

ESTUDIO CUALITATIVO SOBRE DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y TRABAJO PROTEGIDO. LA ORIENTACIÓN COMO HERRAMIENTA PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA.

QUALITATIVE STUDY OF INTELLECTUAL DISABILITY AND SHELTERED WORK VOCATIONAL GUIDANCE AS A TOOL TO IMPROVE QUALITY OF LIFE.

Cristina Laborda Molla¹

Henar González Fernández

Universidad Autónoma de Barcelona, España

RESUMEN

Introducción: El empleo es una herramienta clave para optimizar la inserción social y mejorar la calidad de vida (CV) de las personas con discapacidad intelectual (DI). Esta investigación estudia la calidad del empleo de personas con DI en Centros Especiales de Empleo (CEE) y en Centros Ocupacionales (CO). *Método:* Se desarrollaron 186 entrevistas semiestructuradas; 157 a empleados y 32 a empleadores de las dos tipologías de centros. Se recogió información referente a la naturaleza del centro, su organización, posibilidades de promoción y el nivel de bienestar de los trabajadores. *Resultados:* Los primeros datos muestran que existen tres elementos que determinan las posibilidades de desarrollo profesional de personas con DI y el nivel en la calidad de su empleo: la orientación profesional, la formación a lo largo de la vida y la intervención en procesos participativos. En función de ello se ha detectado que carecen de oportunidades para implicarse en los procesos de decisión de su vida sociolaboral, no tienen acceso generalizado a estudios postobligatorios reglados o de formación permanente y no existe el apoyo natural como elemento normalizador, entre otras. *Conclusiones:* La mejor ocupabilidad del colectivo depende de un proceso de orientación vital que abarque no sólo períodos de toma de decisiones y transición al

¹ Correspondencia: Cristina Laborda Molla: Departament de Pedagogia Aplicada Facultat de Ciències de l'Educació Edifici G6 - Despatx G6/269 - Plaça del Coneixement .Campus de la UAB .08193 Bellaterra (Cerdanyola del Vallès) · Barcelona · España. Correo-e: cristina.laborda@uab.cat

mundo laboral, sino que se extienda a lo largo de toda su vida profesional. La finalidad es la mejora laboral para avanzar hacia la optimización de la calidad de vida.

Palabras clave: Inserción laboral, discapacidad intelectual, calidad de vida, orientación profesional, formación a lo largo de la vida.

ABSTRACT

Introduction: Employment is a key tool to optimize social inclusion and improve quality of life (QoL) of people with Intellectual Disability (ID). This study explores the employment's quality of workplace of people with ID in Special Employment Centers and Occupational Centers. *Method:* 186 semi-structured interviews were developed; 157 to employees and 32 to employers of the two types of centers. Information was collected regarding the nature of the center, its organization, possibilities for promotion and the level of workers well-being. *Results:* First data shows that there are three elements that determine the possibilities of professional development of people with ID and the level of quality of their employment: professional guidance, lifelong learning and intervention in participatory processes. As a result, they have been found to lack opportunities to become involved in the decision-making processes of their socio-labor life; they do not have widespread access to regulated post-compulsory studies or permanent training and there is no natural support as a normalizing element, among others. *Conclusions:* The better job placement of the collective depends on a process of vital orientation that includes not only periods of decision making and transition to work, but also extends throughout their professional life. The aim is to improve their work situation to advance towards the optimization of the quality of life.

Key words: job placement, intellectual disability, quality of life, vocational guidance, lifelong learning

Introducción

El pleno desarrollo laboral de las personas de una sociedad determinada es un claro indicador del nivel de madurez de ésta, puesto que el trabajo es clave para la integración de los individuos en su contexto de referencia y, consecuentemente, para desarrollar un buen nivel de calidad de vida. En el caso de personas con discapacidad el tema de la ocupabilidad adquiere especial relevancia pues su nivel de integración social es claramente deficitario. Si el tipo de discapacidad que presentan dichas personas es intelectual, entonces sus derechos como ciudadanos, tanto en los estadios iniciales de escolarización como en los posteriores de integración laboral y socio-comunitaria, se ven muy afectados y como resultado su nivel de calidad de vida no suele llegar al máximo de sus posibilidades. Y todo eso a pesar de que, la intelectual, es la causa de discapacidad más destacada, porque supone el 59,4% del total (Instituto Nacional de Estadística, 2010).

Datos del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISNET) demuestran que la tasa de paro de personas con discapacidad reconocida es del 32,2% (sólo de los casos censados, por lo que el porcentaje final es claramente superior), mientras que en las personas sin discapacidad es del 24,4% (datos ODISNET del 2014). Ello apunta a que la discapacidad es un factor de exclusión tanto social como laboral y por tanto de segregación.

La comparación de estos datos con los equivalentes de otros países de Europa demuestra que España es el segundo país (sigue muy de cerca a Lituania) con mayor tasa de desempleo de personas con discapacidad en Europa, y está muy lejos de las posiciones de países próximos, situándose 11,2 puntos por encima de la media de la UE-28. De este total, un 42% son personas con discapacidad intelectual (DI).

La situación detallada hace que la realidad sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en nuestro territorio sea aún un campo con un largo camino por recorrer. Este hecho nos hizo reflexionar sobre la necesidad de estudiar el nivel de calidad que tienen los puestos laborales de las personas con DI y, consecuentemente, sobre el peso del empleo en su calidad de vida, como elemento de desarrollo formativo. Ello justificó la temática objeto de estudio.

El análisis que aquí se plantea sobre la calidad del empleo de personas de este colectivo es el resultado de una investigación, que se encuentra en fase de análisis de datos, que tiene como principal finalidad estudiar el trabajo de las personas con DI. Para ello se ha contado con la colaboración de 177 trabajadores de 32 centros de trabajo específico y un profesional de cada uno de ellos. El objetivo que se presenta pretende aportar información descriptiva sobre la calidad de los puestos laborales de las personas de la muestra, mediante el análisis de los datos cualitativos recopilados. Aquí se muestran los primeros resultados sobre el análisis de las entrevistas que se hicieron tanto a personas empleadas como a empleadores (tanto en la modalidad de CEE como de CO).

