



TRABAJO FIN DE MÁSTER
Máster Oficial Universitario en
Intervención social en las sociedades del
conocimiento

Título Trabajo EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN VALDEPEÑAS

Apellidos Di Nuovo Iglesias

Nombre Daniela

Fecha Entrega 16 / 07 / 2013

RESUMEN

El presente estudio se centrará en la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual. Para ello se realizará un estudio de las funciones que se llevan a cabo dentro de las diferentes actividades económicas y del perfil profesional que se necesita para cada una de ellas. Por otro lado se establecerán diferentes perfiles de usuarios, a través de la observación en diferentes centros ocupacionales,

La finalidad es establecer una relación entre las cualidades necesarias para el desempeño de diferentes actividades y las habilidades que poseen los usuarios.

También se trata de conocer en profundidad las actividades y programas de inserción laboral que se están llevando a cabo y de qué manera está influyendo la crisis en la ejecución de las mismas.

Palabras clave: Discapacidad, empleabilidad, yacimiento de empleo, perfil profesional, recursos

INDICE

1. Introducción	4
2. Objetivos	6
2.1. Objetivo General	6
2.2. Objetivos Específicos	6
3. Marco Teórico	7
3.1 Personas con Discapacidad	7
3.1.1 Definición de Discapacidad	7
3.1.2 Tipos de Discapacidad	8
3.2 Contextualización de la Discapacidad en España	9
3.2.1 Estadísticas de personas con discapacidad	9
3.2.2 Empleabilidad de personas con discapacidad	10
3.2.3 Perspectiva sociopolítica de la discapacidad	12
3.2.4 Teorías sobre inserción laboral	13
3.3 Marco legal	14
3.3.1. Legislación vigente	14
3.4 Recursos laborales	18
3.4.1. Centros ocupacionales	18
3.4.2. Centros especiales de empleo	21
3.4.3. Programas de empleo con apoyo	21
4. Metodología	22
4.1 Técnicas de recogida de datos	22
4.2 Recogida de datos. Trabajo de campo	24
5. Resultados	26
5.1 Entrevistas empresas	26
5.2 Estancia Centro Ocupacional	37
6. Conclusiones	46
Bibliografía	49

INDICE DE TABLAS

Tabla nº1. Escala de calificación de Capacidad.....	9
Tabla nº2. Activos según discapacidad.....	11
Tabla nº3. Relación de visitas por actividad económica.....	25
Tabla nº4. Relación de información recabada en los Centros Ocupacionales.....	26
Tabla nº5. Funciones ayudante de pastelería.....	27
Tabla nº6. Funciones mozo de almacén.....	31
Tabla nº7. Funciones reponedor/a- vendedor/a.....	32
Tabla nº8. Funciones auxiliar de oficina.....	32
Tabla nº9. Funciones auxiliar de planta.....	34
Tabla nº10. Funciones auxiliar de cocina.....	34
Tabla nº11. Funciones auxiliar de hostelería.....	35
Tabla nº12. Funciones operario/a de limpieza.....	36
Tabla nº13. Funciones peón lavandería.....	36
Tabla nº14. Relación de actividades normalización de hábitos personales.....	40
Tabla nº15. Relación objetivos profesionales.....	44
Tabla nº16. Relación características intelectuales y adaptables.....	45

1. INTRODUCCION

Según la OMS y el Banco Mundial, la discapacidad es un fenómeno que forma parte de la condición humana pues todas las personas son susceptibles de sufrir algún tipo de discapacidad transitoria o permanente en algún momento de su vida, ya sea por cuestiones congénitas, accidentales o por el envejecimiento.

Aproximadamente el 15% de la población mundial, viven con algún tipo de discapacidad reconocida. Estas cifras van en aumento, debido al progresivo envejecimiento de la población y al incremento global de los problemas crónicos de salud asociados a la discapacidad como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares y los trastornos mentales.

Nos encontramos con una circunstancia de carácter personal que tiene transcendencia social en el momento en el cual, el entorno que rodea al individuo, es determinante para dar forma al concepto de discapacidad.

Así mismo, cabe destacar que nos encontramos en un país regido por un sistema democrático, que posee como elemento esencial, la salud y el derecho a una asistencia efectiva y satisfactoria. Lo que pretende garantizar una vida tanto personal como social, plena y satisfactoria.

Los principales obstáculos con los que se encuentran las personas con discapacidad a la hora de adaptarse al entorno, son el número insuficiente de políticas y normas, las actitudes negativas basadas en prejuicios, la falta de prestación de servicios, escasa financiación, dejadez en la consulta, participación y datos, así como la falta de accesibilidad.

Las Personas con discapacidad, tienen tasas significativamente más bajas de empleabilidad, formación, y de acceso a productos y servicios básicos de la sociedad contemporánea como la telefonía, la televisión o Internet.

Todo esto se traduce en que las personas con discapacidad poseen las tasas más altas de pobreza, mayor dependencia y participación limitada. Dando como resultado el riesgo inminente de que el talento de un 15% de la población mundial sea desperdiciado, al igual que se desperdicia la capacidad para movilizar la sociedad y los mercados. Y todo esto sucede en la **sociedad del conocimiento**, donde se supone que la democratización generalizada permite contar con el conocimiento de todos sus ciudadanos.

Actualmente nos encontramos en una situación de crisis que afecta a todos los colectivos de nuestra sociedad, y que no deja indiferente a nadie, independientemente, de su nacionalidad, sexo, formación, experiencia, capacidades,...

Pero no siempre ha sido así. Antes de la actual crisis económica podíamos hablar de que, en nuestro país, existía una cierta estabilidad laboral para aquellas personas formadas profesionalmente, o con experiencia laboral. Incluso aquellas que no poseían ninguna de estas características, pero que tenían plenas capacidades, se incorporaban con relativa facilidad al mercado laboral. Por el contrario este escenario, no se contemplaba en aquellas personas que de alguna manera no poseían todas sus capacidades intelectuales o físicas, ni antes de la crisis y ni mucho menos ahora.

Ahí radica mi interés por conocer la situación actual en la que se encuentran las personas que sufren algún tipo de discapacidad centrándome concretamente en aquellas afectadas intelectualmente. Lo que me ha llevado a realizar el presente estudio.

El estudio tiene por referencia la localidad de Valdepeñas. El motivo de mi elección es, el hecho de que resido allí desde hace 4 años, por esas fechas empecé a tomar contacto con la Inserción Social, tras terminar la carrera de Trabajo Social. Desde mi llegada a Valdepeñas me ha llamado especialmente la atención la sensibilización de sus vecinos para con las personas en riesgo de exclusión social, especialmente con las personas inmigrantes y las personas con discapacidad intelectual. La movilización social es reseñable, ya que hablamos de que un pueblo de 30.000 habitantes aproximadamente, cuenta con innumerables recursos desde centros especiales a asociaciones. Lo que desencadena una mayor participación en la vida pública, de todos los colectivos afectados, especialmente aquellos con discapacidad intelectual.

La presentación del estudio consta de 5 partes claramente diferenciadas:

- **Breve introducción.** Se busca en esta primera parte ubicar el estudio en un momento y una realidad específica.
- **Apartado de Objetivos.** A través del cual se expondrán los objetivos del proyecto, es decir las incógnitas que se pretenden despejar
- **Marco teórico.** En este apartado se expondrá una definición del concepto de discapacidad así como una relación con los tipos de discapacidades catalogadas. Se acompañara de estudios, estadísticas y teorías tanto de las discapacidades como de la empleabilidad. Así mismo se hará referencia a la legislación vigente en materia de discapacidad. Y finalmente se establecerá una relación de los recursos laborales con los que se cuenta actualmente.

- **Metodología.** Se acompaña este tercer apartado de una relación del proceso metodológico donde se exponen métodos y técnicas de recogida de datos
- **Resultados.** El contenido de este apartado se centrará en analizar e interpretar los datos obtenidos, a través de tablas que ayuden a visualizar de una manera simplificada la relación entre los conceptos estudiados y los resultados obtenidos.
- **Conclusiones.** Nos encontramos en la parte final del estudio, pero no por ello la menos importante, ya que se reserva este apartado para plasmar un resumen del trabajo realizado, subrayando las aportaciones más importantes en relación con el marco teórico, así mismo se relacionará lo descubierto con los objetivos propuestos.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

El objetivo principal que me ha llevado a la realización del presente estudio, trata de dar respuesta a una incógnita que se me ha presentado, en relación a la situación de las personas con discapacidad con respecto al empleo. La crisis mundial que estamos viviendo actualmente es una realidad que afecta a toda la población en general, pero me gustaría conocer si afecta de manera especial a aquellos colectivos que ya de por sí tienden a ser excluidos socialmente como es el caso de las personas con discapacidad.

2.2. Objetivos Específicos

Para responder a mi pregunta principal, he de plantearme conocer otros aspectos relacionados con la empleabilidad de personas con discapacidad, y que son a su vez relevantes. Se trata:

- De conocer las tendencias y opiniones de los empresarios de la localidad de Valdepeñas, con respecto al colectivo de personas con discapacidad.
- Por otro lado se pretenden conocer, las diferentes actividades formativas que se llevan a cabo desde los centros ocupacionales, tomando como referencia los centros ocupacionales de la zona.
- También considero importante, conocer los perfiles profesionales necesarios para el desempeño de funciones laborales en el tejido empresarial de Valdepeñas.

- Localizar yacimientos de empleo en función tanto de las características generales de cada actividad empresarial, como de las específicas que puedan surgir en cada una de las empresas visitadas.

3. MARCO TEORICO

3.1. Personas con Discapacidad

3.1.1. Definición de Discapacidad

La primera definición que nos ofrece la OMS (1980), presenta la Discapacidad como *“cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo.”*

Históricamente el estudio de la Discapacidad ha ido evolucionando y según el CIF, Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud, publicada por la OMS (2001), para entender y explicar la discapacidad se han presentado diferentes modelos conceptuales, unos modelos desde la perspectiva médica y otros desde la social.

Desde el modelo medico se considera la discapacidad como un problema individual, causado por una enfermedad, trauma o condición de salud, para el que se requieren cuidados médicos prestados por profesionales. El objetivo de su tratamiento es la cura o mejor adaptación del paciente así como un cambio en su conducta. En este punto se considera primordial la atención sanitaria, y para ello el ámbito político ha de modificar y reformar las políticas de atención a la salud.

Por otro lado nos encontramos con el modelo social, desde donde la discapacidad, es considerada como un problema de origen social basado en la completa integración de las personas en la sociedad. La discapacidad es entendida como un conjunto de condiciones creadas por el contexto social, y no como un atributo personal. Se requiere por tanto la actuación social cuya responsabilidad colectiva es hacer las reformas necesarias para lograr una plena participación de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida social.

3.1.2. Tipos de Discapacidad

La primera clasificación que ofrece la OMS (1980), divide la discapacidad en los siguientes grupos:

- **Discapacidad física:** Esta es la clasificación que cuenta con las alteraciones más frecuentes, las cuales son secuelas de poliomielitis, lesión medular (parapléjico o cuadripléjico) y amputaciones.
- **Discapacidad sensorial:** Comprende a las personas con deficiencias visuales, a los sordos y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje.
- **Discapacidad intelectual:** Se caracteriza por una disminución de las funciones mentales superiores (inteligencia, lenguaje, aprendizaje, entre otros), así como de las funciones motoras. Esta discapacidad abarca toda una serie de enfermedades y trastornos, dentro de los cuales se encuentra el retraso mental, el síndrome Down y la parálisis cerebral.
- **Discapacidad psíquica:** Las personas sufren alteraciones neurológicas y trastornos cerebrales.

