



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Facultade de Ciencias da Saúde

Grao en Terapia Ocupacional

Curso académico 2015-2016

TRABALLO DE FIN DE GRADO

Estudio sobre el impacto del trabajo y las medidas de acción positiva en la vida de las personas con discapacidad intelectual: una aproximación cualitativa.

Patricia Concheiro Moscoso

Junio 2016

Directoras

Betania Groba González

Terapeuta ocupacional y docente de la Facultade de Ciencias da Saúde

Lisa Matos Conchado

Psicóloga y directora del Centro Laboral Lamastelle (Aspronaga)

Índice

Resumen	6
Resumo	7
Abstract.....	8
1 Introducción	9
1.1 Trabajo: Concepto y situación actual.....	9
1.2 Discapacidad Intelectual: aspectos generales.....	10
1.3 Discapacidad Intelectual y trabajo	12
1.4 Alternativas para la inclusión laboral y protección social del colectivo con DI.....	15
1.4.1 Medidas de acción positiva	15
1.4.2 Medidas de protección social: Centros Ocupacionales.....	19
1.5 Relación entre la Terapia Ocupacional, DI y trabajo.....	20
1.6 Justificación	21
2 Objetivos.....	23
2.1 Objetivo general:.....	23
2.2 Objetivos específicos:.....	23
3 Metodología.....	24
3.1 Diseño del estudio	24
3.2 Entrada en el campo.....	24
3.3 Ámbito de estudio	25
3.4 Selección de los informantes.....	29
3.5 Características de cada grupo de participantes.....	31
3.5.1 Grupo I: Personas con DI.....	31
3.5.2 Grupo II: Familias.....	32
3.5.3 Grupo III: Profesionales.....	33

3.5.4	Grupo IV: Servicios públicos de empleo y entidades colaboradoras.....	34
3.5.5	Grupo V: Sector empresarial.....	35
3.6	Procedimiento.....	37
3.6.1	Descripción del problema.....	37
3.6.2	Búsqueda bibliográfica.....	37
3.6.3	Desarrollo del trabajo de campo.....	38
3.6.4	Análisis de la información recogida.....	39
3.6.5	Elaboración del documento final.....	40
3.7	Técnicas de recogida de información.....	40
3.8	Consideraciones éticas.....	41
4	Resultados.....	44
4.1	Desconocimiento sobre la realidad de las personas con DI.....	44
4.2	El valor del trabajo.....	48
4.3	Falta de oportunidades.....	52
4.4	Apoyos.....	55
4.5	Medidas de acción positiva.....	58
5	Discusión y conclusiones.....	63
5.1	Discusión.....	63
5.2	Conclusiones.....	69
6	Bibliografía.....	71
7	Agradecimientos.....	81
	Apéndice I: Listado de Abreviaturas.....	83
	Apéndice II: Subvenciones para los diferentes tipos de empleo.....	85
	Apéndice III: Guion entrevista para personas con DI.....	87
	Apéndice IV: Guion entrevista para las familias.....	88

Apéndice V: Guion entrevista empleo protegido y CO	89
Apéndice VI: Guion entrevista empleo ordinario	91
Apéndice VII: Guion entrevista empleo autónomo	92
Apéndice VIII: Guion entrevista Servicios públicos de empleo.....	93
Apéndice IX: Hoja de información al participante	94
Apéndice X: Hoja de información al participante (adaptada).....	97
Apéndice XI: Consentimiento informado para la participación en la investigación.....	101
Apéndice XII: Autorización para la grabación de la entrevista	102
Apéndice XIII: Consentimiento para la difusión de las entidades/servicios públicos de empleo	103

Resumen

Objetivos: El siguiente estudio de investigación trata de conocer y explorar la percepción que se tiene sobre el trabajo de las personas con discapacidad intelectual y el impacto de las medidas de acción positiva en su inclusión laboral.

Metodología: Se ha empleado el análisis cualitativo y el estudio fenomenológico. El trabajo se ha llevado a cabo desde finales de Noviembre del 2015 hasta principios de Junio del 2016. Han participado entidades y sectores relacionados con el trabajo y/o la discapacidad intelectual. Los participantes fueron personas con discapacidad intelectual, familiares, profesionales, empresarios y sectores públicos de empleo. Las técnicas de recogida de información han sido entrevistas semiestructuradas e individuales.

Resultados: Tras el análisis de la información emergieron las siguientes categorías que explican los fenómenos del estudio: “Desconocimiento de la realidad de las personas con discapacidad intelectual”, “El valor del trabajo”, “Falta de oportunidades”, “Apoyos” y “Medidas de acción positiva”.

Conclusiones: El trabajo de investigación proporciona información sobre la perspectiva que se tiene del trabajo y las medidas de acción positiva en la vida de las personas con discapacidad. En este estudio, se resalta la importancia que tiene el trabajo para las personas con discapacidad intelectual y las grandes dificultades a las que se enfrentan para acceder a un puesto laboral, así como, el poco impacto que presentan las medidas de acción positiva en el entorno de las personas con discapacidad intelectual y el trabajo.

Palabras clave: Discapacidad Intelectual, Trabajo, Medidas de acción positiva y Terapia Ocupacional

Tipo de estudio: Trabajo de investigación.

Resumo

Obxectivos: O seguinte estudo de investigación trata de coñecer e explorar a percepción que se ten sobre o traballo das persoas con discapacidade e o impacto das medidas de acción positiva na súa inclusión laboral.

Metodoloxía: Empregouseoanálises cualitativo e o estudo fenomenolóxico. O traballo levouse a cabo dende finais de Novembro de 2015 ata principios de Xuño do 2016. Participaron entidades e sectores relacionados co traballo e/ a discapacidade intelectual. Os participantes foron persoas con discapacidade intelectual, familiares, profesionais, empresarios e sectores públicos de emprego e entidades colaboradoras. As técnicas de recollida de información foron entrevistas semiestructuradas e individuais.

Resultados: Tralo análise da información emerxeron as seguintes categorías que explican os fenómenos do estudo: “Descoñecemento da realidade das persoas coa discapacidade intelectual”, “O valor do traballo”, “Falta de oportunidades”, “Apoios” e “Medidas de acción positiva”.

Conclusións: O estudo proporciona información sobre a perspectiva que se ten do traballo e as medidas de acción positiva na vida das persoas con discapacidade. No estudo, resaltase que a importancia que ten o traballo para as persoas con discapacidade intelectual e as grandes dificultades as que se enfrentan para acceder a un posto laboral, así como, o pouco impacto que presentan as medidas de acción positiva no entorno das persoas con discapacidade intelectual e o traballo.

Palabras clave: Discapacidade Intelectual, Traballo, Medidas de acción positiva e Terapia Ocupacional.

Tipo de estudo: Traballo de investigación.

Abstract

Objective: The next study of investigation try to know the perception about the work of people with intellectual disability and the impact of active measures in the labor inclusion.

Methodology: The analysis qualitative and the study phenomenological have been used in the study. This study has carried out since late November of 2015 until early June of 2016. Associations and areas related with job and/o the intellectual disability, took part in this investigation. The participants have been people with intellectual disability, family, professionals, manager and public areas of employment. The techniques of collected of information have been interviews semi structured and individual.

Resulted: After the analysis of information, it has emerged the next categories: "Ignorance of reality of people with intellectual disability", "The worth of job", "Lack of opportunities", "Support" and "Active measures".

Conclusions: The study provides information about the perception about the job and the active measures in the life of people with intellectual disability. In this investigation, it has stood out the importance of the job for people with intellectual disability and the difficulties that people with intellectual disability, confront to access a job title, as well as, the little impact that active measures show in the environment of people with intellectual disability and the work.

Keyword: Intellectual Disability, Job, Active Measures and Occupational therapy.

Type of study: Research work.

1 Introducción

1.1 Trabajo: Concepto y situación actual

El diccionario de la Real Academia Española (RAE)¹, define el trabajo como una “ocupación retribuida” y “el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición al capital”(1). Cabe destacar que los términos actividad laboral, productiva y empleo, serán utilizados indistintamente a lo largo del estudio de investigación para referirse al concepto de trabajo.

El trabajo, es una de las ocupaciones más significativas en la etapa adulta, que proporciona una estructura a la vida de la persona, adquiriendo un gran valor a nivel personal y social(2), Siporin(3) afirma que el trabajo, ofrece “un sentido de dominio, logro y competencia sobre el entorno, que permite una mejora de la calidad de vida”.

Diferentes leyes y tratados nacionales e internacionales recogen que todas las personas independientemente de sus características, tienen derecho a trabajar. Así, lo expone la Constitución Española en su artículo 35.1 y la Convención sobre los Derechos Humanos de las personas con Discapacidad en su artículo 27 sobre el empleo y trabajo(4,5).

En España, la situación laboral es una de las grandes preocupaciones que tienen los ciudadanos. Según el último barómetro del Centro de investigación Sociológica (CIS) de Abril de 2016, el paro es la primera preocupación que tienen los españoles(6).

Además, en los últimos años se ha producido un aumento de la tasa de desempleo y también un deterioro de las condiciones laborales. Este hecho ha provocado que los colectivos minoritarios, entre los que se encuentran las personas con discapacidad, tengan más dificultades a la hora de poder acceder a un empleo, y quienes alcanzan a tenerlo, se topan con un puesto laboral de baja calidad(7).

¹En el **Apéndice I**: Listado de Abreviaturas, se recogen la lista con las diferentes abreviaturas

Los datos extraídos del informe de la Base Estatal de Datos de Personas con valoración del Grado de Discapacidad (BEDPD) del año 2014, muestran que en España, aproximadamente 2.813.592 personas, presentan algún tipo de discapacidad, siendo 1.403.282 hombres y 1.410.310 mujeres(8). En relación a su actividad laboral, este colectivo se enfrenta a diversas barreras a la hora de buscar y mantener su puesto de trabajo(9).

Si se comparan los datos de la encuesta de Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) del Instituto Nacional de Estadística (INE), sobre la discapacidad en relación a su tasa de edad activa y de empleo(véaseFigura 2),se puede observar que existen diferencias entre las personas con discapacidad. Así, el colectivo con discapacidad física presentan una de las mayores tasas de edad activa y empleabilidad con un 40,5% y 28,45% respectivamente, mientras que las personas con Discapacidad Intelectual (DI) muestran una de las tasas más bajas, en el que un 30% de las personas con DI están en una edad activa y un 17,4% se encuentran trabajando(10).

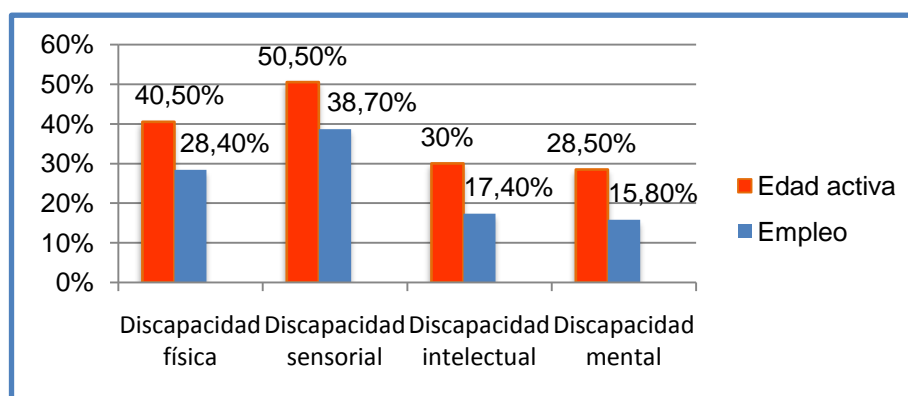


Figura 1:Relación de tipos de discapacidad y empleo

Fuente: El Empleo de las personas con Discapacidad, INE; 2014

1.2 Discapacidad Intelectual: aspectos generales

En el año 2002, la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD) propone el término DI, para substituir el concepto

“retraso mental”, el cuál había sido utilizado durante aproximadamente los últimos 30 años(11).

Así, en la 11ª edición del manual de la AAIDD, se propone la definición de Luckasson et al(12), sobre el término DI para referirse a las personas que presentan las siguientes características:

“La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad aparece antes de los 18 años”

Además, el Manual de Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM 5), considera que una persona tiene DI cuando presenta deficiencias en las funciones intelectuales y en el comportamiento adaptativo durante el período de desarrollo(13).

El uso de este nuevo término inició el cambio en el paradigma de atención a las personas con DI. El paradigma tradicional, estaba caracterizado por un enfoque reduccionista, que se centraba solamente en la patología del individuo y concretamente en el coeficiente intelectual. Sin embargo, el paradigma emergente en este ámbito, se basa en un enfoque multidimensional del funcionamiento humano y plantea un modelo ecológico, dinámico y contextual dirigido a apoyar, comprender y evaluar a la persona(14,15).

La DI se puede interpretar como un “estado de funcionamiento humano multidimensional que está continuamente relacionándose con las demandas del contexto”(16). Cuando las personas con DI experimentan un desajuste entre su competencia personal y las demandas del entorno, es necesario el uso de apoyos para que siga existiendo un funcionamiento en sus actividades de la vida diaria, realizadas en diferentes entornos(17).

Por ello, el término “apoyos” es el centro del cambio en la conceptualización de la atención a las personas con DI. Los apoyos son definidos por Shalock et al(17), como “recursos y estrategias que pretenden promover el desarrollo, educación, intereses y bienestar personal de una persona, que mejoran el funcionamiento humano”.

La planificación de los apoyos en función de las capacidad y las necesidades de cada persona en función de su DI, se realiza considerando las dimensiones de la calidad de vida de Shalock, destacando: las habilidades conceptuales, la conducta adaptativa, la salud, la participación y el contexto (16,18).

Actualmente en España, 112.400 personas presentan DI, siendo 67.300 hombres y 45.100 mujeres, la DI prevalece mayormente en hombres con edades comprendidas entre los 25 y 44 años (véase **Figura 2**)(8).

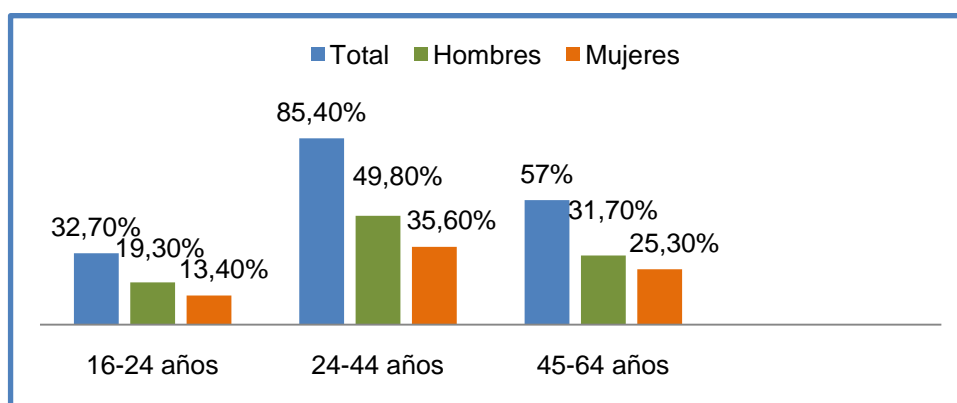


Figura 2: Porcentaje de personas con DI según edad y sexo

Fuente: Base Estatal de las Personas con Discapacidad, INE, 2014

1.3 Discapacidad Intelectual y trabajo

Según los últimos datos del Empleo en las Personas con Discapacidad del INE, el 30% de las personas con DI se encuentran en una etapa activa y el 17,4% están empleadas. En la siguiente tabla (véase **Figura 3**), se puede observar la evolución que han tenido estas tasas desde el año 2010 hasta el 2014. Se destaca que en el 2012, existe una disminución del empleo (14,7%) y que durante el año 2013 y 2014, se produce una

mejora de esta situación, obteniéndose unas tasas de empleo del 15,9% y 17,4% respectivamente(10).

En cuanto a la tasa de desempleo del año 2014, el 42% de las personas con DI se encontraban en el paro, presentando junto al colectivo de personas con discapacidad mental (44,7%), una de las mayores tasas de desempleo (10).

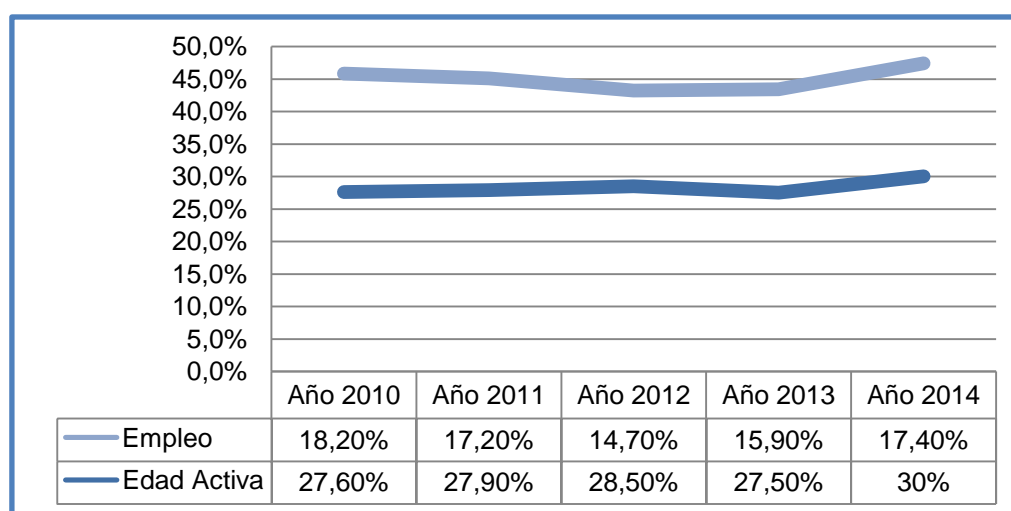


Figura 3: Relación tasa de edad activa y empleo en los últimos años

Fuente: Empleo en las Personas con Discapacidad, INE; 2014

Aunque en los últimos años, ha existido un incremento del trabajo en este colectivo, las personas con DI, siguen teniendo menos opciones que la población en general para acceder a un puesto de trabajo(7).

Existen diversas barreras que limitan la actividad laboral de las personas con DI, las cuales, no sólo dificultan el acceso a un empleo sino que también, provocan problemas a la hora de mantenerlo(19). Aunque no hay suficiente bibliografía que recojan estas barreras en el trabajo de las personas con DI, existen artículos que explican estas limitaciones en la población con discapacidad. De manera específica, en la población con DI, únicamente se han encontrado tres investigaciones que refieren barreras en los puestos laborales de los trabajadores con DI.

