas beneficiarias directas a las que va dirigida la propuesta de intervención son las PCDI usuarias de centro de día ubicado en la ciudad de Murcia. De entre todos los usuarios y usuarias del centro, se ha seleccionado a un grupo de 12 personas con un grado de discapacidad leve y moderada (ver Tabla 1), basando esta decisión en la mayor probabilidad de empleabilidad. La edad de los participantes estará comprendida entre los 21 y los 45 años,

intentado reducir el tiempo de inserción laboral en empleo protegido, ya que los estudios indican que a mayor permanencia en este tipo de empleo, menor probabilidad hay de transferencia al empleo ordinario (Jordán de Urríes et al, 2014). En relación al sexo, se llevará a cabo una medida de discriminación positiva hacia las mujeres, dada su tasa de empleo inferior al de los hombres (INE, 2023), sufriendo estas multidiscriminación, por el hecho de ser mujer y además tener una discapacidad.

Como beneficiarios indirectos, se encuentran las familias y personas que forman parte del entorno de los beneficiarios directos. También se pueden considerar como beneficiarios indirectos a las empresas potencialmente contratantes y la Administración Pública como ofertante de puestos de trabajo para PCDI. En cuanto a las empresas se llevará a cabo un trabajo de prospección laboral, para lo que se pondrá en marcha un proceso de colaboración con la CROEM (Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de la región de Murcia), con el fin de que sea esta organización la que oriente la prospección (la búsqueda de empresas susceptibles de contratar a los beneficiarios del proyecto), entre sus empresas asociadas con mayor sensibilidad social hacia el colectivo, o aquellas que dispongan de memoria de responsabilidad social corporativa en la que se contemple la contratación de PCD.

### 3.3.ACTIVIDADES Y TAREAS

Las actividades y tareas del proyecto se presentan en una Matriz de Marco Lógico en la que se contempla la planificación de las distintas actividades a realizar para alcanzar los objetivos propuestos, así como la evaluación del proyecto como parte imprescindible del mismo, integrada en la programación. Para la evaluación, la matriz incorpora los indicadores de evaluación, los medios de verificación, la meta prevista, los resultados obtenidos y los supuestos que pueden dificultar la realización de cada actividad.

Los resultados obtenidos quedarán pendientes de introducirse conforme se ejecute el proyecto de intervención y a la finalización del mismo.

(La Matriz de Marco Lógico se ha desglosado por objetivos para facilitar su lectura)

**Tabla 2. Matriz de Planificación y Evaluación 1**

| <b>MATRIZ DE PLANIFICACION Y EVALUACION</b>   |   |   |  |           |   |
|---|---|---|--|-----------|---|
| <b>3.1.1. OBJETIVO GENERAL</b>  | Facilitar la integración laboral y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad usuarias de centro de día en Murcia, a través del diseño e implementación de un programa de intervención personalizado que aborde las necesidades específicas de empleabilidad, habilidades sociales y autonomía personal, creando oportunidades de empleo sostenible y fomentando la inclusión social efectiva. |   |  |           |   |
| <b>3.1.1.1. OBJETIVO ESPECIFICO</b>   | Desarrollar y ejecutar programas de capacitación y formación profesional adaptados a las necesidades y habilidades de las personas con discapacidad usuarias del centro.  |   |  |           |   |
| ACTIVIDAD   | INDICADOR   | MEDIO DE VERIFICACION   | META PREVISTA  | RESULTADO | SUPUESTOS   |
| 1.1. Se realizarán tutorías individualizadas con cada participante, previas al comienzo de la actividad formativa y a lo largo de todo el proceso.  | - Número de tutorías realizadas con cada participante.  | - Documento de registro de tutorías.  | - Al menos una tutoría por participante previa al comienzo y una a lo largo del desarrollo del proyecto. |           | - Posible desconfianza de los participantes y sus familias hacia el proceso formativo y de inserción laboral.                 |
| 1.2. Se llevarán a cabo dos talleres transversales previos a la realización del taller ocupacional:<br>- Taller de Nuevas Tecnologías.<br>- Taller conoce tus derechos, pero también tus deberes. | - Se han realizado los dos talleres: SI/NO<br>- Número de participantes que realizan y finalizan cada taller.   | - Fotos de la realización del taller.<br>- Hoja de firmas de comprobación de asistencia de los participantes. | - Realización de los dos talleres. (100%)  |           | - Inseguridad de los participantes y sus familias.<br>- Abandono del proyecto por parte de algún participante.                |
| 1.3. Realización de taller ocupacional:<br>Taller de Actividades Auxiliares en Viveros y Jardines.  | - Se ha realizado el taller: SI/NO<br>- Número de participantes que realizan y finalizan el taller.   | - Fotos de la realización del taller.<br>- Hoja de firmas de comprobación de asistencia de los participantes. | - Realización del taller (100%)<br>- Participación del 100% de los participantes.                        |           | - Abandono de la formación por parte de algún participante.<br>- Falta de disponibilidad de empresas para realizar prácticas. |

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 3. Matriz de Planificación y Evaluación 2**

| <b>MATRIZ DE PLANIFICACION Y EVALUACION</b>  |   |   |   |           |  |
|--|---|---|---|-----------|--|
| <b>3.1.1. OBJETIVO GENERAL</b>   | Facilitar la integración laboral y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad usuarias de centro de día en Murcia, a través del diseño e implementación de un programa de intervención personalizado que aborde las necesidades específicas de empleabilidad, habilidades sociales y autonomía personal, creando oportunidades de empleo sostenible y fomentando la inclusión social efectiva. |   |   |           |  |
| <b>3.1.1.2. OBJETIVO ESPECIFICO</b>  | Implementar talleres y actividades que potencien la autoconfianza, las habilidades sociales y la independencia personal de los participantes.   |   |   |           |  |
| ACTIVIDAD  | INDICADOR   | MEDIO DE VERIFICACION   | META PREVISTA   | RESULTADO | SUPUESTOS  |
| 2.1. Elaboración de un Proyecto Individualizado de Atención de cada participante que incluya la opinión del propio participante, implicándole en su proceso de formación e inserción laboral.  | - Número de Proyectos Individualizados de Atención realizados.  | - Documento de registro de Proyecto Individualizado de Atención.  | - Elaboración de Proyecto Individualizado de Atención de cada participante (100%).                                    |           | Desconfianza.<br>Inseguridad.  |
| 2.2. Realización de Taller de Formación en Competencias Personales y Sociales “Soft Skills” (autoconocimiento, autoestima, autocontrol, responsabilidad laboral y personal, iniciativa, motivación).   | - Nº participantes que inician la formación.<br>- Nº participantes que finalizan la formación.<br>- Nº participantes obtienen certificado.  | - Cuestionario de evaluación de contenidos. Inicio Vs Fin.<br>- Certificado de formación.<br>- Informe de evaluación de la formación. | - 100% de los participantes realizan esta formación.<br>- 90% de los participantes obtienen certificado de formación. |           | Desmotivación.<br>Abandono de la formación por parte de algún participante.                              |
| 2.3. Entrevistas individuales y reuniones conjuntas con las familias de los participantes para procurar su colaboración en el proceso formativo y de inserción laboral. Se ayudará a las familias a ajustar las expectativas sobre las posibilidades reales de integración social y laboral. | - Nº de entrevistas por familia.<br>- Nº de reuniones conjuntas con todas las familias.   | - Registro de entrevistas.<br>- Acta de las reuniones con las familias.   | - Al menos dos entrevistas con cada familia.<br>- Al menos dos reuniones conjuntas con las familias.                  |           | Falta de confianza en las posibilidades de inserción laboral de la PCDI.<br>Expectativas poco realistas. |