Al igual que la definición del concepto de discapacidad, la tipología de la misma también ha cambiado, el CIF hace una clasificación en función, de las *Funciones estructurales Corporales, de las Actividades y la Participación*. Por lo tanto se clasifica el funcionamiento y la discapacidad de una persona como el proceso o resultado interactivo y evolutivo desde una perspectiva múltiple. La discapacidad no solamente supone deficiencias de las funciones corporales, sino que estas en interacción con los factores contextuales puedan dar lugar a limitaciones en la actividad y restricciones en la participación.

Esta nueva clasificación cubre todo el rango de áreas vitales, que irían desde el aprendizaje básico o la mera observación, hasta otras áreas más complejas, como las interacciones interpersonales o el empleo. Para esta clasificación se utilizan 2 calificadores: actividades, participación o ambas.

Se describe lo que una persona hace en su contexto actual, incorporando la variable de entorno social. Se tiene en cuenta factores ambientales, como todos los factores del mundo físico, social y actitudinal.

Se tiene en cuenta la capacidad de cada individuo, es decir la aptitud para realizar una tarea o acción. Se establece de esta manera el índice el máximo de nivel probable de

funcionamiento que una persona puede alcanzar en un dominio y en un momento dado, esta capacidad se mide en un contexto uniforme.

Tanto el calificador de capacidad como el de desempeño/realización pueden usarse con y sin dispositivos de ayuda o ayuda de terceras personas, y de acuerdo con una escala de calificación de capacidad.

COD.	Dificultad	Porcentaje
0	NO hay dificultad (ninguna, insignificante,...)	0-4%
1	Dificultad LIGERA (poca, escasa,...)	5-24 %
2	Dificultad MODERADA (media, regular,...)	25-49 %
3	Dificultad GRAVE (mucha, extrema, ...)	50-95 %
4	Dificultad COMPLETA (total)	96-100 %
8	Sin especificar	
9	No aplicable	

Tabla N^o1. Escala de calificación de Capacidad. Elaboración propia (2013)

3.2. Contextualización de la discapacidad en España

3.2.1. Estadísticas de Personas con Discapacidad

Según los datos ofrecidos por la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia en 2008. EDAD que se centra en la situación de las personas con discapacidad que viven en hogares y en residencias y señala que de los 3,85 millones existentes en total, 2,5 millones tienen más de 65 años. Por comunidades autónomas, la que registra un mayor porcentaje de personas con discapacidad es Galicia (112,9 ciudadanos con discapacidad por cada mil habitantes), mientras que la que cuenta con una tasa más baja es La Rioja, con 6,2 personas por cada mil.

El análisis pone también de manifiesto que de los 3,85 millones de personas que declaran tener discapacidad, 2,8 tienen dificultades para realizar sus actividades cotidianas, si bien de ellas el 81,7% afirman recibir ayudas técnicas o personales para reducir sus limitaciones.

Aunque las personas con discapacidad declaran encontrarse con barreras para acceder a su propio domicilio (el 33,7% de los hombres y el 49,6% de las mujeres las tienen en las

escaleras, por ejemplo) y para transitar por la calle (bordillos de aceras, subida y bajada de los vehículos), 9 de cada diez aseguran no sentirse discriminadas por su discapacidad.

En cuanto al ocio, las actividades preferidas por las personas con discapacidad son, según esta encuesta, ver la televisión, escuchar la radio, hacer ejercicio físico y leer. Echan de menos, sin embargo, poder viajar más e ir de compras.

Con respecto a la parte del trabajo realizada en residencias, la encuesta indica que en total en España hay 300.000 personas que viven en centros residenciales y que, de ellas, 269.139 tienen alguna discapacidad.

El 62,2% de los residentes con discapacidad son mujeres y el 82,6% tienen más de 65 años. Casi el 90% dice encontrar alguna limitación para realizar sus actividades de la vida diaria y las enfermedades más comunes que sufren son artrosis, artritis y demencias.

3.2.2. Empleabilidad de Personas con Discapacidad

Según los datos recogidos en la Base de Datos Estatal de las Personas con Discapacidad, en el año 2011, había un total de 1.262.000 personas, de edades comprendidas entre los 16 y los 64 años y residentes en hogares contaban con certificado de discapacidad en 2011. La población registrada representa el 4,1% de la población total en edad laboral lo que supone un incremento del 7,7% respecto al año 2010.

La tasa de paro para el colectivo de personas con discapacidad fue del 26,9% en 2011, lo que se traduce en un aumento de más de cinco puntos frente a la población sin discapacidad.

El número de personas que han resultado con un grado de discapacidad igual o superior al 33 % y como tal con la consideración de personas en situación de discapacidad, es de 2.552.880.

Como ocurre con el resto de la población, entre las personas con discapacidad son las mujeres las que acusan mayores tasas de desempleo. En cuanto a las distintas discapacidades, los ciudadanos con problemas auditivos y visuales son, según este trabajo, los que mayor porcentaje de empleo registran. Por el contrario, las personas con limitaciones en el aprendizaje son las que más dificultades tienen a la hora de encontrar trabajo.

En 2011 un total de 1.262.000 personas con certificado de discapacidad en edad de laboral (edad comprendida entre 16 y 64 años), lo que suponía el 4,1% de la población total en edad laboral. Del total de las personas activas cabe señalar que existe un, mayor porcentaje de hombres activos, con un 59,1% del total, frente a la representación femenina que supone un 45,1 %. Teniendo en cuenta la edad, cabe destacar que el mayor porcentaje de empleo se sitúa en la franja de 35-44 años, situándose en un 20 % por encima de los que se encuentran entre los 16-24 años.

En función al nivel de estudios, señalar que aquellos con estudios secundarios y/o programas de inserción laboral, cuentan con un índice de empleabilidad mayor, seguido por los titulados superiores.

Activos según discapacidad	TOTAL		Personas con discapacidad		Personas sin discapacidad	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
TOTAL	22.949,2	100,0	22.487,6	100,00	461,6	100,0
SEXO						
Hombre	12.595,5	54,9	12.323,3	54,8	272,2	59,0
Mujeres	10.353,7	45,1	10.164,3	45,2	189,5	41,0
GRUPOS DE EDAD						
16-24	1.923,1	8,4	1.896,7	8,4	26,4	5,7
25-34	6.169,1	26,9	6.090,4	27,1	78,7	17,0
35-44	6.805,0	29,7	6.678,9	29,7	126,1	27,3
45-54	5.387,4	23,5	5.246,6	23,3	140,8	30,5
55-64	2.664,7	11,6	2.574,9	11,5	89,7	19,4
NIVEL DE ESTUDIOS						
Analfabetos	102,6	0,4	96,5	0,4	8,1	1,3
Primaria	2.921,1	12,7	2.826,1	12,6	95,0	20,6
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	12.126,1	52,8	11.871,3	52,8	254,8	55,2
Superiores, incluyendo doctorado	7.799,4	34,0	7.693,7	34,2	105,7	22,9

Tabla nº2. Activos según discapacidad. Año 2011. Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. (2011)

3.2.3. Perspectiva sociopolítica de la discapacidad

A lo largo de la historia se han expuesto diferentes perspectivas para dar sentido al concepto de discapacidad y lo que esta representa socialmente.

Por un lado nos encontramos con el **interaccionismo simbólico** que considera que las personas son seres sociales, que obtienen su significado en función de cómo son percibidas por los demás. Este principio llevado a la concepción que las personas tienen de sí mismas, se traduciría, en lo siguiente: “intentamos vernos como los demás nos ven”. Para ello interpretamos lo que somos para los demás a través de un proceso de retroalimentación.

Los trabajos de investigación orientados bajo la perspectiva interaccionista se han centrado en la relación existente entre identidad y proceso de etiquetado, lo que ha contribuido a comprender la importancia de los factores actitudinales y ambientales, más que la valoración de la discapacidad en sí. Pero por otro lado también se ha resaltado la consideración de la discapacidad como un “estigma”, lo que según Erving Goffman, podría referirse a un signo de imperfección que devalúa a la propia persona y que provoca evitación por parte del resto de la sociedad. Pero siempre visto desde un punto de vista relacional, no esencial.

El **pensamiento funcionalista**, ha tenido influencia de Parsons, en cuanto al “rol del enfermo” en relación con la discapacidad y su relación con la desviación social y la concepción de salud, como medio de adaptación. Desde esta perspectiva se considera que las personas que sufren discapacidad no son culpables de su situación y por consiguiente no se espera que se recuperen por propia voluntad, sino que soliciten ayuda profesional médica. De esta manera surge la idea de dependencia opuesta a la de recuperación.

En contraposición a estas teorías aparece la **teoría materialista** de la mano de Mike Oliver. Oliver afirma que las relaciones económicas, desde el punto de vista del mercado de trabajo y desde su organización social, son una pieza clave en la concepción y categorización de discapacidad. Desde esta perspectiva, las personas con discapacidad están excluidas del mercado laboral, debido al sistema de organización social, basado en el trabajo y no por sus limitaciones personales o funcionales, ni por las actitudes y prácticas discriminatorias. Es en este punto en el que se pasa a sustituir el paradigma antiguo, conocido como Paradigma Médico, por un nuevo paradigma, el Paradigma Social.

3.2.4. Teorías sobre inserción laboral

La inserción laboral es un referente de integración en la vida adulta, ya que posibilita nuevos ámbitos relacionales e independencia económica. De ahí la importancia del presente estudio tal y como se señala en la introducción del mismo. Pero el desarrollo de los itinerarios laborales, junto con el acceso al empleo, no depende hechos aislados y únicos, sino que cuentan con un gran número de circunstancias a tener en cuenta y que no se pueden explicar desde una perspectiva teórica, exclusivamente.

Empezaremos por el **modelo neoclásico**, bajo esta perspectiva se considera que la competencia perfecta depende de la interacción entre la oferta y la demanda, a través de los recursos humanos, de donde se obtiene un nivel de empleo y salario equilibrado. En este caso el factor humano no es tenido en cuenta, salvo en los costes fijos de empleo que se desglosan en la selección y formación específica. En este caso se considera el trabajo como una mercancía, dejando de lado el carácter social del mismo.

Siguiendo la línea neoliberal, nos encontramos con las **teorías del capital humano**, que reconocen que la educación, las habilidades y el conocimiento desempeñan un papel esencial en los procesos de desarrollo económico. Y reitera que para acrecentar la productividad es necesario invertir en educación y formación, ya que ambos están en relación directa con la obtención de beneficios y oportunidades. Se considera a la educación como una inversión realizada de manera racional, con vistas a obtener recompensas en el futuro. La educación es un factor determinante para estipular los salarios y la productividad. Así pues fenómenos como el paro, por ejemplo se deben a motivos individuales, en concreto a la falta de inversión en educación y formación.