Philip Burge refleja en su investigación cuantitativa, que una de las barreras identificadas, es el concepto erróneo que la sociedad tiene de los

trabajadores con DI (20). Asimismo, la Equal Employment Opportunity Commission(EEOC) de Estados Unidos y la Universidad de Cornell, comenta en sus estudios acerca del empleo en el colectivo con DI, que muchos empresarios son reacios a contratar a personas con DI, ya que consideran que su contratación no es rentable debido a la necesidad de adaptaciones en su puesto laboral, así como el tiempo necesario para que estas personas realicen las tareas pertinentes(21,22).

En alguno de estos estudios también se recoge que la aparición de estigmas y estereotipos negativos, se debe al desconocimiento existente hacia esta discapacidad(20). Además, estas investigaciones cuantitativas, muestran la valoración positiva realizada por aquellos empresarios, que han tenido o tienen en sus empresas a trabajadores con DI, señalando de manera positiva la motivación, el esfuerzo y dedicación que estas personas le ofrecen al trabajo(22,23)

Otro de los obstáculos que se refleja, es la falta de estudios básicos, que presentan la mayor parte de la población con DI. Se indica que los estudios o formación son elementos necesarios para poder acceder a un empleo o a otro tipo de estudios, y se resalta la necesidad de formación práctica para alcanzar un dominio de las futuras actividades laborales(24,25). Por otra parte, la escasa experiencia laboral que las personas con DI tienen, también dificulta su inclusión laboral, ya que la mayor parte de los empleadores lo exigen en las ofertas laborales(22).

Holwerda et al, enfatizanel papel de la familia, considerándolas como un elemento muy importante en el desarrollo profesional de las personas con discapacidad(26). Aunque,como indica Venema et al en su artículo ,el miedo existente en el entorno familiar, por la posible aparición de situaciones discriminatorias en el puesto laboral de la persona, provoca en muchos casos situaciones de sobreprotección(27). Además, en estos dos artículos, se recoge que la ayuda ofrecida por las asociaciones,es un aspecto beneficioso para la inclusión laboral de las personas con DI, ya

que promueven el derecho al trabajo de las personas con discapacidad(26,27).

Luecking en su estudio resalta la percepción de los trabajadores con DI que han accedido a un empleo, así, destaca que las condiciones laborales no son buenas, comentando la existencia de prácticas discriminatorias por parte de los compañeros sin discapacidad, y teniendo grandes dificultades para reclamar esta situación(21,28), también refiere la necesidad de una jornada laboral a tiempo completo, que dé lugar a unos sueldos más elevados y consiga a una mayor independencia(24,29).

En los últimos años, la Unión Europea, ha marcado objetivos para el año 2020, en los que se intenta alcanzar una mayor empleabilidad en el colectivo con DI, proporcionando apoyos y estrategias que rompan con las barreras que dificultan el acceso al empleo, y promoviendo la inclusión laboral del colectivo con discapacidad(30).

1.4 Alternativas para la inclusión laboral y protección social del colectivo con DI

1.4.1 Medidas de acción positiva

Las medidas de acción positiva para la inclusión laboral, son aquellas que han sido promovidas para evitar o compensar las desigualdades existentes a las que se enfrenta el colectivo con discapacidad, con el objetivo de lograr la igualdad entre todas las personas y conseguir su participación plena en la sociedad(31).

Tanto los documentos internacionales, nacionales, como los autonómicos, protegen y defienden el derecho a trabajar y el desarrollo de apoyos para las personas con discapacidad.

Así, el Real Decreto Legislativo del 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 laboral, recoge en sus artículos 7, 35 y 36 la importancia del trabajo, la igualdad de trato y la

necesidad de apoyo en las personas con discapacidad. Este último documento, en su artículo 37 destaca el derecho al trabajo en los diferentes tipos de empleo como son el ordinario, protegido y el autónomo (véase **Figura 4**), y en su artículo 38, 39 y 40, recoge las diferentes medidas de acción positiva, llevadas a cabo en cada tipo de empleo y subvenciones para la inclusión laboral de las personas con discapacidad(31).

También se han desarrollado estas medidas en la Comunidad Autónoma de Galicia, donde la Consellería de Trabajo e Benestar, recoge los programas de inserción laboral de las personas con discapacidad en el empleo ordinario, protegido y autónomo(32). A continuación, se puede observar las medidas llevadas a cabo en los diferentes tipos de empleo:

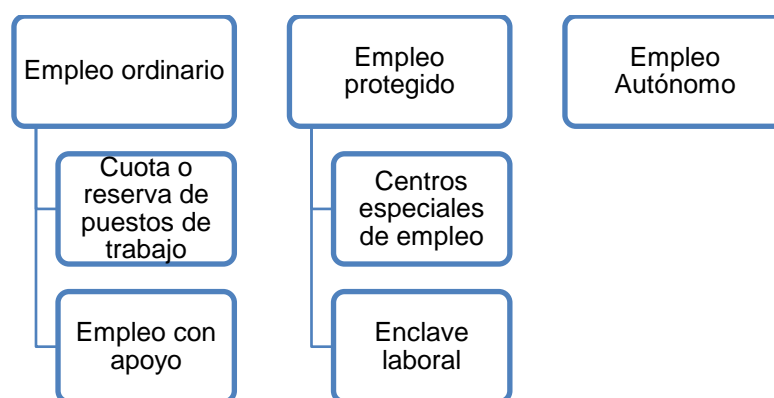


Figura 4: Medidas en los diferentes tipos de empleo

Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; 2013

1.4.1.1 Empleo ordinario

Las diferentes medidas llevadas a cabo en el empleo ordinario (EO), han producido una mayor inclusión de las personas con discapacidad, sobretodo del colectivo con DI(33). Además, los contratos específicos de discapacidad llevados a cabo en el año 2014, fomentaron mayormente la inserción laboral de las personas con DI, realizándose en un 36,9% de las contrataciones(10).

También en los últimos años, se ha logrado un aumento de las plazas reservadas para personas con DI en la administración pública(34). Dentro del EO se encuentran los diferentes tipos de medidas:

- Cuota o reserva de puestos de trabajo

Esta cuota está orientada para aquellas empresas públicas o privadas que tengan a su cargo un número de 50 o más trabajadores, conservando entre un 2% y un 6% de sus puestos a personas con discapacidad(34). Aunque, las empresas podrán cumplir con esta cuota, enviando trabajo a los Centros Especiales de Empleo (CEE), y realizando donaciones a las entidades o a través del enclave laboral, el cual será explicado posteriormente(35)

En cuanto a las ofertas de empleo público, cabe destacar el aumento de las plazas reservadas en el año 2016 para personas con DI, siendo a nivel autonómico un total de 29 de 92 plazas para personas con discapacidad (36) y a nivel nacional 121 de 559 plazas(37).

- Empleo con apoyo

El empleo con apoyo (ECA) es un modelo que tiene como objetivo facilitar el acceso al mercado laboral a aquellas personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social, mediante los apoyos necesarios a lo largo de su vida laboral(38).

Esta medida fue elaborada inicialmente para la inclusión en el mundo laboral de las personas con DI, pero actualmente es aplicada en personas con cualquier tipo de discapacidad, con las diferentes modificaciones según las necesidades de cada individuo(39).

Cada programa con apoyo cuenta con diferentes fases según el tipo de discapacidad al que se refiere. En el caso de las personas con DI, se incluyen los siguientes pasos en el proceso de ECA (40,41):

- Preparación para el acceso al mercado laboral: presentación del programa ECA a la persona con DI y su familia, valoración y elaboración del perfil profesional así como el proceso de orientación laboral en el que se realiza un análisis de los factores que obstaculizan el empleo.
- Proceso de captación y búsqueda de empleo: análisis de los diferentes sectores laborales en relación con los perfiles de las personas. Posteriormente, evaluación de los diferentes puestos captados.
- Proceso de inserción laboral: se realiza una intervención con el propio trabajador, la empresa y la familia.
- Seguimiento del trabajo: detectando situaciones conflictivas, analizando las necesidades del empresario y el trabajador con DI y aplicando las diversas medidas para solucionar cualquier problema.

1.4.1.2 Empleo protegido

El empleo protegido (EP), es un modo de inserción laboral para los trabajadores con discapacidad, evitando su exclusión en el mercado laboral. Además, en algunas ocasiones este tipo de empleo sirve como puente hacia el EO (33). Dentro del EP se puede distinguir:

- Centros especiales de empleo

Los CEE, son entidades laborales que tienen como objetivo el desarrollo personal, social y laboral de las personas con discapacidad, a través del apoyo prestado por los profesionales. Estos centros son una vía de inserción laboral para aquellos colectivos que se enfrentan a mayores dificultades a la hora de acceder a un puesto de trabajo(42). Según los últimos datos recogidos durante el año 2011, el 50,9% de las personas con DI desarrollaron su actividad laboral en un CEE(43).

- Enclave laboral

El enclave laboral es una medida en la que participa un CEE junto a una empresa ordinaria. Así, la persona con discapacidad compagina su trabajo en ambos ambientes laborales con las diferentes medidas de apoyo necesarias(31).

1.4.1.3 Empleo autónomo

El empleo autónomo (EA), es aquel generado por la propia persona con o sin discapacidad, este tipo de empleo es el que menos desempeñan las personas con discapacidad(44). Como recoge el artículo 47 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, existen medidas económica que fomentan este tipo de empleo (34).

1.4.1.4 Subvenciones

La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, establece una serie de ayudas económicas para los diferentes tipos de contratación en el EO, EP y EA (45). En el **Apéndice II**, se pueden consultar estas medidas.

1.4.2 Medidas de protección social: Centros Ocupacionales

Las medidas de protección social, son aquellas que atienden las necesidades de las personas con discapacidad y sus familias, con el objetivo de mejorar su calidad de vida y su bienestar social(31).

Dentro de estas medidas, se encuentran los Centros Ocupacionales (CO) cuyo objetivo es alcanzar el desarrollo de las personas con discapacidad, a través de servicios y programas, en los que se incluye la realización de actividades laborales. Además, estos centros ofrecen programas de orientación, preparación y apoyo a aquellas personas que quieran acceder a los diferentes tipos de empleo(31).

1.5 Relación entre la Terapia Ocupacional, DI y trabajo

Las ocupaciones son aquellas actividades que la persona desarrolla a lo largo del tiempo, que organizan y equilibran su vida, y a las que tanto el individuo como la cultura, les otorga valor y significado(46).

El trabajo, además, de ser una ocupación significativa en la etapa adulta, constituye una de las principales áreas de desempeño, proporcionando al individuo un rol en la sociedad que le permite participar tanto económica como socialmente, repercutiendo en su autoestima y en la dignidad del mismo(47).

La interrupción o la ausencia del trabajo, puede dar lugar a un desequilibrio en el desempeño ocupacional, así como una alteración en la calidad de vida y en la salud(3).

Como se ha citado anteriormente, las personas con DI se encuentran con diversas dificultades para encontrar, acceder y mantener su puesto de trabajo, existiendo desigualdades entre los individuos que conforman la sociedad. Algunos autores emplean el término injusticia ocupacional en contextos similares; asimismo, se emplea en esta situación, ya que a muchas personas se les niega el derecho a desempeñar ocupaciones significativas y esenciales en su vida, promoviendo la exclusión, la discriminación o la privación ocupacional(3,48).

Actualmente, la sociedad se encuentra en un paradigma que se nutre de una visión holística y donde se da valor a la participación activa del individuo(49). A esto, se une el objetivo que intenta alcanzar la Terapia Ocupacional (TO), que es el bienestar de las personas a través de la realización de aquellas ocupaciones significativas y necesarias para ellas, que promuevan la participación en la comunidad(50).

Existe poca evidencia de TO en relación al empleo de las personas con DI. Los tres estudios que reflejan este vínculo, refieren la importancia de la intervención de la TO en los CO y CEE en donde se llevan cabo actividades laborales. Se resalta la figura del terapeuta ocupacional, a

través de la realización de adaptaciones y programas de inserción laboral en los diferentes tipos de empleo (51–53).

En la Facultad de Ciencias da Saúde (FCS) da Universidade da Coruña (UDC), se han realizado trabajos previos relacionando la TO y la intervención en el área de trabajo. La investigación de Alejandra Morán es la única centrada en la población con DI y trabajo que realiza entrevistas a las propias personas. Aunque explora la situación general del ámbito laboral en las personas con DI (53), no se centra en el impacto de las medidas de acción positiva ni en el trabajo realizado en los diferentes tipos de empleo por parte de las personas con DI.

Por lo que, se puede observar que existe una relación entre el trabajo, como una ocupación significativa de las personas con DI, y la TO como una disciplina que aborda aspectos relacionados con la vida diaria con el objetivo de mejorar el bienestar personal, la autonomía y calidad de vida de la persona.

1.6 Justificación

La bibliografía consultada explica la importancia del trabajo en las personas con discapacidad y concretamente en las personas con DI. Además, hace referencia a algunas de las barreras que limitan la actividad laboral del colectivo con DI.

Por otra parte, la evidencia científica recoge escasamente el impacto que las medidas de acción positiva tienen en la inclusión laboral de las personas con DI, ni refleja la percepción que las personas con DI, los empresarios, los profesionales y las familias tienen sobre el trabajo del colectivo con DI y sobre las medidas de acción positiva a través de estudios cualitativos.

Además, apenas hay investigaciones que aborden el trabajo de las personas con DI y las medidas de acción positiva desde una perspectiva de la TO. A excepción del trabajo de Morán que recoge una visión general

(53)y no una más profunda como la que se intenta realizar en este estudio.

Por ello, este estudio pretende conocer el impacto que el trabajo y las medidas de acción positiva tienen en la vida de las personas con DI a través de la perspectiva de las personas con DI y su entorno.

2 Objetivos

2.1 Objetivo general:

- Conocer y explorar el significado del trabajo en la vida de las personas con DI y el impacto de las medidas de acción positiva en su inclusión laboral.

2.2 Objetivos específicos:

- Profundizar en el significado, las vivencias y experiencias que tienen las personas con DI sobre el trabajo.
- Conocer las percepciones que los diferentes agentes del ámbito laboral (en el EO, EP y EA) presentan sobre las personas con DI y su inclusión laboral, a través de las medidas de acción positiva.
- Explorar la impresión que tienen las familias sobre las medidas de acción positiva y cómo el trabajo ha influido en la vida de las personas con DI.

3 Metodología

3.1 Diseño del estudio

Este estudio se ha basado en un análisis **cualitativo**, el cual, consiste en conocer la realidad a través de la percepción que tienen los participantes de los fenómenos que le rodean, además, “permite conocer la existencia de múltiples realidades y ver el escenario y a las personas desde una perspectiva holística”(54).

La selección de este tipo de metodología se justifica con el objetivo del estudio, que se basa en conocer la percepción que los participantes tienen sobre el impacto del trabajo y las medidas de acción positiva en la vida de las personas con DI.

Este estudio se sitúa en un paradigma fenomenológico, el cual, experimenta la realidad desde la perspectiva de los participantes. Así, ocurre en este estudio de investigación, ya que se describen las realidades de los participantes con DI, las familias, de los profesionales, de los empresarios y de los sectores públicos que están relacionados con la DI, el empleo o con ambas(54).

3.2 Entrada en el campo

Durante la realización de la asignatura, “Terapia Ocupacional en salud mental” del tercer curso del Grado en TO de UDC, la alumna realizó un trabajo sobre cómo influyen las medidas de acción positiva en la contratación de personas con DI, entrevistando a diez empresarios. A través de ello, se obtuvo un conocimiento sobre estas medidas y sobre la percepción que tienen algunos empresarios sobre la inclusión laboral del colectivo con DI.

Posteriormente, las prácticas pertenecientes a la asignatura “Estancias Prácticas VII” del cuarto curso, fueron realizadas en la Asociación Pro Personas con Discapacidad Intelectual de Galicia (Aspronaga), donde se produjo el primer contacto con las personas con DI, pudiendo observar el trabajo que desarrollan en los talleres y contemplando en sus discursos la

importancia que le dan al empleo en sus vidas. Así, junto a lo observado en el trabajo anterior, comenzaron a surgir los diversos interrogantes que dieron lugar a este estudio de investigación, relacionándose con este colectivo y con las medidas de acción positiva sobre la inclusión laboral. Tras este primer contacto en Aspronaga, se establecieron vías de comunicación con el resto de entidades participantes en el estudio.

3.3 **Ámbito de estudio**

El estudio se llevó a cabo en la provincia de A Coruña. En la **Figura 5** se puede observar la localización de dicha investigación.

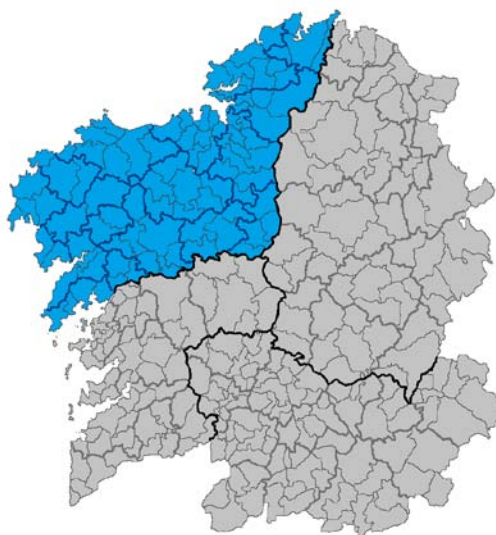


Figura 5: Localización geográfica del Ámbito de Estudio

Fuente: Elaboración propia

Así, participaron entidades y sectores relacionados con las personas con DI, su entorno y el empleo. Las entidades y sectores que han participado en este estudio han cumplido los siguientes criterios descritos en la **Tabla I**:

Tabla I. Criterios de inclusión y exclusión para los ámbitos participantes

	Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Entidades de atención para personas con DI	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer programas y servicios de empleo • Servicios situados en la provincia de A Coruña 	<ul style="list-style-type: none"> • Entidad de reciente fundación, (menos de 1 año)
Sector empresarial	<ul style="list-style-type: none"> • Estar en la provincia de A Coruña • Empresa capacitada de contratación 	<ul style="list-style-type: none"> • Empresa de reciente formación, (menos de 1 año)
Servicios públicos y entidades colaboradoras	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer servicios relacionados con el empleo • Estar en la provincia de A Coruña 	<ul style="list-style-type: none"> • Pertener al sector privado

Cumpliendo los siguientes criterios, el estudio se ha realizado en los diversos ámbitos de interés relacionados con la DI y el trabajo, en los cuales, se ha recogido la información aportada por los empresarios, los profesionales, las personas con DI y su familia. Así han participado el servicio de empleo de la Federación de Asociación en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual en Galicia (FADEMGA-Plena Inclusión Galicia), ASPRONAGA, la Fundación de Adultos Discapacitados de A Coruña (ADCOR) y la Fundación PAIDEIA GALIZA.