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 4. Matriz de Planificación y Evaluación 3**

| <b>MATRIZ DE PLANIFICACION Y EVALUACION</b>  |   |  |  |           |   |
|--|---|--|--|-----------|---|
| <b>3.1.1. OBJETIVO GENERAL</b>   | Facilitar la integración laboral y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad usuarias de centro de día en Murcia, a través del diseño e implementación de un programa de intervención personalizado que aborde las necesidades específicas de empleabilidad, habilidades sociales y autonomía personal, creando oportunidades de empleo sostenible y fomentando la inclusión social efectiva. |  |  |           |   |
| <b>3.1.1.3 OBJETIVO ESPECIFICO</b>   | Establecer alianzas con empresas locales, así como Ayuntamiento de Murcia y Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para crear oportunidades de empleo, prácticas laborales y visitas empresariales   |  |  |           |   |
| ACTIVIDAD  | INDICADOR   | MEDIO DE VERIFICACION  | META PREVISTA  | RESULTADO | SUPUESTOS   |
| 3.1. Se llevará a cabo prospección laboral con empresas del sector de viveros y jardines de la ciudad para realización de práctica pre laboral y posibilidad de inserción laboral posterior en la modalidad de empleo con apoyo. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de visitas de prospección a empresas.</li> <li>- Número de empresas que aceptan alumnos en prácticas.</li> <li>- Número de inserciones laborales conseguidas.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento de registro de entrevistas con empresas.</li> <li>- Contratos de prácticas firmados.</li> <li>- Contratos laborales firmados.</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Al menos diez empresas visitadas.</li> <li>- Al menos diez contratos de prácticas firmados.</li> <li>- Al menos 5 inserciones laborales.</li> </ul> |           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Desconfianza de las empresas.</li> <li>Prejuicios sobre el rendimiento laboral de la PCDI.</li> <li>Discriminación por razón de discapacidad.</li> </ul> |
| 3.2. Se mantendrán entrevistas con la Dirección General de Discapacidad de la Comunidad Autónoma de Murcia y con área de discapacidad del Ayuntamiento de Murcia para realización de convenios de prácticas pre laborales.       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de entrevistas mantenidas con ambos organismos públicos.</li> <li>- Número de convenios de prácticas firmados.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento de registro de entrevista con representantes de los organismos públicos.</li> <li>- Documentos de convenios de prácticas firmados.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Al menos una entrevista con cada organismo público.</li> <li>- Al menos un convenio de prácticas firmado con cada organismo.</li> </ul>             |           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de interés político en el desarrollo del proyecto</li> </ul>   |

Fuente: Elaboración propia



**Tabla 5. Matriz de Planificación y Evaluación 4**

| <b>MATRIZ DE PLANIFICACION Y EVALUACION</b>  |   |   |  |                  |  |
|--|---|---|--|------------------|--|
| <b>3.1.1. OBJETIVO GENERAL</b>   | Facilitar la integración laboral y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad usuarias de centro de día en Murcia, a través del diseño e implementación de un programa de intervención personalizado que aborde las necesidades específicas de empleabilidad, habilidades sociales y autonomía personal, creando oportunidades de empleo sostenible y fomentando la inclusión social efectiva. |   |  |                  |  |
| <b>3.1.1.4 OBJETIVO ESPECIFICO</b>   | Ofrecer servicios de orientación laboral, preparación para entrevistas de trabajo, asesoramiento en la creación de currículums y servicio de preparación de oposiciones para personas con discapacidad intelectual.   |   |  |                  |  |
| <b>ACTIVIDAD</b>   | <b>INDICADOR</b>  | <b>MEDIO DE VERIFICACION</b>  | <b>META PREVISTA</b>   | <b>RESULTADO</b> | <b>SUPUESTOS</b>   |
| 4.1. Se diseñarán currículums adaptados a cada uno de los participantes.   | - Número de currículums realizados.   | - Documento elaborado de cada participante  | - Elaboración de currículum de cada participante. (100%).                          |                  | Expectativas poco realistas.   |
| 4.2. Se llevará a cabo taller específico de preparación de entrevistas de trabajo con los usuarios que estén realizando taller ocupacional de tareas auxiliares de viveros y jardines. | - Se ha realizado el taller: SI/NO<br>- Número de participantes que realizan y finalizan el taller.   | - Fotos de la realización del taller.<br>- Hoja de firmas de comprobación de asistencia de los participantes.                     | - Realización del taller (100%).<br>- Participación del 100% de los participantes. |                  | Abandono.<br>Desmotivación.  |
| 4.3. Se realizará curso de preparación de oposiciones para personas con discapacidad intelectual, según temario de la Comunidad Autónoma de Murcia y del Ayuntamiento de Murcia.       | - Se ha realizado el curso: SI / NO<br>- Número de usuarios que se han presentado a los exámenes de oposición.  | - Hoja de firmas de asistencia a las clases.<br>- Test de preparación de exámenes.<br>- Solicitudes y pago de derechos de examen. | - Realización del curso (100%).<br>- Participación del 100% de los opositores      |                  | Expectativas poco realistas.<br>Abandono.<br>Desmotivación de los participantes. |