Frente a esta idea aparece, Collins (1979) que acuña el término **credencialismo** y niega que el incremento de la productividad se deba a la educación, señalando que la formación profesional se adquiere de la experiencia profesional, en mayor porcentaje que de la enseñanza. Sin embargo, los méritos, es decir, los títulos, los másteres,... son el fundamento de la estratificación y de la lucha entre grupos de status. Hablamos en este caso de **meritocracia**, desde este enfoque se considera que los individuos buscan credenciales para competir por un puesto de trabajo.

Por su parte, la teoría de la **correspondencia** establece que las desigualdades sociales se ya se ven reforzadas en el sistema educativo, se amplían en el ámbito laboral, en función del origen social, edad y género.

La **perspectiva estructural** del mercado de trabajo, ubica a los trabajadores teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo y de la cualificación del trabajador. Por otro lado cabe destacar que desde esta perspectiva las habilidades, oportunidades y expectativas de adquirir educación formal están determinadas por la procedencia de clase social.

Las teorías **de base individual o teorías cognitivas**, consideran al individuo como un agente de su propia inserción laboral. Es la interacción de factores individuales y sociales, lo que procura su situación laboral. Aunque en definitiva es el propio sujeto el que adopta posiciones en su desarrollo, el rol que cada uno desempeña en su inserción laboral, se explica a través de los modelos cognitivos. Así pues Vigotsky, destaca que los estímulos que los individuos reciben del medio, son determinantes en su conducta.

Por último nos encontramos con el enfoque del **modelo integral**, que mantiene que la inserción laboral está condicionada por factores de tipo educativo-formativo, psicológico, social, contextual, estructural,... Por ello la empleabilidad debe constar de un diseño, una planificación y una ejecución teniendo en cuenta esas variables.

3.3. Marco legal

3.3.1. Legislación vigente

Según la legislación vigente, son los poderes públicos los encargados proteger los derechos de las personas con discapacidad, así como de favorecer su integración social y su desarrollo personal. Desde las organizaciones internacionales se legisla y se recomienda esta norma común.

- Declaración de los derechos de los minusválidos, de 9 de diciembre de 1975, de la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Resolución 37/52. Programa de Acción Mundial para personas con discapacidad, diciembre de 1982, de la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Resolución 48/46 de la Asamblea de las Naciones Unidas del 20 de diciembre de 1993. Normas uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para personas con discapacidad.

Normativa Estatal

En el art.49 de la Constitución Española de 27 de diciembre de 1978, se establece:

“Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los amparan especialmente para el disfrute de los derechos que este título otorga a todos los ciudadanos”.

Continuando con la legislación:

- Ley 13/1982, de 7 de abril de Integración Social del Minusválido (LISMI). Nos encontramos ante una de las legislaciones básicas en materia de dependencia. La extensión de la presente ley abarca las áreas de salud, educación y servicios sociales en particular, su objetivo principal es incidir en la calidad de vida, el desarrollo personal y la integración social, de las personas con discapacidad.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local, determina que el municipio será competencia en prestación de Servicios Sociales y de promoción y reinserción social.
- Ley 14/1986 General de Sanidad.
- Real Decreto 696/1995 de 28 de abril de ordenación de la educación del alumnado con necesidades educativas especiales.
- Texto refundido de Ley General de Seguridad Social (RDL 1/1994 de 20 de junio) en materia de Prestaciones No Contributivas y prestaciones por hijo/a cargo de la Seguridad Social.
- Ley 15/1995 sobre límites del Dominio sobre inmuebles para eliminar barreras arquitectónicas a las personas con discapacidad.
- Orden 22 de marzo de 1999 por la que se regulaban los programas de formación para la transición a la vida adulta destinados al alumnado con necesidades educativas especiales escolarizado en centros de educación especial.
- Ley 51/2003 de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. (LIONDAU)
- Ley 41/2003 de 18 de noviembre, de protección patrimonial de las personas con discapacidad y de modificación del código civil de la ley de enjuiciamiento civil y de la normativa tributaria.
- I Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012. Aprobado por el Consejo de Ministros el 5 julio 2003.
- Ley 39/2006 de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de dependencia.

- III Plan de Acción para las personas con discapacidad 2009-2012.

Ámbito Estatal materia de Empleo

- 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 Centros Especiales de Empleo.
- 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.
- 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 centros especiales de empleo.
- Real Decreto 1971/1999 de 12 de marzo, que 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 centros especiales de empleo.
- Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medida fiscales, administrativas y del orden social. Para la igualdad de trato en el empleo.
- Real Decreto 290/2004, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Se especifica el traslado temporal de un grupo de trabajadores con discapacidad en un Centro especial de empleo, a las instalaciones de una empresa del mercado ordinario de trabajo, para el desarrollo de una actividad productiva, a través de un contrato de arrendamiento de servicios entre el centro y la empresa.
- Ley 8/2005 de 6 de junio, ha hecho posible compatibilizar las pensiones de invalidez, en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado.
- Real Decreto 364/2005, regulación de los incentivos a la contratación a través de subvenciones por contratos, bonificaciones y exenciones de cuotas, deducciones fiscales y subvenciones a la adaptación de puestos de trabajo.
- Real Decreto 469/2006, que moderniza los Servicios de Ajuste Personal y Social, que permiten ayudar a superar las barreras y dificultades que tienen los trabajadores con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo en el proceso de incorporación y permanencia en un puesto de trabajo.
- Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento del empleo, que ha supuesto el establecimiento de ayudas al empleo, como importantes bonificaciones para la contratación indefinida de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta características como el sexo, la edad y el tipo y grado de discapacidad.

- Ley 7/2007 del Estatuto del Empleado Público. Donde se establece que se reservara un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad.
- Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo. Donde se legisla la asimilación de los trabajadores autónomos con discapacidad a los trabajadores por cuenta ajena con discapacidad. En lo que se refiere a la jubilación anticipada y los coeficientes reductores en la edad de jubilación.
- Real Decreto 870/2007 por lo 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. Para ello se llevan a cabo actividades de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, por preparadores laborales especializados cuyo principal objeto se resume en facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad, con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo para que se encuentren en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.
- Estrategia global de acción social para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012

Normativa autonómica Castilla La Mancha

La Ley 5/1995 de 23 de marzo, de Solidaridad en Castilla La Mancha asume los valores del propio Estatuto de Autonomía de Castilla La Mancha y la Ley 3/1986 de 16 de abril, de Servicios Sociales de Castilla La Mancha para proponer un conjunto de principios que promuevan las condiciones para que la libertad y la igualdad de los ciudadanos con discapacidad sean reales y efectivas, eliminando obstáculos que impidan su plenitud.

El Consejo de Gobierno, aprobó en su reunión de 20 de abril de 1999, el I Plan Integral de Acción para personas con discapacidad en Castilla La Mancha, que tiene como finalidad hacer efectivos los principios rectores plasmados en la Ley de Solidaridad. Con este Plan se pretende coordinar y aunar, de manera planificada, las distintas actividades a desarrollar por los diferentes organismos y departamento. El plan tiene como finalidad facilitar la igualdad de oportunidades y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en Castilla La Mancha.

3.4. Recursos laborales

3.4.1. Centros ocupacionales

Según la Ley 3/1986, de 16 de abril, de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha, los Centros Ocupacionales forman parte de los Servicios Sociales Especializados, a través del programa de *“Minusválidos: dirigido a la prevención, rehabilitación y reinserción de los minusválidos, físicos, psíquicos y sensoriales, a través de programas conjuntos con otros Organismos e Instituciones”*.

El Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, por el que se regulan los centros ocupacionales para minusválidos, define los Centros Ocupacionales como *“centros para minusválidos en los que se desarrollaran actividades de terapia ocupacional, formación y adaptación laboral”*.

“Concepto y naturaleza de los centros ocupacionales

Artículo. 2. Naturaleza.

Uno.- Los centros ocupacionales constituyen un servicio social para el desarrollo personal de los minusválidos en orden a lograr, dentro de las posibilidades de cada uno, la superación de los obstáculos que la minusvalía les supone, para la Integración Social.

Dos.- Tendrán la consideración de centros ocupacionales aquellos establecimientos que tengan como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los minusválidos, cuando por el grado de su minusvalía no puedan integrarse en una empresa o en un centro especial de empleo.

Tres.- Los centros ocupacionales no tendrán, en ningún caso, carácter de centros de trabajo para los minusválidos sujetos de este servicio social.”

Actualmente los centros ocupacionales están dirigido a personas con discapacidad intelectual mayores de 16 años que deseen trabajar en un entorno protegido con el fin de conseguir, para aquellos que adquieran un perfil de empleabilidad adecuado, la inserción laboral normalizada.

El centro ocupacional tendrá como objetivo procurar la integración de adultos con discapacidad intelectual mediante la realización de actividades laborales, personales y

sociales, para el desarrollo de su autonomía, capacitación social y habilitación laboral, en función de las características y necesidades que presente cada uno de ellos.

Para lograr este objetivo, los centros ocupacionales ofrecen sus servicios atendiendo a las siguientes áreas:

- Área ocupacional
- Área de apoyo personal y social
- Área de inserción laboral
- Servicios complementarios de comedor y transporte

Área ocupacional

Esta área se dedica principalmente la capacitación laboral de los usuarios, a través de la adquisición de conocimientos, hábitos, destrezas y actitudes de carácter social y laboral. La actividad ocupacional dependerá del tipo de actividad que desarrolle el centro y de su capacidad.

Área de apoyo personal y social

Esta área se ocupa de favorecer la adaptación social de los usuarios a su comunidad, facilitando recursos personales para lograr una mayor integración de la misma. Se mantienen tres perspectivas la Atención Psico-Social, la Formación Permanente y la Habilitación para la vida diaria:

- Atención Psico-Social: conjunto de tratamiento y actividades, cuyo objetivo es el bienestar psíquico y social de la persona con discapacidad intelectual, su salud, equilibrio psicológico, conflictos personales, problemas conductuales, vida de relación familiar, sexual y comunitaria a fin de que el usuario mejore su calidad de vida y se integre socialmente.
- Formación Permanente: conjunto de actividades tendentes al desarrollo de las capacidades del usuario, como son el apoyo en la comunicación, el lenguaje y habilitación física, prestando especial atención a la adquisición de un nivel de información general adecuado a sus posibilidades.
- Habilitación para la Vida Diaria: conjunto de actividades tendentes a conseguir la normalización en las actividades de la vida diaria, desde los hábitos personales, sociales, domésticos y actividades deportivas, de ocio y de tiempo libre.

Área de Inserción Laboral

En esta área se pretende facilitar la integración laboral de los usuarios en el mercado laboral o en centros especiales de empleo, poniendo el apoyo, la preparación, las orientaciones y los seguimientos necesarios, a disposición tanto de usuarios como de todos los agentes implicados en el proceso, como las familias, empresas, colaboradores, etc.. Las habilidades se pretenderán adquirir a través del entrenamiento y la formación en habilidades tanto sociales como laborales en el entorno del Centro Ocupacional, donde se contempla el trabajo específico tanto dentro del taller como en el aula. Por otra parte se pretende derivar a servicios de carácter laboral vinculados al Centro Ocupacional, pero que no formen parte de su estructura, aunque igualmente de carácter formativo laboral o servicios de integración laboral.

Servicios complementarios de comedor y transporte

Los Centros Ocupacionales, ofertan a sus usuarios los servicios de comedor y transporte, necesarios para poder asistir al centro. Estas necesidades se contemplan dentro del Programa Individual, teniendo en cuenta los principios de normalización e integración en el uso de los servicios públicos.