Consecuentemente este artículo se compone de tres ejes conceptuales: la discapacidad intelectual, la calidad de vida y las modalidades laborales existentes para el colectivo de personas con DI. Posteriormente se describe la muestra, los instrumentos y el proceso seguido para la recogida de datos así como los resultados iniciales, que apuntan motivos explicativos de la menor calidad de los puestos de trabajo a los que accede el colectivo. Las conclusiones finales plantean acciones sistémicas encaminadas a mejorar la calidad de dichos empleos, entre las que destaca una propuesta de orientación vital de acompañamiento a la persona.

Concepto de discapacidad y discapacidad intelectual

El concepto de discapacidad ha evolucionado profundamente a lo largo del tiempo. En la actualidad nos hallamos inmersos en un proceso de redefinición, propuesto desde Foro de Vida Independiente (2005), grupo sin estructura jurídica que se gestiona mediante plataformas online. El término propuesto de *diversidad funcional* se refiere a una realidad en la cual estas personas funcionan de manera diferente de la mayoría de la sociedad.

Intentar superar las connotaciones peyorativas del lenguaje así como promover actitudes positivas hacia las personas merece todo el soporte posible, no obstante a veces el celo para avanzar en este camino lleva al uso de expresiones equívocas y poco fundamentadas en el conocimiento disponible (Giné, 2016), como es el caso que nos ocupa.

En primer lugar, el hecho de aplicar el concepto de diversidad funcional exclusivamente a personas con necesidades específicas, vuelve a marcar una división: la de las personas con diversidad funcional y la de las que no tienen dicha diversidad, por lo que no se supera la división entre unos y otros, continuando vigente la separación y por tanto las posibilidades de segregación. Además la diversidad funcional es una característica consustancial a los seres humanos y no explica las condiciones específicas.

En segundo lugar, es un concepto no aceptado por ninguna institución científica internacional (OMS, DSM-V, AAIDD...). A nivel estatal tampoco está consensuado; de hecho la mayoría de

federaciones rechaza su uso, como el COCARMÍ (Comité Catalán de Representantes de Personas con Discapacidad), que engloba 10 federaciones y más de 700 asociaciones del territorio. Dicho rechazo viene dado por la consideración de que un cambio terminológico por sí solo no conlleva un cambio en la respuesta a las necesidades del colectivo. Reivindican poder hablar de discapacidad sin complejos ni estigmas; la sociedad avanza hacia la plena inclusión de todos sus ciudadanos y una variación del término no implica cambios sustanciales en este proceso y, por el contrario puede conllevar a confusiones (Manifiesto COCARMÍ, 2016 “No nos cambies el nombre, ayúdanos a cambiar la realidad”).

En cuanto al colectivo con discapacidad intelectual, apostamos por la conceptualización más extendida internacionalmente, la de la AAIDD (American Association of Intellectual Disability, 2011), que establece el concepto de DI como aquel que comporta limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual, como en la conducta adaptativa del sujeto. Esta definición sitúa el foco de dificultad en la interacción entre la persona y el contexto, y se materializa en cinco dimensiones: capacidades intelectuales, conducta adaptativa, participación, interacción y valores sociales, y salud y contextos. Como consecuencia, se aleja la atribución del déficit al individuo, como ocurría en definiciones anteriores.

Todo ello conforma una nueva visión del concepto porque establece posibilidades de desarrollo individual de la persona con discapacidad intelectual. Se enfatizan la inclusión, la autonomía y la integración comunitaria por lo que, como veremos con posterioridad, las oportunidades de progreso se vinculan directamente con el entorno laboral.

La calidad de vida de personas con discapacidad intelectual

La calidad de vida (CV) es un concepto que ha ido ganando importancia en el discurso social, contribuyendo al trabajo para la normalización de las personas con discapacidad. En la actualidad todos los procesos educativos, laborales y sociales van encaminados a la mejora de la calidad de vida de los individuos, y de esta manera se convierte en el máximo objetivo de la inclusión. Cualquier acción de orientación debe encaminarse hacia la finalidad de optimizar la CV de las personas.

No obstante, el concepto está compuesto por diversidad de factores, que interaccionan entre ellos de maneras muy diversas. Además, existe un componente de subjetividad evidente, que complica la posibilidad de analizarlo de manera ecuaníme y establecer un criterio unívoco en su definición.

Compartimos la noción de Schalock y Verdugo (2007), en la que la calidad de vida se entiende como un “concepto multidimensional, compuesto por las mismas dimensiones para todas las personas, que está influido por factores tanto ambientales como personales, así como por su interacción, y que se mejora a través de la autodeterminación, los recursos, la inclusión y las metas en la vida” (p.22).

Dicha calidad de vida se fundamenta en 8 dimensiones, según los trabajos de Campbell, Converse y Rodgers (1976) actualizados por Schalock (1996). Estas dimensiones son el desarrollo personal, la autodeterminación, las relaciones interpersonales, la inclusión social, los derechos, el bienestar emocional, el bienestar físico y el bienestar material. Los tres grandes factores que engloban estas dimensiones son la independencia, la participación social y el bienestar, y los tres están vinculados directamente con la vida laboral. Un desarrollo profesional óptimo contribuye al desarrollo integral de la persona y, en el caso de las personas con DI, favorece la vida independiente al máximo de las posibilidades de cada cual.

Modalidades laborales de personas con discapacidad intelectual

Las posibilidades de desarrollo profesional de las personas con DI se enmarcan en un entorno claramente definido, donde las opciones están diseñadas normativamente.

En esta investigación analizamos dichas modalidades en función de tres parámetros: la tipología de centro, el nivel de apoyo necesario para el desarrollo de la tarea profesional y el tipo de trabajo que allí se desarrolla. En primer lugar la tipología de centro determina opciones distintas en función de si la actividad laboral se desarrolla en empresas ordinarias o en centros específicos para personas con DI. En cuanto al nivel de apoyo que pueden requerir los trabajadores, hablamos de situaciones de empleo con soporte puntual, parcial o total. Finalmente, en función del tipo de tareas desarrolladas en cada puesto de trabajo éste puede tener finalidades fundamentalmente productivas o terapéuticas, dirigidas en mayor medida al desarrollo personal de los miembros del centro.