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 6. Matriz de Planificación y Evaluación 5**

| <b>MATRIZ DE PLANIFICACION Y EVALUACION</b>  |   |  |  |                  |   |
|--|---|--|--|------------------|---|
| <b>3.1.1. OBJETIVO GENERAL</b>   | Facilitar la integración laboral y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad usuarias de centro de día en Murcia, a través del diseño e implementación de un programa de intervención personalizado que aborde las necesidades específicas de empleabilidad, habilidades sociales y autonomía personal, creando oportunidades de empleo sostenible y fomentando la inclusión social efectiva. |  |  |                  |   |
| <b>3.1.1.5. OBJETIVO ESPECIFICO</b>  | Proporcionar un seguimiento y apoyo continuo a los participantes, incluso después de su inserción laboral, para asegurar una transición exitosa al empleo   |  |  |                  |   |
| <b>ACTIVIDAD</b>   | <b>INDICADOR</b>  | <b>MEDIO DE VERIFICACION</b>   | <b>META PREVISTA</b>   | <b>RESULTADO</b> | <b>SUPUESTOS</b>  |
| 5.1. Se realizará acompañamiento por parte del preparador laboral en la empresa, tanto durante las prácticas como tras su inserción laboral, dependiendo la intensidad y duración del apoyo de las necesidades del trabajador.                         | - Número de acompañamientos realizados a cada trabajador.   | - Hoja de registro de acompañamientos realizados por preparador y visados por la empresa.  | - Tres seguimientos semanales a cada participante durante todas las prácticas y hasta que lo necesite en caso de inserción laboral en empleo ordinario.  |                  | Prejuicios sobre el rendimiento laboral del trabajador con discapacidad intelectual.<br><br>Discriminación por razón de discapacidad. |
| 5.2. Se acompañará a los participantes que hayan optado por la preparación de oposiciones para empleo público en todo su proceso (desde la revisión de notas, hasta su incorporación laboral con aquellos que hayan obtenido plaza en empleo público). | - Número de participantes que se presentan a examen de oposición.<br><br>- Número de participantes que aprueban la oposición.<br><br>- Número de seguimientos realizados a cada participante tras su inserción laboral en empleo público.   | - Solicitudes y pago de derechos de examen.<br><br>- Resolución administrativa de proceso selectivo con listas de aprobados.<br><br>- Hoja de registro de acompañamientos realizados por preparador. | - Cinco participantes se presentan a los exámenes de oposición.<br><br>- Un participante aprueba el examen.<br><br>- Dos participantes sacan nota suficiente para quedar en bolsa de empleo público. |                  | Expectativas poco realistas sobre sus posibilidades.<br><br>Desmotivación.  |

Fuente: Elaboración propia

En lo que respecta a las actividades, se ha elegido realizar el “Taller Ocupacional de Actividades Auxiliares en Viveros y Jardines” por ser esta una de las ocupaciones que tienen más demanda y salidas laborales según el Observatorio Ocupacional del Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia (S.F.).

A continuación, se muestra la planificación de la actividad “Taller Ocupacional de Actividades Auxiliares en Viveros y Jardines”.

**Tabla 7.** Actividad “Taller Ocupacional de Actividades Auxiliares en Viveros y Jardines”.

|                     |  |
|---------------------|--|
| <b>Denominación</b> | Actividades Auxiliares en Viveros y Jardines   |
| Objetivos           | <p>Aprender a realizar operaciones auxiliares de mantenimiento de plantas en viveros y centros de jardinería.</p> <p>Realizar actividades auxiliares para el mantenimiento de zonas verdes.</p>  |
| Metodología         | <p>Esta actividad está dentro de las ocupaciones más demandadas en el municipio de Murcia, según Estudio sobre necesidades y Tendencias en la Formación en las Empresas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia emitido por el Observatorio Ocupacional del Servicio Regional de Empleo y Formación.</p> <p>Metodología:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexible y adaptada al perfil de los participantes.</li> <li>- Carácter práctico y participativo, basado en experimentar en las prácticas que se lleven a cabo en la empresa o en el aula, siendo la PCDI la protagonista del proceso.</li> <li>- Aprendizaje basado en el acompañamiento, la reflexión de las experiencias y en la repetición de las tareas.</li> <li>- Desarrollo de hábitos de trabajo, capacidades y compromiso personal con la tarea del puesto.</li> </ul> |

|                            |   |
|----------------------------|---|
|                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Doble tutorización, por una parte del tutor técnico del proyecto y por otra del preparador laboral que les acompañe en la empresa.</li> <li>- Tutorías colectivas: Se impartirán de forma presencial en el aula del centro de día, al inicio y al final del temario. En primer lugar se presentará la materia y posteriormente irán dirigidas a resolver dudas planteadas por los participantes, a su valoración sobre el desarrollo de la actividad formativa y a la preparación de la evaluación.</li> <li>- Tutorías individuales: Cada participante dispondrá de tutorías individualizadas para resolver dudas y realizar preguntas sobre los contenidos de la formación.</li> </ul> <p>Actividades:</p> <p>Actividades auxiliares para la instalación y mantenimiento de jardines, parques y zonas verdes.</p> <p>Preparación del terreno para la instalación de zona ajardinada.</p> <p>Instalación y mantenimiento de infraestructuras, equipamiento y mobiliario.</p> <p>Siembra y plantación de espacios vegetales.</p> <p>Aplicación de las normas de prevención de riesgos laborales correspondientes.</p> <p>Conocimientos sobre buenas prácticas ambientales en los trabajos de jardines, parques y zonas verdes.</p> |
| <b>Calendario Previsto</b> | De marzo a junio de 2024  |
| <b>Docente</b>             | Colaborador técnico. Profesional con formación en la materia y conocimientos específicos de la profesión.   |
| <b>Medidas de apoyo</b>    | Becas de transporte: Se concederá una beca de 4 € al día a cada participante por su asistencia al curso para desplazamiento a la empresa donde se realicen las prácticas.   |