Dentro de las actividades complementarias que se pueden llevar a cabo desde los Centros ocupacionales nos encontramos con los siguientes programas:

- Programa de ocio y tiempo libre. Son programas dirigidos a adultos de diferentes edades, necesidades y características que agrupa actividades de carácter recreativo y que promueve el disfrute del ocio.
- Programa de actividades deportivas. Programa de promoción de actividades para el mantenimiento de capacidades psicofísicas, que prevengan pérdidas funcionales.
- Programa de actividades culturales. Programa para el disfrute de actividades relacionadas con el arte, la creatividad y la expresión corporal. Las actividades se estructuran en función de las edades de los participantes, sus capacidades e intereses.
- Programa de autogestores. Programa que pretende facilitar la gestión de la vida diaria por parte de los usuarios, a través de la toma de decisiones responsables, solicitud de ayuda y del conocimiento de los apoyos necesarios para la consecución de una vida lo más autónoma posible.

- Escuelas de familias. Es un programa dirigido a la familia usuario, cuyo objetivo es proporcionar recursos de información, formación, asesoramiento y apoyo entorno a los diferentes aspectos del usuario, así como pretende fomentar la participación activa de las familias en el centro.

3.4.2. Centros especiales de empleo

La definición que ofrece el Servicio Público de Empleo (SEPE) de los centros especiales de empleo es la siguiente: *“empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de estos en el mercado ordinario de trabajo.”*

Los centros especiales de empleo van dirigidos a los trabajos con discapacidad que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 30%.
- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

Los centros especiales de empleo cuentan con Unidades de apoyo a la Actividad Profesional, consta de equipos multiprofesionales, enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que mediante el desarrollo de distintas funciones y cometidos, permiten ayudar a superar las barreras que los trabajadores con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo.

3.4.3. Trabajo con apoyo

Según la Asociación Española de Empleo con Apoyo, este recurso consiste en un conjunto de servicios y acciones que todas aquellas personas con discapacidad o con especiales dificultades, puedan acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con el apoyo de profesionales y otros tipos de apoyos.

Puede definirse el Empleo con apoyo, como la orientación y acompañamiento individualizado en aquellas personas con especial dificultad de inserción en el mercado

laboral en su proceso de incorporación ordinaria. EL empleo con apoyo tiene engloba las siguientes funciones:

- Desarrollar e implantar procesos de promoción al ámbito de la empresa ordinaria a todos aquellos trabajadores que muestren aptitudes y actitudes para ello.
- Orientación y el acompañamiento individualizado a aquellos minusválidos con especial dificultad de inserción en el mercado de laboral en su proceso de incorporación a una empresa ordinaria (empleo con apoyo).
- Detectar e intervenir en los posibles procesos de deterioro evolutivo.
- Favorecer y potenciar la autonomía e independencia de los trabajadores en su puesto de trabajo.
- Establecer las relaciones con el entorno más cercano al trabajador para que este sea un apoyo en la incorporación al puesto de trabajo y en la estabilidad del mismo.

4. Metodología

4.1. Técnicas de recogida de datos

Tal y como se señala a lo largo de todo el proyecto, los objetivos de la investigación se han centrado en conocer la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual, centrandó nuestra atención en el proceso de inserción laboral. El estudio se centró en la búsqueda de elementos que interrelacionan en este proceso como son los recursos, el tejido empresarial y los propios protagonistas.

Para ello se valoró llevar a cabo una investigación con **enfoque cualitativo**, por considerarse idóneo a la hora de organizar el estudio del proceso multidimensional que se pretendía conocer. El hecho de centrarse en situaciones concretas ofrece la posibilidad de establecer un esquema organizativo, estableciendo una relación entre las variables, formativas y laborales, teniendo en cuenta la diversidad de situaciones que podían plantearse.

El interés por conocer las percepciones de las personas involucradas en el proceso de inserción laboral (usuarios, equipo educativo, empresarios y familia), has sido determinante a la hora de declinarse por enfocar la investigación desde la perspectiva cualitativa.

La metodología que utilizada para la recogida de datos es la **entrevista profundidad** y la **observación participante**. Se han elegido estos dos métodos porque son los que mejor se

adaptan a los resultados que queremos obtener, además de amoldarse a nuestro objeto de estudio que por un lado son una selección de empresas del tejido empresarial de Valdepeñas, de que las se pretende obtener la mayor información posible acerca del funcionamiento de las mismas en relación a su actividad económica. Y por otro lado nos encontramos con la incógnita de cómo se preparara a las personas con discapacidad intelectual para incorporarse al mercado laboral, tarea que corresponde a los Centros Ocupacionales.

Entrevista en profundidad: objeto de estudio, tejido empresarial.

La razón por la que se optó por la observación participante, ha sido la necesidad de conseguir un proceso comunicativo que permita fluidez entre el entrevistado y el entrevistador, para recoger la mayor riqueza informativa posible a partir de las palabras que puedan registrarse entre ambos. Lo que se buscaba era conocer con la mayor sinceridad posible las políticas de empleo que se llevan a cabo desde las empresas, así como las posibilidades de incorporar a personas con discapacidad a la par que se pretendía sensibilizar a las empresas haciéndoles reflexionar sobre el acceso de las mismas al mercado laboral.

Las entrevistas siguieron el modelo de una conversación entre iguales, y no la de un intercambio formal de preguntas y respuestas. Las entrevistas tienen mucho en común con la observación participante, por ello es otra de las técnicas de investigación utilizadas para este estudio. La principal diferencia entre la observación participante y las entrevistas en profundidad se encuentra en el escenario, que en el caso de la entrevista será en las empresas de la zona y la observación se llevara a cabo en el centro ocupacional de la localidad y alrededores.

Como se menciona anteriormente, los datos que se pretendían obtener con estas entrevistas eran aquellos que tuvieran que ver con la situación de las personas con discapacidad en las empresas. También se logró así reunir información sobre las funciones que se desempeñan en la empresa y las cualidades necesarias para realizarlas, siendo posible en un futuro orientar las actividades de inserción laboral, a la demanda establecida. Por otro lado la idea de conseguir una comunicación fluida entre con el entrevistado es conseguir que surjan ideas de posibles puestos teniendo en cuenta los perfiles necesarios con los perfiles con los que se cuentan en los centros ocupacionales.

Observación participante: Centros ocupacionales

El motivo de la elección de la observación participante ha sido debido a que se trata de una técnica que permite conocer de manera profunda y exhaustiva como es la dinámica de un centro ocupacional, recurriendo a un periodo prolongado de recogida de la información. En

la institución se realización entrevistas de carácter informal al tiempo que se hacían las presentaciones oportunas. Se visitan los diferentes talleres que se llevan a cabo diariamente para conocer las actividades que realizan así como las habilidades con las que cuentan los usuarios.

4.2. Recogida de datos. Trabajo de campo

Tras establecer una división por actividades económicas del tejido empresarial de Valdepeñas, con los datos obtenidos del directorio de empresas del que dispone el ayuntamiento, se realizó una relación de posibles empresas con las que ponerse en contacto y concertar una entrevista. Se concertaron diversas reuniones con los responsables de las mismas, tras explicar brevemente la intención de nuestra visita.

La entrevista consto de 3 partes:

- Una primera en la que se expuso con mayor detalle el motivo de nuestra visita, y explicando cual es el objetivo principal del estudio, de dónde nace y que repercusión queremos que tenga. En este caso hablamos de un estudio que capte las funciones dentro de la actividad laboral, así como las capacidades para desarrollar la misma.
- La segunda parte, consto de la explicación por parte de la empresa de los puestos de trabajo que hay en la empresa y la capacitación necesaria para desempeñarlos.
- Finalmente se cierro haciendo un resumen de los puestos y se deja un momento para aceptar sugerencias de posibles talleres o actividades de formación que podrían llevarse a cabo desde los centros ocupacionales.

Para ello se elaborará un guión para conseguir la siguiente información:

- Formación o habilidades requeridas.
- Conocimiento de la legislación para el empleo de personas con discapacidad.
- Personas con discapacidad en plantilla, actualmente o en el pasado. Y funciones de las mismas.
- Ideas para actividades formativas en los centros ocupacionales, vinculadas al desempeño de funciones en la empresa.

Entrevistas empresas locales

El universo de la búsqueda fueron las diferentes empresas que realizan su actividad económica en la localidad. Para ello se ha utilizado el directorio del Ayuntamiento de Valdepeñas.

Tras la creación de un directorio de las distintas empresas de Valdepeñas que constaba de 80 empresas, escogidas en función de su actividad económica, se elaboró un listado de empresas para iniciar el estudio, y para ello se escogió una empresa de cada uno de los sectores. Así pues quedarán representados estos informes los siguientes sectores:

Actividad Económica	Nº de visitas
Imagen personal	2
Artes Graficas	2
Alimentación	2
Bodegas y Enología	3
Industria	1
Hostelería	3
Textil	1
Tecnología	1

Tabla nº3. Relación de visitas por actividad económica. Elaboración propia (2013)

Observación Participante. Centros ocupacionales

Para conocer en profundidad el proceso de inserción laboral que se lleva a cabo con las personas con discapacidad, se había decidido tomar como referencia los centros ocupacionales. Por ello se ha optado por destinar un periodo de tiempo para interactuar con los usuarios, profesionales y familias. En este caso el tiempo dedicado para la observación ha sido de 4 días.

Actividades realizadas	Participantes
Presentación del Centro Ocupacional	Directores
Reunión: tipología de talleres	Coordinadores de Talleres
Participación en talleres	Monitores y Usuarios
Objetivos de talleres	Monitores
Expectativas laborales	Usuarios, Profesionales y Familias
Impresiones	Usuarios, Profesionales y Familias

Tabla nº4. Relación de información recabada en los Centros Ocupacionales. Elaboración propia (2013)

5. RESULTADOS

Para el análisis e interpretación de los datos obtenidos tras el trabajo camp y consiguiente exposición de resultados, se establecerán 2 apartados claramente diferenciados, que se corresponderán con la información obtenida en las empresas visitadas y por otro lado la obtenida tras el estudio de los centros ocupacionales.

5.1. Tejido empresarial

Alimentación Artesana

Panadería - Pastelería. Para ello se han visitado establecimientos de pastelería-panadería. En este caso las actividades dentro de la empresa no estaban estructuradas si no que cada uno de sus empleados empezaban y terminaban el producto. Esto se debe a la baja producción, ya que en estos casos no se trata de un trabajo en cadena, que requiere actividades individuales, como el montaje, envasado, etiquetado,... todo se lleva a cabo por los mismos empleados.

Si es cierto que hablando con el responsable, comenta “*que panaderías industriales en las que se sigue una cadena de producción, se divide el trabajo y no es una persona solamente*

la que se encarga de elaborar todo el producto desde el inicio hasta la venta al público”. En este caso la cualificación exigida no es la misma que en la artesanal, ya que serían actividades muy parecidas las desempeñadas en sus centros ocupacionales, como serían montaje de cajas, envasado, embolsado,...

Con respecto a la externalización de servicios, como limpieza, administración,... son los propios trabajadores, los que realizan estas actividades.