La interacción de todos estos elementos proporciona distintas modalidades de inserción laboral para personas con DI que a su vez reflejan distintos niveles de inclusión laboral y, consecuentemente, social. Esta estructura laboral (coincidiendo con Lucas, 2006), presentada de mayor a menor grado de inclusión, se concreta en el empleo normalizado, el empleo con apoyo, el centro especial de empleo, el enclave laboral y el centro ocupacional, con su doble vía, con o sin terapia ocupacional, tal como se muestra en la Figura 1.

FIGURA 1: Estructura laboral y características del sistema estatal de empleo para personas con DI

	TIPOLOGIA DE CENTRO		GRADO DE APOYO			TIPO DE TAREA	
	Ordinario	Específico	Puntual	Parcial	Total	Productiva	Desarrollo personal
TN Trabajo normalizado	●	○	●	○	○	●	○
TA Trabajo adaptado	●	○	○	●	○	●	○
EL Enclave laboral	○	●	○	●	○	●	○
CEE Centro específico de empleo	○	●	○	●	○	●	○
CO Centro ocupacional	○	●	○	○	●	○	●

Fuente: Elaboración propia.

El empleo normalizado supone la plena integración de la persona en un entorno laboral totalmente ordinario contando con algún soporte o guía sólo en momentos puntuales, como pueden ser la incorporación y la adquisición de conocimientos para el desarrollo de las tareas encomendadas. En este caso la legislación que se aplica es la propia del régimen ordinario de trabajadores.

El empleo con apoyo se refiere a aquella modalidad de empleo en la cual los trabajadores con DI desarrollan trabajo competitivo en entornos integrados, con el apoyo de preparadores laborales. Este apoyo será progresivamente retirado a medida que el trabajador vaya adquiriendo las competencias necesarias para el desarrollo de su tarea. Esta tipología de trabajo ofrece la oportunidad de desarrollar competencias laborales en un entorno lo más normalizado posible, facilitando la participación en la propia comunidad (Equipara, 2008).

Una modalidad intermedia entre el empleo con apoyo y el centro especial de empleo es el enclave laboral. Definido en el Real Decreto 290/2004, el enclave laboral consiste en un contrato establecido entre una empresa ordinaria y un centro especial de empleo (CEE) para la realización de parte de la producción o servicios de la empresa por parte de trabajadores del CEE. Con este objetivo, un grupo laboral con discapacidad intelectual proveniente del centro especial de empleo se desplaza a una empresa ordinaria para desarrollar algún aspecto de su actividad productiva.

El centro especial de empleo (CEE) se define en el artículo 42.1 del título VII de la LISMI como la modalidad laboral en la que una empresa ordinaria, de carácter público o de carácter privado, ofrece empleo remunerado a personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Un mínimo del 70% de la plantilla debe tener DI. Se dirige a personas que no disponen de suficientes capacidades para acceder al empleo normalizado en un entorno competitivo, pero que sí poseen habilidades para desarrollar actividades productivas. En su origen se concibieron como centros de traspaso, con el objetivo de que los trabajadores adquirieran las habilidades necesarias para su posterior incorporación al régimen de trabajo ordinario. Estas empresas cuentan con profesionales que ofrecen servicios de apoyo y de ajuste social y personal y, aunque su finalidad es siempre de carácter productivo, llevan también implícito un planteamiento de prestación de servicios (apoyo psicológico, soporte a la vida independiente, posibilidad de oferta de actividades de ocio,...).

En el centro ocupacional se desarrolla una modalidad laboral que ofrece atención habilitadora y/o rehabilitadora a personas con DI en edad laboral. Definido en el artículo 53 del título VIII de la LISMI, su objetivo es el de capacitar a los usuarios para conseguir la máxima integración social. En este sentido cabe destacar que esta modalidad de empleo se caracteriza por su vertiente terapéutica más que productiva; el desarrollo ocupacional se contempla como una herramienta para el desarrollo de competencias básicas, y no como un proceso con fines lucrativos.

Son la alternativa a la integración laboral de aquellas personas con discapacidad que están a la espera de incorporarse a un CEE, o la de aquellas que no pueden incorporarse al mercado de trabajo ordinario ni a un CEE, puesto que no llegan a un nivel mínimo de capacidad productiva. Facilitan la atención diurna integral de tipo rehabilitador y un servicio de terapia ocupacional para la consecución de la máxima integración posible, mediante un programa individual rehabilitador (PIR).

Por ello, estos servicios en la mayoría de casos ofrecen dos modalidades:

- El Servicio Ocupacional de Inserción (SOI), con funciones de ajuste personal y social, así como actividades prelaborales y servicios ocupacionales. Las personas usuarias de este servicio han de acreditar como mínimo un 33% de discapacidad, y tienen la perspectiva de incorporarse a un CEE.

- El Servicio de Terapia Ocupacional (STO), con funciones de ajuste personal y ocupación terapéutica. Las personas usuarias de este servicio han de tener un certificado de disminución igual o superior al 65%.

Método

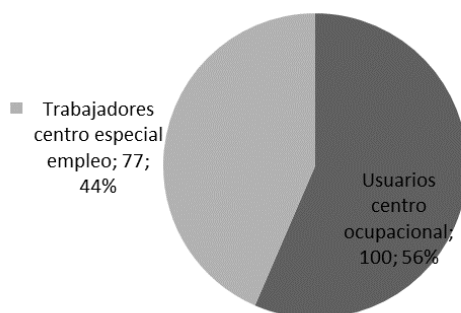
Muestra

Inicialmente, para el desarrollo del estudio se contactaron 50 centros de la provincia de Barcelona, 32 de los cuales accedieron a participar. De ellos, 17 correspondían a la categoría de centros ocupacionales y 15 a la de centros especiales de empleo. En esta parte cualitativa de la investigación se dialogó tanto con empleadores de las instituciones como con trabajadores de las mismas.