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| <b>Materiales</b>                 | Dossier teórico adaptado en lectura fácil para personas con discapacidad intelectual. Fichas complementarias adaptadas. Carpeta, bolígrafos, folios y otros materiales de oficina. Materiales para la realización de la actividad práctica.   |
| <b>Prácticas</b>                  | Tras haber realizado actividad de prospección de empresas colaboradoras, se prevé la incorporación de los participantes del taller a la realización de prácticas en entornos reales de trabajo. En todo caso los participantes podrán realizar clases teórico-prácticas en las zonas ajardinadas del centro de día.   |
| <b>Evaluación de la acción</b>    | <p>Se utilizará una ficha de seguimiento personalizado de formación, exámenes de evaluación de los participantes adaptados para personas con discapacidad intelectual, cuestionario de grado de satisfacción de los participantes y de sus familias. Se llevará a cabo registro de evaluación continua y examen global de contenidos adaptado.</p> <p>Criterios de evaluación:</p> <p>Evaluación continua: Se desarrollará a lo largo de toda la formación, tiene una doble finalidad, formativa y sumativa. Se tendrán en cuenta tanto el aprendizaje de cada participante como su participación, asistencia, puntualidad y comportamiento.</p> <p>Evaluación final: Se realizará examen de contenidos teórico-práctico adaptado a cada participante, de carácter global.</p> <p>Evaluación del grado de satisfacción de los participantes, que se llevará a cabo mediante encuesta de satisfacción.</p> |
| <b>Actuaciones para el empleo</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intermediación para el empleo y presentación del proyecto de empleo con apoyo a las empresas interesadas.</li> <li>- Búsqueda y obtención de puestos de trabajo adecuados a los perfiles de los participantes (estudio de los portales de empleo como: Servicio de Empleo y Formación de la Región de Murcia, Infojobs, Empresas de Trabajo Temporal, etc.).</li> <li>- Empleo con apoyo. Se realizará acompañamiento y apoyo por parte del preparador laboral durante el tiempo y la intensidad que el trabajador necesite, con aquellos participantes que consigan su inserción laboral.</li> </ul>  |

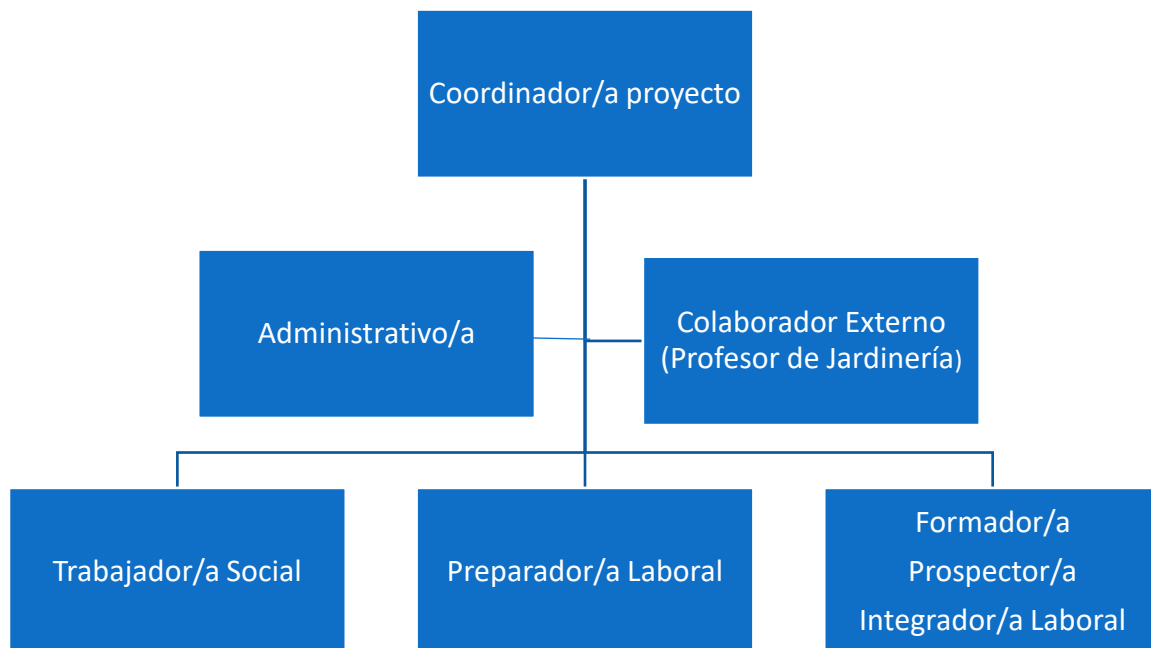
Fuente: Elaboración propia

### 3.4.ORGANIGRAMA

El personal asignado al proyecto se organiza de forma jerárquica y se compone de: un coordinador, un trabajador social, un preparador laboral y un técnico que realizará funciones de formador, prospector laboral e integrador laboral. Se subcontratará una colaboración técnica (profesional titulado en tareas agrícolas y de jardinería) a media jornada para impartir el taller ocupacional de actividades auxiliares en viveros y jardines durante el tiempo de duración de este taller. Se contará con un apoyo administrativo a un cuarto de jornada.

Las funciones de cada uno de los profesionales que forman parte del proyecto se especifican en el apartado 3.6 de este proyecto (recursos humanos).

**Figura 2.** Organigrama



Fuente: Creación propia

### 3.5.CRONOGRAMA

Para llevar a cabo el proyecto se establecerá un calendario, ubicando las distintas actividades necesarias para obtener los objetivos y las metas de la programación en el periodo de un año. Este cronograma se presenta en el modelo de Diagrama de Gantt. Se debe tener en cuenta que pesar de que el proyecto tiene una duración limitada, se pretende que los efectos del mismo sobre la población con la que se va a trabajar perduren en el tiempo. (Perea, S.F.).

**Tabla 8.** *Diagrama de Gantt.*

|                | E | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D |
|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Actividad 1.1  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Actividad 1.2  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Actividad 1.3  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Actividad 2.1. |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Actividad 2.2  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Actividad 2.3  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Actividad 3.1  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Actividad 3.2  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Actividad 4.1  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Actividad 4.2  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Actividad 4.3  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Actividad 5.1. |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Actividad 5.2. |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |

Fuente: Elaboración propia.

### 3.6.RECURSOS

Los recursos empleados para llevar a cabo el proyecto serán tanto materiales como humanos, técnicos y económicos.

#### 3.6.1. Recursos Humanos

Personal directo:

**Coordinador/a del proyecto:** Será el profesional responsable de la coordinación interna y externa, así como de la supervisión del desarrollo del mismo, colaborará en la selección de los participantes, realizará el seguimiento de los itinerarios de inserción laboral de los participantes que realicen la formación ocupacional orientada al empleo con apoyo y también llevará a cabo el seguimiento de la preparación de oposiciones específicas para personas con discapacidad intelectual. Será el profesional responsable de la coordinación y evaluación del proyecto. Se encargará de la supervisión de todo el personal destinado al proyecto.  
Dedicación: media jornada durante el año de duración del proyecto.

**Trabajador/a social:** Colaborará con el coordinador/a en la supervisión del desarrollo del proyecto. Realizará el diseño, ejecución y evaluación de los itinerarios llevados a cabo por cada participante. Será el profesional encargado de la coordinación con las familias de los participantes e intervención social. Dedicación: jornada completa durante el año de duración del proyecto.

**Preparador/a laboral:** Tareas de orientación, acompañamiento, seguimiento laboral, tutorización de itinerarios individuales. Dedicación: jornada completa durante el año de duración del proyecto.