En estas empresas al igual que en la gran mayoría de la zona, están especialmente sensibilizados con el colectivo de personas con discapacidad y forman parte de una de las asociaciones locales. Aunque reconocen que si no se convive con la discapacidad es muy complicado que se preste atención ha dicho colectivo.

Actividad - Ayudante de Pastelería
Redondear la masa o el producto a elaborar
Rellenar producto pastelero con nata y/o crema, mermeladas...
Envasar los productos terminados
Manejo de bandejas y utensilios para soportes de pasteles
Manipular manga pastelera en la elaboración final del producto
Extraer productos del molde
Poner sello de empresa en los pasteles
Clasificar los pasteles
Limpiar y colocar mesas de trabajo

Tabla nº5. Funciones ayudante de pastelería. Elaboración propia (2013)

Imagen Personal

Centro de estética. En este caso se ha acudido a un centro de belleza y a una peluquería. Al igual que en la anterior el trabajo tampoco está dividido sino que todos los trabajadores se desenvuelven en cualquier puesto. Al hacer referencias a los grandes centros de estética y peluquerías en los que el número de clientes es mayor por lo que se necesita un mayor personal así como una mayor estructuración del trabajo, se llega a la conclusión de que se necesita una cierta cualificación para realizar cualquiera de las actividades, por ejemplo,

actividades que pueden parecer básicas como el lavado de cabeza, organización de estanterías,... requieren de una cualificación específica.

Si es verdad que están especialmente concienciados con la empleabilidad de las personas con discapacidad, veremos que esta afirmación se repetirá en todas las empresas entrevistadas, porque como comentan “es un colectivo que se ha movido mucho y que reclama su sitio en la sociedad”.

Artes Gráficas

En este caso el primer contacto ha sido con una empresa pequeña, que actualmente ha bajado su ritmo de trabajo, al igual que las anteriores, comenta que necesita de personal cualificado que pueda desenvolverse en todos los puestos requeridos. Si bien es cierto que en algún momento si podría haber necesitado la ayuda de un auxiliar, actualmente la demanda ha bajado considerablemente, por lo que es el mismo el que se encarga de realizar todo el trabajo.

Igualmente desglosamos las actividades que se llevarían a cabo y observamos que las idóneas serían las administrativas, ya que las demás se llevan a cabo con herramientas pesadas y peligrosas, para las que se necesita cierta destreza. También la utilización de materiales tóxicos, como puede ser la pintura y plásticos, dificulta el desarrollo de las tareas por parte de nuestros usuarios.

En la segunda visita se ha optado por una empresa con mayor volumen de trabajo, en este caso una serigrafiadora y encuadernadora. En relación a las funciones que se llevan a cabo, señalan principalmente la parte de diseño gráfico, por lo que las habilidades fundamentales, se ciñen a los conocimientos informáticos. En cuanto a la encuadernación, comenta *“actualmente ya no se encuaderna tanto como antes y los pedidos que salen, suelen ser para ocasiones especiales, por lo que se necesita mucha destreza y practica”*.

En relación al empaquetado, encontramos que si podría ser una actividad a desempeñar por nuestros usuarios pero lamentablemente, no hay trabajo suficiente como para que una persona se dedique exclusivamente a ello.

Bodegas y enología

Bodega de vino. Tras la visita a una de las bodegas de la comarca, se ha encontrado un posible yacimiento de empleo en lo referido los **manipulados**. Señalan que *“en alguna*

ocasión han requerido los servicios de los centros ocupacionales, para ensobrados o etiquetados especiales pero hoy en día, somos nosotros mismos los encargados de realizar estas funciones". Es una cuestión de tiempo, señala, ya que actualmente el trabajo ha bajado y la competencia ha subido por lo que el tiempo es un gasto, por lo que hay que optimizarlo.

Por lo general se trabaja en cadena y son las máquinas las que se encargan de la mayor parte del trabajo, aunque sin olvidar que las personas encargadas de gestionarlas deben poseer cualificación para ello.

Por otro lado nos encontramos con cuestiones de seguridad ya que se manipulan tanto materiales químicos, como pesados, para los que se necesitan ciertas habilidades y destrezas que no siempre se poseen, pero que en algunos casos se pueden adquirir.

Pero en el caso del empaquetado para la puesta final en el mercado, nos encontramos que en ocasiones, los clientes solicitan una presentación diferente a la habitual, debido a promociones, aniversarios,... para los que no se puede programar una máquina y para los que se necesita las habilidades manuales. Y en este caso como en el de las panaderías-pastelerías industriales, son actividades que ya se han realizado previamente.

Bodega de mosto. En este caso al igual que ocurría con las bodegas, en el proceso de producción se necesita personal cualificado. Y se le añade en este caso que la producción es a granel por lo que la posibilidad del empaquetado no entra en este caso.

Visto que por en lo que sería la producción no se ha encontrado, a simple vista ningún puesto idóneo, se ha optado por la parte administrativa. En este caso si se han encontrado funciones de auxiliar de oficina, como serían, las de recepción y reparto de correo, archivo,... En este caso se ha descartado la opción de recepción, por el hándicap de los idiomas, ya que en este tipo de empresas establece relaciones en el extranjero y dominio del inglés por ejemplo, sería un punto muy importante a tener en cuenta.

Pero nos encontramos con otro factor y es el que afecta a todas las empresas visitadas, la crisis, lo que ha llevado a que al igual que en las anteriores, actualmente, y debido a la baja actividad, *"son las propias personas de administración las que se encargan de estas tareas. Cuando en años anteriores, el contar con una persona dedicada a estas funciones concretamente, eliminaba una gran carga de trabajo".*

Industria.

Fábrica de corchos. En este caso se ha estudiado una empresa que produce corcho a granel, pero a diferencia de las anteriores, en cuestión de manipulación de productos químicos o pesados, el riesgo es menor. Se trata de una producción en cadena, dividida por fases, en cuyas fases no es necesario personal altamente cualificado, sino que con una instrucción mínima y supervisión puede desempeñarse perfectamente alguna de las funciones productivas.

Principalmente se ha hablado de habilidades sociales en el trabajo, responsabilidad y constancia, sin olvidarnos de la motivación. Punto muy importante para una correcta ejecución del trabajo. Para ello desde la propia empresa se potencia el trabajo en equipo.

Dentro de las actividades de la empresa, cuentan con unas actividades específicas para personas con discapacidad, se trata de controlar una de las maquinas separadoras y contadoras, se encargan de su funcionamiento. Destacar que es un proceso sencillo pero que requiere de atención permanente. También se encargan del mantenimiento y limpieza de algunas de las maquinas manuales.

En este caso se trata de una empresa que tiene parte de su trabajo en cadena y justamente esa parte se realiza de manera manual, lo que no requiere de cualificación.

Señala, que “la adaptación es un trabajo que ha de llevarse a cabo por todos y cada uno de los miembros de la empresa, ya que requiere de tiempo”, en realidad es una de las características que mencionaremos más adelante. Y es que las personas con discapacidad intelectual tienen dificultades para adaptarse a nuevos contextos, pero eso no significa que no puedan hacerlo.

Empresa de electricidad y construcción. En la que tampoco se ha descartado la posibilidad de que, aún sin contar con una cualificación específica, se puedan desempeñar ciertas funciones. En este caso por ejemplo se ha hecho referencia a la construcción, como sería por ejemplo las labores de un peón de albañilería, afirmando “*que todo se puede aprender*”.

Al igual que las anteriores, también se contemplan actividades de auxiliar de oficina, pero dada la situación económica actual y la disminución de la carga de trabajo, sería muy complicado, aunque no descartable en un futuro.

Industria Alimentaria.

Hipermercado y supermercado. Se ha clasificado en este sector a los supermercados, hipermercados,... En este caso se ha visitado un hipermercado y se ha conocido las diferentes funciones que se llevan a cabo, así como sus distintos departamentos. Teniendo en cuenta que las diferentes secciones con las que cuenta, como por ejemplo, tecnología, pescadería, carnicería,... precisan de una especialización, se ha decantado la oportunidad laboral en parte de la reposición. La reposición no requiere de especialización, solamente de habilidades laborales como se comenta anteriormente.

Una de las características de las que se ha hablado es de la “multihabilidad, pero referido especialmente a la responsabilidad, constancia, respeto”. Al igual que empresas anteriores, afirman que nuestros usuarios podrían formar parte de su plantilla de trabajo, señalando el trabajo con apoyo y el proceso de adaptación, ya que siguiendo la línea presentada hasta ahora, debido a la crisis, se ha tenido que prescindir de plantilla y cuando antes se podría designar a una persona del equipo para acompañar a los nuevos empleados, ahora la adaptación debe ser rápida. Y la rapidez no es una característica que podemos barajar en nuestro caso.

Actividad - Mozo de almacén
Cargar y descargar mercancía
Almacenaje de mercancía
Reparto de mercancía
Limpieza y mantenimiento del almacén
Limpieza y mantenimiento del medio de transporte
Paletizar
Etiquetar
Precintar
Preparado de pedidos

Tabla nº.6 Funciones mozo de almacén. Elaboración propia (2013)

Actividad - Reponedor/a Vendedor/a
Reposición y reciclaje de productos
Detección y retirada de productos defectuosos
Exposición y frentado
Mantener limpia la zona de trabajo y almacenado
Distribución y almacenaje de mercancías
Emperchado
Etiquetado de prendas
Apoyo al inventario
Informar y derivar a los clientes

Tabla nº7. Funciones reponedor- vendedor. Elaboración propia (2013)

Tecnología

Actualmente cuentan con una persona con discapacidad intelectual en plantilla, encargada de realizar tareas de auxiliar administrativa. Comenta que “gracias a las capacidades de la trabajadora, junto con la ayuda de sus compañeros, se ha adaptado perfectamente”. A medida que ha transcurrido el tiempo ha ido aumentando sus tareas a ha adquirido mayor autonomía. Resalta su afán de superación, ya se plantea objetivos que va superando diariamente.

Actividades – Auxiliar de oficina
Clasificación de correo
Reparto de Correo
Sellado de entrada del correo
Franqueo de sobres

Actividades – Auxiliar de oficina
Envío, reparto y registro de faxes
Fotocopiar
Escaneo de documentos
Encuadernaciones
Plastificar
Control de stock de material
Reposición de papel de máquinas
Reposición de tonners
Reposición de máquinas de bebidas
Control y mantenimiento de salas
Dstrucción de papel
Archivo de documentación (por clientes, fechas, referencias,...)
Trabajos sencillos de ordenador
Atención a clientes
Gestiones externas, bancos, correos,...

Tabla nº8. Funciones auxiliar de oficina. Elaboración propia (2013)

Hostelería

Hotel. Hemos visitado uno de los hoteles de la zona y al igual, que la mayoría de las empresas visitadas, no cuenta con una cadena de trabajo, si no que los empleados deben realizar varias tareas. Teniendo en cuenta las múltiples funciones que se desempeñan dentro de un hotel, se han barajado diferentes tareas como el servicio de lavandería, pero en este caso lo realiza un servicio externo, o la reposición de productos de baño, pero lo realiza el personal de pisos.

En este punto hago referencia a la situación económica que estamos viviendo actualmente, ya que se afirma reconocer la legislación vigente y las ayudas económicas en materia de discapacidad pero, debido a la caída de la demanda no se pueden ampliar la plantilla.