El servicio de empleo de FADEMGA- Plena Inclusión Galicia, tiene como objetivo la inserción laboral de las personas con DI, ya sea en una empresa ordinaria o en una entidad pública o privada. Así, ofrece servicios de información, orientación laboral y formación para las

personas con DI que quieran acceder a un puesto laboral. También ofertan apoyo y asesoramiento gratuito a las empresas colaboradoras. (55)

La asociación ASPRONAGA, es una entidad privada y benéfica sin ánimo de lucro, que pertenece a FADEMGAL- Plena Inclusión Galicia, entre los diferentes centros y servicios que la conforman, se encuentra el Centro Laboral Lamastelle. Este lugar, se encuentra formado por un CO, en el que se realizan tareas laborales, un Centro de Día, para aquellas personas con DI que necesitan un apoyo personal para efectuar sus actividades básicas de la vida diaria y un CEE en dónde se realizan tareas de mantenimiento y cocina (56).

La fundación ADCOR, cuenta con un CEE, en donde las personas con DI desarrollan trabajos de manipulación, transformación y comercialización de productos de marroquinería. Además, está también conformado por dos CO, en donde se llevan a cabo los servicios de formación para el empleo y el tránsito a la vida adulta (57).

La fundación PAIDEIA GALIZA es una fundación privada, que tiene como misión promover la innovación social a través de proyectos que fomenten el empleo en los colectivos en riesgo de exclusión. Entre estos proyectos, se encuentran programas para fomentar la inclusión laboral en personas con DI, a través del proyecto *ANTEAR*, que tiene como objetivo la integración laboral de la personas con discapacidad en empresas ordinarias, y el proyecto *TRÉBORE*, que es un grupo de empresas de CEE, en el que se desarrollan labores de jardinería, limpieza o diseño gráfico (58).

A su vez, han colaborado diferentes áreas del sector público, como son la Agencia de Desarrollo Local del ayuntamiento de Cambre, el Servicio Municipal de Formación y Empleo del ayuntamiento de Culleredo, el Servicio Municipal de Empleo del ayuntamiento de A Coruña. También han participado la Federación de Autónomos de Galicia (FEAGA) y la

Confederación de Empresarios de A Coruña (CEC), ya que colaboran con los servicios de empleo públicos.

La Agencia de Desarrollo Local del ayuntamiento de Cambre, actúa como mediadora entre las empresas y la población desempleada, además, forma parte de los Centros colaboradores del Servicio Público de Empleo de Galicia (59).

El Servicio Municipal de Formación y Empleo del ayuntamiento de Culleredo, proporciona información, orientación y asesoramiento a las personas desempleadas. Además, cuenta con el CO "A Escada", en donde se desarrollan tareas laborales para personas con DI y ofrecen orientación para la inserción laboral en el EO o en CEE (60).

El servicio municipal de Empleo de A Coruña, lleva a cabo un programa de apoyo para la inserción laboral de aquellas personas que demanden un empleo, proporcionando información y orientación (61).

La federación FEAGA, está conformada por 50 asociaciones y 15000 autónomos en toda Galicia, su principal objetivo es orientar, informar y apoyar a todas aquellas personas que trabajen en la movilidad del empleo autónomo (62).

La confederación CEC, cuenta con 100 asociaciones y 35000 empresas. Además, está relacionada con la agencia de colocación de personas en situación de desempleo, creando un perfil profesional de estas personas, así como otorgando formación, orientando e informando (63).

El sector empresarial, también ha colaborado en este estudio, las empresas participantes son mayoritariamente empresas privadas y se encuentran situadas en los ayuntamientos de A Coruña, Cambre y Culleredo. Algunas de ellas, tienen relación directa con el colectivo de DI (64).

3.4 Selección de los informantes

La selección de los participantes que forman parte de este estudio de investigación, se ha realizado a partir de los siguientes criterios de inclusión y exclusión, explicados a continuación en la **Tabla II**, **Tabla III**, **Tabla IV**, **Tabla V**, **Tabla VI**:

Tabla II. Criterios de inclusión y exclusión de personas con DI

	Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Grupo I: Personas con DI	<ul style="list-style-type: none"> • Ser mayor de edad • Tener alguna experiencia laboral • Consentir la grabación de la entrevista 	<ul style="list-style-type: none"> • Personas con capacidad modificada • Presentar dificultades de comunicación y de comprensión que impidan la realización de la entrevista

Tabla III: Criterios de inclusión y exclusión de las familias

	Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Grupo II: Familias	<ul style="list-style-type: none"> • Convivir con su familiar con DI, presentar una relación estrecha o tener contacto semanal con su familiar • Que su familiar desempeñe alguna actividad laboral • Consentir la grabación de la entrevista 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar dificultades de comunicación y de comprensión por parte de su familiar que le impidan conocer datos

Tabla IV: Criterios de inclusión y exclusión de los profesionales

	Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Grupo III: Profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar una titulación del ámbito sociosanitario o tener un cargo de gestión o representación en los centros entrevistados • Trabajar en centros con servicios relacionados con el empleo • Consentir la grabación de la entrevista 	<ul style="list-style-type: none"> • Tener menos de 1 año de experiencia laboral

Tabla V: Criterios de inclusión y exclusión de los servicios públicos de empleo y las entidades colaboradoras

	Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Grupo IV: Servicios públicos de empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeñar su actividad en el departamento de empleo y servicios en EO,EP,EA • Entidades colaboradoras con el servicio público de empleo • Consentir la grabación de la entrevista 	<ul style="list-style-type: none"> • Tener menos de 1 año de experiencia laboral • Desarrollar su actividad fuera de la provincia de A Coruña

Tabla VI: Criterios de inclusión y exclusión del sector empresarial

	Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Grupo IV: Empresario	<ul style="list-style-type: none"> • Tener un cargo en la gestión o dirección de la empresa • Pertener a empresa ordinaria, protegida o autónoma • Consentir la grabación de la entrevista 	<ul style="list-style-type: none"> • Tener menos de 1 año de experiencia laboral • Desarrollar su actividad laboral fuera de la provincia de A Coruña

3.5 Características de cada grupo de participantes

3.5.1 Grupo I: Personas con DI

Las personas con DI que participaron en el estudio fueron un total de 18, siendo 14 hombres y 4 mujeres. Las edades de los participantes están comprendidas entre los 22 y 66 años, con una edad media de 38 años.

Varios de los entrevistados cuentan con diferentes experiencias en los distintos tipos de empleo ordinario, protegido y en el CO. Destaca que ninguno de los participantes ha tenido experiencias laborales vinculadas al empleo autónomo. Además, a excepción de 7 personas que están empleadas, el resto de los participantes con DI se encuentran en situación de desempleo, ya que aquellas personas con DI situadas en un CO están en el paro, debido a que este tipo de centros no son un medio en el que se realizan exclusivamente actividades laborales remuneradas. Además, cabe destacar que las 4 personas desempleadas en EO junto a un participante que se encuentra en un CO están preparando las oposiciones para la administración pública.

En el caso del grado de DI, la mayor parte, presentan un grado de DI moderado, siendo solo 4 personas de las entrevistadas quienes tienen un

grado con DI leve. En la siguiente **Tabla VII** se detalla toda la información relacionada con las características del grupo de personas con DI.

Tabla VII: Características de las personas con DI

Código	Género*	Edad	Experiencias				Situación actual	Grado DI
			EO*	EA*	EP* CEE*	CO*		
U1	M	21	✓				Desempleado	Moderado
U2	M	26	✓				Desempleado	Moderado
U3	M	28	✓				Desempleado	Moderado
U4	M	24	✓				Desempleado	Leve
U5	M	50	✓		✓		Empleado	Leve
U6	M	22				✓	Desempleado	Leve
U7	M	55			✓	✓	Empleado	Moderado
U8	M	37				✓	Desempleado	Moderado
U9	F	46	✓		✓	✓	Empleado	Moderado
U10	F	52			✓	✓	Desempleado	Moderado
U11	F	47			✓	✓	Desempleado	Moderado
U12	M	51	✓		✓		Empleado	Moderado
U13	M	30			✓		Empleado	Moderado
U14	M	41	✓			✓	Desempleado	Moderado
U15	F	24	✓		✓		Empleado	Moderado
U16	M	66				✓	Desempleado	Moderado
U17	M	27				✓	Desempleado	Moderado
U18	M	36	✓		✓		Empleado	Leve

*F: femenino/M: masculino/ EO: Empleo ordinario/ CO: Centro Ocupacional/ EP: Empleo Protegido/ CEE: Centro Especial de Empleo/ EA: Empleo autónomo

3.5.2 Grupo II: Familias

Como se explica en la **Tabla VIII**, se han entrevistado a 3 familiares, todas mujeres con unas edades comprendidas entre los 48 y 56 años, cuya edad media es de 51 años.

Dos de las participantes son hermanas de personas con DI y una de ellas madre. Dos de los familiares con DI trabajan en un EO y la otra persona con DI se encuentra en un CO.

Tabla VIII: Características de los familiares

Código	Género	Edad	Relación familiar	Situación del familiar con DI
F1	F	51	Hermana	EO*
F2	F	56	Madre	EO
F3	F	48	Hermana	CO*

*EO: Empleo Ordinario/ CO: Centro Ocupacional

3.5.3 Grupo III: Profesionales

Los profesionales que han participado en el estudio, pertenecen a las entidades mencionadas anteriormente, y tienen relación directa con las personas con DI y el empleo.

Se realizaron entrevistas a 5 mujeres y 2 hombres, con edades comprendidas entre los 34 y 64 años (edad media de 44 años). Todas las personas entrevistadas tienen más de un año de experiencia en este ámbito, siendo la experiencia media de 14años.

Por otra parte, las profesiones, que presentan estas personas son las de orientador laboral, psicólogo, técnico de orientación laboral, gerente y educadora social. A continuación se describe toda la información mencionada en la **Tabla IX**:

Tabla IX: Características de los profesionales

Código	Género*	Edad	Profesión	Años en activo
P1	F	42	Orientador laboral	15'6
P2	M	38	Técnico laboral	11
P3	M	64	Gerente	37
P4	F	42	Psicóloga	12
P5	F	34	Educadora social	6
P6	F	46	Gerente	23
P7	F	39	Psicóloga	14

*F: Femenino/M: Masculino

3.5.4 Grupo IV: Servicios públicos de empleo y entidades colaboradoras

Los representantes de este ámbito, realizan su actividad laboral en los ayuntamientos de A Coruña, Cambre y Culleredo. Los otros dos participantes están relacionados con la CEC de A Coruña y FEAGA.

Han sido entrevistados 4 hombres y una mujer, con edades comprendidas entre los 40 y 55 años y con una edad media de 49 años. Estas personas ocupan diferentes cargos como son el de orientador laboral, responsable de formación y empleo, jefe de empleo y presidente, con una experiencia media de 19 años. A continuación se recogen estos datos en la **Tabla X**.

Tabla X: Características servicios públicos de empleo

Código	Género	Edad	Puesto	Experiencia laboral (Años)
A1	F	49	Orientadora laboral	13
A2	M	52	Responsable de empleo	20
A3	M	55	Jefe de empleo	27
A4	M	49	Responsable formación	25
A5	M	40	Orientador laboral	12

3.5.5 Grupo V: Sector empresarial

Este grupo está conformado por empresas, que desempeñan su actividad laboral en el sector servicios y representan los diferentes tipos de empleo. Estas empresas están ubicadas en la provincia de A Coruña.

El número de empleados de estas empresas varía, en algunas existe un único empleado, siendo esta la persona a cargo de la empresa, mientras que la empresa más grande está conformada por 120 empleados. Además, cuatro de estas empresas cuentan con experiencias laborales de personas con DI.

Han sido entrevistados 4 mujeres y 5 hombres, con edades comprendidas entre los 35 y 64 años, cuya edad media es de 45 años. La formación de estas personas varía, algunos de ellos tienen una formación profesional mientras que otros cuentan con una licenciatura, además su experiencia laboral se encuentra entre los 3 y 37 años. A continuación se muestran estos datos en la **Tabla XI: Características sector empresarial**

Tabla XI: Características sector empresarial

Código	Género*	Edad	Formación	Empresa	Nº empleados	Emplead. con DI		Experiencia (años)
						Si	No	
E1	M	37	Lic. Económicas	Alimentaria (CEE*)	70	•		12
E2	M	55	2ºFP	Ferretería	22		•	25
E3	F	35	2ºFP	Peluquería y belleza	1		•	7
E4	F	47	Psicóloga y cocinera	Restaurante	10	•		25
E5	F	57	Administrativa	Limpieza	16	•		26
E6	F	48	Relaciones laborales	Metal	120		•	20
E7	M	41	FP	Energías Renovables	3		•	9
E8	M	38	FP	Pintura	1		•	13
E9	M	64	Lic. económicas	Mantenimiento (CEE)	15	•		34

*F: Femenino/M: Masculino/CEE: Centro Especial de Empleo

Por último, se muestra la **Tabla XII** en la que se observa la acción y los medios desarrollados en cada ámbito de estudio y su relación con los diferentes grupos de participantes:

Tabla XII: Relación de los ámbitos y participantes del estudio

	Ámbito de estudio	Tipo de dispositivo	Relación con los participantes				
			GI	GII	GIII	GIV	GV
Entidades	FADEMGA FEAPS-GALICIA	Informar, orientar y formar a las personas con DI	•	•			
	ASPRONAGA	CO,CEE, Centro de día	•	•	•		•
	ADCOR	CO Y CEE			•		
	PAIDEIA	Integración laboral de las personas con DI en el EO y CEE			•		
Servicio público de empleo	Agencia de Desarrollo Local de Cambre	Asesoramiento a empresas y personas desempleadas				•	
	Servicio Municipal de Formación y Empleo de Culleredo	Información, orientación y asesoramiento a personas desempleadas				•	
	Servicio Municipal de Empleo de A Coruña	Información, orientación y asesoramiento a personas desempleadas				•	
	FEAGA	Información, orientación y asesoramiento a personas autónomas				•	
	CEC	Información, orientación y asesoramiento a empresarios				•	
SE*	Empresas públicas y privadas	Inserción laboral en empresas				•	

*SE: Sector Empresarial

3.6 Procedimiento

El presente trabajo, se llevó a cabo durante seis meses, comenzando este estudio a finales de Noviembre del año 2015 y finalizando, a principios de Junio del 2016. El procedimiento desarrollado en este estudio se describe a continuación, a través de la explicación de las fases de la investigación.

3.6.1 Descripción del problema

Durante las prácticas de 4º grado de TO, realizadas en el Centro Laboral Lamastelle de Aspronaga, se ha observado que el trabajo es una ocupación significativa en la vida de las personas con DI, así, lo han transmitido en varios de sus discursos, tanto en la actividad de Tecnologías aplicadas a la Vida Diaria como en el resto de actividades en las que la alumna ha intervenido.

En muchos de sus comentarios, refieren la importancia que el trabajo tiene en sus vidas y la posibilidad de poder acceder a una empresa fuera del centro y ganar más dinero. A todo esto, se une la información sobre las medidas de acción positiva del gobierno en el empleo de las personas con discapacidad que la alumna conocía tras la realización de un trabajo para una asignatura de tercero. Por lo que en ese momento, tras observar que el empleo era un elemento tan significativo en sus vidas, se comenzó a buscar información sobre la percepción que se tenía del trabajo de las personas con DI y la relación de las medidas de acción positiva en la inclusión laboral del colectivo con DI.

3.6.2 Búsqueda bibliográfica

Se ha realizado una búsqueda bibliográfica en distintas bases de datos como han sido: Pubmed, CSIC y Scopus, en la búsqueda se utilizaron diferentes términos específicos tanto en castellano como en inglés, para estas bases de datos: Empleo/ Employment, Discapacidad intelectual/ Intellectual Disability, Terapia Ocupacional/ Occupational Therapy, políticas activas de empleo o medidas de acción positiva/ Positive Action Measures.

Por otra parte, cabe destacar que se utilizaron combinaciones empleando los operadores booleanos “AND” y “OR” y los términos “Mesh”, vocabulario propio de la base de datos Pubmed, de los conceptos citados anteriormente.

En una primera búsqueda realizada, se tuvo en cuenta sólo aquellos artículos publicados en los últimos cinco años, ya que el objetivo era obtener un estado lo más actual posible de la situación de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito del empleo.

En una segunda búsqueda, este filtro no se tuvo en cuenta, ya que era necesario tener una visión más amplia del trabajo de las personas con DI. En estas dos primeras búsquedas la mayor parte de los artículos obtenidos fueron buscados a través de los términos: empleo y discapacidad intelectual. Destacar que al utilizar el término TO junto a las palabras citadas anteriormente, los artículos obtenidos fueron escasos.

Además se realizó una búsqueda en diversas páginas webs de asociaciones como FADEMGA- Plena Inclusión Galicia, FEAPS- Plena Inclusión y la Confederación Gallega de Persoas con Discapacidad (COGAMI), así como, en las páginas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Sanidad, INE, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

3.6.3 Desarrollo del trabajo de campo

En la fase de desarrollo del trabajo de campo se ha recogido la información necesaria para dar respuesta a los objetivos planteados en el estudio, a través de la realización de entrevistas a los diferentes participantes. Así, por una parte se han intentado conocer el impacto que estas medidas tienen en la inclusión laboral de las personas con DI, y por otra parte, el valor que las personas con DI le atribuyen al trabajo así como la percepción que el resto de agentes tienen sobre la actividad laboral de estas personas.

Se llevó a cabo el proceso de consentimiento informado con los participantes, explicándoles el estudio de forma detallada, y solicitando su participación voluntaria.

Para la búsqueda de los participantes y tras ello la realización de la entrevista, se contactó a través de correo o de una llamada telefónica con las diferentes entidades, servicios públicos y entidades colaboradoras, y empresas, estableciendo un encuentro para efectuar las entrevistas. En el caso de las personas con DI y los familiares, el contacto se produjo a través de otros informantes.

3.6.4 Análisis de la información recogida

La información se obtuvo a través de las entrevistas realizadas, las cuales se transcribieron y codificaron bajo un código alfanumérico correlativo para mantener el anonimato de los participantes. Así, se establecieron cinco codificaciones: U (1-18) que identifica a las personas con DI, F (1-3) a las familias, P (1-7) a los profesionales del ámbito de la DI y el empleo, A (1-5) a los servicios públicos de empleo y entidades colaboradoras, y E (1-9) a los empresarios.

Se realizó un análisis inductivo, es decir, el resultado final de los discursos de los participantes que son las personas inmersas en el fenómeno de estudio. Para ello, la investigadora principal transcribió, las entrevistas y anonimizó la información. El primer paso del proceso de análisis fue individual, así, la investigadora y sus directoras de la investigación analizaron las entrevistas para obtener los temas y/o códigos que emergieron de la documentación. Posteriormente, se realizó el análisis de la información de manera conjunta hasta la obtención de las categorías.