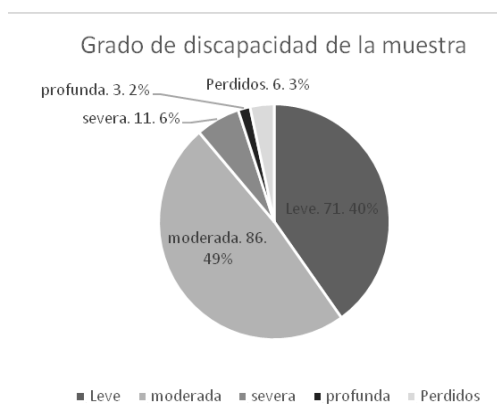
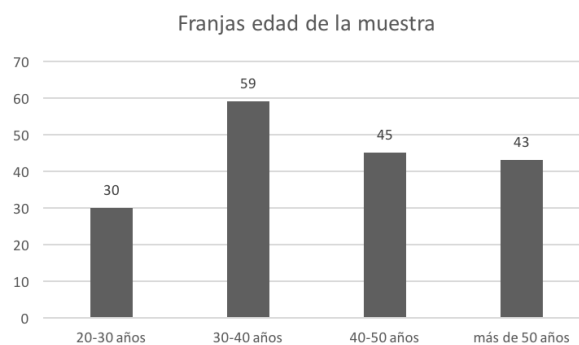
En cuanto a los responsables se entrevistó a uno de cada centro (directores o responsables de área principalmente), que cumplieran la característica de llevar más de 5 años trabajando en la misma entidad, para asegurar que conociera a fondo su funcionamiento. Respecto a los trabajadores, su distribución en función de la tipología del centro laboral quedó de la siguiente manera (ver Figura 2)

FIGURA 2. Distribución de los trabajadores según la tipología del centro

Distribución trabajadores en tipología de centro



La muestra final estuvo formada por 157 trabajadores, puesto que se eliminaron 20 casos con grados de discapacidad severa y profunda (ver figura 3) por su baja representatividad. Estaba formada por 94 mujeres y 83 hombres (ver figura 4) con edades comprendidas entre los 20 y los 63 años (ver figura 5).

FIGURA 3. Grado de discapacidad de la muestra**FIGURA 4. Sexo de la muestra****FIGURA 5. Distribución de la muestra según franjas de edad**

Instrumentos

Puesto que en este artículo se presentan los primeros resultados del análisis cualitativo de las entrevistas, referentes a la calidad de los puestos laborales, destacamos sus principales finalidades. Se crearon dos entrevistas diferenciadas:

La entrevista para el empleador del centro se ideó con la intención de profundizar en el conocimiento de la realidad del mismo, así como para indagar en los aspectos organizativos más destacados. La información recogida, a través de preguntas semidirigidas fue del tipo: actividad que desarrollan, criterios de asignación de personas a puestos específicos, recursos de formación, evaluaciones formativas de los trabajadores o relaciones con el entorno.

En la entrevista con el propio trabajador, que fue de carácter dirigida, se preguntó sobre su itinerario socio-laboral, su grado de satisfacción en el trabajo, el tipo de tareas a las que se dedicaba su nivel de relación con compañeros/as, la implicación en la vida comunitaria o las actividades de ocio que desarrollaba.

Procedimientos

El contacto inicial con los diferentes centros se produjo vía telefónica y/o electrónica. Una vez acordada la participación, se realizó una reunión introductoria para detallar la investigación, explicar el objeto de estudio y diseñar conjuntamente el cronograma de acción. Posteriormente se procedió a la aplicación de las pruebas.

Los entrevistadores fueron 4 jóvenes universitarias (último año de carrera, de la mención de inclusión de la Universitat Autònoma de Barcelona) que recibieron seis horas de formación para contextualizarse en la investigación, adquirir las nociones básicas relacionadas con la misma y familiarizarse con los instrumentos.

Las entrevistas tuvieron una duración de entre 15-20 minutos en el caso de los empleadores de los centros, y de unos 10 minutos en el caso de los empleados. En este segundo caso, se estableció un clima de confianza previo a la entrevista, con el fin de incrementar la interacción con el participante.

El orden en las entrevistas, primero responsables o primero trabajadores, lo decidió cada centro. Las entrevistas con los empleadores se desarrollaron en despachos, mientras que las de los trabajadores se llevaron a cabo en su mismo lugar de trabajo para no sacarlos de su entorno de confort. En cuanto a la recogida de información, las respuestas fueron recopiladas por escrito en las plantillas que los entrevistadores llevaban para tal efecto. Las respuestas fueron categorizadas y agrupadas en los tres grandes bloques determinantes del nivel de calidad de un puesto de trabajo, que son los que se describen en los resultados.

Resultados y discusión

Partiendo pues del análisis de los resultados cualitativos obtenidos en las entrevistas, se han desarrollado constataciones y sugerencias explicativas del porqué de la situación actual de los puestos de trabajo de las personas con DI; son las que se presentan a continuación.

Análisis de la situación actual de la ocupación laboral de las personas con DI

Ya ha quedado evidenciado que la alta tasa de desempleo en personas con DI es uno de los factores que inciden en la calidad de vida de este colectivo. Otras variables que cabe examinar en el ámbito laboral como elementos diferenciadores entre personas con y sin DI, y por tanto susceptibles de ser segregadoras, son las derivadas del propio proceso de inserción profesional. En nuestra investigación surgieron cuestiones referentes a los itinerarios de búsqueda de empleo. Parece obvio que, en general, estas personas no buscan trabajo por las mismas vías que las personas sin DI, que se implican en procesos de selección laboral con elaboración de currículum vitae, envío de cartas de solicitud o presentación a entrevistas, por poner algunos ejemplos. Tampoco siguen un patrón tradicional de orientación (Climent-Rodríguez, 2016), puesto que los datos parecen sugerir que más bien se les asigna un espacio de trabajo en función de la oferta existente en los centros de su entorno.

Otro elemento distintivo susceptible de no favorecer la inclusión ni la calidad de vida, surge del propio entorno laboral: ¿qué características tienen los puestos de trabajo que ocupan personas con DI?, ¿siguen las mismas premisas que los que ocupa el resto?