Actividad - Auxiliar de Planta
Recoger sábanas y toallas
Suministrar productos para la reposición de toallas sábanas y productos de aseo
Tirar la basura
Colocar toallas y productos de aseo
Controlar y organizar los office de cada una de las plantas
Realizar inventario

Tabla nº9. Funciones auxiliar de planta. Elaboración propia (2013)

Restaurante. Siguiendo con la hostelería se han visitado un restaurante, ya que a diferencia de la cafetería, suelen trabajar en equipo. Con la ayuda de la persona encargada hemos establecido una relación de tareas que nuestros usuarios pudieran desempeñar. Como las funciones de camarero eran semejantes a las de la cafetería, hemos optado por la cocina y hemos encontrado algunas que vale la pena resaltar.

Por otro lado ha surgido la idea de la realización de taller pinche de cocina y de restauración.

Actividad - Auxiliar de cocina
Pelar y cortar fruta, verduras y hortalizas
Elaboración de ensaladas
Elaboración de entremeses o pinchos
Envasado de comida para su buena conservación
Control y organización del almacén de la cocina
Preparación de los alimentos previos a su elaboración (batir huevos, cortar verduras,..)

Tabla nº10. Funciones auxiliar de cocina. Elaboración propia (2013)

Cafetería. Se ha optado por visitar una cafetería local, para conocer su dinámica de trabajo. Tras la explicación de las tareas, se encuentran varias que podría ser desempeñadas por nuestros usuarios por lo que efectivamente serían perfectos candidatos para formar parte del equipo de trabajo. Pero siguiendo, con la dinámica, que nos acompaña a lo largo de todas las visitas, la crisis juega un papel determinante en la elección del personal, “*ya que debido a la reajuste de las plantillas, se necesita personal que pueda quedarse a cargo del negocio. Es decir que pueda estar solo parte de su turno*”. Y en este caso no sería posible, ya que como veremos más adelante uno de los hándicaps que tienen las personas con discapacidad intelectual, es la dificultad de hacer frente a problemas inmediatos.

Actividad - Auxiliar hostelería
Preparación y mantenimiento del local. Colocar las mesas y las sillas, folletos, ...
Montar la mesa de ingredientes
Reposición de ingredientes
Reposición de bebidas en cámaras
Preparación de comidas sencillas
Limpieza de utensilios
Colocación de vitrinas: exposición de productos
Preparar pedidos
Ofrecer productos a los clientes
Descargar y almacenar productos
Colocación de utensilios en el lavavajillas

Tabla nº11. Funciones auxiliar de hostelería. Elaboración propia (2013)

Empresa de limpieza

Tras la visita a una empresa de limpieza, que se encuentra en la misma situación que la mayoría de las empresas anteriores, es decir con reducción de plantilla. Opte por qué me explicase las actividades que se llevaban a cabo, y al igual que en las anteriores, establecí

una relación de funciones que podrían ser desempeñadas, por los usuarios. De hecho en el Centro Especial de Empleo ya realizan varias de estas actividades.

Actividad – Operario/a de limpieza
Utilización de cepillo y fregona
Utilización de productos de limpieza.
Utilización de aspiradoras, máquinas de vapor,...
Retirada de suciedad los muebles, cocina, baño, suelo,...
Recogida de basura y reposición de papeleras
Limpieza de cristales
Elaboración control de inventario

Tabla nº12. Funciones operario/a de limpieza. Elaboración propia (2013)

Textil

Lavandería. Se han visitado lavanderías de la zona y al igual que las primeras empresas visitadas tienen poco volumen de trabajo, por lo que el método de trabajo no es cadena o estructurado. Durante la visita las personas encargadas han hecho referencia a las lavanderías industriales explicando brevemente el modo de trabajo.

Actividad - Peón de lavandería
Recepción de ropa y comprobación de marcas
Clasificación de ropa por colores
Lavado de la ropa
Secado de la ropa
Doblado de la ropa
Clasificación de la ropa por clientes

Tabla nº13. Funciones peón de lavandería. Elaboración propia (2013)

En relación al conocimiento de la legislación vigente en materia de discapacidad cabe destacar todas las empresas tenían constancia de que los empresarios podían beneficiarse por la contratación de personas discapacidad, aunque solamente 4 empresas de las 14 visitadas reciben o han recibido ayudas económicas por la contratación de personas con discapacidad.

5.2. Centros Ocupacionales

El tiempo dedicado a la observación en los centros ocupacionales ha sido de 4 días, en los cuales he conocido a los usuarios del centro y a los profesionales que allí, desempeñan su función, así mismo cabe destacar que también me entablado conversaciones con familiares que estaban interesados en el estudio. Destacar que todos y cada uno de ellos se mostraron muy receptivos con mi estancia, resaltando especialmente aquellos usuarios que de manera voluntaria me explicaron la dinámica del centro y de los talleres que se llevaban a cabo.

Así mismo los profesionales también se mostraron receptivos a la hora de explicarme abiertamente cuales eran los objetivos principales del centro y también de cuáles eran sus preocupaciones, agradeciendo sobretodo el interés por mi parte por conocer cómo está la situación laboral actualmente para sus usuarios y poder trasladarles los datos obtenidos para iniciar las intervenciones necesarias.

Los **usuarios** presentan las siguientes características:

- Se encuentran en edad laboral, han agotado los periodos educativos, incluyendo la formación profesional adaptada u otra modalidad educativa reglada.
- Tienen reconocido el grado de minusvalía, con sus correspondientes diagnósticos, que como he apreciado, este grado varia de manera destacable, ya que las capacidades que cada uno posee son muy diferentes, de ahí que los talleres y actividades sean los más individualizadas posible dentro de la generalidad de la tarea en sí. Las capacidades de los usuarios se clasifican en:
 - o Discapacidad intelectual severa sin trastornos asociados
 - o Discapacidad intelectual moderada con o sin trastornos asociados
 - o Discapacidad intelectual ligera con o sin trastornos asociados que no dispongan, en ese momento, de un perfil de empleabilidad adecuado como para acceder a un puesto de trabajo ordinario.

Cabe destacar que todos los usuarios cuentan con una buena motivación para desempeñar una actividad ocupacional en un entorno protegido y por ende no necesita una disponibilidad continua ni una supervisión constante en ambientes controlados y con los que estén familiarizados. Me gustaría señalar que poseen las habilidades básicas de conducta que les permiten participar en las tareas o actividades propias de un Centro Ocupacional.

Los usuarios forman parte de este tipo de programas porque su desarrollo cognitivo les dificulta su integración en una empresa ordinaria, pero el resultado de la intervención desde este tipo de recursos pasa porque esta situación no sea permanente, ya que desde los centros se trabaja de manera individualizada y constante con cada uno de los usuarios, potenciando las habilidades que cada uno de ellos ya posee.

Todas estas habilidades se trabajan desde las áreas de Terapia Ocupacional, de Ajuste Personal y Social, y de Inserción Laboral.

Terapia Ocupacional

Dentro del ámbito de terapéutico, Terapia Ocupacional, se realizan todas aquellas actividades o labores no productivas, de acuerdo con las condiciones individuales de los usuarios. Todas estas actividades se llevan a cabo bajo la orientación del personal técnico del Centro y están encaminadas a la obtención de objetos, productos o servicios.

Como se señala a lo largo de todo el estudio, uno de los objetivos de los centros ocupacionales es preparar a las personas con discapacidad intelectual para que se integren laboralmente y para ello las actividades que se llevan a cabo simulan un entorno lo más normalizado posible.

Tras el estudio de los centros y los perfiles de los usuarios, cabe afirmar que los centros ocupacionales no implica la integración laboral de todos sus usuarios. Ya que según las características observadas pueden desarrollar actividades productivas pero no rentables, aunque ciertamente obtengan un beneficio personal y motivacional, acompañado de un incentivo en función de su rendimiento. Por otro lado, debido a sus necesidades diversos apoyos y adaptaciones al grupo.

A pesar de estas limitaciones con las que pueden contar, todos participan de manera activa, ya sea con mayor o menor destreza. La labor que se está llevando a cabo, consiste en que todos y cada uno de los usuarios sientan que forman parte de un todo.

Dependiendo del tipo de actividad que desarrolle el centro y de su capacidad, se desarrollaran unas actividades u otras. Se ha observado que estas actividades tienen caracteres diferentes. Por un lado un carácter laboral-formativo, que está destinado al aprendizaje de las habilidades que ayuden en el desarrollo de los usuarios. Estas habilidades pueden dar lugar a la realización de trabajos de carácter productivo, a nivel interno, (cerámica, manipulados...) Y por otro lado nos encontramos con el carácter laboral productivo, que consiste en la realización de trabajos reales para empresas, como por ejemplo, empaquetado, etiquetado, restauración,...

En relación a la adjudicación de los usuarios a un taller, cabe destacar que se basa en las preferencias del usuario. También se tienen en cuenta las habilidades y capacidades de los usuarios. Este es un matiz importante ya que a la hora de desarrollar y perfeccionar sus destrezas, es primordial que el usuario se sienta a gusto la actividad que desempeña.

Ajuste Personal y Social

En los centros ocupacionales estudiados, se ofrecían servicios que facilitaban una mayor habilitación personal y una mejor adaptación a su entorno social. Para la consecución de este objetivo se facilitan recursos personales para lograr una mayor integración en el mismo.

Las actividades que se llevan a cabo desde este servicio, están encaminadas al bienestar psíquico y social de los usuarios. Se entiende como bienestar, el cuidado del físico, equilibrio psicológico, conflictos personales, problemas conductuales, vida de relación familiar y comunitaria. Así mismo se realizan otras actividades enfocadas al desarrollo de las capacidades del usuario, tales como: el apoyo en la comunicación, lenguaje y habilitación física, sin olvidar la adquisición de un nivel de información general adecuado a sus posibilidades. Este último punto se observa perfectamente a la hora de participar en los talleres, ya que como comentare más adelante muestran un especial dominio de los conceptos asociados a su tarea.

A pesar de que este servicio no se centre, principalmente en desarrollo laboral, debemos destacar que las habilidades adquiridas desde aquí, son básicas y fundamentales para emprender el proceso de inserción laboral. Ya que como se ha expuesto anteriormente, son estas habilidades las que priman a la hora de optar a un puesto de trabajo, según los empresarios entrevistados *“la cualificación no es lo más importante, porque todo se aprende”*.

Desde los centros se realizan un conjunto de actividades conseguir la normalización en las actividades de la vida diaria.

Hábitos	Actividades
Personales	Autonomía personal, aseo, vestido, alimentación, salud, identificar peligros,...
Sociales	Interacción social, comunicación, respeto...
Domésticos	Tareas del hogar, participación en la economía familiar,...
Ocio y tiempo libre	Aprendizaje y práctica de deportes, gestión del tiempo, conocer los recursos comunitarios.

Tabla nº14. Relación de actividades normalización de hábitos personales. Elaboración propia (2013)

Inserción Laboral

La inserción laboral dentro de esta área, se centra en la formación y en el conocimiento de las funciones en los puestos de trabajo. Se centra en los procesos formativos dirigidos al desarrollo global del trabajador, posibilitando su adaptación al puesto de trabajo. Este proceso se lleva a cabo en dos niveles, a través de un proceso formativo interno, a través de los talleres y programas específicos a los que se hará referencia más adelante. Y por otro lado a un proceso formativo externo, que conlleva el conocimiento de las funciones de puestos como los de los centros especiales de empleo y de la empresa ordinaria. Este proceso formativo, ha sido el que ha impulsado el presente estudio, ya que es necesario conocer las tareas a realizar en las empresas y establecer relaciones entre las cualidades necesarias y las que poseen los usuarios.