De esta manera, la triangulación permite obtener varias visiones de la información estudiada, dando más validez y fiabilidad a los hallazgos obtenidos(64). Estas categorías explican el fenómeno de estudio, el trabajo y las personas con DI y están descritas en el apartado de resultados.

3.6.5 Elaboración del documento final

En esta fase, emergieron los resultados, después del análisis de la información recogida en la fase anterior. Tras ello, se dio lugar a la discusión del estudio de investigación frente a otros artículos científicos y a las conclusiones finales que se han llegado en este trabajo, cumpliendo así con los objetivos que se tuvieron en cuenta en el estudio.

3.7 Técnicas de recogida de información

La técnica de recogida de información se ha realizado a través de una entrevista semiestructurada y un cuaderno de campo.

La entrevista semiestructurada, es una herramienta en la que se mantiene una conversación con otra persona, a través de unas preguntas realizadas por el propio entrevistador para que el entrevistado opine sobre los temas a tratar(55).

El cuaderno de campo, es la herramienta que la entrevistadora utilizó para anotar los diferentes aspectos relevantes que observó durante el desarrollo de las entrevistas de los participantes(55).

En el caso de este estudio de investigación, se elaboraron cinco guiones de entrevistas para cada grupo de participantes, con el objetivo de conocer la percepción que estas personas tienen sobre la inclusión laboral de las personas con DI y el impacto de las medidas de inclusión laboral.

Por otra parte, para garantizar que la información aportada por los participantes no se pudiera extraviar, se utilizó una grabadora para la grabación de las entrevistas.

El material empleado para la obtención de las entrevistas ha sido:

- Guion entrevista personas con DI(véaseApéndice III: Guion entrevista para personas con DI).
- Guion entrevista familias(véase Apéndice IV: Guion entrevista para las familias).

- Guion entrevista empleo protegido(véase **Apéndice V: Guion entrevista empleo protegido y CO**).
- Guion entrevista empleo ordinario(véase **Apéndice VI: Guion entrevista empleo ordinario**).
- Guion entrevista empleo autónomo(véase **Apéndice VII: Guion entrevista empleo autónomo**).
- Guion entrevista servicios públicos de empleo.(véase **Apéndice VIII: Guion entrevista**).
- Grabadora.

3.8 Consideraciones éticas

En el trabajo se han tenido en cuenta diferentes consideraciones éticas, como han sido la Declaración de Helsinki (65); cumpliendo así, con la normativa vigente en materia de investigación. Esta declaración recoge los diferentes principios éticos que guían la investigación con personas.

Para garantizar los aspectos éticos de la investigación se ha realizado el proceso de consentimiento informado con todos los participantes, siguiendo los modelos de documentación del Comité Ético de investigación de Galicia (CEIC de Galicia), perteneciente al Servicio Galego de Saúde (SERGAS).

Por ello, se ha elaborado la hoja de información al participante y el documento de consentimiento informado para cada uno de los grupos de participantes. Se destaca la adaptación de la hoja de información de las personas con DI a través de la traducción del texto más relevante a lectura fácil (con la ayuda de un experto en lectura fácil), para facilitar la comprensión de la información y garantizar el derecho a la autodeterminación de estas personas. A continuación se muestran los diferentes elementos empleados:

- Hoja de información al participante; exponiendo que toda la información recogida será descrita bajo el anonimato y la

confidencialidad.(véase **Apéndice IX: Hoja de información al participante**)

- Hoja de información adaptada; exponiendo que toda la información recogida será descrita bajo el anonimato y la confidencialidad.(véase **Apéndice X: Hoja de información al participante (adaptada)**)
- Hoja de consentimiento informado para el participante; en donde se informa del uso de sus datos y la autorización a participar en el estudio.(véase **Apéndice XI: Consentimiento informado para la participación en la investigación**)

En el caso de las entrevistas, el participante tuvo que consentir la grabación a través de la hoja de autorización para la entrevista. Se destaca que únicamente la investigadora principal ha podido acceder y consultar la grabación de las entrevistas, las veces necesarias para los posibles análisis realizados, ya que esta se encuentra bajo su poder. Tras la finalización del estudio de investigación, estas grabaciones y las entrevistas han sido destruidas por la propia investigadora, cumpliendo con los aspectos éticos de la investigación. A continuación se muestra la hoja de autorización de la entrevista:

- Hoja de autorización de la entrevista; en donde se informa de la grabación de la entrevista a realizar.(véase **Apéndice XII: Autorización para la grabación de la entrevista**)

En todo momento, se ha contemplado la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal, a lo largo de todo el trabajo. Se han anonimizado los datos, eliminando aspectos que pudiesen identificar a los participantes.

No obstante, se ha hecho una excepción referenciando el nombre de las entidades participantes durante la elaboración del informe por deseo expreso de los representantes de las mismas. A continuación, se muestra el modelo de consentimiento para este fin:

- Hoja de autorización para las entidades; en donde las entidades que el nombre de la institución pueda aparecer en el estudio de investigación.(véase **Apéndice XIII: Consentimiento para la difusión de las entidades/ públicos de empleo**)

4 Resultados

Tras el análisis de las diferentes entrevistas realizadas, se han obtenido las categorías que explican el fenómeno del estudio y que dan lugar a los resultados. Las categorías resultantes han sido: “Desconocimiento sobre la realidad de las personas con DI”, “El valor del trabajo”, “Falta de oportunidades”, “Apoyos”, “Medidas de acción positiva”.

Estas categorías están apoyadas en *verbatim*s obtenidos de las transcripciones realizadas a los participantes, todos ellos permanecen en el anonimato por lo que están representados por un código alfanumérico correlativo. Las siguientes letras, identifican a los grupos de personas con DI (U), grupo de familias (F), grupos de profesionales (P), grupo de sector público de empleo y entidades colaboradoras (A), y grupo de empresarios (E).

4.1 Desconocimiento sobre la realidad de las personas con DI

El desconocimiento, puede entenderse como la falta de entendimiento hacia diversos hechos (20). Muchos de los participantes, hacen referencia al desconocimiento que persiste sobre la realidad de las personas con DI, y comentan que esta ausencia de entendimiento en la sociedad, se debe a que no existe una relación con las personas con DI, siendo necesario este trato para comprenderlas. Además, en los discursos se resalta el cambio de visión una vez que las personas comienzan a tener un vínculo con las personas con DI, aproximándose a su realidad diaria.

“Yo creo que hay gente que no sabe lo que es la DI, porque seguramente no conocen a alguien y no saben lo que es,[...], tienes que conocer a alguien y... para saberlo, porque realmente somos personas normales...”
(U18), *“...como decía antes por el desconocimiento,[...] y... entonces cuando la gente comienza a tener relación con este mundillo, pues yo creo que también cambia la visión que existe sobre la persona con DI,...”*
(P4)

Este desconocimiento, se percibe en los discursos de los diferentes grupos de participantes, existiendo diferencias entre aquellos que

mantienen una relación con las personas con DI y quienes han tenido escasa relación o no la tienen. Así, se puede observar, notables disimilitudes a la hora de dar una explicación de lo que es para ellos la DI. Por una parte, los profesionales dan una definición más técnica, comentando que las personas con DI, son aquellas que presentan apoyos por una dificultad, limitación o carencias en sus habilidades.

“...es una persona que tiene menos capacidades en algún ámbito de su vida, necesitando ciertos apoyos...que le ayuden a poder desarrollarse en su vida diaria...”(P6)

En el caso de las empresas, se observan diferencias entre aquellos que tienen relación con la DI y los que no. Las empresas con trabajadores con DI, comentan que son personas que tienen dificultades pero que con los apoyos necesarios, desempeñan eficazmente su actividad laboral, mientras, que las otras empresas, desconocen este colectivo, y refieren que es una deficiencia que tienen escasas personas.

“...pues es una deficiencia bueno...que suele tener...gracias a dios poca gente...”(E2), “é unha circunstancia coa que convive determinadas personas [...] que precisan certos apoios” (E1)

El sector público de empleo y las entidades colaboradoras, consideran complicado dar una definición de la DI, refiriendo que las personas con DI tienen un déficit, una minusvalía o mermadas sus capacidades para poder realizar actividades en la vida diaria. Asimismo, se observa cierto desconocimiento hacia este colectivo.

“...carai que pregunta tan complicada, bueno una DI, déjame buscar las palabras bien, eh...bueno es un jolín, [...] a ver la DI es un déficit intelectual que te impide el desarrollo de alguna actividad de tu vida diaria” (A3)

Las familias, definen la DI en base a su familiar, considerando a las personas con DI como aquellas que tienen más o menos capacidades dependiendo de la actividad que realicen. Además, enfatizan que las

personas con DI presentan habilidades importantes en algunas áreas pudiendo superar en algunos aspectos a las personas de su alrededor.

“...en realidad es una persona que no...no llega a un nivel normal...por ejemplo con mi hermano, me supera en muchas cosas...en muchísimas cosas...yo comparado con él, no puedo...”(F1)

Los participantes con DI, refieren que su DI les limita en muchas actividades de la vida diaria, pero que eso no les impide poder realizar el mismo trabajo que el resto de las personas. Además, resaltan que ellos son personas normales y que simplemente tienen una característica que para muchos de ellos no tiene significado.

“yo vivo con ella como otra cosa más, hago vida normal, sé que tengo límites, [...], pero bueno yo soy feliz...”(U7), “Para mi tener DI no tiene ningún significado, [...], tengo capacidad para hacer el trabajo que realizan otras personas, no sé... si me entiendes en este sentido”. (U6)

Los profesionales, perciben que la sociedad sigue manteniendo una imagen equivocada sobre este colectivo, relacionando la DI únicamente con personas con síndrome de Down o viéndolos como niños que practican exclusivamente actividades deportivas o de ocio. Esta percepción se puede observar en los discursos de algunos participantes, en los que la imagen de la DI se asocia solamente a personas con síndrome de Down, considerando que estas personas están totalmente integrados en la sociedad. Además, varios profesionales, comentan que las personas con DI, son poco valoradas en la comunidad por el desconocimiento subyacente, siendo importante su presencia en todos los ámbitos de la vida diaria, para romper con la falta de conocimiento.

“...si tú le preguntas a una persona por la DI, lo primero que le viene a la cabeza es una persona con síndrome de Down que está haciendo deporte u ocio...”(P1), “estas personas con síndrome de Down, [...], se ve trabajando a estas personas en centros comerciales y se les ve totalmente integrados” (A2), “yo veo que lo importante es que la

discapacidad esté presente en todos los ámbitos de la vida en una sociedad” (P6)

Algunos de los participantes, comentan que el entorno dificulta el desempeño de las personas con DI en la vida diaria, debido a la incompreensión que existe en la sociedad. Este tipo de situaciones influyen negativamente en los trabajadores con DI, mostrando miedo e inseguridad al realizar su trabajo, ya que tienen cierto temor al no poder cumplir con él.

“Bueno... desprecios me refiero eso sí que hay a veces que la gente es mala, bueno a lo mejor es porque no saben lo que es, [...] hace las cosas perfectas pero a su ritmo, [...] y a lo mejor sitios que vas a cualquier mostrador y te contesta ¿eres tonto o qué?, cosas así, claro a lo mejor la persona lo dice sin mala intención pero es una frase...” (F1), “... hay alguna gente que si piensa mal de nosotros para trabajar, [...], quien me impide trabajar...porque piensan que soy tonto, [...], también sabemos trabajar y queremos y quien eres tú para pensar mal de mí...”(U7)

Las familias, expresan miedo hacia el entorno, reflejando en sus discursos situaciones en donde personas desconocidas han realizado ciertos comentarios a su familiar con DI. Ante esto, las familias, tienen cierto temor a la confianza que la persona con DI pueda depositar en un desconocido. Se observa que este miedo crea en ocasiones, situaciones de sobreprotección, ya que consideran que las personas con DI son más vulnerables socialmente y pueden ser fáciles de engañar.

“yo no la dejo ir sola porque...no hace mucho tiempo...ni dos meses... que la paro un chico y le preguntó, quieres venir [...],y yo le dije, mira puede ir a dar una vuelta por ahí y volver... y ella "pero mamá estaba bien vestido, estaba bien arreglado"....no hay que fiarse de nadie...y está avisada”.(F2)

Por otra parte, el desconocimiento surgido hacia este colectivo, no permite conocer los puntos fuertes de las personas con DI a la hora de desempeñar una actividad laboral. Los profesionales, familiares y empresarios, que han tenido relación con la DI, destacan estos puntos fuertes a la hora de desempeñar un trabajo, resaltando, en general, la

responsabilidad, constancia, implicación, interés, y la puntualidad de los trabajadores con DI. Además, estos participantes, comentan lo positivo que es para el entorno laboral tener como compañero a una persona con DI, ya que existe un aprendizaje mutuo. Este aspecto es valorado positivamente por lo empresarios con experiencias de contratación de personas con DI.

“Él va andando a todos los sitios, [...] y a veces lo ves y paras a hablar con él y él no se para, te dice eh que estoy trabajando, es muy responsable.” (F1), “... se llevan verdaderas sorpresas,...el tener un compañero con DI yo creo que enriquece y nos hace ver la vida...pues...la vida... desde otro punto de vista,... no sé a mí me enriquece...” (P4);“Pues...pues...hombre... digamos que en aquellos en...los que tengan más capacidades de inserción es su voluntad, son personas con ganas y con ganas de demostrarlo...” (E9)

4.2 El valor del trabajo

El trabajo, es una de las ocupaciones más significativas en la etapa adulta, el cual otorga a las personas un valor personal y social en la comunidad (2).

Algunos profesionales y empresarios, refieren que las personas con DI, le otorgan al trabajo un valor muy importante en sus vidas, ya que este les aporta múltiples beneficios, entre otros, el poder participar en la sociedad. Además, en general, son conscientes de lo complicado que es alcanzar un empleo, por las diversas barreras a las que se enfrentan, valorando aún más el tener un puesto laboral.

“...estas persoas son consciente, insisto na gran parte da dificultad que existe a obtención dun emprego, para moitos deles ter un emprego é moito máis que ter un salario, [...], é poder estar na sociedade, nunha dimensión diferente, parte de ser activos...”(E1)

Las personas con DI, realizan diferentes actividades laborales, en función del tipo de empleo en el que se encuentren. Así, se han podido observar en los discursos diferentes tipos de tareas y experiencias laborales. Los

participantes con DI, que han desarrollado su labor en el empleo ordinario, destacan la realización de actividades laborales en el sector servicios. Todos valoran positivamente su trabajo en estas empresas ordinarias, destacando el aprendizaje, el salario y la experiencia adquirida, además, resaltan que las tareas que desarrollan no son monótonas y que todas ellas les gustan.

“...para aprender un poco de todo, una experiencia más, pero bueno bastante bien...” (U1), “veníamos de un sitio a otro, íbamos festivos...eh... de lunes a...a domingo y descansabas un día solo...y trabajabas toda la jornada completa...y festivos, ganaba bastante y me compensaba y me gustaba”(U2), “Me gusta todo en general, lo que más me gusta es pasar la máquina fregadora.” (U15)

Los trabajadores de CEE, refieren que las actividades que desarrollan son manipulativas, teniendo relación con el mantenimiento y la alimentación, también destacan como algo positivo la variedad de las tareas que realizan, permitiéndoles aprender más. En cuanto, a las personas con DI, que se encuentran en un CO, comentan que elaboran principalmente actividades manipulativas en cadena y que se sienten muy cómodos trabajando.

“...Estoy contento con lo que hago porque como digo es una cosa variada porque como digo...haces cosas muy variadas entonces no haces siempre lo mismo no es nada monótono” (U5), “Ahora estoy en la nave, estoy haciendo carpetas, archivadores, haciendo cajas.”(U17)

Por último, cabe destacar a cuatro personas con DI, que refieren haber realizado “trabajillos” en ferias, arreglando coches o pintando casas, considerando estos trabajos como algo esporádico con lo que ganar fácilmente dinero.

“...yo he...he hecho, pues lo primero estuve...estuve de mariscador por mi cuenta más bien con mi madre” (U5); “teño pintado pisos, despois voucun señor as feiras [...] gano para mi...e avísanme e se me apetece vou e se non, non vou”.(U3)

Todos los grupos de participantes, comentan los múltiples beneficios que el trabajo les aporta a las personas con DI en sus vidas. En sus discursos, el beneficio que más se comparte, es el factor económico, ya que consideran que ganar un salario con su propio esfuerzo y poder gastarlo es sus “vicios”, es algo muy satisfactorio que les crea una mayor autonomía e independencia. Por otra parte, cabe destacar que ningún participantes con DI, refiere la creación de una familia, como un beneficio que les puede atribuir tener un trabajo.

“...esta cazadora me la compré yo con mi trabajo no con el dinero que me dan [...], y no es por la prestación que te dan por tener discapacidad” (P1), “la independencia que tienes al saber que tienes algo asegurado, el dinero que ganas y pues bueno puedes estar más libre ¿no?,... ser más independiente”(U5)

Los trabajadores con DI que han estado en un CEE y se encuentran ahora en un CO, valoran la existencia de un buen ambiente laboral, que dé lugar a la tranquilidad y la felicidad en el propio trabajador. Las familias, consideran que la tranquilidad y la felicidad que les aporta el trabajo a las personas con DI es un beneficio fundamental, estando por encima del factor económico en varios de los casos.

“...para él es una tranquilidad y es una vida tranquila, le gusta trabajar...” (F1), “Eh...si...aquí (en su trabajo)estoy más tranquila”(U11), “veo la felicidad de mi hija que es enorme es inmensa, mi hija jamás le escuche la palabra feliz y hace dos semanas me dijo “que feliz soy mama” (voz imitada) (emoción) y te voy a decir una cosa [...] que quieres que te diga el trabajo le está ayudando a madurar...sigue aprendiendo cosas...” (F2)

En algunos discursos, se comenta la seguridad y la autoestima como otro de los beneficios del empleo, ya que varios de los participantes, consideran que el trabajo ayuda a las personas con DI a confiar más en sí mismas y a perder el miedo a ciertas situaciones de la vida diaria, generando una mayor autoconfianza.

“...el primer día ya hable con él por teléfono y ya no era la misma persona, [...] y sobre todo le dio seguridad porque era una persona muy indecisa siempre tenía miedos... hace cosas que él mismo se creía que no podría hacer...”(F1), “pues que veo que ahora...antes me costaba ir a los sitios y ahora gracias al trabajo voy a los sitios yo sólo”. (U4) “traballando de igual a igual... con outras persoas dentro do entorno laboral y...y eso ao final da seguridad para no momento do que sales de ese entorno e de esa sociedade aberta da seguridad...”(E1)

Algunas de las personas con DI y profesionales, refieren la aparición de rutinas como uno de los beneficios que el trabajo les aporta a las personas con DI en su vida diaria.