Lo cierto es que existen elementos indispensables para que el trabajo sea una herramienta de enriquecimiento personal y que pueda ser considerado de calidad. En función de los resultados obtenidos en la investigación proponemos tres como fundamentales: la orientación laboral (tanto en estadios previos al inicio del periodo profesional, como en estadios de reformulación del perfil de empleabilidad), la formación (a lo largo de la vida) y la intervención en procesos participativos. Estos tres factores constituyen el puntal de la gestión y el desarrollo de la carrera profesional, proporcionando un empleo de calidad que facilita la vida laboral como un elemento de progreso y crecimiento personal. Su situación en el caso de las personas con DI está claramente diferenciada por dos factores principales: en primer lugar, en ocasiones estos elementos no son tomados en consideración al hablar de empleo de personas con discapacidad y, en segundo, y en el mejor de los casos suponiendo que alguno de ellos se plantee, suelen hacerse de manera aislada e independiente, sin llegar a significar propuestas globales y holísticas a largo término.

Orientación ocupacional

Trabajar en aquello que nos gusta, en aquello que se nos da bien, en aquello que nos proporciona algún tipo de satisfacción (bien sea intrínseca como desarrollo personal, bien sea extrínseca como incentivos económicos, por poner un ejemplo), es importante para tener un buen nivel de calidad de vida. En este sentido, la orientación ocupacional juega un papel clave para escoger un entorno laboral adecuado a las capacidades e intereses de cada sujeto. Cabe especificar que entendemos la orientación ocupacional como la describen Martínez y Arnau (2015): “*el conjunto de acciones destinadas a ayudar a las personas a tomar decisiones sobre sus vidas (en los ámbitos personal, social, educativo y vocacional) y a implementar estas decisiones*” (p.29). No obstante en el caso de personas con DI este proceso, del que recordemos el sujeto es parte activa y determinante, corre el riesgo de minimizarse por el hecho de tener una discapacidad cognitiva.

La alternativa mayoritaria de este colectivo cuando finaliza la escolarización es el acceso a centros de atención a personas adultas con discapacidad (centros ocupacionales o centros especiales de empleo) y en menor proporción, por tratarse de alternativas menos frecuentes, a servicios de empleo con apoyo (Pallisera, 2011 y 2014). En muchos casos existe una relación directa entre centros de educación especial e instituciones laborales para personas con DI, por lo que el itinerario de la persona puede quedar bastante predeterminado desde estadios previos al prelaboral propiamente dicho, como apuntan los resultados de la investigación.

Ello demuestra que existe la posibilidad de que no se busque un trabajo tanto en función de los intereses o capacidades del individuo, como en función de los contactos con los centros laborales, u otras cuestiones de interés familiar como por ejemplo el grado de conocimiento y/o confianza para con el centro, o la facilidad de acceso al mismo, tal como apuntan los primeros resultados de nuestra investigación. En este mismo sentido, el proceso de orientación vocacional, tan importante para el futuro y la calidad de vida laboral, no tiene la misma consideración para jóvenes con o sin discapacidad intelectual.

No obstante cabe decir que, en los últimos tiempos, este itinerario tradicional se ha visto superado por un modelo basado en la planificación centrada en la persona y el empleo a medida, donde se tienen en cuenta las aspiraciones individuales y el grado de apoyo que se necesita para alcanzar los objetivos marcados (Becerra, Montanero y Lucero, 2012).

En este sentido, y aunque se trata de una modalidad no generalizada, en el empleo con apoyo, por ejemplo, se toma en consideración la evaluación individualizada de aptitudes del trabajador, así como sus necesidades e intereses, integrándose todo ello en un proceso holístico de orientación.

La legislación apunta hacia esta vía al determinar que la administración debe estipular previamente el perfil laboral de cada sujeto. Los Equipos de Valoración y Orientación (EVO) de las distintas administraciones cuentan entre sus funciones: realizar la valoración laboral, emitir un certificado de adecuación a equipos y soportes necesarios, orientar a dicha persona hacia recursos sociolaborales y ocupacionales (centro ocupacional, centro especial de trabajo o empresa ordinaria) y emitir informes de adecuación a un puesto de trabajo.

La formación a lo largo de la vida

La formación se revela en la investigación como un segundo elemento clave para la consecución de un puesto laboral de calidad que favorezca un buen nivel de vida. En la actualidad muchos de los programas de acceso al trabajo para personas con DI son muy específicos y en la mayoría de casos se ofrecen desde instituciones que desarrollan su tarea exclusivamente en el contexto de la discapacidad. Así pues, el acceso de jóvenes con DI a estudios postobligatorios reglados es todavía hoy en día una asignatura pendiente.

Es igualmente cierto que existe poca experiencia en la realización de adaptaciones curriculares en la etapa de la formación profesional; de hecho, los profesionales coinciden en que hay pocas opciones a las que puedan acceder las personas con DI (Pallisera, Fullana, Martín y Vilà 2013). Deberían habilitarse vías de acceso a la formación profesional que fueran flexibles y relacionar directamente la formación con empresas e instituciones, aumentando las posibilidades del trabajo ordinario con apoyo.

En estos momentos esta necesidad se torna acuciante y las administraciones públicas han tomado cartas en el asunto. Por ejemplo en Cataluña, con el Decreto 284/2011 de ordenación general de la educación especial, desde hace dos cursos los centros que ofertan ciclos formativos tienen la obligación de reservar dos plazas para alumnos con necesidades educativas específicas. Ello debería facilitar la incorporación de alumnado con DI a la formación profesional reglada mediante elementos como la tutoría (tanto para el alumno como para la familia), la prolongación de la formación durante un curso (tres en vez de dos) y la reorganización curricular en módulos formativos y unidades de competencia (que se pueden relacionar con un puesto de trabajo concreto). Es en este último punto donde, fundamentalmente, los ciclos formativos de grado medio pueden ajustar la respuesta a las necesidades de personas con DI. Esta casuística se ha recogido igualmente en la ley 10/2015 sobre el nuevo sistema de formación y cualificación profesional que deberá favorecer la incorporación al mercado laboral ordinario de jóvenes con DI leve o moderada al establecer las unidades de competencias como núcleo formativo para facilitar la cualificación profesional.