Para lograr los objetivos propuestos trata de que las aulas de los talleres simulen las empresas. Esta perspectiva conlleva el respeto de un horario, una normas de convivencia, pautas de trabajo, consecución de objetivos,..

En lo referente a la búsqueda de puestos de trabajo externos, destaca la falta de personal dedicado exclusivamente a esta labor. Las personas que se encargan de realizar esta tarea son los profesionales que han de compaginar sus tareas diarias con esta última. Las relaciones laborales externas se producen a través del contacto de la empresa interesada

con el centro o por iniciativa de los profesionales que en algún momento determinado y debido a su inquietud profesional les lleva a poner en práctica diferentes ideas innovadoras. Aunque no siempre con resultado positivo.

Por otro lado cabe destacar la creación de un **Centro Especial de Empleo**, al que se ha hecho una vaga referencia anteriormente. Sus sectores de actuación son muy diversos y en cada uno de ellos está especializado. En la actualidad estos son: limpieza de edificios y mantenimiento de jardines. Aun así no se descarta ampliar el ámbito de actuación hacia otros sectores y mercados tales como trabajos de cerámica, trabajos de manipulados, servicios de conserjería, etc.

Actualmente cuenta con profesionales en el servicio de limpieza de edificios. La previsión para finalizar el año es que se cuente con una plantilla de diez trabajadores. También cuenta con profesionales en el servicio de mantenimiento de jardines, con una previsión de aumento en la plantilla y para ello se ha creado una bolsa de trabajo donde cualquier persona con discapacidad puede inscribirse como demandante de empleo.

Así mismo los Centros Ocupacionales cuentan con diversos programas que están a la mano de todos los usuarios así como de sus familias y voluntarios.

Existen **programas de encuentro y formación de padres**, donde se realizan sesiones mensuales con las familias para trabajar distintos temas que sean de su interés, café-tertulia, cursos formativos, etc.

Por otro lado cuentan con el **programa de respiro familiar**, Se ofrece a las familias una ayuda para que puedan desarrollar una vida familiar y social satisfactoria atendiendo al familiar con discapacidad intelectual. Se persigue aumentar las posibilidades de que las familias dispongan de tiempo personal y de conciliar su vida familiar y laboral. Este programa lo ofrece FEAPS a las familias castellano manchegas a través de sus entidades.

Dada la vinculación de la zona con el vino, se ha creado el **club deportivo puerta del vino**, que fomenta la actividad sana y deportiva, realizando entrenamientos semanales y participando en campeonatos deportivos federados... Estas actividades son muy esperadas tanto por los usuarios como por sus familias, se percibe en todos ellos la alegría y complicidad propia del deporte.

Un programa muy interesante es el **servicio de ocio y tiempo libre**, encargado del desarrollo de programas de ocio dentro del tiempo libre de las personas con discapacidades intelectuales. Naturaleza, Culturales, Recreativas,... Para ello cuenta con el apoyo de la asociación juvenil "Cuenta Conmigo".

Uno de los programas más importante es el **servicio de voluntariado**, ya que los voluntarios son una pieza clave para este tipo de recursos. Este servicio lo forman un grupo de personas que colaboran con la asociación, constituyen un equipo humano de voluntarios, que apoyan el desempeño de multitud de actividades durante toda la semana.

Y para terminar señalar el **programa de sensibilización y divulgación**, distintas entidades de ámbitos local y regional participan para favorecer la inclusión y participación social y se realizan programas preventivos, de sensibilización e información: Consejo Local de Discapacitado (Ayuntamiento), Hospital local y Centros de Salud, Centros Escolares, Laborvalía, FEAPS, FECAM.

Diariamente en el centro se realizan numerosas **actividades** que van desde la tareas diarias específicas de los talleres, donde “se desempeñan las tareas necesarias para aprender un oficio”, y las tareas generales de los mismo, a través de la cuales “se adquieren los hábitos necesarios e imprescindibles en cualquier puesto de trabajo”.

Así mismo se desarrollan habilidades adaptativas, a través de un conjunto de actividades que persiguen el desarrollo personal y social de sus usuarios que se desarrollan en los programas de Autogestores, de Estimulación Cognitiva, de Predeporte y por ultimo de Autonomía Personal y Social.

Los talleres que se están llevando a cabo son:

Taller de manipulados. Se realizan distintos productos contratados por empresas externas o bien para el centro concretamente. La demanda externa suele estar relacionada:

- Con el montaje de cajas de ediciones especiales.
- Forrado de archivadores.
- Montaje de bolsas de papel personalizadas.
- Tarjetas de invitación, bodas y comuniones.

En cuanto a los productos que se elaboran a nivel interno:

- Block de notas.
- Álbumes de fotos

La gama de productos que elaboran va en función de la demanda, ya que en muchos casos los empresarios se ponen en contacto con el centro y son los monitores los que se encargan de establecer una cadena de montaje, teniendo en cuenta las habilidades de cada uno de los usuarios, para que todos de una manera u otra puedan participar en la elaboración del producto.

Gracias a la participación en el taller pude conocer las diferentes habilidades con las que cuentan los usuarios, así como establecer un perfil laboral para poder presentar en las empresas.

Taller de Cerámica. Se producen piezas de loza y barro rojo decorativo y funcional, surtiendo de piezas a empresas, particulares y otras entidades. Se trabaja la formación tanto práctica como teórica de *oficio de ceramista*, para conseguir el funcionamiento de un taller específico de cerámica, cuya misión es tanto contribuir a la formación ocupacional y laboral, así como conseguir hacer un producto con altos índices de calidad para su comercialización. Producen y comercializan nuevos productos y encargos personalizados:

- Placas conmemorativas y trofeos.
- Portavelas
- Lámparas grandes y pequeñas
- Relojes de mesa y de pared
- Jarrones, cuencos y espejos con azulejo
- Artículos navideños
- Regalos para empresas.

En este taller juega un papel determinante la creatividad y la implicación de los monitores ya que tras participar en varias sesiones he percibido que la seguridad que les trasmite a los usuarios el garantizar un buen resultado, les motiva continuar con sus creaciones y a innovar en las mismas.

Taller de Jardinería. En el siguiente taller se dividen las actividades en 3 grupos:

- Mantenimiento de Parques y Jardines. En colaboración con el ayuntamiento de la localidad. Lo que ha permitido el desarrollo de las tareas propias del jardinero, así como la adquisición de nuevas técnicas del cultivo y mantenimiento de zonas ajardinadas, además de experiencia en el manejo de herramientas.
- Invernadero. Tiene como objetivo la producción de planta de temporada a lo largo de todo el año y cuyo destino es la adquisición por parte de particulares y entidades públicas.
- Actividades teórico-prácticas, en las que se ha tratado de adquirir conocimientos básicos relacionados con la botánica, fitopatología, nutrición,...

Todas las tareas propias de este taller están destinadas a la formación para una futura incorporación al mercado laboral, resalto este punto especialmente, ya que

son los usuarios del taller de jardinería los que actualmente forman parte de **Programa Especial de Empleo**. Están tutorizados por un monitor profesional que hace las labores de formación y acompañamiento, aunque por lo que he podido comprobar los usuarios se desenvuelven de manera autónoma en su trabajo. Actualmente realizan labores de mantenimiento para el ayuntamiento de su municipio

Cada uno de los participantes en los talleres estaban muy orgullosos y motivados con su trabajo, todas piezas elaboradas tenían un matiz personal, y les faltaba tiempo de enseñarme sus creaciones. Ha llamado especialmente mi atención el dominio del lenguaje técnico de algunos usuarios, ya que cuando explicaban el proceso de elaboración y los materiales que utilizaban lo hacían de una manera muy profesional. Lo mismo ocurrió en la visita al invernadero, donde me explican todo el proceso de siembra, podado, cultivo,... así como la denominación de cada una de las plantas que tienen en el invernadero o en el huerto.

Todas estas impresiones, no son de carácter subjetivo, ya son objetivos con los que los profesionales trabajan en su día a día, y están enfocados a una óptima evolución laboral de los usuarios.

Objetivos profesionales	
Puntualidad	Independencia
Seguimiento de instrucciones	Continuidad
Estado emocional	Habilidad
Adaptación al grupo	Calidad en el trabajo
Presentación Personal	Rapidez
Interés - motivación	Cuidado de materiales
Aceptación de críticas	Conservación y limpieza

Tabla nº15. Relación objetivos profesionales. Elaboración propia (2013)

Todos estos ítems son clave a la hora de desempeñar cualquier actividad laboral, incluso podemos ir más allá, y generalizando se pueden extrapolar a la vida cotidiana.

Para finalizar resaltar el último servicios al que me gustaría hacer referencia, **el aula de día**, donde los usuarios tenían como característica fundamental la atención y cuidado de usuarios discapacitados intelectuales gravemente afectados, cuya discapacidad les impide incorporarse temporal o permanentemente a un Centro Ocupacional.

Los usuarios necesitan de apoyos extensos y generalizados que se concretan en una atención educativa, sanitaria, higiénica y alimentaria. La intervención que se lleva a cabo, se centra en el desarrollo de sus potencialidades, a través del aprendizaje de conductas básicas con el objeto de alcanzar el mayor grado de autonomía personal y de integración social. Se pretende garantizar en medida de lo posible la habilitación y rehabilitación de sus capacidades, así como la transición a alternativas lo más normalizadas y centradas en el entorno cotidiano del usuario.

En referencia a los apoyos y poniendo en relación los resultados expuestos tanto desde las empresas visitadas como de la actividad en los centros ocupacionales, cabe presentar la siguiente tabla, en la que se muestran algunas de las características de los usuarios frente a la adaptación de las mismas. Cabe destacar el proceso de adaptación conlleva un interés por parte del empresario y de los demás trabajadores. Ya que requiere tiempo y paciencia, sin olvidar el hecho de que exista una sensibilización previa, o por el contrario un pensamiento abierto y tolerante.

Características Intelectuales	Características Adaptables
Dificultad en el aprendizaje	Aprendizaje repetitivo
Habilidades literarias o numéricas bajas	Tareas simples y repetitivas
Dificultades de adaptación	Entorno laboral controlado
Dificultad en la gestión de imprevistos	Actividades rutinarias y estructuradas
Tiempo de asimilación de conceptos	No adjudicación de tareas urgentes

Tabla nº16. Relación características intelectuales y adaptables. Elaboración propia (2013)

La adaptabilidad de los puestos de trabajo a personas con algún tipo de discapacidad, es una de las expectativas que tienen los usuarios, los profesionales y las familias. Son conscientes de que todavía queda mucho camino por andar y que debido a la situación económica que vivimos actualmente el camino se trunca más tortuoso si cabe.