“...tenía un horario, me tenía que levantar, ducharme, desayunar, entraba temprano y después tenía tiempo libre para mí...”(U7), “...también hace que se establezca una rutina y yo creo que eso es algo que beneficia y estructura la vida de cualquiera persona” (P7)

Por último, los participantes con DI que trabajan en el EO comentan no querer cambiar de empleo ya que se sienten cómodos y tranquilos en sus puestos laborales, asimismo, la mayoría de las personas con DI que se encuentran en un CO refieren que se sienten tranquilos y felices en el centro, y que un cambio puede traer nuevamente malas experiencias en el entorno laboral. Solamente cuatro personas pertenecientes al CEE y CO, refieren querer cambiar su puesto laboral, ya que consideran que tienen las aptitudes suficientes para poder desempeñar una actividad laboral en otro tipo de empleo.

“Ahora en este momento no, además, me renovaron un año más, así que estoy muy contenta.”(U15), “Eso ahora mismo...no, estoy contento donde estoy....es una tranquilidad” (U14), “A mí lo que me gustaría hacer es mantenimiento tanto dentro como fuera o donde haya trabajo...”(U6)

4.3 Falta de oportunidades.

Los participantes refieren que el trabajo es un derecho fundamental en la vida de las personas y que todo el mundo tiene derecho a optar a un puesto laboral.

“...a nivel de sociedad el tener el derecho a poder trabajar y si lo vales...el poder hacerlo...” (P4)

Sim embargo, emerge con fuerza en los discursos que las personas con DI no tiene las mismas posibilidades para acceder a un puesto de trabajo que el resto de personas. Incluso, los profesionales, indican que las personas con DI, se encuentran con menos recursos y probabilidades de tener un empleo que otros colectivos con discapacidad.

“Eu opino que a xente que somos coma nós deben ter traballo, todo o mundo, e senón traballas nunha cousa traballar en outra, pero tes que traballar...” (U3), “... tienen menos no sólo respecto al resto de colectivos de personas sin discapacidad si no también respecto al resto de colectivos con discapacidad...” (P1)

Los profesionales y empresarios, consideran que la situación económica de los últimos años, ha provocado que el acceso al trabajo para las personas con DI, sea más complicado. Hoy en día, como refiere algún empresario, existe más demanda que oferta en el mercado laboral, dificultándose las posibilidades de obtener un empleo en el caso del colectivo con DI. Asimismo, algunos participantes comentan que la crisis unida al desconocimiento y a la falta de incentivos para la inclusión laboral, provoca que los empresarios opten por personas sin discapacidad o con otras discapacidades como la discapacidad física.

“...o desempleo aumentou, no colectivo de DI aumentou moito máis, é máis difícil porque a ver non hai máis incentivos dos que había, en realidade hai menos,... eh...hoxe hai moita máis oferta que demanda i... por egoísmo, por desconocimiento, [...] se opta por personas sen discapacidade ou con discapacidade física en vez de dar a oportunidade a unha persoa con DI.”(E1), “En cuanto a la inserción laboral en sí, este no

es el mejor momento para hablar de inserción laboral porque, porque bueno desde...desde... la maldita crisis”(P3)

Varias de las personas con DI entrevistadas, aseguran que las entidades a las que pertenecen, les han ayudado a buscar trabajo, obteniendo en algunos casos, puesto laborales de corta duración. Otros refieren haber buscado trabajo por su propia cuenta pero al comentar que tienen una DI, muchos de los empleadores son reacios a su contratación, dejando varios currículos por diversas empresas sin ninguna respuesta, y dando lugar a que se pierda la ilusión de poder obtener un puesto laboral.

En relación a esto, el sector público de empleo y las entidades colaboradoras, comenta que muchas veces tienen problemas, para ocupar los puestos ofertados a las personas con discapacidad, argumentando que en algunos casos, estos colectivos se niegan a trabajar por miedo a perder su subsidio. Aspecto que el resto de los grupos de participantes no comparten.

“Eu,...teño buscado traballo pola miña conta e nunca me chamaron, [...],e de unha vez que cho fan xa se te quitan as ganas de seguir a buscar”(U3), “...voy a hacer tres años que estoy en paro, y a ver dónde eche currículos, no sé si es porque pongo que tengo una DI si no...no sé...”(U2) “...no creo que sea porque no se quiera contratar a personas con DI, si no que la propia persona discapacitada, le cuesta a veces acceder a un puesto de trabajo, son como más reacios o tienen más dificultades, [...], a nosotros nos pasa que a veces cubrir una oferta con discapacidad a veces nos cuesta...” (A1)

Los profesionales, consideran que otro factor que dificulta el acceso a un trabajo, es el tema legislativo. Varios participantes hacen referencia a la Ley General de Servicios Sociales de la Xunta de Galicia. Esta normativa, recoge que las personas que tienen una plaza en entidades y se encuentra, por ejemplo, en un CO, al optar a un empleo ordinario, pierden la plaza, arriesgándose a quedar sin ella, si la despiden. Por lo que, la propia persona y su familia tienen miedo de perder ambos puestos. Esta ley, es específica de la comunidad autónoma de Galicia y las familias

explican que es necesario que esta normativa, se cambie ya que temen que las personas con DI, se queden sin ambos puestos, limitando su inclusión laboral.

“...no se les mantiene la plaza [...] un decreto de la Xunta de Galicia pues pierden la plaza, entonces eh...muchas familias no quieren arriesgarse, a no ser que sea un empleo entre comillas de buena calidad,...pero tal y como están las cosas en el mercado laboral...”(P2), “... porque decíamos claro si no sale bien que hace después y si luego en el trabajo no va bien y claro si se quedaba sin trabajo...”(F1)

Aunque en menor medida, también ha emergido en varios discursos las dificultades que hallan algunos participantes con DI, para poder formarse, comentándose la falta de recursos que puedan proporcionar una buena formación, y por tanto la falta de recursos que faciliten al colectivo con DI la búsqueda de un empleo. Por otra parte, algunas de las personas con DI, refieren haberse preparado en diversos cursos, a través de las entidades a las que pertenecen, valorando positivamente los conocimientos adquiridos en estas formaciones.

“Si...teño moitos cursos feitos de informática, gustaríame traballar de informático...” (U3), “no pudo hacer a los mismos estudios, la misma formación que las demás gente.” (U15), “el problema es que a veces no estamos en condiciones de prestar los apoyos que esa persona necesita, el apoyo que esa persona necesita puede ser desde medios distintos, desde un entorno distinto, atención especializada.”(A4)

Por último, varios de los trabajadores con DI comentan los diferentes prejuicios laborales a los que se han visto sometidos. La mayoría de los discursos en los que emerge este tema, pertenecen a las personas que han estado trabajando en un CEE y ahora se encuentran en un CO, y el de una persona en el EO. Estos participantes refieren que han soportado el rechazo y la superioridad por parte de algunos compañeros. Por lo que, estas personas con DI decidieron dejar su puesto laboral al no encontrarse a gusto en él.

“no me gustaba trabajar porque no había compañerismo ninguno y aquí sí, aquí sí que hay, a mi si me dicen de volver allí, no vuelvo...” (U11), “...eran gente nueva, y me decían, tienes que subir a este código porque yo lo mando y yo les decía pues no porque yo llevé más años que tú y yo sé a qué número lo, [...], yo sé cómo hago mi trabajo... y el tú que sabrás tonto,...” (U7), “...metían conmigo y ahora también hay uno ahí que me tiene machacado... tu fíjate un chaval de 20 años bufff....Por lo que es mejor pasar algo de la gente...”(U4)

4.4 Apoyos

Los apoyos, son “recursos y estrategias que pretenden promover el desarrollo, educación, intereses y bienestar personal de una persona”(17). En este caso, las personas entrevistadas, identifican como apoyo a las familias, los compañeros, las entidades, los profesionales y el/la preparador/a laboral.

Las personas con DI comentan en sus discursos el apoyo que han recibido por parte de sus familias en este proceso, resaltando el ánimo y la ayuda en la búsqueda de trabajo y en su inclusión laboral. Además, los participantes con DI, expresan, en mayor medida, la importancia que sus familiares les dan al empleo, siendo algo necesario para las personas con DI. Por otra parte, algunos de los profesionales, avalan la figura del familiar, relatando la importancia del apoyo que proporcionan, y comentando que, por lo general, las familias están muy vinculadas al proceso de inclusión laboral de su pariente con DI.

“Mi familia siempre, siempre, siempre me han apoyado, [...], nunca me dijeron no trabajes al contrario trabaja que tú puedes conseguirlo” (U2); “...y a sus familias que están muy VINCULADAS al impulso laboral de sus hijos sobre todo y...” (P2)

Aunque en el apartado de “Falta de oportunidades”, se hace a experiencias aisladas de rechazo por parte de los compañeros en el ámbito laboral. Se observa que la mayor parte de personas con DI, vinculados al EO y al CO, valoran a sus compañeros positivamente. De

esta manera, refieren lo contentos que están en sus puestos de trabajo y resaltan positivamente la relación con sus compañeros, comentando la ayuda, el apoyo y el ánimo que estos les aportan.

“Muy bien, nos llevamos todos muy bien y me ayudan un montón, con una compañera tengo una relación muy cordial, [...] me animó desde el primer momento...,ella me ayudó mucho”(U15), “...aparte de eso tengo unos compañeros que son unos fenómenos hombre claro cada uno tiene sus cosas pero son fáciles de llevar...”(U5)

Tanto los profesionales como las personas con DI, hacen referencia a la labor realizada por las entidades a las que pertenecen, destacando los objetivos que se han alcanzado a lo largo de estos años, como ha sido, la reserva de plazas para personas con DI en la administración pública, la adquisición de puestos laborales o la ruptura de barreras para este colectivo. Los participantes con DI, consideran que gracias a la labor realizada por las entidades, han podido alcanzar un puesto laboral en el empleo ordinario. Además, los profesionales, también resaltan los servicios que estas entidades ofrecen en el proceso de inclusión laboral.

“...con el servicio de colocación de [...] y...bueno... en temas de formación apoyo e inserción laboral y eso...son otras medidas que la entidad ha propiciado desde siempre.”(E9),“Por la asociación, porque yo llevo bastante tiempo aquí y bueno hablé con los gerentes de la asociación de la asociación y me ofrecieron este.... este puesto y acepté.”(U2)

La figura del profesional, es muy valorada en los discursos de las participantes con DI, incluso, muchos de ellos consideran a estas personas como parte de su familia. Los familiares, también hace referencia al profesional, siendo un apoyo muy importante para ellos y la figura que ha facilitado la inclusión laboral de las personas con DI. Además, los mismos profesionales comentan en sus discursos que no sólo se limitan a desempeñar sus tareas, sino que también, sirven de apoyo y guía ante cualquier problema que tengan los trabajadores con DI o sus familiares.

“...fue el director y la directora realmente quien me ayudó dar un paso más para comenzar un trabajo que no sabía... porque yo no trabajaba antes...” (U7); “... me ánimo bastante (el profesional)... porque ella me decía que... había pensado en mi hermano porque era perfecto para allí,....” (F1)

Muchos de los participantes con DI, también destacan la figura del preparador laboral, al comienzo de su actividad en una empresa ordinaria, ya que consideran a esta figura, como un apoyo en su puesto laboral. Las funciones principales de este profesional se describen en la mayor parte de los casos, como la adaptación del puesto laboral y como una guía para desenvolverse dentro del ambiente laboral a nivel social y de movilidad.

“Yo voy en bus a todos los días, [...] nuestro preparador laboral nos ayudó un montón, nos apoyó mucho y nos... nos adaptó él bastante las cosas que teníamos que hacer al principio, [...], tardamos en hacer el trayecto en bus y después ya comenzamos a ir independientemente...” (U15)

Por último emerge la figura del terapeuta ocupacional como un posible apoyo en el futuro. Esto se debe al hecho de que los grupos de participantes desconocen la figura del terapeuta ocupacional. Aunque, aquellas personas que conocen la profesión consideran que podría ser una figura de apoyo en el trabajo de personas con DI. Los profesionales, son los que más conocen la Terapia Ocupacional, considerando a este profesional como aquel que realiza adaptaciones, en función de las necesidades que tenga la persona, para proporcionar una mayor independencia y autonomía. Además, muchos de ellos relacionan esta profesión con el perfil del preparador laboral. Los servicios públicos de empleo y las empresas, apenas conocen esta profesión, relacionándola con los CEE, CO y con talleres para motivar y orientar a las personas con DI. En el caso de las familias desconocen totalmente el papel del terapeuta ocupacional.

“pues hacéis adaptaciones no solo instrumentales de alguna manera y adaptáis un poco según las funciones o las necesidades que tengan una

persona para que puedan convivir en el medio” (P5), “son talleres,... donde se juntan con un monitor, una serie de personas que responden a un determinado perfil en este caso el colectivo con DI, [...], que desarrollaran un aprendizaje teórico práctico,[...] desde una carta de presentación hasta un cv” (A2), “¿La Terapia Ocupacional? de que va eso...”(F3)

4.5 Medidas de acción positiva

Las medidas de acción positiva en relación al trabajo, han surgido con el objetivo de que aquellos colectivos más minoritarios tengan la posibilidad de acceder a un puesto laboral(56). En los discursos de la mayor parte de los participantes emerge el desconocimiento de estas medidas debido a la falta de información y al desinterés surgido hacia estas medidas. Se realiza, en algunos casos, una crítica al gobierno por la falta de interés respecto a la inclusión laboral del colectivo con DI.

“No conozco ninguna...” (F3), “... la verdad es que es un tema que me despreocupo me refiero en mi puesto no...no es algo que lleve a diario...” (P4), “Yo creo.... que no nos ayudan mucho que podían hacer más, [...], tenían que sentarse como estás tú y hablar con varios de nosotros y decirnos... a ver qué queréis, eso es lo que había que hacer pero...no lo van a hacer.” (U7)

Los empresarios indican que desconocen mayormente estas medidas y atribuyen este desconocimiento, a los sectores públicos de empleo, por la falta de información acerca de estos otros temas legislativos. Señalan que normalmente son los propios empresarios los que acuden a la administración para el conocimiento de este tipo de políticas, y consideran que el gobierno no fomenta que se empleen a personas con DI.

“Te puedo decir que no sé nada, [...], el gobierno no fomenta en ese aspecto de que un autónomo como yo emplee a una persona con discapacidad ya no por las facilidades que te den para emplearlo...”(E3), “Bueno... aun necesitamos más información, [...] y más trabajo por parte de las personas que promocionan...a las personas...con....con esa discapacidad”(E4)

En contraposición, a este desconocimiento los sectores públicos de empleo, muestran un discurso que difiere del resto. Comentan que se llevan a cabo diversas acciones para promover el uso de estas medidas, como son, encuestas o el envío de mensajes a las empresas sobre estas medidas. En contraposición, se observa en el discurso, que la propia administración no tiene una idea clara de estas políticas, desconociendo algunas de ellas y dando un concepto erróneo sobre ciertas medidas de empleo.

“... el ayuntamiento, [...], informa de todas las políticas del ámbito de empleo que repercutan dentro de este colectivo, [...], se le informan a todos los empresarios de estas medidas” (A1), “Hay dos tipos de medidas, unas son más económicas y otras de promoción, [...], están los incentivos, para mujeres en situación de maltrato también, y en situación de desempleo, para colectivos con discapacidad.” (A2)

Algunos empresarios y profesionales, no sólo comentan la desinformación existente, sino que también, resaltan un desinterés por estas medidas ya que, consideran que no están correctamente formuladas, siendo poco efectivas. Esta situación, se debe a la tardanza de las compensaciones económicas y a la difícil gestión de los contratos de las personas con DI.

“...tendrías que valorar la medida ya que somos una empresa pequeña y hoy podemos estar en lo alto, como mañana, si no nos pagan 4 proveedores nos quedamos en la ruina...”(E8), “yo creo...como decirte... que (estas medidas) llegan tarde mal y arrastro, [...], porque la ayuda te va a llegar 7 meses más tarde o más [...], y tú durante todo ese tiempo tienes que mantener igualmente a esa gente por lo que deberían de ser más activas.” (P6)

Por otra parte, las familias, también comentan la falta de información sobre estas medidas y la necesidad de que a ellos, se les informe sobre todas estas compensaciones, ya que forma parte de su interés.

“La mayoría no las entiendo, nunca me las explicaron... pero si....si me las explicas tú, ¡mejor!, encantada...”(F2)

Varios de los profesionales y empresarios, comentan en sus discursos dos de las medidas de acción positiva. Una es el ECA, la cual valoran positivamente, aunque consideran que deberían modificarse ciertos aspectos de esta medida, como son el período de tiempo del apoyo, ya que esto depende del trabajador con DI, y la realización de un curso formativo previo a la inclusión laboral.

“...se establece un sistema de empleo con apoyo muy poco operativo [...] por ejemplo el Real Decreto, establece que el apoyo es una vez están contratadas en las empresas, pero esto no es real ya que normalmente es necesario una formación previa a la formación práctica”(P1), “...está la intensidad de los apoyos que se prestan ya en la empresa, depende mucho de la persona [...] el Real Decreto establece que no se debe dar más de un tercio de apoyo al día [...], las personas con DI como cualquier persona en riesgo de exclusión, necesitan más intensidad en los apoyos al principio...”(P2)

La otra medida que emerge, es la cuota de reserva de las empresas de 50 o más trabajadores. Varios de los participantes comentan que muchas empresas, incluyendo a la propia administración pública, no cumplen con esta cuota, buscando otras vías para cumplir con esto, como son el envío de trabajo a Centros ocupacionales o a Centros Especiales de Empleo. Además, consideran que aquellas empresas que no cumplen con estos criterios, tendrían que ser penalizadas, mientras, que las empresas que si cumplen con la ley, deberían ser más valoradas por el gobierno.

“hay empresas que nos llaman..., porque tienen que cumplir ese 2%, [...], pero hay muchísimas empresas que no lo cumplen... diría que empezando con la administración, [...], si ya la propia administración no lo cumple imagínate el resto de las empresas...” (P7), “eu creo que unha das medidas que podería mellorar a empleabilidade...pois que se valorará a esas empresas,... polo nivel de emprego que generan...valen o mínimo e o 2%...pero si tes o 12% pois...á hora de un concurso... debería de valorarse máis que o cumpre e que ten máis de iso...” (E1)

Pese a que estas medidas deberían ser reformadas como comentan la mayoría de los participantes, también consideran que sin estas políticas del gobierno, la inclusión laboral sería mucho menor. Además, valoran

muy positivamente, la convocatoria de unas oposiciones para la administración pública, concretas para el colectivo de DI, tanto a nivel nacional como autonómico, siendo una opción para muchos de ellos. Muchas de las personas con DI entrevistadas, están preparando estas oposiciones y consideran que un puesto en la administración pública es algo muy importante en su futuro.