En este proceso formativo, de nuevo la figura de un orientador es clave para comenzar a desarrollar características necesarias para la vida profesional. Según un estudio de Santana Vega, González-Morales y Feliciano (2016) los empresarios valoran la responsabilidad, la actitud positiva ante el trabajo y la dedicación como las competencias y características personales más importantes para el desarrollo personal, y todas ellas son educables y se pueden desarrollar a lo largo de la vida con una formación adecuada. No obstante, las necesidades del mundo laboral no son suficientemente tenidas en cuenta en los procesos de formación de jóvenes con DI.

Si éste es el panorama en cuanto a la formación inicial, la formación permanente generalizada parece quedar todavía lejos para este colectivo, según los datos recogidos en la investigación. Los itinerarios laborales suelen ser rígidos (se trabaja toda la vida laboral en un mismo puesto de trabajo en la misma institución) y con pocas opciones de variación. Se considera ya de por sí un logro la consecución de un puesto de trabajo, por lo que no se suele contemplar la posibilidad de promoción o cambio durante la vida activa de la persona, a menos que sea por motivos de falta de ajuste, o ajenos al propio desarrollo laboral.

En cualquier caso un programa laboral debería seguir tres grandes premisas para ser útil y duradero, según Docampo y Moran (2014): concreción (en el sentido de focalizar cuales son las competencias que se quieren desarrollar), transferibilidad (de modo que las habilidades adquiridas en la etapa educativa, complementadas con otro tipo de conocimiento, sirvan para la inserción laboral y que dichas competencias adquiridas puedan servir para continuar con la formación a lo largo de la vida profesional) y transversalidad (que sean flexibles y se apliquen en otro tipo de contextos) (p.79).

La intervención en procesos participativos

Formar parte de redes de soporte y de intercambio, transferencia, asociaciones culturales, asociaciones deportivas, *networking*, etc. facilita las relaciones entre las personas y establece vínculos, por lo que la participación es el tercer elemento decisivo para un desarrollo laboral de calidad. Siguiendo la teoría de Bourdieu sobre capital humano, el hecho de ampliar nuestra red social, que se despliega también en el entorno laboral, implica el incremento de nuestro capital cultural. Cuanto más grande es nuestra red social, cuanto mayor es la gama de personas con las que nos relacionamos, mayor es la cantidad de capital cultural que poseemos (Crowther y Duarte-Atocha 2014). Si dichas interacciones se desarrollan en el entorno laboral aportan igualmente sentimiento de identidad y empoderamiento, por lo que se amplía directamente nuestra CV general.

Lógicamente las características individuales (como las capacidades intelectuales o las posibles limitaciones cognitivas asociadas), constituyen uno de los principales factores que influyen en el nivel real de inserción social y laboral de las personas con discapacidad intelectual, así como en su conducta adaptativa en general. En el mismo sentido cabe destacar otros aspectos relevantes como la competencia comunicativa, la capacidad de asumir estrés o la de resolver problemas, entre otros. No obstante, a parte de los factores individuales existen otros no vinculados directamente con la persona y que son igualmente decisivos para una inserción exitosa y para una participación activa en el entorno inmediato; entre ellos resaltamos el acompañamiento del orientador, la preparación y acogida en la empresa o la posibilidad de desarrollo de la autonomía y vida independiente.

Queda claro que el empleo normalizado o el empleo con soporte son las modalidades laborales más inclusivas para este colectivo; no obstante, los procesos de formación y apoyo dentro y fuera del entorno laboral adolecen de falta de acciones sistematizadas que promuevan apoyos naturales proporcionados por los compañeros de trabajo, abriéndose vías para la interacción social. En un estudio desarrollado por Becerra, Montanero y Lucero (2012), se analizaron 18 programas de todo el Estado, llegando a la conclusión de que *“aunque muchos programas lo contemplan a modo de declaración de principios, apenas una décima parte tienen estipulados procedimientos de selección, orientación y asesoramiento a compañeros de trabajo de las personas con discapacidad para que suministren un apoyo natural”*. Según los autores, a pesar de la importante función que desarrollan los compañeros de trabajo como uno de los pilares en el empleo con apoyo, parece que este sistema todavía no se ha desarrollado suficientemente en nuestro país.

Todo ello parece mostrar que, cuanto menos, las relaciones sociales normalizadas en el entorno laboral ordinario son de difícil consecución. Y si esto ocurre en el trabajo, ¿podemos afirmar que la persona con DI mantiene relaciones sociales normalizadas fuera del entorno laboral?

Nos aventuraremos a opinar (en función de los primeros análisis desarrollados) que, en líneas generales, la relación entre el nivel de inclusión del puesto de trabajo y el nivel de integración social en el entorno laboral son inversamente proporcionales: cuanto mayor es el nivel de normalización en el trabajo, más difícil es la integración social de la persona con DI en dicho entorno laboral, y a la inversa: cuanto más especializado es el entorno laboral, mayor es el nivel de integración de la persona con DI puesto que se relaciona con personas con características similares (en el caso de enclaves laborales, centros especiales de empleo y centros ocupacionales).

Parece claro que un proceso de formación para el pleno desarrollo de la integración y participación, tanto laboral como sociocomunitaria, debe comenzar en el periodo de la escolarización obligatoria. No podemos pretender tener adultos comprometidos, ciudadanos con DI con vínculos participativos en su territorio si los procesos de toma de decisiones, de asumir riesgos, de establecimiento de objetivos, de desarrollo de expectativas o de resolución de problemas, todas ellas destrezas indispensables para el desarrollo de habilidades sociales así como para la autodeterminación, no se desarrollan incluyéndose explícitamente en el currículo ordinario escolar. Tal como explican Castro y Vilà (2014), los planes de transición al trabajo son un claro exponente de esta evolución formativa.

Aunque existen proyectos cooperativos muy interesantes a lo largo de todo el territorio, tanto desde el punto de vista laboral como desde el de integración social, aunque existan situaciones en las que haya personas con discapacidad intelectual en una campaña publicitaria, en una asociación local o en un programa cultural, lo cierto es que todavía queda mucho camino por recorrer.

En resumen, y tal y como se ha podido comprobar para verificar el objetivo inicial, muchas veces las personas con DI carecen de oportunidades para implicarse en los procesos de decisión sobre su propio futuro laboral; se elige su trabajo por motivos ajenos a los laborales propiamente dichos; no tienen acceso generalizado a estudios postobligatorios reglados o de formación permanente para acceder a puestos laborales de calidad; ni existe el apoyo natural como elemento normalizador de los puestos laborales en el trabajo protegido, por lo que las relaciones sociales no se desarrollan al máximo de sus posibilidades. Por todo ello, afirmamos, apoyándonos en la opinión de los empleadores y los propios trabajadores entrevistados, que los puestos de trabajo de la muestra tienen una calidad laboral mejorable en los aspectos referenciados.

Conclusiones

A pesar de la aceptación de que un buen entorno laboral lo máximo normalizado posible es un elemento decisivo en la calidad de vida de las personas con DI, parece que esta premisa no se traduce en una aplicación práctica generalizada en nuestro entorno, según se desprende de esta primera fase de la investigación. Está claro que los resultados se reducen a la opinión personal de 186 personas del ámbito y eso, obviamente, es una limitación que cabe tener en consideración. No obstante, del análisis de las deficiencias detectadas, ya se han extraído unos elementos favorecedores de la calidad en cualquier empleo de personas con DI.

En cuanto a las acciones previas a la inserción laboral es indispensable, como decíamos, desarrollar procesos de orientación, iniciados en la etapa de escolarización obligatoria, que favorezcan la futura inclusión laboral de cada persona, orientadas hacia una inserción laboral de calidad. Se necesitan elementos de apoyo que faciliten la construcción de itinerarios personalizados de acuerdo a las necesidades, demandas, intereses y capacidades de los jóvenes con DI, y que se construyan dispositivos facilitadores del tránsito hacia la inserción laboral (Vila, Pallisera y Fullana, 2012). Todo ello pasa por integrar en el currículum académico competencias relacionadas con habilidades prelaborales y sociales, que tengan en consideración el objetivo de la integración sociolaboral como un pilar fundamental de la calidad de vida. Carece de sentido promocionar alumnos con conocimientos teórico-académicos, con escasas posibilidades de transferibilidad, sin proporcionar un desarrollo de estrategias competenciales facilitadoras de la inserción laboral, como uno de los máximos exponentes de la inclusión y por tanto de la CV.

En cuanto a la formación y cualificación profesional específica queda patente que, en la actualidad, la coordinación entre sociedad y educación es deficitaria. Un ejemplo de ello es la falta de relación entre la oferta y la demanda: entre lo que se proporciona a nivel formativo, y lo que el mercado laboral necesita. Así se reflejó en una jornada titulada “la empresa, elemento clave en la inserción laboral de personas con diversidad funcional” (noviembre de 2016), donde representantes de la PIMEC (Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña) reclamaban mayor coordinación entre la demanda empresarial y la oferta de trabajo público para este colectivo. Además, en un momento en que el tema de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE +Diversidad) está emergiendo con fuerza, y cuando parece que la empresa propone su participación activa en el mejoramiento social para aumentar su valor añadido, es un buen momento para establecer puentes y vehicular la oferta y la demanda de empleo protegido.

Como respuesta a esta necesidad se están llevando a cabo experiencias piloto de inclusión de jóvenes con DI leve y moderada en planes de FPI (Formación Profesional Inicial), basadas en la formación a partir de unidades de competencias dirigidas a facilitar una cualificación profesional.

Es necesario que desde el tejido empresarial se establezcan alternativas que faciliten la continuidad iniciada en la escolaridad inclusiva, incluyendo empresas ordinarias en la red de provisión de puestos de trabajo para jóvenes con DI. En este caso ya hemos comentado que el empleo con apoyo se muestra como una muy buena alternativa, aunque son necesarias acciones específicas como la formación de los trabajadores-compañeros en aras a optimizar el proceso de incorporación laboral de la persona con DI (aquí la RSE+D tiene un papel protagonista). Solamente de esta manera puede darse continuidad a la educación inclusiva que han recibido en los últimos años muchos jóvenes con discapacidad intelectual.

Un desarrollo profesional de calidad pasa indefectiblemente por la provisión de servicios fundamentados en sistemas de apoyo individualizados y por una mayor permeabilidad del sistema que facilite el tránsito entre tipologías de centros laborales, en función de las necesidades y características de la persona en cada estadio de su itinerario vital. Así por ejemplo, un joven con DI que empieza a trabajar en un centro ocupacional puede, al cabo de un tiempo, pasar a un centro especial de empleo, o uno que trabaja en un centro especial de empleo a un puesto laboral en una empresa ordinaria con apoyo, si se siguen los planes individualizados que desarrollan e incrementan las competencias laborales y sociales. Para seguir este proceso es indispensable un seguimiento periódico y revisar el perfil laboral de cada persona para ir adecuando el entorno laboral a las posibilidades de normalización e inclusión de cada momento, pasando por la indispensable formación básica del entorno laboral de dicha persona.

No obstante, el objetivo de la plena inserción laboral solo tiene sentido como elemento normalizador si se integra en un plan holístico multidimensional que incluya elementos como la vida autónoma, la participación sociocomunitaria o la autodeterminación, por lo que es necesario potenciar la creación de oportunidades que impliquen proporcionar experiencias previas de vida

autónoma en entornos reales, ofrecer apoyos a la vivienda, acompañamiento a las familias y optar por una legislación decidida y valiente que apueste realmente por ella.

Este proceso debe contar en todo momento con la implicación explícita de los jóvenes. El diseño del recorrido personal hacia la vida adulta, desde una óptica inclusiva, se enriquecerá en tanto en cuanto se incluya de forma efectiva a los implicados, y en tanto en cuanto este proceso forme parte de planteamientos sistémicos y globales referentes a la integración.