Con respecto a las familias cabe destacar que a la hora de referirse a la evolución de los usuarios, la califican de positiva, “el hecho de contar con una actividad “laboral” que les gratifique, hace que se sienten mejor”, afirma una de las madres con las he intercambiado opiniones. Sus hijos llegan a casa contentos por haber colaborado, y pueden ver como su trabajo tiene su fruto, ya sea literal como en el caso de la jardinería, como figurativo, como cuando ven sus trabajos en las vitrinas para la venta, o cuando una empresa viene a recoger el producto que había dejado en sus manos.

Y en relación a la motivación, cabe destacar la **prima de estímulo**, se considera como una gratificación, que se obtiene por el desarrollo del trabajo de los usuarios en el centro ocupacional. El reparto de esta prima se establece en función de las actitudes y aptitudes de los usuarios en las diferentes áreas en las que se interviene, Terapia Ocupacional, Ajuste Personal y social. Esta prima es una medida de estimulación para que los usuarios vean recompensado su trabajo y continúen motivados

CONCLUSIONES

El estudio se ha centrado en conocer la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual y para ello se ha prestado especial atención a los recursos que considerados claves en el proceso de inserción laboral: los centros ocupacionales y el tejido empresarial.

A través de los centros ocupacionales se ha obtenido información sobre el trabajo previo que llevado a cabo las personas con discapacidad, en su preparación para el mundo laboral. Hay que tener en cuenta las dos formas de inserción laboral: el proceso formativo interno que se lleva a cabo a través de los talleres y/o programas específicos, y el proceso formativo externo que conlleva el conocimiento de las funciones de puestos como los de los centros especiales de empleo y de la empresa ordinaria.

El estudio nos ha dado a conocer las tendencias y opiniones de los empresarios de la localidad de Valdepeñas, con respecto al colectivo de personas con discapacidad. Que a su vez han colaborado en la elaboración de perfiles profesionales necesarios para el

desempeño de funciones laborales en el tejido empresarial de Valdepeñas, en consonancia con las habilidades de los usuarios. Cabe destacar que la idea principal de este estudio, es extrapolar los resultados obtenidos a las demás empresas dentro de la misma actividad económica. Salvaguardando siempre, las peculiaridades que cada una presenta. Así pues conocemos las múltiples tareas que se pueden hacer dentro de una empresa, y para las que no se necesita cualificación, como por ejemplo las tareas administrativas, las de limpieza, reposición y auxiliar en todas aquellas que no requieran de formación específica, utilización de maquinaria o manipulación productos tóxicos.

Así mismo, las opiniones recogidas en el presente estudio, reflejan de una manera indirecta como la crisis afecta a todos los colectivos de la población y en especial a los más vulnerables socialmente. A nivel empresarial, vemos que la mayoría de las empresas objeto de estudio han reducido su plantilla recientemente.

Gracias a las ayudas en desgravación fiscal, en seguridad social, que entre otras, ofrecen los poderes públicos a las empresas por la contratación de personas con discapacidad, ha aumentado de la participación activa de este colectivo en la vida laboral, ya que el empresario busca de manera de deducir costes y estas medidas le beneficia considerablemente. Sin embargo, me gustaría destacar que, esta situación es la que se puede apreciar a simple vista, pero en el momento en el que se indaga un poco, nos encontramos con la siguiente situación.

Debido a la crisis que actualmente vivimos a nivel mundial las empresas se han visto obligadas a reducir su plantilla por lo que si anteriormente podía realizarse el trabajo de una manera individualizada y categorizada, ahora nos encontramos con una situación de multifunción en el desempeño de tareas. Es decir, antes los profesionales podían decirse a una parte específica del trabajo, como por ejemplo una "producción en cadena" en pequeñas empresas, o división del trabajo en administrativos, contratación de servicios externos para determinadas actividades extraordinarias. Pero actualmente la situación que nos encontramos es que una única persona se encarga de empezar y terminar el producto, o de realizar todas las actividades administrativas y se deja, cada vez más, de externalizar el trabajo, ya que desde la propia empresa se coordinan para sacar el trabajo, ya sea con horas extras, tiempos muertos, y demás.

Esto se traduce, en que las actividades que no requieran de demasiada especialización, podían realizarse de manera exclusiva y ahora son actividades complementarias a las especializadas que el profesional "que tenga un hueco" va a realizar.

Y aquí desaparece una posible vacante en la que muchas personas con discapacidad intelectual podrían desempeñar. Ya que como hemos visto en los resultados del estudio

realizado la mayor parte de las actividades que realizan en los Centro Ocupacionales o centros especiales de empleo, están dirigidas a este tipo de tareas, manuales, de carácter mecánico y rutinario, o a aquellas que no necesitan de una gran especialización ni tampoco velocidad.

Hago referencia a la velocidad, porque el tiempo es un factor importante dentro de las posibilidades laborales, concretamente en este caso es un hándicap. Pongo de ejemplo la incorporación al centro de trabajo, en este caso requiere un tiempo de adaptación, que no todos los empresarios están dispuestos a perder. Ya que debido a la competitividad actual no se lo pueden permitir, cada día el trabajo peligra más y para poder competir en el mercado se requiere de bajo coste y el tiempo es dinero.

Por otro lado otra de las informaciones que han llamado mi atención es la que la mayoría de responsables me facilitaron, y tiene que ver con la sensibilización hacia nuestro colectivo. La mayoría reconocían la posibilidad de contar con una persona con discapacidad en su plantilla, por haber tenido algún tipo de contacto, ya sea a través de familiares, asociaciones, etc....

Cabe destacar llegados a este punto que Valdepeñas es un municipio especialmente volcado con la discapacidad, cuenta con asociaciones todas ellas muy activas, por lo que ha sido fácil lograr la consecución de uno de los objetivos intrínsecos de mi estudio, que era la sensibilización de las empresas. A la vez que se localizan posibles yacimientos de empleo.

Aplicabilidad de los datos obtenidos

Los resultados obtenidos se pueden **aplicar** para establecer relaciones entre las cualidades específicas y las habilidades de los usuarios. Lo que podría servir de orientación a la hora de realizar talleres formativos y actividades que fomenten ciertos aspectos que se consideren relevantes para el desempeño de las funciones tanto básicas como específicas dentro de una empresa. Como es el caso de las habilidades sociales.

Por otro lado se confirma la eficacia de los talleres ocupacionales y especialmente los programas de habilidades adaptativas, ya que se recoge dentro de las opiniones de los empresarios, como las más valoradas a la hora de seleccionar personal. Todo lo relevante a higiene personal, comunicación, interacción social...

Es destacable la posibilidad de ajustar los puestos de trabajo a características personales, en lo referente sobre todo a la gestión de tiempos y espacios. Es decir que se le ayude al nuevo trabajador a tomarse su tiempo para hacerse con el nuevo entorno, que no mantenga una actitud calmada y no se le presione para que acelere su proceso de adaptación.

La interacción con diferentes sectores económicos nos ha dado ideas para ampliar la intervención que se estaba llevando a cabo con las personas con discapacidad, lo que debiera animar al resto de entidades y establecer una relación con tejido empresarial y con los recursos de la zona.

Futuras líneas de investigación

La realización del presente estudio de investigación, abre la puerta a **futuras líneas de investigación**, que amplíen las teorías que de aquí se extraen, ya que la visión que ofrece es muy general, existen otros factores que no han tenido en cuenta y que tienen especial relevancia como serían la perspectiva de género, la perspectiva territorial y la económica.

Desde la perspectiva de género se pretende analizar la discriminación existente entre las mujeres y las personas con discapacidad, por lo que se sugiere que nos encontramos con una doble discriminación. Para ello sería conveniente analizar las diferencias existentes en materia de familia, formación, empleo, participación en la vida pública,... Se podría ir más allá estudiar si el rol de la mujer con discapacidad ha evolucionado de igual manera que lo ha hecho la mujer que no sufre ningún tipo de discapacidad.

La tendencia antiguamente, era sobreproteger a la mujer limitándolas a quedarse en sus casas, encargándose de las tareas del hogar, lo que conllevaba un déficit de estimulación y formación. Tradicionalmente los centros no eran concebidos como una transición al mundo laboral, especialmente en el caso de las mujeres. La tendencia es que las familias colaboren para lograr una integración laboral positiva, pero cabe afirmar que es igualitaria entre hombres y mujeres.

Otra línea de investigación podría estar dirigida las diferencias entre el ámbito rural y el urbano, resaltando las diferencias que existen a nivel de intervención, como por ejemplo el acceso a los recursos, a las actividades formativas que realizan o incluso al mercado laboral. Ya que tras el presente estudio, se señalado en varias ocasiones, que el hecho de no encontrarnos en una gran ciudad limitaba el acceso al mercado laboral. Ya que en nuestro caso, contamos con empresas con pocos trabajadores, la legislación vigente no interfiere en la contratación de personas con discapacidad. Y por otro lado, a nivel de productividad nos encontramos con un trabajo poco estructurado.

Dentro de la localización geográfica, también sería interesante conocer la tendencia en otros países ya sean comunitarios o intracomunitarios, las intervenciones que se llevan a cabo dentro de este colectivo, así como las estadísticas de empleabilidad, formación,...

En relación a la perspectiva económica, la discapacidad y la pobreza. El factor económico es bajo mi punto de vista un elemento determinante en la integración socio-laboral de las

personas con discapacidad. Su poder adquisitivo es menor, debido a un nivel inferior de estudios provocado por la discriminación en el ámbito educativo, por las menores oportunidades para acceder al mercado laboral y la situación de paro y precariedad laboral, que les afecta con mayor intensidad. También sería interesante conocer como la falta de recursos económicos en las familias afecta de manera directa la integración socio-laboral de las personas con discapacidad.

BIBLIOGRAFIA

- Aparicio Agreda, M^oLourdes. Evolución de la conceptualización de la discapacidad y de las condiciones de vida proyectadas para las personas en esta situación. [sitio web.DIALNET]
- Crown, Liz (1997). Nuestra vida en su totalidad: renovación del modelo social de discapacidad. En J. Morris (Ed.). Encuentros con desconocidas. Feminismo y discapacidad (pp. 229-250). Madrid: Narcea.
- Goffmann, Erving (1998). Estigma. La identidad deteriorada. (7^a reimp., e.o. 1963. Stigma: notes on management of spoiled identity. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall). Buenos Aires: Amorrortu.
- GUASCH, O. Observación participante. Cuadernos Metodológicos nº 20 del Centro de Investigaciones Sociológicas (1997). Capítulo 3: "En la práctica". Páginas 35-46.
- López González, María (2006a). Vida independiente y mujeres con discapacidad: condicionantes y reflexiones sobre la representación de la realidad. Actas XXIII Jornadas Nacionales de Universidades y Educación Especial. Universidad de Murcia. Facultad de Educación.
- Organización Mundial de la Salud (1980). Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. Manual de clasificación de las consecuencias de la enfermedad. [Sitio Web]
- Organización Mundial de la Salud (2001). CIF. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y de la Salud. [Sitio Web. IMSERSO]
- Servicio de Información sobre discapacidad. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad [Sitio Web]
- Oliver, Mike (1998). ¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada? En L. Barton (Comp.). Discapacidad y sociedad (pp. 34-58). Madrid: Morata

- Programas de promoción de empleo. Empleo para personas con discapacidad. [Sitio Web SEPE]
- TAYLOR, S.J. y BOGDAN, R. Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Paidós, Barcelona, 1992. Capítulo 4 “Entrevistas en profundidad”. Páginas 100-132.