“...si no fuera por las ayudas [...], creo que si ayudan a veces, porque si no yo ahora mismo a lo mejor estaba en la calle sin poder trabajar ni nada” (U5), “Eh yo creo que....algo, sí nos han ayudado... la oposiciones que voy a hacer son gracias a ellos”(U6), “...hay muy buena disposición, entonces bueno hay que aplaudirlos, ya que este año hay 6 plazas, para la oferta del año que viene hay 33, [...], específicas para personas con DI, entonces a ver...pues... hemos tardado pero ha habido un avance...” (P1), “Llevo desde octubre de este año preparando oposiciones, voy para las autonómicas y para las de la xunta”(U4)

Los profesionales y empresarios, refieren que la situación de estas medidas en la actualidad está centrada únicamente en la información, y por tanto no se está cumpliendo con el objetivo prioritario que es fomentar la contratación, así como, difundir la importancia de eliminar barreras sociales y dar la posibilidad de trabajar a este colectivo.

“Estas medidas sirven para informar al tejido empresarial, para fomentar la contratación de personas con DI no,... ni para difundir la importancia de eliminar barreras, la contratación de colectivos en riesgo de exclusión y tal...no...no...”(P2)

Además, la mayor parte de los profesionales, las familias y las empresas, consideran que los empresarios no contratan para dar una oportunidad a la persona con DI, sino porque tienen que cumplir con la ley; porque les beneficia a la hora de presentarse a concursos del gobierno; por la imagen positiva, que puede dar a la empresa o bien porque tienen una relación con el colectivo de DI. Muchos de los participantes que relatan estos aspectos, lo atribuyen a la falta de información sobre las personas con DI.

“cumplir con la ley,... además nosotros hacemos unas encuestas a las empresas que colaboran y les hemos preguntado esto, es decir, cual es el

motivo por el que tú nos solicitas trabajadores. [...] Entonces vemos que un punto importante es cumplir con la ley...” (P7), “en tema de empresas no existe el tema moral...rinde.... y cuesta menos, seguro que lo cogen...” (E4), “...en su caso (caso de su hermano), creo que no hubo ningún interés económico pero...en otros casos supongo que sí, [...], bueno en su caso no fue así...fue porque el presidente tenía relación con la entidad y quiso meter a una persona con DI” (F1)

Por último, cabe destacar, que algunos profesionales consideran que una de las acciones que abre camino a las personas con DI, son ellas mismas. En muchos discursos, se comenta que ellos son la mejor forma de promover el empleo en este colectivo, ya que tanto los profesionales como los empresarios, que han tenido o tienen a personas con DI en sus empresas, valoran, en general, positivamente la actividad que realiza este colectivo.

Además, Las personas con DI, reconocen que se debería valorar más el trabajo que realizan tanto ellos como sus compañeros, ya que consideran que son personas que intenta realizar un buen trabajo, apoyándose y mirando siempre hacia adelante, en busca de un mejor futuro.

“...era lo que le decía siempre a los chicos...oye...tú tienes que abrir camino para otros, o sea, no es solo tu puesto de trabajo si no que de tu puesto de trabajo depende de que otros digan venga vamos a llamar a otro porque me han dado muy buenos resultados... entonces... yo creo que en esos entornos creo que sí que son y han sido positivos...”(P3), “Hay a veces que(la sociedad) no se dan cuenta de la realidad, de que somos capaces como gente normal y corriente, [...], no se dan cuenta y nos tendrían que ver más veces trabajar, [...], más aplicada que la gente normal y corriente porque intentamos poner toda la atención para hacerlo lo mejor posible en mi caso y en el caso de mis compañeros igual que intentan siempre tirar para adelante”.(U5)

5 Discusión y conclusiones

5.1 Discusión

Este estudio de investigación ha pretendido conocer el impacto que el trabajo y las medidas de acción positiva tienen en la vida de las personas con DI, a través de la percepción que las propias personas con DI, sus familias, los profesionales, los empresarios y los sectores públicos de empleo, tienen sobre estos aspectos.

En un primer momento, a la hora de realizar una búsqueda sobre los datos del colectivo con DI, se ha observado la falta de datos oficiales sobre la personas con DI. La mayor parte de esta información está desactualizada, haciendo referencia a situaciones vividas, hechos o más años(10). Este descubrimiento, puede relacionarse con el desconocimiento existente en la sociedad sobre el colectivo con DI. Aunque la bibliografía, recoge el cambio del término de DI hacia un nuevo paradigma, en el que resalta la comprensión y la, necesidad de apoyos para las personas con DI (14,17). Esta evolución, difiere de la realidad ofrecida por los participantes, ya que por una parte, algunas personas, sobre todo las relacionadas con el sector público de empleo y entidades colaboradoras, y las empresas muestran la falta de conocimiento hacia este colectivo, utilizando términos muy paternalistas, debido a la escasa o inexistente relación que presentan hacia las personas conDI. Incluso, se observandificultades a la hora de explicar, qué es para ellos el concepto de DI.

Además, muchos participantes, recogen en sus discursos la falta de conocimiento de la DI en la sociedad, provocando experiencias negativas en el entorno, que hace que las personas con DI tenga miedo a desempeñar inadecuadamente su trabajo, mientras que las familias muestran cierto temor hacia la sociedad, debido a la confianza que sus familiares con DI puedan depositar en un entorno desconocido para ellos y que pueda tratarlos mal.

Por otra parte, los participantes con DI consideran que ellos pueden desempeñar las mismas actividades que el resto de las personas, aunque presenten dificultades para desenvolver alguna ocupación. Las personas con DI son conscientes de la importancia y el desconocimiento que el entorno le proporciona a su discapacidad. Además, esta falta de entendimiento, provoca que no se conozcan los puntos fuertes que el colectivo con DI posee en su desarrollo laboral, y que tanto la bibliografía como los discursos de los profesionales y empresarios destacan, resaltando la responsabilidad, constancia, implicación, el interés y la puntualidad que los trabajadores con DI tienen en su puesto de trabajo(22,24).

La evidencia científica refleja la importancia del trabajo en la vida de las personas, Siporin, expone que el trabajo es una de las ocupaciones más significativas en la etapa adulta, que proporciona a la persona un valor a nivel personal y social, y una mejora de su calidad de vida(3). Asimismo, los resultados recogen las perspectivas que las personas con DI tienen sobre el trabajo, se refleja el valor que los trabajadores con DI le atribuyen a tener un puesto laboral, ya que son conscientes de las dificultades a las que se enfrentan al acceder a un trabajo, y también de los múltiples beneficios que esta actividad laboral les aporta.

El aporte económico es el beneficio que más destacan los grupos de participantes, dando al individuo la posibilidad de ser más independiente y autónomo. La investigadora, señala la ausencia de diferentes asuntos que no han emergido, en relación a la creación de una familia, ofreciendo unos discursos en los que prevalece el empleo del dinero en sus gastos personales.

En contraposición, Morán refleja que los participantes con DI de su estudio no identifican el beneficio económico como un elemento principal generado del empleo (53). Esto se puede deber a que su estudio se centró mayoritariamente en participantes con DI pertenecientes a un CO.

Por otra parte, los participantes, resaltan la tranquilidad y felicidad que les aporta el buen entorno laboral a los trabajadores con DI, siendo algo imprescindible para la mayor parte de ellos, en su puesto laboral. Asimismo, también se hace referencia a la seguridad y la autoestima, como beneficios que el empleo aporta a las personas con DI, ya que gracias al trabajo, las personas con DI ganan autoconfianza en sí mismas.

La bibliografía no recoge los diferentes tipos de actividades laborales que las personas con DI desempeñan en el EO, los CEE y los CO. Así, en los discursos, se observan las diferencias entre las actividades laborales que las personas con DI desarrollan, en función del tipo de ámbito en el que se encuentran. Se destaca la realización de trabajos manipulativos pertenecientes al sector servicios, en el EO. El desempeño de actividades manipulativas relacionadas con el mantenimiento y la alimentación en los CEE, y el desarrollo de diversas actividades manipulativas en cadena en los CO.

La Constitución Española o la Convención sobre los Derechos Humanos de las personas con Discapacidad(4,5) y los discursos de los participantes, exponen que el trabajo es un derecho universal. Los participantes hacen referencia a este privilegio, considerando que al colectivo con DI se les niega su derecho a poder acceder a un puesto laboral.

Tanto la evidencia científica como los hallazgos obtenidos, coinciden en la presencia de una serie de barreras que dificultan la inserción laboral de las personas con DI.

Uno de los obstáculos que dificultan esta inclusión, es la situación económica que se está viviendo actualmente en el país, siendo una de las grandes preocupaciones de los ciudadanos (6), en donde la existencia de una mayor oferta que demanda, provoca que las personas con DI tengan mayores problemas para encontrar un empleo.

El desconocimiento, mencionado anteriormente, produce la aparición de estigmas y prejuicios en el entorno laboral. Luecking comenta en su estudio que estos hechos dan lugar a que se lleven a cabo situaciones discriminatorias por parte de los compañeros (28). En los discursos de los trabajadores con DI, prima la existencia de un buen ambiente laboral, reflejándose este tipo de experiencia negativa como algo anecdótico, manifestándose únicamente en aquellos participantes que habían estado en un CEE.

Asimismo, estos estereotipos, como recoge la bibliografía y los discursos, conlleva a que el empresario no quiera contratar a las personas con DI. Aunque cuando el sector empresarial comienza a tener una relación con el colectivo con DI, valora positivamente su contratación atribuyendo beneficios al entorno laboral (21,22).

La falta de formación y experiencia también se recogen como una barrera en la inclusión laboral de las personas con DI, ya que se considera un factor importante en su desempeño laboral (24,25). En relación a esto, las personas con DI y los profesionales comentan las limitaciones que se encuentran en cursos de formación debido a la falta de apoyos.

Brouwers et al. recogen que las personas con DI resaltan las malas condiciones en su puesto de trabajo y la necesidad de más experiencias laborales (29). En relación a esto, se puede observar en los discursos de las personas con DI, que algunos de los trabajadores han desarrollado actividades laborales sin contrato y condiciones inusuales. Por otra parte, a excepción de cuatro personas, el resto de los discursos ofrecidos por los participantes en el EO y CO no reflejan la necesidad de más experiencias laborales, ya que destacan sentirse conformes con su puesto laboral, considerando innecesario el cambio a otro tipo de empleo o centro.

Shalock et al. recogen los apoyos como medios que ayudan al desarrollo laboral y personal de los trabajadores con DI, siendo un elemento que

ha influido de manera significativa en la evolución de este colectivo(17). Así, Luecking destaca el apoyo ofrecido por la familia y las entidades(28). Los resultados también destacan junto a la familia y las entidades, el apoyo recibido por los profesionales, los preparadores laborales y los compañeros.

Aunque la bibliografía recoge que las familias pueden ser una barrera debido a la sobreprotección, éstas son consideradas como una de los apoyos más importantes para las personas con DI(26), ya que son uno de los agentes implicados en la promoción del empleo para este colectivo, motivándolos y ayudándolos en todo momento.

Aunque la bibliografía y los resultados recogen a los compañeros como una barrera (21), en los discursos las personas con DI también resaltan esta figura, valorando el apoyo, ayuda y ánimos que los compañeros ofrecen a los trabajadores con DI en sus puestos de trabajo.

Los participantes del estudio destacan la labor realizada por las entidades y los profesionales durante todos estos años, alcanzando objetivos tan importantes como han sido la aparición de plazas reservadas en las oposiciones o el aumento de los puestos de trabajo en las personas con DI.

Los preparadores laborales también se consideran un apoyo, ya que es el agente que los acompaña en el proceso de adaptación a su puesto laboral en un empleo ordinario, valorando el respaldo que esta figura les otorga en ese momento de cambio donde los miedos están muy presentes.

El terapeuta ocupacional tiene como objetivo que todas las personas desarrollen aquellas actividades necesarias y significativas, adquiriendo independencia, autonomía y un bienestar personal(47). Los resultados obtenidos, hacen referencia al desconocimiento existente sobre la figura de este profesional. Quienes la conocen, consideran que el terapeuta

ocupacional puede convertirse en un apoyo en el ambiente laboral de los trabajadores con DI.

La evidencia científica recoge las medidas de acción positiva, contempladas como las políticas que promueven la inserción laboral de las personas con discapacidad(56).

Esta visión no se refleja en los hallazgos obtenidos, existiendo incongruencias en los discursos. Por una parte, los resultados recogen que estas medidas son necesarias, ya que sin ellas el trabajo de las personas con discapacidad y concretamente de las personas con DI sería menor. Pero por otra parte, la labor que estas políticas están realizando es la de informar a los agentes del sector empresarial y no la de impulsar el empleo en las personas con DI.

Uno de los primeros descubrimientos del estudio ha sido el desconocimiento existente sobre estas medidas, ya que ni los propios sectores del empleo público, encargados de realizar la promoción de estas políticas, conocía todas las subvenciones y medidas llevadas a cabo por el gobierno.

Otro de los factores revelado en este estudio, es el desinterés que existe por parte del sector empresarial sobre estas medidas, debido a su mala formulación. Las subvenciones exigen unos requisitos a los que las pequeñas empresas no pueden hacer frente. Además, la ley, establece unos criterios determinados para el ECA, que difieren de la realidad, ya que el tiempo de apoyo que la persona necesita depende de ella misma y además, se demanda una formación previa a la integración en la empresa.

Por otra parte, existe un incumplimiento de la cuota de reserva por parte de las empresas, ya que muchas de ellas envían trabajo a los CEE o CO para no tener que contratar a ninguna persona con discapacidad en sus empresas, produciéndose así un nuevo obstáculo en la inclusión laboral del colectivo con discapacidad.

Por último, cabe destacar el interés que el sector empresarial tiene sobre la inserción laboral de las personas con DI, priorizando el interés económico sobre el interés moral, como muchos de ellos reflejan. En general, las contrataciones en este colectivo son realizadas para solventar la cuota de reserva exigida por la ley, por los concursos nacionales a los que las empresas pueden optar o por la existencia de una relación con las personas con DI. Este tipo de contrataciones priman más en las grandes empresas.

En el estudio, se han hallado las siguientes limitaciones:

- En este trabajo de investigación participaron solamente tres familias, viéndose limitada la percepción que el entorno familiar tiene sobre el trabajo en las personas con DI.
- En el estudio existe una escasa participación de las mujeres con DI con respecto a los hombres, por lo que esto pudo haber influido en los posibles resultados obtenidos.
- Tampoco se obtuvo acceso a ninguna persona con DI empleado como autónomo, debido a la ausencia de este colectivo en este ámbito.

Además, en base a lo aportado anteriormente, se realizan varias propuestas para futuras investigaciones, como son ampliar este tipo de investigaciones en base al empleo en las personas con DI, teniendo más en cuenta a las mujeres y a las familias; realizar un estudio en el que se pueda observar el desarrollo laboral de las personas con DI en el empleo ordinario, protegido y autónomo; y desarrollar un trabajo en el que se lleve a cabo una metodología mixta (análisis cualitativo y cuantitativo).

5.2 Conclusiones

Tras la elaboración de este estudio de investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

En primer lugar, las personas con DI son conscientes de las dificultades a las que se enfrentan a la hora de poder acceder a un puesto

laboral, debido, principalmente, al desconocimiento existente sobre la realidad diaria de las personas con DI.

Asimismo, las personas con DI, valoran positivamente el trabajo, destacando su derecho a trabajar y reclamando la necesidad de más puestos laborales y la igualdad de oportunidades frente al resto de la sociedad.

En cuanto a las medidas de acción positiva cabe destacar el poco impacto que existe en el sector empresarial debido a la falta de información y al desinterés surgido, y a la escasa acción que los sectores públicos de empleo realizan sobre la promoción de estas medidas para la inclusión laboral del colectivo de personas con DI.

Las familias desconocen las medidas de acción positiva para la inclusión laboral de las personas con DI, considerando que es necesario que se les informe sobre ellas. Además, ven indispensable que las personas con DI trabajen, ya que esto les aporta múltiples beneficios. Aunque expresan el temor que sienten hacia el entorno laboral de los trabajadores con DI.

El papel del terapeuta ocupacional emerge como un posible apoyo para las personas con DI. Por ello, se considera relevante orientar investigaciones futuras que permitan guiar la práctica de los terapeutas ocupacionales en este ámbito.