**Formador/a:** Profesional responsable de impartir la formación en todos los talleres que contempla el proyecto, (excepto el taller ocupacional que se realizará a través de la subcontratación de una colaboración técnica con un profesor de jardinería), así como las clases de preparación de oposiciones. Realizará las tareas de prospección en las empresas, intermediación y apoyo a la inserción laboral (visitas a empresas, análisis de puestos de trabajo, recepción de ofertas, intermediación laboral). Dedicación: Jornada completa durante la duración del proyecto.



Profesor de Jardinería: Subcontratación de colaboración técnica de un profesor titulado en tareas agrícolas y de jardinería. Dedicación: Media jornada durante los seis meses de duración del taller ocupacional de actividades auxiliares en viveros y jardines.

Personal Indirecto:

Personal administrativo del centro de día que participará de forma indirecta en la ejecución del programa (pagos, facturas, becas de los participantes, contabilidad). Un cuarto de su jornada laboral semanal dedicada al proyecto.

### 3.6.2. Recursos Materiales

Aulas de formación (se emplearán las disponibles en las instalaciones del centro de día por lo que no tendrán un coste adicional), becas de transporte de los participantes para sus desplazamientos a las prácticas del taller ocupacional.

Material para las acciones formativas: manuales didácticos adaptados para personas con discapacidad intelectual, fotocopias, carpetas, bolígrafos, material específico para las prácticas, como uniforme de trabajo, elementos de prevención de riesgos, material de jardinería, etc.).

Dietas de desplazamiento de los profesionales para tareas de prospección, etc.

Seguros de accidente y responsabilidad civil.

### 3.7. PRESUPUESTO

Para la realización del proyecto se considera un presupuesto de 111.272 €, en el que se contemplan los gastos de personal (de acuerdo con el convenio colectivo del sector). En los gastos de personal van incluidas las dietas por desplazamiento del prospector laboral.

El presupuesto también recoge: gastos en material necesario para el desarrollo de las actividades, seguros, previsión de becas de desplazamiento de los alumnos del taller para realizar las prácticas en empresas y coste del colaborador técnico (profesor de jardinería del taller ocupacional).

**Tabla 9. Presupuesto.**

|   | Objetivos Específicos  | Actividades   | Gastos            |
|---|--|---|-------------------|
| Material para la formación                          | Objetivo Específico: 1<br>Objetivo Específico: 2<br>Objetivo Específico: 4 | Actividad: 1.2<br>Actividad :2.2<br>Actividad: 4.2 y 4.3                              | 300,00 €          |
| Material Taller Ocupacional                         | Objetivo Específico: 1   | Actividad: 1.3  | 1.500,00 €        |
| Costes de personal                                  | A repartir entre todos los objetivos específicos                           | Actividades: 1.1/<br>1.2/ 1.3/ 2.1/ 2.2/<br>2.3/ 3.1/ 3.2/ 4.1/<br>4.2/ 4.3/ 5.1/ 5.2 | 101.550,00 €      |
| Costes de colaboración técnica                      | Objetivo Específico: 1   | Actividad: 1.3  | 7.200 €           |
| Costes de las becas de desplazamiento               | Objetivo Específico: 1   | Actividad: 1.3  | 1.440 €           |
| Coste seguros de accidentes y responsabilidad civil | A repartir entre todos los objetivos                                       | Actividades: 1.1/<br>1.2/ 2.1/ 2.2/ 2.3/<br>3.1/ 3.2/ 4.1/ 4.2/<br>4.3/ 5.1/ 5.2      | 600,00 €          |
| <b>Total</b>  |  |   | <b>111. 272 €</b> |

Fuente: Elaboración propia.

### 3.8. EVALUACIÓN

La evaluación se plantea como un proceso constante a lo largo de todo el proyecto, desde el momento inicial hasta la finalización del mismo.

Para la evaluación se va a emplear el modelo evaluativo participativo o de cuarta generación, siendo los propios participantes quienes tomarán en cuenta los resultados obtenidos y su relación con las actividades y objetivos propuestos.

En función del momento, se realizará una evaluación ex ante, valorando si el proyecto es adecuado y viable en función de las necesidades detectadas, también se llevará a cabo una evaluación intermedia, durante la realización del proyecto y ex post para valorar los resultados obtenidos. Además, se deberá tener en cuenta el proceso y el desarrollo del proyecto, para detectar posibles errores en su implementación y procurar que se produzca una retroalimentación para la mejora del mismo.

En cuanto a la función que cumple la evaluación, esta será formativa, obteniendo información a medida que avanza el proyecto, lo que permitirá subsanar errores o desviaciones durante la fase de ejecución del proyecto, utilizando para ello los indicadores y medios de verificación recogidos en la matriz de planificación y evaluación. También en cuanto a su función se llevará a cabo una evaluación sumativa, al finalizar el proyecto, para conocer los resultados a partir de la ejecución de las distintas actividades. Estos resultados se introducirán en la matriz de marco lógico, pudiendo comprobar si la intervención ha sido efectiva, si se han alcanzado las metas propuestas y se ha dado respuesta a las necesidades detectadas. Esta evaluación permitirá comprobar la eficacia del trabajo realizado y permitirá extraer conclusiones para futuras ediciones del proyecto.

También se medirá el impacto del proyecto, valorando los efectos y repercusiones de la intervención en los participantes y sus familias y en las empresas que participan.

La evaluación será interna, se llevará a cabo por el equipo responsable de la implementación del proyecto, en la misma se reflexionará sobre la ejecución y los resultados obtenidos.

En relación a la metodología empleada para llevar a cabo la evaluación, esta será cuantitativa, recogiendo y analizando los datos numéricos obtenidos, utilizando los distintos indicadores incluidos en la matriz de marco lógico. También se realizará una evaluación cualitativa, recogiendo las percepciones, opiniones y emociones de las PCDI participantes, sus familias y también los representantes y trabajadores de las empresas que colaboren en el proyecto. Se utilizarán encuestas para obtener esta información, que se pasarán en diversas etapas del proyecto, así como entrevistas que se realizarán a empresas, familias y PCDI.

Los resultados del proceso evaluativo se darán a conocer tanto a los beneficiarios directos del proyecto como a los indirectos (empresas participantes y administración pública). Se realizarán sesiones de trabajo para la presentación de resultados, dándolos a conocer a la

sociedad en general a través de notas de prensa, participando en conferencias y jornadas sobre discapacidad que se desarrollen en la provincia de Murcia, para promover la realización de otros proyectos de este tipo.