Todo ello apunta la necesidad de una orientación socio-laboral en los periodos significativos de formación, inserción laboral y desarrollo profesional, lo que se traduce en un acompañamiento a lo largo de la vida. Nos referimos a la necesidad de un orientador que apoye a la persona en su itinerario vital desde la etapa de escolarización obligatoria (para desarrollar competencias transversales importantes para la inserción profesional; para proceder a la selección del campo laboral;...), pasando por la formación laboral específica hasta llegar a la madurez, facilitando el desarrollo profesional como una pieza clave en la calidad de vida de los individuos. Esta figura profesional del orientador vital debería ser asesor, consejero y facilitador de la mejora de la calidad de vida de la persona con DI y promover el desarrollo profesional y la independencia como claves para la inserción laboral y una participación más activa en la sociedad. Sólo con este aporte podrá materializarse esta visión flexible y dinámica de la vida sociolaboral de las personas con DI.

Referencias bibliográficas

- American Association of Intellectual and Developmental Disabilities; Verdugo Alonso, M.A. (trad.). (2011). *Discapacidad intelectual: definición, clasificación y sistemas de apoyo (undécima edición)*. Madrid: Alianza.
- American Psychiatric Association (APA) (1996). *DSM-IV*. Barcelona: Masson.
- Becerra, M.T., Montanero, M. y Lucero, M. (2012). Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual. Modelos y estrategias de intervención. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía* 23 (3), 9-27.
- Campbell, A.; Converse, P. y Rodgers, W. L. (1976). *The Quality of American Life. Perceptions, Evaluations, and Satisfactions*. New York: Russel Sage Foundation.
- Castro, M. y Vilà, M. (2014). Los planes de transición al trabajo: una opción formativa inclusiva para personas con discapacidad. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía* 25 (2), 24-39
- Cataluña (2011). Decreto 284/2011, de 1 de marzo, de ordenación general de la formación profesional inicial. *Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya* 5830:13502-13521, 14 de septiembre del 2016.
- Climent-Rodríguez, J. y Navarro, Y. (2016). Nuevos Retos En Orientación Laboral: de itinerarios personales de inserción a la construcción de marcas profesionales. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía* 27(2), 126-133.
- Crowther, D. y Duarte-Atocha, T. (2014). Responsabilidad social y discapacidad intelectual. *Revista Internacional de Sociología* 72(1), 45-70.
- Docampo, G. y Moran De Castro, M. C. (2014). Evaluación de la competencia profesional en personas con discapacidad intelectual. Una propuesta de adaptación de la metodología e

- instrumentos INCUAL para la igualdad de oportunidades. *Revista Española de discapacidad* 2 (1), 71-96.
- España (1978). Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado* 311:29313-29424.
- España (1982). Ley 13/1982, del 7 de abril, de integración social de los minusválidos. *Boletín Oficial del Estado* 103:11106-11112.
- Fundació Autònoma Solidària (2016). Jornada: "L'empresa, element clau en la inserció laboral de persones amb diversitat funcional". Bellaterra: 22 de noviembre de 2016.
- Gine, C. (30 de octubre de 2016). Diversitat Funcional? *La Vanguardia*. Recuperado de <http://www.lavanguardia.com/opinion/20161030/411436306890/diversidad-funcional.html>
- Instituto Nacional de Estadística (2010). Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia (EDAD, 2008).
- Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado. *Boletín Oficial del Estado* 77: 27259-27277.
- Lucas, S. (2006). *Inserción Sociolaboral de las personas pertenecientes a grupos de exclusión y a otros colectivos*. Curso de Doctorado de la Universidad de Valladolid (inédito).
- Lucas, S., Arias, B. y Ovejero, A. (2005). Orientación profesional e inserción sociolaboral de personas con discapacidad intelectual *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 6, 393-414.
- Martínez, M. y Arnau, L. (2015). *Després de l'ESO què puc fer? Diagnòsi i propostes per a l'orientació educativa de 12 a 16 anys*. Fundació Jaume Bofill. Informes breus 56.
- Odisnet (2014). *Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España*.
- Pallisera, M. (2011). Transition scenarios for young people with learning disabilities in Spain. Relationships and discrepancies. *European Journal of Special Needs Education* 26(4), 495-507.
- Pallisera, M.; Fullana, J.; Martín, R. y Vilà, M. (2013). Transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual. La opinión de los profesionales de servicios escolares y post escolares. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía* 24(2), 100-115.
- Pallisera, M.; Fullana, J.; Vilà, M.; Jiménez, P.; Castro, M.; Puyalto, C.; Martín, R. y Montero, M. (2014). Análisis de los apoyos que reciben los jóvenes con discapacidad intelectual en su transición a la vida adulta en España: Una investigación a partir de experiencias de profesionales y personas con discapacidad. *Revista Española de Discapacidad* 2(2), 27-43.
- Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores. *Boletín Oficial del Estado* 22: 3410 - 3412.
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado* 45: 8386-8391.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *Boletín Oficial del Estado* 289: 95635 - 95673.
- Real decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía. *Boletín Oficial del Estado* 219: 80445-80467.

- Santana Vega, L. E.; González-Morales, O; Feliciano García, L. (2016) Percepción del empresariado de las competencias y características relevantes para el empleo. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía* 27(1), 29-46.
- Schalock, R. (1996). Quality of Life. Application to Persons with Disabilities en R. Schalock (ed.) *Facilitating Relationships of Children with Mental Retardation in Schools*. Washington: American Association of Mental Retardation
- Schalock, R. y Verdugo, M. A. (2007). El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual. *Siglo Cero* 38(4), 21-36.
- Vila, M.; Pallisera, M. y Fullana, J. (2012). La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: un reto para la orientación psicopedagógica. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 23 (1), 85-93.

Fuentes electrónicas

- Cocarmi (2016). El Cocarmi defensa l'ús del concepte 'persones amb discapacitat' enlloc de 'persones amb diversitat funcional'. Recuperado el 20 de mayo de 2016 de: http://www.cocarmi.cat/sites/default/files/np_no_ens_canviis_el_nom.20.5.16.pdf
- Fundación Equipara (2008). Informe Equipara 2008. Recuperado el 25 de mayo de 2016 de: http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO21024/Informe_Equipara_08.pdf.
- Romañach, J. Y Lobato, M. (2005). De: Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano [Mensaje de Foro]. Recuperado de: <http://es.groups.yahoo.com/group/vidaindependiente>.

Fecha de entrada: 2 Diciembre 2016

Fecha de revisión: 24 Marzo 2017

Fecha de aceptación: 12 Abril 2017