6 Bibliografía

1. Real Academia de la Lengua. 22^o ed. España; 2001.
2. Rose J, Stenfert B , Hensel E, Kroese S. Factors affecting the likelihood that people with intellectual disabilities will gain employment. J Intellect Disabil [Internet] 2005 [13 de Enero de 2016]; 9(1):9–23. Disponible en: <http://jid.sagepub.com/cgi/content/abstract/9/1/9>
3. King P, Olson D.Trabajo. En: Crepeau E, Cohn E, Schell B, Willard H SC. Willard & Spackman: Terapia ocupacional. 11^o ed. Buenos Aires: Editorial Médica Panamericana; 2011.p.615-632
4. Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, nº311,(29-12-1978).
5. Organización de las Naciones Unidas (ONU). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Nueva York: Organización de las Naciones Unidas; 2006.
6. Centro de Investigación Sociológica. Barómetro de abril. Madrid: Centro de Investigación Sociológica; 2016. Serie de informes técnicos: 3134
7. Díaz E. Nuevas dinámicas de desigualdad y exclusión sociolaboral de las personas con discapacidad durante las crisis económica en España. Rev chil ter ocup [Internet] 2014 [25 de enero de 2016]; 14: 27–44. Disponible en: <http://www.revistas.uchile.cl/index.php/RTO/article/viewFile/35708/37494>
8. Subdirección general de planificación, ordenación y evaluación del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO). Base Estatal de Datos de personas con valoración del Grado de Discapacidad. Madrid: Ministerio de Sanidad servicios sociales e igualdad; 2015. Disponible en:

http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/bdepcd_2011.pdf

9. Organización Mundial de la Salud (OMS). Componente de subsistencia, En: Rehabilitación Basada en la Comunidad Guías para la RBC.; 2004
10. Instituto Nacional de Estadística (INE):El Empleo de las Personas con Discapacidad [base de datos Internet] Madrid: Ine base; 2014 [acceso 10 de abril de 2016]. Disponible en: http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/p320/base_2011/serie/10/&file=07001.px
11. Verdugo MA. Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la asociación americana sobre retraso mental de 2002. Rev Española sobre Discapac Intelect [Internet] 2002 [acceso 13 de Enero de 2012]; 34 (1):1–13. Disponible en: http://www.feaps.org/biblioteca/documentos/analisis_di.pdf
12. Schalock RL, Buntinx W, Borthwick-Duffy A, Luckasson R, Snell M, Tasse M, et al. Mental retardation: Definition, classification, and systems of supports. 11^oed . Washintong DC :American Association on Intelectual and Developmental Disabilities; 2007.
13. American Psychiatric Association. Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM-5. 5^o ed. EEUU: American Psychiatric Association; 2013
14. Verdugo MA, Schalock RL. Últimos avances en el enfoque y concepción de las personas con discapacidad intelectual. Rev Española sobre Discapac Intelect [Internet] 2010 [acceso 25 de Enero de 2016]; 41(4): 7–21. Disponible en: http://www.plenainclusion.org/sites/default/files/sc_236.pdf
15. Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (FEAPS). Valores. FEAPS

- [Internet]. 2010 [acceso 25 de Enero de 2016] Disponible en: <http://www.feaps.org/archivo/publicaciones-feaps/libros/cuadernos-divulgativos/154-valores-feaps.html>
16. Verdugo M A, Wehmeyer M L, Buntinx WHE, Lachapelle Y, Luckasson RA, et al. El constructo de discapacidad intelectual y su relación con el funcionamiento humano. Rev Española sobre Discapac Intelect [Internet]. 2010 [acceso 16 de Enero de 2016]; 38(4): 5–20. Disponible en: http://cantabria.fspugt.es/uploads/documentos/documentos_Comunicado_INE_15-feb-2008__1_809cbef7.pdf
 17. Thompson JR, Bradley VJ, Buntinx WHE, Schalock RL, Shogren KA, Snell ME, et al. Conceptualizando los apoyos y las necesidades de apoyo de personas con discapacidad intelectual. Rev Española sobre Discapac Intelect [Internet]. 2010 [acceso 16 de Enero de 2016]; 41(1): 7–22. Disponible en: <http://sid.usal.es/idocs/F8/ART14280/233-1 Thompson.pdf>
 18. Schalock R, Verdugo M. El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual. Rev Española sobre Discapac Intelect [Internet]. 2007 [acceso 14 de abril de 2016]; 38(4): 21-36. Disponible en: <http://sid.usal.es/idocs/F8/ART10366/articulos2.pdf>
 19. Flórez PJ. La fuerza de la razón. Rev Síndrome Down [Internet]. 2007 [acceso 17 de Enero de 2016]; 24: 106–11. Disponible en: <http://revistadown.downcantabria.com/2007/09/01/la-fuerza-de-la-razon/>
 20. Burge P. Public views on employment of people with intellectual disabilities. 2007; 26: 29–37.
 21. Tartaglia A, McMahon BT, West SL, Belongia L, Beach LS. Workplace discrimination and healthcare: the national EEOC ADA

- research project. *J Vocat Rehabil* [Internet]. 2007 [acceso 15 de Enero de 2016]; 27: 163–9. Disponible en: <http://www.worksupport.com/documents/McMahon2007.pdf>
22. Cornell University. *Neglected or Hidden: Connecting Employers and People with Disabilities in Canada*. Cornell Univ ILR Sch [Internet]. 2004 [acceso 17 de Enero de 2016]; 1–14. Disponible en: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1273&context=gladnetcollect>
23. Cooney G, Jahoda A, Gumley A, Knott F. Young people with intellectual disabilities attending mainstream and segregated schooling: Perceived stigma, social comparison and future aspirations. *J Intellect Disabil Res*. 2006; 50 (6): 432–44.
24. Organización Mundial de la Salud (OMS). *Informe sobre la Discapacidad* [Internet]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. 2011 [acceso 23 de Febrero de 2016]. Disponible en: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
25. Prodiacs L, Gasset I, Incera RR. Formación para la inserción laboral. Un proyecto conjunto entre la Facultad de Formación de Profesorado y Educación de la Universidad Autónoma de Madrid y la Fundación Prodis Lola. *Rev Síndrome Down* [Internet]. 2005 [acceso 17 de Enero de 2016]; 22:1–7. Disponible en: <http://www.downcantabria.com/revistapdf/87/125-131.pdf>
26. Holwerda A, Brouwer S, Boer MR, Groothoff JW, Van der Klink JLL. Expectations from different perspectives on future work outcome of young adults with intellectual and developmental disabilities. *J Occup Rehabil* [Internet]. 2015 [acceso 7 de Febrero de 2016]; 25(1):96–104. Disponible en: <http://link.springer.com/10.1007/s10926-014-9528-3>
27. Venema E, Otten S, Vlaskamp C. The efforts of direct support

- professionals to facilitate inclusion: The role of psychological determinants and work setting. *J Intellect Disabil Res.* 2015;59(10):970–9.
28. Luecking RG. Connecting employers with people who have intellectual disability. *Intellect Dev Disabil.* 2011;49(4):261–73.
29. Ellenkamp JJH, Brouwers EPM, Embregts PJCM, Joosen MCW, van Weeghel J. Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *J Occup Rehabil [Internet].*; 2015 [acceso 7 de Febrero de 2016]; (1):1–14. Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4749651/>
30. Comisión Europea. Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras [Internet]. Bruselas: Comisión Europea.; 2010. Disponible en: http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_europea_discapacidad_2010_2020.pdf
31. Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado, nº289,(29-11-2013).
32. Orden de 13 de julio de 2015 por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de promoción de la integración laboral de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria y del Programa de empleo con apoyo. Diario Oficial de Galicia, nº 137, (13-07- 2015)
33. Lorenzo R. El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *Rev del Minist Trab y Asuntos Soc [Internet].* 2004 [acceso 18 de Febrero de 2016]; 50: 73–89. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/r

evista/numeros/50/Est04.pdf

34. Instituto Nacional de Administración Pública. Libro blanco sobre el acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad [Internet]. 1º ed. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública; 2015 [7 de Febrero de 2016]. Disponible en: www.inap.es
35. Ley 64/2005 por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. Boletín Oficial del Estado, nº94,(8 - 04-2005)
36. Ley 19/2016 por el que se aprueba la oferta de empleo público correspondiente a plazas de personal funcionario y laboral de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia para el año 2016. Diario Oficial de Galicia, nº 45, (7-03-2016)
37. Referencia de los puestos de Empleo Público. Ministerio de la Presidencia, (18-03-2016)
38. Verdugo M A, Urríes B. El futuro del empleo con apoyo ¿Hacia dónde nos dirigimos? Rev Española sobre Discapac Intelect [Internet]. 2007 [acceso 17 de Febrero de 2016]; 38 (273):39–50. Disponible en: <http://sid.usal.es/idocs/F8/ART9905/articulos3.pdf>
39. Santamaría C. Ética y empleo de las personas con discapacidad intelectual. Rev Española sobre Discapac Intelect [Internet]. 2005 [acceso 17 de Febrero de 2016]; 36 (2): 21–9. Disponible en: <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO24802/cuaderno21.pdf>
40. Gálvez IE. La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo . Un reto para la orientación. Rev Española Orientación y Psicopedag [Internet]. 2009 [17 de Febrero de 2016]; 20: 135–46. Disponible en: <http://www2.uned.es/reop/pdfs/2009/20-2> -

Inmaculada Egido.pdf

41. Esteban B, Urríes FJ. Empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual y para personas con enfermedad mental. Comparación metodológica en dos proyectos piloto. Rev Española sobre Discapac Intelect [Internet]. 2006 [16 de Febrero de 2016]; 37: 63–78. Disponible en: http://sid.usal.es/idocs/F8/ART9054/siglocero_218_old.pdf
42. Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM), Fundación Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE). Presente y futuro de los Centros Especiales de Empleo [Internet]. 2013 [acceso 18 de Marzo de 2016]; 1–281. Disponible en: <http://www.feaps.org/files/Documentos/CEEcompleto.pdf>
43. Instituto Nacional de Estadística (INE). El Empleo de las Personas con Discapacidad. Madrid: Ine base; 2012
44. Código de la Discapacidad. Boletín Oficial del Estado, nº 125, (29-10-2015).
45. Integración laboral de las personas con discapacidad. Ministerio de Empleo [Internet] 2016 [acceso 20 de Abril del 2016]. Disponible en: <http://publicacionesoficiales.boe.es>
46. Ávila Álvarez A, Martínez Pierdrola R, Matilda Mora R, Máximo Bocanegra M, Mendez Mendez B, Talavera Valverde M A et al. Marco de trabajo para la práctica de la Terapia Ocupacional: Dominio y Proceso. 2ª ed. (Traducción). www.terapiaocupacional.com. 2010 (17/12/2015); (85p) Disponible en: <http://www.terapia-ocupacional.com/aota2010esp.pdf>. Traducido de: American Occupational Therapy Association (2008). Occupational Therapy practice framework: Domain and process (2ª Ed.)

47. Romeo Ayuso D, Miralles PM. Terapia Ocupacional: Teoría y técnicas. Barcelona: Masson; 2003
48. Townsend E ,Wilcock AA. Occupational justice and client-centred practice: A dialogue in progress. Can J Occup Ther. 2004; 71(2):75–87.
49. Dias D, Garcez M I, Esquerdo R. Terapia ocupacional social. Rev Ter Ocup la Univ São Paulo; 2002;13 (1): 95–103.
50. Frasen H, Kantartzis S, Pollard N, Viana- Moldes I. Citizenship: exploring the contribution of Occupational Therapy [Internet]. ENOTHE Citizenship working group; 20134–6. Recuperado a partir de:
http://www.enothe.eu/activities/meet/ac13/CITIZENSHIP_STATEMENT_SPANISH.pdf
51. Morán A. Discapacidad Intelectual y empleo: Situación actual y perspectiva personal, profesional y empresarial. [Trabajo de Fin de Grado]. A Coruña: FCS, UDC; 2012
52. Yeregui OC, Alguacil IL, Villanueva AA, Baciero AL. Terapia Ocupacional en Discapacidad Intelectual. Rev electrónica Ter Ocup Galicia [Internet]. 2009; 6(4): 391–409. Disponible en:
<http://www.revistatog.com/suple/num4/discapacidad.pdf>
53. Glukman R, Yael;Zamorano U,Kenia;Núñez,Paula, et al. Desafiando la realidad laboral : Programa de capacitación laboral para personas con discapacidad intelectual. Rev chil ter ocup [Internet] 2005; 5: 1-12
Disponible en:
<http://www.revistaterapiaocupacional.uchile.cl/index.php/RTO/article/viewFile/124/109>
54. Taylor SJ, Bogdan R. Introducción a métodos cualitativos de investigación: La búsqueda de significados. Barcelona: Colleció Materials; 2006. 344 p.

55. FADEMGA- Plena Inclusión Galicia [Sede Web]. Santiago:m FADEMGA- Plena Inclusión Galicia; [acceso 25 de Marzo de 2016]. Área de Empleo; [aproximadamente 2 pantallas]. Disponible en: <http://fademga.plenainclusiongalicia.org/es/servicios>
56. Aspronaga [Sede Web]. A Coruña:Aspronaga; [acceso 25 de Marzo de 2016]. Centro y servicios: Laboral Lamastelle; [aproximadamente 2 pantallas]. Disponible en: <http://www.aspronaga.net/es/centros-y-servicios/centro-laboral-lamastelle/quienes-somos-centro-laboral-lamastelle.html>
57. Fundación ADCOR [Sede Web]. A Coruña: ADCOR; [acceso 14 de Abril de 2016]. Centros; [aproximadamente 1 pantalla]. Disponible en: <http://www.adcor.org/>
58. Fundación Paideia Galiza [Sede Web]. A Coruña: Fundación Paideia Galiza [acceso 14 de Abril de 2016]. Ejes de Trabajo: Discapacidad y Empleo; [aproximadamente 3 pantallas]. Disponible en: <http://www.paideia.es/discapacidad/>
59. Concello de Cambre [Sede Web]. Cambre: Deputación da Coruña; [acceso 17 de Abril de 2016]. Servizos: Axencia de Desenvolvemento Local; [aproximadamente 2 pantallazos]. Disponible en: <http://www.cambre.es/es/concello-2/concellerias/agencia-desarrollo-local/>
60. Concello de Culleredo [Sede Web]. Culleredo: Deputación da Coruña; [acceso 17 de Abril de 2016] Servizos municipais: Formación e Emprego; [aproximadamente 2 pantallazos].. Disponible en: <http://www.culleredo.es/node/342>
61. Ayuntamiento de A Coruña [Sede Web]. A Coruña: Ayuntamiento de A Coruña; [acceso 17 de Abril de 2016]. Centro Municipal de Empleo; [aproximadamente 2 pantallazos]. Disponible en: <http://www.coruna.es/servlet/Satellite?cid=1352255807230&itemID=>

1149055914834&itemType=Entidad&pagename=Empleo20%2FPag e%2FGenerico-Page-Generica

62. FEAGA [Sede Web]. A Coruña: Xunta de Galicia; [acceso 18 de Abril de 2016]. Objetivos FEAGA; 1993 [aproximadamente 1 pantalla]. Disponible en: <http://feaga.org/obxectivos/gmx-niv15.htm>
63. CEC [Sede Web]. A Coruña: Ayuntamiento de A Coruña; [acceso 18 de Abril de 2016]. Servicios: Centro de Formación y Empleo; [aproximadamente 1 pantalla]. Disponible en: <https://www.cec.es/17/es-ES/Formacion/1/>
64. Arantzamendi M. Investigación cualitativa: manual para principiantes. 1ª ed. Pamplona: Eunate; 2012.
65. Manzini, J, Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. Acta Bioethica [Internet] 2000 [5 de Mayo de 2016]; 6(2). Disponible en: <http://www.revistas.uchile.cl/index.php/AB/article/view/16930/17634>

7 Agradecimientos

A mis tutoras Beti y Lisa, por vuestros conocimiento pero sobre todo por dejarme conocer a las maravillosas personas que sois. Por vuestro apoyo, cariño y confianza en mí y sobre todo por brindarme una nueva mirada de la DI.

A todos los participantes del estudio, pero especialmente a las personas con DI y sus familias, porque sin ellos este trabajo no tendría ningún sentido, gracias por compartir vuestras experiencias conmigo.

A mis padres, Javi y Dolores, por confiar siempre en mí, porque nunca dejasteis que me rindiera ante cualquier cosa. Sois mi mayor ejemplo.

A mi pequeña Lucía, porque el camino hacia aquí a tu lado ha sido mucho mejor. Gracias por brindarme cada día tu energía.

A mi gran familia, porque gracias a todos vosotros aprendí el verdadero significado de la familia. En especial a mi tía Marta, por ser un gran apoyo desde siempre y para siempre.

A mis amigas, por enseñarme el verdadero significado de la amistad, por apoyarme y por no dejar que no me rindiera ante las situaciones que la vida me ha dado. En especial a mi gran amiga Lidia.

A Inés, Irene, Alba y Melanie, porque sois unas grandes compañeras pero sobre todo unas grandes amigas, gracias por dejarme acompañaros en estos cuatro años.

Y especialmente, a mi abuela Lola, por tu lucha y fuerza hasta el último momento, me enseñaste que rendirse no es una opción y a querer como lo hacías tú. Pese a que me dejaste al principio de este camino, siempre has estado presente en mí, y cada logro ha ido dirigido hacia aquella abuela que mostraba su orgullo, cariño y apoyo a su nieta Patricia.

Apéndices

Apéndice I: Listado de Abreviaturas

AAIDD: Asociación Americana de Discapacidades intelectuales y del Desarrollo, 10

ADCOR: Fundación de Adultos Discapacitados de A Coruña, 26

Aspronaga: Asociación Pro Personas con Discapacidad Intelectual de Galicia, 24

BEDPD: Base Estatal de Datos de Personas con valoración del Grado de Discapacidad, 10

CEC: Confederación de Empresarios de A Coruña, 27

CEE: Centro Especial de Empleo, 17

CEIC: Comité Ético de investigación de Galicia, 41

CIS: Centro de Investigación Sociológica, 9

CO: Centro Ocupacional, 20

COGAMI: Confederación Gallega de Persoas con Discapacidad, 40

DI: Discapacidad Intelectual, 10

DSM-5: Manual de Diagnóstico y Estadístico de trastornos mentales, 11

EA: Empleo Autónomo, 19

ECA: Empleo con Apoyo, 17

EEOC: Equal Employment Opportunity Commission, 14

EO: Empleo Ordinario, 16

EP: Empleo Protegido, 18

EPD: Encuesta de Empleo Personas con Discapacidad, 10

FADEMGA-FEAPS: Asociación en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual en Galicia, 26

FCS: Facultade de Ciencias da Saúde, 21

FEACEM: Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo, 77

FEAGA: Federación de Autónomos de Galicia, 27

IMSERSO: Instituto de Mayores y Servicios Sociales, 73

INE: Instituto Nacional de Estadística, 10

OMS: Organización Mundial de la Salud, 39

ONCE: Organización Nacional de Ciegos Españoles, 77

ONU: Organización de las Naciones Unidas, 40

RAE: Real Academia Española, 9

SERGAS: Servicio Gallego de Salud, 41

TO: Terapia Ocupacional, 20

UDC: Universidade da Coruña, 21

Apéndice II: Subvenciones para los diferentes tipos de empleo

Tabla XIII: Subvenciones Empleo Ordinario

Sistema Ordinario/Autónomo							
Características			Por cuenta ajena (€/año)			Por cuenta propia (€/año)	EA (€/año)
			Indefinido	Temporal	Prácticas		
Trabajadores con Discapacidad	>45 años	M*	4500	3500	50%reducción de Seguridad Social	80%	4000
		F	5350	4100		reducción 50% Bonific*.	
	<45 años	M	5700	4100		80%	
		F	5700	4700		reducción 50% Bonific.	
Trabajadores con Discapacidad severa	>45 años	M	5100	4100	75%reducción de Seguridad Social	80%	6600
		F	5950	4700		reducción 50% Bonific.	
	<45 años	M	6300	4700		80%	
		F	6300	5300		reducción 50% Bonific.	

*M: Masculino/F: Femenino/ *Bonificación: bonific.