## 4. Conclusiones

En lo que respecta a los objetivos iniciales de este trabajo, se ha podido desarrollar una propuesta para la implementación de un modelo integral de intervención para la mejora de la empleabilidad de las PCDI, habiendo estudiado la situación de la empleabilidad de este colectivo en Murcia. Se han identificado las principales barreras para el acceso al empleo, así como las distintas oportunidades que existen para superarlas, habiendo examinado otras propuestas exitosas que se están llevando a cabo en la región de Murcia y en otros contextos nacionales e internacionales. Se ha podido diseñar una intervención apropiada para el centro de día adaptada a las necesidades y características de los participantes.

El proyecto de intervención nace de la necesidad de mejorar la calidad de vida de las personas usuarias de un centro de día para PCDI en Murcia abordando sus necesidades de empleabilidad, habilidades sociales y autonomía personal con una propuesta que aumente su participación en el mercado laboral, teniendo en cuenta los efectos positivos que esto pueda conllevar respecto a su inclusión social y por tanto en su calidad de vida. La perspectiva de intervención centrada en la persona es fundamental para atender las necesidades específicas de cada uno de los participantes. El proyecto aporta herramientas que permitirán a los beneficiarios conseguir estos objetivos, a través de la preparación para el acceso al empleo público y la formación ocupacional para el empleo con apoyo.

Como conclusiones del proyecto de intervención se destacan:

- La importancia de la colaboración interdisciplinar y la coordinación con los diferentes actores implicados, como las familias de los usuarios y usuarias del centro de día, los distintos profesionales encargados de llevar a cabo el proyecto, las empresas participantes y las distintas administraciones públicas (local y autonómica).
- La ejecución de programas de capacitación y formación profesional adaptados a las necesidades y habilidades de los usuarios que participan, unido a la realización de tutorías individualizadas son elementos clave para identificar las necesidades específicas de cada participante.

- La participación en el taller ocupacional de Actividades Auxiliares en Viveros y Jardines permite a los participantes adquirir habilidades prácticas y experiencia en un área laboral concreta, desarrollando competencias para la inserción laboral con apoyo.
- La coordinación con las familias para generar un entorno de apoyo que favorezca el éxito de los usuarios que participan en el proyecto es un aspecto importante para la motivación de los participantes y el éxito de su proceso de inserción.
- La formación en competencias personales y sociales proporciona a los participantes herramientas de apoyo para desenvolverse en los diferentes ámbitos de su vida y contribuye a su capacidad de adaptación y a una buena relación personal en el entorno laboral.
- Otro aspecto importante para el desarrollo del proyecto es el establecimiento de alianzas con empresas y administraciones, ya que permite la creación de oportunidades de empleo y acercamiento de los participantes al mercado laboral mediante la realización de prácticas pre laborales. La colaboración con las distintas instituciones públicas permite ampliar el alcance del proyecto, garantizando el respaldo y apoyo necesarios para llevarlo a cabo.
- La oferta del servicio de orientación laboral para preparación de currículums y entrevistas de trabajo contribuye a fortalecer las habilidades y competencias adquiridas.
- La preparación de oposiciones específicas para personas con discapacidad intelectual representa una oportunidad para los participantes interesados en ingresar en el empleo público, al proporcionarles recursos y material específico para el estudio y entrenamiento en la realización de pruebas adaptadas, aumentando la competitividad de los participantes en este ámbito.
- El objetivo de proporcionar seguimiento y apoyo continuo a los participantes, incluso después de su inserción laboral, es fundamental para garantizar su incorporación y permanencia en el empleo. El acompañamiento que brinda el preparador laboral en la empresa es esencial para facilitar el apoyo individualizado que precisa cada trabajador, abordando las dificultades que puedan surgir en el entorno laboral, permitiendo un ambiente de trabajo inclusivo y favorable para el crecimiento personal y profesional de los participantes.

- El acompañamiento a los participantes que han optado por la preparación de oposiciones para el empleo público garantiza el apoyo integral durante todo el proceso, desde la preparación de las pruebas hasta la incorporación laboral en el caso de obtener plaza.

Cabe decir finalmente que la inserción laboral es solo un aspecto de la integración social, que puede ser el inicio de un proceso de vida más autónoma con los apoyos precisos (tal y como se apuntaba al inicio del proyecto), siendo necesaria la sensibilización de la sociedad sobre la participación de las personas con discapacidad intelectual en todos los ámbitos de la vida.

## 5. Limitaciones y Prospectiva

El proyecto presenta algunas limitaciones, tanto en el diseño del trabajo como en la planificación del proyecto de intervención. Del mismo modo, en el apartado de prospectiva se señalan las mejoras recomendadas.

### 5.1.LIMITACIONES

En cuanto a las limitaciones del trabajo fin de estudios, la falta de estudios disponibles sobre experiencias de este tipo a nivel local y en la región de Murcia ha supuesto una dificultad a la hora de determinar el impacto y los resultados de proyectos de este tipo. Por otro lado, me hubiese gustado realizar un pilotaje para poner en marcha el proyecto de intervención en la realidad del centro de día, con una evaluación posterior que determinara el nivel de apropiación del proyecto por parte de los usuarios y profesionales del centro de día, así como posibles modificaciones que se puedan realizar para aumentar su impacto.

En el proyecto de intervención se pueden advertir las siguientes limitaciones que deben ser tenidas en cuenta:

1. La probabilidad de que alguno de los participantes abandone el proyecto podría afectar a su continuidad, por lo que es necesario tener planes de contingencia para su sustitución por otros participantes, especialmente si el abandono se produjese en un momento inicial del proyecto.
2. En el caso de baja laboral de alguno de los profesionales que lleven a cabo el proyecto, se precisa tener prevista su sustitución por otro profesional, dado que los participantes en ningún momento podrán permanecer sin supervisión.
3. Es necesario contar con una red estable de empresas que colaboren en la ejecución del proyecto, ya sea para admitir alumnos en prácticas como para posibles contratos laborales, para lo cual se considera necesario mantener las actividades de prospección durante toda la duración del proyecto y el mantenimiento de la relación con las empresas participantes.
4. Hay que tener en cuenta los prejuicios que pueda haber tanto por los empresarios como por los empleados de las empresas participantes hacia el rendimiento de la persona con discapacidad en su desempeño laboral. Por ello se considera necesario realizar campañas de



sensibilización para próximas ediciones de este proyecto para evitar que se siga considerando que la contratación de una PCDI supone un coste adicional que no se equipara con las ayudas que pueda percibir la empresa.

5. Se puede dar el caso de que la convocatoria de exámenes para el acceso al empleo público se produzca antes de lo previsto para la preparación del temario o que los exámenes se convoquen en fecha posterior a la finalización del proyecto. Es necesario que los participantes y sus familias sean conscientes de esta limitación, para evitar la desmotivación o el abandono de la preparación.

6. Es probable que las expectativas de los usuarios y sus familias respecto al proyecto sean poco realistas, por lo que es preciso ir ajustando estas expectativas a las posibilidades de cada uno de los participantes.

7. Otro aspecto a tener en cuenta en relación con las familias es la posible actitud de sobreprotección hacia los participantes, que pueda interferir en el desarrollo de su autonomía e independencia. En este caso se precisa trabajar una actitud favorable hacia estos aspectos, evitando interferencias de las familias con las empresas.

8. Una limitación importante respecto a la inserción laboral en el empleo público es la escasa oferta de plazas específicas para personas con discapacidad intelectual, lo que puede ser una barrera a la hora de elegir esta opción laboral por parte de los usuarios del proyecto.

## 5.2. PROSPECTIVA

En cuanto a áreas de mejora, se plantean algunos aspectos que sería recomendable incluir e implementar si el proyecto se lleva a la práctica y en posibles nuevas ediciones del mismo:

1. Se considera necesario crear una red de alianzas con empresas sensibilizadas con la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad intelectual más allá de la realización del proyecto, para el mantenimiento de las inserciones laborales conseguidas y para posibles nuevas ediciones del taller ocupacional de actividades auxiliares en viveros y jardines.

2. Es necesario que se implementen políticas que impulsen el acceso al empleo público de las personas con discapacidad intelectual, para lo que se propone que las federaciones y asociaciones de personas con discapacidad intelectual promuevan una mesa de diálogo con

las distintas administraciones para potenciar la oferta de empleo público dirigida específicamente a las PCDI.

3. Sería preciso realizar campañas de sensibilización dirigidas al sector empresarial que promuevan la inserción social y laboral de las PCDI, contando con las distintas federaciones y asociaciones de empresarios de la región de Murcia.

4. La promoción de la participación y la inserción social de las PCDI debería ser una práctica a tener en cuenta en las entidades que les atienden, promoviendo un rol activo de las PCDI, que facilite su autonomía y la toma de decisiones sobre su propia vida, dejando atrás un modelo de atención asistencialista, procurando que la persona pase de ser objeto de atención a sujeto activo en su proceso de inserción.

## Referencias bibliográficas

- Aguado-Hernández, J. A., & Marín-Traura, S. (2020). La inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración pública responsable en la Comunidad Valenciana. *Siglo Cero*, 51(3), 7-26. <https://doi.org/10.14201/scero2020513726>
- Aragón, A. Monreal, J. (Coord.). (S.F). *Estudio sobre necesidades y tendencias en la formación en las empresas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia*. Observatorio Ocupacional del Servicio Regional de Empleo y Formación Región de Murcia. [https://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=6873&IDTIPO=100&RASTRO=c\\$m70720,70764,70897](https://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=6873&IDTIPO=100&RASTRO=c$m70720,70764,70897)
- Cabra, M.A. (2006). Dimensión y alcance de las políticas públicas sobre discapacidad España: el reparto de papeles entre el Estado y las CCAA. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Nº 65. <https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/ART9503/Est05.pdf>
- Comunidad Europea. (2000). Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas* núm. 303, de 2 de diciembre de 2000. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>
- Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado* núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, 29313-29924 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- De Lorenzo, R. (2004). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*.  
Nº 50. Pág. 73-87.  
[http://sid.usal.es/idocs/F8/ART11351/futuro discapacitados mundo.pdf](http://sid.usal.es/idocs/F8/ART11351/futuro_discapacitados_mundo.pdf)
- Decreto 93/2011, de 27 de mayo, sobre el acceso y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración Pública de la Región de Murcia. *Boletín Oficial de la Región de Murcia* núm. 127, de 4 de junio de 2011. <https://www.borm.es/#/home/sumario/04-06-2011>
- Díaz Velázquez, E. (2009). Reflexiones epistemológicas para una sociedad de la discapacidad. *Intersticios Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*. Vol. 3 (2). <https://www.intersticios.es/article/view/4557>

- Egea, C. Sarabia, A. (2001). Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. *Boletín del RPD*. N°50. 15-30 [https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/ART6594/clasificacion\\_oms.pdf](https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/ART6594/clasificacion_oms.pdf)
- Escudero, A. Serrano, N. Miñambres, M.D. Modroño A. De la Puente, R. (2012). *Análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual. La experiencia de la Universidad de Valladolid*. Edit. Universidad de Valladolid. [https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/3791/Trabajo\\_INVEST\\_UVA%20DEFINITIVO%20enero%202012.pdf?sequence=1](https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/3791/Trabajo_INVEST_UVA%20DEFINITIVO%20enero%202012.pdf?sequence=1)
- Goffman, E. (2006). *Estigma. La identidad deteriorada*. Editorial Amorrortu, Buenos Aires
- Instituto de Mayores y Servicios Sociales (2023). *Base estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad. Informe a 31/12/2022*. [https://imserso.es/documents/20123/146998/bdepcd\\_2022.pdf/390b54fe-e541-3f22-ba1a-8991c5efc88f](https://imserso.es/documents/20123/146998/bdepcd_2022.pdf/390b54fe-e541-3f22-ba1a-8991c5efc88f)
- Instituto Nacional de Estadística. (2022). *Notas de Prensa. Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD). Principales resultados. Año 2020*. [https://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia\\_Home/index/MasInformacion/Informes-de-interes/Demografia/EDAD2020INE.html](https://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia_Home/index/MasInformacion/Informes-de-interes/Demografia/EDAD2020INE.html)
- Instituto Nacional de Estadística. (2023a). *Notas de Prensa. Encuesta de Población Activa (EPA)*. Fecha de consulta: 14/06/2023. [https://www.ine.es/prensa/epa\\_tabla.htm](https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm)
- Instituto Nacional de Estadística. (2023b). *Notas de Prensa. Estadística continua de población*. Fecha de consulta 26/12/2023. [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177095&menu=ultiDatos&idp=1254735572981](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177095&menu=ultiDatos&idp=1254735572981)
- Instituto Nacional de Estadística (2023c). *Nota de Prensa. El empleo de las personas con discapacidad. Año 2022*. Fecha de consulta 26/12/2023 [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735573175](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735573175)

Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. *Boletín Oficial del Estado* núm. 96, de 21 de abril de 2008. 20648-20659  
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-6963>

Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M. A. (2001). *El empleo con apoyo en España. Una realidad consolidada*. Amarú Ediciones.  
<https://ecommons.cornell.edu/server/api/core/bitstreams/9dab886f-79f2-47a2-a32a-6fcade0ac4c1/content>

Jordán de Urríes, F. De León, d. Hidalgo, F. Martínez, S. y Santamaría, M. (2014). Aproximación al análisis coste beneficio entre empleo con apoyo y centros especiales de empleo mediante simulación comparativa con 24 trabajadores. *Revista Española de Discapacidad*, 2 (1), 33-50.  
[https://www.cedid.es/redis/index.php/redis/article/view/79/pdf\\_2](https://www.cedid.es/redis/index.php/redis/article/view/79/pdf_2)

Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI). *Boletín Oficial del Estado* núm. 130, de 30 de abril de 1982.  
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-9983>

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 312 de 30 de diciembre de 2006.  
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-22949-consolidado.pdf>

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado* núm. 89, de 13 de abril de 2007. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-7788>

Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. *Boletín Oficial del Estado* núm. 299 de 14 de diciembre de 2007.  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-21492>

Llorente-Barroso, C. Mena-Moreno, J. Ferreira, I. García, F. (2022). El compromiso social de las grandes empresas con la discapacidad en España y Portugal: Análisis de las iniciativas de empresas del IBEX 35 y el PSI 20. *Prisma Social*, 36, pp.4-36.  
<https://revistaprismasocial.es/article/view/4567/5242>

- Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Servicios Sociales. (1983). *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. Manual de clasificación de las consecuencias de la enfermedad.* <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/131983/8486852455-spa.pdf>
- Ministerio de Hacienda y Función Pública. (2022). *Informe sobre acceso de personas con discapacidad al empleo público en la Administración General del Estado. Ejercicios 2019 y 202* [https://funcionpublica.hacienda.gob.es/eu/dam/es/portalsefp/funcion-publica/ep-pp/empleo\\_publico/INFORMEDISCAPACIDAD\\_OEP2019-2020.pdf.pdf0](https://funcionpublica.hacienda.gob.es/eu/dam/es/portalsefp/funcion-publica/ep-pp/empleo_publico/INFORMEDISCAPACIDAD_OEP2019-2020.pdf.pdf0).
- Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. (2023). *Cifras Pyme.* [https://industria.gob.es/es/es/estadisticas/Cifras\\_PYME/CifrasPYME-noviembre2023.pdf](https://industria.gob.es/es/es/estadisticas/Cifras_PYME/CifrasPYME-noviembre2023.pdf)
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2022). *Guía de Integración Laboral de las Personas con Discapacidad.* Colección Rehabilitación. <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-publico/integracion-laboral-discapacidad/guia-integracion-laboral-personas-discapacidad.html>
- Organización Mundial de la Salud (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud.* <https://altascapacidades.es/portalEducacion/html/otrosmedios/CIF.pdf>
- Pallisera, M. Fullana, J. Vila, M. (2005). La inserción laboral de las personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción. *RIE*, vol.23-2. <https://revistas.um.es/rie/article/view/97721>
- Perea, O. (Coord.). (S.F). *Guía de Formulación de Proyectos Sociales con Marco Lógico.* Plan estratégico del Tercer Sector de Acción Social. Plataforma de ONG de Acción Social. Madrid. <https://www.plataformaong.org/recursos/194/guia-de-formulacion-de-proyectos-sociales-con-marco-logico>
- Plena Inclusión Región de Murcia. (2023, Octubre, 18). *Trabajadores con discapacidad intelectual premian a siete empresas por su inclusión laboral con el Laurel de 2023.* <https://plenainclusionmurcia.org/noticias/trabajadores-con-discapacidad-intelectual-premian-a-siete-empresas-por-su-inclusion-laboral-con-el-laurel-de-2023/>

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre por el que se aprueba la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *Boletín Oficial del Estado* núm. 289, de 3 de diciembre de 2013. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado* núm. 261, de 31 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. *Boletín Oficial del Estado* núm.287 de 25 de noviembre de 2017, 114344-114352. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-13643](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-13643)

Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad. *Boletín Oficial del Estado* núm. 179, de 27 de julio de 2022, 107437-107500. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-12482-consolidado.pdf>

Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el art. 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido. *Boletín Oficial del Estado* núm. 179, de 27 de julio de 2022, 38811-38812. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-25591>

Real Decreto 247/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo. *Boletín Oficial del Estado* núm. 73, de 16 de marzo de 1999, 11975-11977. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-7037>

- Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores. *Boletín Oficial del Estado* núm. 22, de 26 de enero de 2000, 3410-3412. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-1547>
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado* núm. 45, de 21 de febrero de 2004, 8386-8391. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-3277>
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado* núm. 94, de 20 de abril de 2005. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-6308>
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento del empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 168, de 14 de julio de 2007, 30618-30622. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13588>
- Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024. *Boletín Oficial del Estado* núm. 292, de 7 de diciembre de 2021, 150590-150687. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-20185](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-20185)
- Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 252, de 20 de octubre de 2022, 142461-142861 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-17105>
- Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Economía Social. CERMI y Fundación Once. (2023). *Libro blanco sobre empleo y discapacidad*. [https://www.rpdiscapacidad.gob.es/estudios-publicaciones/libro\\_blanco\\_empleo\\_discapacidad.htm](https://www.rpdiscapacidad.gob.es/estudios-publicaciones/libro_blanco_empleo_discapacidad.htm)



- Reforma del artículo 49 de la Constitución Española, de 15 de febrero de 2024. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 43, de 17 de febrero de 2024, 19462-19471  
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-3099>
- Romañach, J. Lobato, M. (2009). *Diversidad Funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano*. Foro de Vida Independiente y Divertad.  
<http://forovidaindependiente.org/diversidad-funcional-nuevo-termino-para-la-lucha-por-la-dignidad-en-la-diversidad-del-ser-humano/>
- Unión Europea. (2000). Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, 18 de diciembre de 2000.  
[https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf)
- Verdugo, M.A. Vicent, C. (2004). *Evaluación de la Calidad de Vida en Empleo con Apoyo. Proyecto ALSOI*. Colección Investigación 1/2004. Publicaciones Inicio. <https://sid-inico.usal.es/wp-content/uploads/2018/11/evaluacion-calidad-de-vida-en-ECA.pdf>
- Verdugo, M.A. (S.F.). Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la Asociación Americana sobre Retraso Mental de 2002. *Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Universidad de Salamanca*.  
[http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO19661/AAMR\\_2002.pdf](http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO19661/AAMR_2002.pdf)