Tabla XIV: Subvenciones Empleo Protegido

Empleo Protegido			
Para creación de CEE (Nº empleados con discapacidad)		Mantenimiento puesto de trabajo	Unidades de apoyo profesional
> 90%	12.020,94€	Bonificación del 100% de las a la Seguridad Social	1200€/ año por cada trabajador
70%-90%	9.015€		

Tabla XV: Subvenciones Enclave Laboral

Enclave Laboral			
Características			Ayudas(€/año)
Trabajadores con Discapacidad	>45 años	M*	4500
		F	5350
	<45 años	M	5700
		F	5700
Trabajadores con Discapacidad severa	>45 años	M	5100
		F	5590
	<45 años	M	6300
		F	6300

*M: Masculino/F: Femenino

Apéndice III: Guion entrevista para personas con DI

Sexo:

Edad:

Tipo de empleo:

Años en activo:

Grado DI:

- ¿Cuál fue su último trabajo? ¿Qué tal la experiencia?
- ¿Su trabajo ha cambiado tu vida? ¿En qué?
- ¿Le gustaría trabajar en otra cosa?
- ¿Qué es para usted tener discapacidad intelectual?
- ¿Qué tal su relación con tus compañeros? ¿Ha hecho buenas amistades?
- ¿Su familia, amigos, compañeros te han apoyado para que trabajes?
- ¿Qué crees que opina la gente de que trabajes?
- ¿Cree que el gobierno y la xunta le han ayudado a que tú puedas trabajar?

Apéndice IV: Guion entrevista para las familias

Sexo: Edad:

Relación que mantiene con las personas con discapacidad intelectual (DI):

- ¿Qué es para usted la discapacidad intelectual?
- ¿Su familiar realiza o ha realizado alguna actividad laboral? Podría describírmela.
- ¿Qué beneficios crees aporta el empleo a estas personas?
- ¿Cree que gracias a la inserción laboral en los últimos años la opinión que la sociedad tiene sobre este colectivo ha cambiado?
- ¿Qué medidas conoce usted para la inclusión laboral de las personas con DI?
- ¿Qué impacto cree que pueden tener estas medidas en la integración laboral de las personas con DI?
- ¿Cuál cree que es el interés que tiene los empresarios a la hora de contratar a las personas con DI?
- Según su criterio, ¿qué beneficios aporta la inserción laboral de las personas con DI a ellas mismas y a la sociedad?
- ¿Conoce usted la Terapia Ocupacional? Si es así, podría explicarla brevemente.
- ¿Que podría aportar esta disciplina a su familiar en su puesto laboral?

Apéndice V: Guion entrevista empleo protegido y CO

Sexo:

Edad:

Profesión:

Años experiencia:

Asociación/ tipo de empresa a la que pertenece:

Nº empleados:

- ¿Qué es para usted la discapacidad intelectual (DI)?
- ¿Cree usted que actualmente las personas con DI tienen más o menos recursos a través de los cuales pueden acceder a un empleo?
- Podría describirme los diferentes tipos de trabajos que las personas con DI suelen realizar en esta entidad.
- ¿Cuáles son las medidas específicas que se han llevado a cabo desde esta asociación para la inserción laboral de las personas con DI?
- ¿Cuáles cree usted que son las dificultades con las que se encuentran las personas con DI a la hora de acceder a un empleo? ¿Y los puntos fuertes?
- ¿Qué beneficios aporta el empleo a estas personas?
- Podría explicarme como es el proceso de inserción laboral que se lleva a cabo en esta entidad.
- ¿Existen casos en los que la persona haya accedido a un empleo en el ámbito ordinario o autónomo? Si es así, podría describírmelo.
- ¿Cree que gracias a la inserción laboral en los últimos años la opinión que la sociedad tiene sobre este colectivo ha cambiado?
- ¿Conoce usted las medidas de acción positiva del gobierno? Podría explicarlas.
- ¿Cuál cree que es el impacto que están teniendo estas medidas en la integración laboral de las personas con DI?
- ¿Cuál cree que es el interés que tiene los empresarios a la hora de contratar a las personas con DI?
- Según su criterio, ¿qué beneficios aporta la inserción laboral de las personas con DI a ellas mismas y a la sociedad?

- ¿Conoce usted la terapia ocupacional? Si es así, podría explicarla brevemente.
- ¿Que podría aportar esta disciplina a una asociación como esta, en el que uno de sus objetivos es la inclusión laboral de las personas con DI?

Apéndice VI: Guion entrevista empleo ordinario

Sexo: Edad:

Formación: Años en activo:

Tipo de empresa: Número de empleados:

- ¿Qué es para usted la discapacidad intelectual?
- ¿Cuál cree usted que puede ser la mejor forma de integración para las personas con discapacidad intelectual (DI)?
- ¿Ha tenido usted contratada a alguna persona con DI u otra discapacidad? Si es así, podría relatar la experiencia.
- ¿Recibió en algún momento apoyos provenientes de asociaciones para el proceso de adaptación de esta persona a su puesto de trabajo?
- ¿Piensa usted que es más difícil insertar a una persona con discapacidad intelectual que con otras discapacidades?
- ¿Conoce usted las diferentes medidas del gobierno para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad? Si es así, podría describirlas.
- ¿Qué impacto cree que pueden tener estas medidas en la contratación de personas con DI en el empleo ordinario y autónomo?
- ¿Qué información les ha llegado desde la administración pública sobre la existencia de estas subvenciones o medidas alternativas propuestas?
- Verdaderamente en una primera toma de contacto, ¿cree usted que algunas de los aspectos mencionados anteriormente influirían o no a la hora de contratar una persona con discapacidad intelectual?
- ¿Conoce usted la Terapia Ocupacional? Si es así, podría explicarla brevemente.
- ¿Qué cree que podría aportar esta profesión al área del empleo?

Apéndice VII: Guion entrevista empleo autónomo

Sexo:

Edad:

Formación:

Años en activo:

Tipo de empresa:

Número de empleados:

- ¿Qué es para usted la discapacidad intelectual?
- ¿Cuál cree usted que puede ser la mejor forma de integración para las personas con discapacidad intelectual (DI)?
- ¿Piensa usted que el empleo autónomo es un medio de fácil o difícil acceso para una persona con discapacidad?
- Según su criterio y su experiencia, ¿qué opinión tiene acerca de que una persona con DI desempeñe un puesto como autónomo?
- ¿Conoce usted las diferentes medidas del gobierno para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad? Si es así, podría describirlas.
- ¿Qué impacto cree que pueden tener estas medidas en la contratación de personas con DI en el empleo ordinario y autónomo?
- ¿Qué información les ha llegado desde la administración pública sobre la existencia de subvenciones o medidas alternativas propuestas?
- ¿Conoce usted la Terapia Ocupacional? Si es así, podría explicarla brevemente.
- ¿Qué cree que podría aportar esta profesión al área del empleo?

Apéndice VIII: Guion entrevista Servicios públicos de empleo

Sexo:

Edad:

Formación:

Ayuntamiento:

- ¿Qué es para usted la discapacidad intelectual?
- ¿Cuáles son las medidas que se han llevado a cabo en este ayuntamiento y que incluyen a las personas con DI?
- En cuanto al ámbito laboral, ¿qué acciones se están realizando para incentivar el empleo en las personas con DI? Podría describirme alguna situación en concreto.
- ¿Conoce las medidas de acción positiva del gobierno? Podría describirmelas.
- ¿Cuál cree que es el impacto que están teniendo estas medidas en la integración laboral de las personas con DI?
- ¿Qué tipo de acciones se están llevando a cabo para que este tipo de ayudas sean conocidas por las empresas?
- ¿Conoce usted la Terapia Ocupacional? Si es así, podría explicarla brevemente.
- ¿Que podría aportar esta disciplina desde la administración pública a la inclusión laboral de las personas con DI?

Apéndice IX: Hoja de información al participante

Título del estudio: Estudio sobre el impacto de las medidas de acción positiva en la contratación de las personas con discapacidad intelectual.

Investigador: Patricia Concheiro Moscoso, alumna de 4º grado de Terapia Ocupacional por la universidad de A Coruña.

Las personas que dirigen este trabajo de fin de grado son Betania Groba González, terapeuta ocupacional y docente de la Universidad de A Coruña y Lisa Matos, psicóloga y directora del Centro Laboral Lamastelle.

El presente documento tiene por objeto hacerle llegar información detallada sobre el mencionado estudio de investigación al que se le invita a participar y que se desarrollará con su colaboración.

Si decide participar, este documento le da información sobre el estudio, si quiere saber con más detalle el motivo por el que se realiza, puede leer antes este documento y hacer todas las preguntas que quiera sobre la investigación. Si quiere, puede llevar este documento, consultarlo con otras personas, y tomar el tiempo necesario para decidir si quiere participar o no.

La participación en este estudio es completamente voluntaria. Puede decidir participar o no. Si acepta, puede cambiar de parecer, solo tiene que decirlo y podrá abandonar el estudio.

La presente autorización podrá ser revocada dirigiendo la solicitud a Patricia Concheiro Moscoso mediante un e-mail en su cuenta de correo.

¿Cuál es el propósito del estudio?

El propósito de este estudio es conocer y explorar como las medidas de acción positiva de los poderes públicos están incentivando la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual (DI).

Para esto se realizarán entrevistas tanto a los usuarios como a las familias, profesionales y entidades que se encuentran en el ámbito de la

DI y el empleo, así como a empresarios y a la administración pública para conocer los diferentes puntos de vista que estas personas tienen sobre las medidas de acción positiva y la integración laboral de las personas con DI.

¿Por qué se me ofrece participar en el estudio?

La selección de las personas invitadas a participar en este estudio depende de si cumple o no los criterios de la investigación. Por lo que, usted está invitado ya que cumple estos criterios o bien porque es una persona con DI, familiar, profesional, empresario o persona perteneciente a la administración pública que está relacionado con el ámbito de la discapacidad intelectual y/o el empleo y/o ambas.

¿En qué consiste mi participación?

Usted será sometido a una entrevista, la cual será realizada en el día de hoy por la investigadora; esta podrá ser grabada a través de un teléfono móvil o tablet, si usted lo permite.

Su participación es voluntaria, y podrá retirarse del estudio cuando usted lo desee sin tener que dar ningún tipo de explicación.

¿Recibiré la información que se obtenga del estudio?

Si usted lo desea, se le facilitará un resumen de los resultados del estudio.

¿Se publicarán los resultados de este estudio?

Los resultados de este estudio serán incluidos en el trabajo de fin de grado de Terapia Ocupacional de Patricia Concheiro Moscoso, estos podrán ser publicados posteriormente en revistas o congresos. Aunque en ningún momento, se transmitirá ningún dato que pueda llevar a la identificación de los participantes de este estudio.

¿Cómo se protegerá la confidencialidad de mis datos?

El tratamiento, comunicación y cesión de sus datos se hará conforme a lo dispuesto por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de protección oficial de datos de carácter personal. En todo momento, se podrá acceder a sus datos, oponerse, corregirlos o cancelarlos ante el investigador.

Solo la investigadora y los directores del estudio de investigación, que tienen como deber guardar la confidencialidad, tendrán acceso a todos los datos recogidos en el estudio. Se podrá transmitir a terceros información que no pueda ser identificada.

En el caso de que la información sea transmitida a otros países, se realizara con un nivel de protección de datos equivalente, como mínimo, a lo exigido por la normativa de nuestro país.

Sus datos serán recogidos y conservados hasta terminar el estudio, se le asignará un código, pudiendo ser solo identificado por la propia investigadora. El responsable de la custodia de estos datos es Patricia Concheiro Moscoso.

¿Existen intereses económicos en este estudio?

Ninguna de las personas implicadas en este estudio (investigadora, directores y participantes) recibirá retribución alguna por la dedicación de dicho estudio.

¿Quién me puede dar más información?

Puede contactar con la investigadora: ***Patricia Concheiro Moscoso***

E-mail: -----**Teléfono:** -----

Muchas Gracias por su colaboración,

Patricia Concheiro Moscoso

Alumna de Terapia Ocupacional

Apéndice X: Hoja de información al participante(adaptada)

Título del estudio: Estudio sobre el impacto de las medidas de acción positiva en la contratación de las personas con discapacidad intelectual.

Investigador:Patricia Concheiro Moscoso, alumna de 4º grado de Terapia Ocupacional por la universidad de A Coruña.

Las personas que dirigen este trabajo de fin de grado son Betania Groba González, terapeuta ocupacional y docente de la Universidad de A Coruña y Lisa Matos, psicóloga y directora del Centro Laboral Lamastelle.

Soy Patricia Concheiro Moscoso, una estudiante de 4º de Terapia Ocupacional que tengo que hacer un trabajo para la universidad.

El presente documento tiene por objeto hacerle llegar información detallada sobre el mencionado estudio de investigación al que se le invita a participar y que se desarrollará con su colaboración.

Si decide participar, este documento le da información sobre el estudio, si quiere saber con más detalle el motivo por el que se realiza, puede leer antes este documento y hacer todas las preguntas que quiera sobre la investigación. Si quiere, puede llevar este documento, consultarlo con otras personas, y tomar el tiempo necesario para decidir si quiere participar o no.

La participación en este estudio es completamente voluntaria. Puede decidir participar o no. Si acepta, puede cambiar de parecer, solo tiene que decirlo y podrá abandonar el estudio.

La presente autorización podrá ser revocada dirigiendo la solicitud a Patricia Concheiro Moscoso mediante un e-mail en su cuenta de correo.

Tu participación es voluntaria. Si en algún momento decides no participar solo tienes que decirlo.

¿Cuál es el propósito del estudio?

El propósito de este estudio es conocer y explorar como las medidas de acción positiva de los poderes públicos están incentivando la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual (DI).

Para esto se realizarán entrevistas tanto a los usuarios como a las familias, profesionales y entidades que se encuentran en el ámbito de la DI y el empleo, así como a empresarios y a la administración pública para conocer los diferentes puntos de vista que estas personas tienen sobre las medidas de acción positiva y la integración laboral de las personas con DI.

¿Por qué se me ofrece participar en el estudio?

La selección de las personas invitadas a participar en este estudio depende de si cumple o no los criterios de la investigación. Por lo que, usted está invitado ya que cumple estos criterios o bien porque es una persona con DI, familiar, profesional, empresario o persona perteneciente a la administración pública que está relacionado con el ámbito de la discapacidad intelectual y/o el empleo y/o ambas.

Puedes participar porque eres una persona con discapacidad intelectual.

¿En qué consiste mi participación?

Usted será sometido a una entrevista, la cual será realizada en el día de hoy por la investigadora; esta podrá ser grabada a través de un teléfono móvil o tablet, si usted lo permite.

Su participación es voluntaria, y podrá retirarse del estudio cuando usted lo desee sin tener que dar ningún tipo de explicación.

Tengo que hacerte una entrevista. Esta será grabada y necesito tu permiso para grabarte.

¿Recibiré la información que se obtenga del estudio?

Si usted lo desea, se le facilitara un resumen de los resultados del estudio.

Si quieres te contaré los resultados.

¿Se publicarán los resultados de este estudio?

Los resultados de este estudio serán incluidos en el trabajo de fin de grado de Terapia Ocupacional de Patricia Concheiro Moscoso, estos podrán ser publicados posteriormente en revistas o congresos. Aunque en ningún momento, se transmitirá ningún dato que pueda llevar a la identificación de los participantes de este estudio.

Los resultados pueden publicarse en revistas pero nunca nadie sabrá tu nombre.

¿Cómo se protegerá la confidencialidad de mis datos?

El tratamiento, comunicación y cesión de sus datos se hará conforme a lo dispuesto por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de protección oficial de datos de carácter personal. En todo momento, se podrá acceder a sus datos, oponerse, corregirlos o cancelarlos ante el investigador.

Solo la investigadora y los directores del estudio de investigación, que tienen como deber guardar la confidencialidad, tendrán acceso a todos los datos recogidos en el estudio. Se podrá transmitir a terceros información que no pueda ser identificada.

En el caso de que la información sea transmitida a otros países, se realizara con un nivel de protección de datos equivalente, como mínimo, a lo exigido por la normativa de nuestro país.

Sus datos serán recogidos y conservados hasta terminar el estudio, se le asignará un código, pudiendo ser solo identificado por la propia investigadora. El responsable de la custodia de estos datos es Patricia Concheiro Moscoso.

Yo soy la encargada de que nadie sepa tus datos como dice la ley.

¿Existen intereses económicos en este estudio?

Ninguna de las personas implicadas en este estudio (investigadora, directores y participantes) recibirá retribución alguna por la dedicación de dicho estudio.

Nadie cobra por hacer este trabajo.

¿Quién me puede dar más información?

Puede contactar con la investigadora:

Patricia Concheiro Moscoso

E-mail: -----

Teléfono: -----

Muchas Gracias por su colaboración,

Patricia Concheiro Moscoso

Alumna de Terapia Ocupacional

Apéndice XI: Consentimiento informado para la participación en la investigación

Título: Estudio sobre el impacto de las medidas de acción positiva en la contratación de las personas con discapacidad intelectual.

Yo.....Leí la hoja de información al paciente del estudio de arriba mencionado que se me entregó, pudiendo conversar con Patricia Concheiro Moscoso y hacer todas las preguntas sobre el estudio.

- Comprendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme del estudio cuando quiera sin tener que dar ninguna explicación.
- Accedo a que se utilicen mis datos en las condiciones detalladas en la hoja de información al participante.
- Presto libremente mi conformidad para participar en este estudio.

Asimismo, les informamos que los datos extraídos de las entrevistas serán tratados de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

La presente autorización podrá ser revocada dirigiendo la solicitud a Patricia Concheiro Moscoso mediante un correo a la dirección:_____.

En....., a día de....., de....., del año 20....

Patricia Concheiro Moscoso

Firma investigadora:

Firma participante:

Apéndice XII: Autorización para la grabación de la entrevista

Título: Estudio de impacto de las medidas de acción positiva en la contratación de personas con discapacidad intelectual.

Yo....., autorizo a Patricia Concheiro Moscoso con DNI _____, estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de A Coruña a entrevistarme y grabar la entrevista en forma de audio, publicar y difundir los resultados en su trabajo de fin de grado sin ánimo de lucro y con fines exclusivamente de investigación.

Entiendo que dicha entrevista podrá ser:

- Publicada y/o difundida únicamente bajo seudónimo.

- Publicada y/o difundida únicamente sin permitir la identificación de ningún aspecto por parte de terceras personas.

Asimismo, les informamos que los datos extraídos de las entrevistas serán tratados de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

La presente autorización podrá ser revocada dirigiendo la solicitud a Patricia Concheiro Moscoso mediante un correo a la dirección.

En....., a día de....., de....., del año 20....

Patricia Concheiro Moscoso

Firma investigadora:

Firma participante:

Apéndice XIII: Consentimiento para la difusión de las entidades/servicios públicos de empleo

Título: Estudio sobre el impacto de las medidas de acción positiva en la contratación de las personas con discapacidad intelectual.

D/Dª....., autorizo a Patricia Concheiro Moscoso con DNI _____, estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de A Coruña, a publicar y difundir datos sobre la entidad en su trabajo de fin de grado sin ánimo de lucro y con fines exclusivamente de investigación.

Autoriza a:

- Difusión nombre entidad/ayuntamiento.

En.....,a día de....., de....., del año 20....

Firma entidad/ayuntamiento: