



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

**Facultade de Ciencias da Saúde**

**Grado en Terapia Ocupacional**

Curso académico 2022/2023

TRABAJO FIN DE GRADO

**Los centros ocupacionales como formadores de las  
capacidades de empleabilidad de las personas con  
discapacidad intelectual**

**Alfonso Mateo López**

**Junio 2023**

## **Directoras**

### **María del Carmen Miranda Duro**

Terapeuta Ocupacional y profesora en la Facultade de Ciencias da Saúde.

### **Patricia Concheiro Moscoso**

Terapeuta Ocupacional.

## Índice

<b>1. Antecedentes y estado actual.....</b>	<b>7</b>
<b>1.1 Personas con discapacidad intelectual y situación actual del empleo</b>	<b>7</b>
<b>1.2. Literatura científica, discapacidad intelectual, terapia ocupacional y empleo. ....</b>	<b>14</b>
<b>2. Bibliografía.....</b>	<b>21</b>
<b>3.1 Objetivo general .....</b>	<b>27</b>
<b>3.2 Objetivos específicos.....</b>	<b>27</b>
<b>4. Metodología .....</b>	<b>28</b>
<b>4.1 Diseño del estudio .....</b>	<b>28</b>
<b>4.3 Selección de la muestra de estudio y criterios de inclusión.....</b>	<b>28</b>
<b>4.4 Entrada al campo .....</b>	<b>29</b>
<b>4.4.1 Recogida de datos cuantitativo .....</b>	<b>30</b>
<b>4.4.2 Recogida de datos cualitativo.....</b>	<b>31</b>
<b>4.4.3 Análisis e interpretación de los datos .....</b>	<b>32</b>
<b>4.6 Aplicabilidad del estudio .....</b>	<b>34</b>
<b>5. Plan de trabajo .....</b>	<b>35</b>
<b>6. Consideraciones éticas.....</b>	<b>39</b>
<b>7. Plan de difusión de los resultados .....</b>	<b>40</b>
<b>7.1 Congresos .....</b>	<b>40</b>
<b>7.2 Revistas .....</b>	<b>41</b>
<b>8. Financiamiento y recursos para la investigación.....</b>	<b>42</b>
<b>8.1 Posibles fuentes de financiación .....</b>	<b>43</b>
<b>9. Posibles nuevas líneas de investigación .....</b>	<b>44</b>
<b>Apéndice I: Listado de abreviaturas.....</b>	<b>45</b>
<b>Apéndice II: Grupo de discusión .....</b>	<b>46</b>
<b>Apéndice III: Hoja informativa, adaptada para los posibles participantes del estudio.....</b>	<b>47</b>
<b>Apéndice IV: Hoja informativa para los posibles participantes del estudio</b>	<b>50</b>
<b>Apéndice VI: Consentimiento para la difusión de las entidades /servicios públicos.....</b>	<b>53</b>

## **La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual**

### **Resumen**

**Título:** Los centros ocupacionales como formadores de las capacidades de empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual.

**Introducción:** Las personas con discapacidad intelectual, son uno de los colectivos de personas, dentro de las que presentan discapacidad, que tienen más dificultades para acceder a un empleo y dado que todas las personas en España tienen los mismos derechos, incluyendo entre ellos el acceso a un trabajo, podemos entender esta dificultad para acceder a una ocupación tan importante como el trabajo como un problema a tratar.

Con este proyecto de investigación y desde la Terapia ocupacional se busca desarrollar un programa de capacitación al empleo de personas con discapacidad intelectual desde los centros ocupacionales que permita minimizar este problema. Para ello se estudiará el desarrollo del programa, desde dos vertientes cuantitativa y cualitativa, evaluando la eficacia de este.

**Objetivos:** Instaura un sistema de trabajo, dentro de los centros ocupacionales, que nos permita facilitar el desempeño de la ocupación del trabajo, por parte de las personas con discapacidad intelectual permitiendo con ello su inclusión social y promocionando con ello su salud.

**Metodología:** Se plantea un diseño mixto en el que paralelamente se realiza una parte de la investigación cuasi experimental que se realizará a través de la escala de inventario de rutinas (Ampliado), continuando con una investigación cualitativa a través de la investigación fenomenológica que transcurrirá a través de un grupo de discusión y otras técnicas de recogida de información, que nos permitirán analizarlos datos de los dos apartados, para obtener conclusiones.

**Tipo de estudio:** Proyecto de investigación

**Palabras clave:** Centro ocupacional, Discapacidad Intelectual, Empleo con apoyo, Terapia Ocupacional, Trabajo

### **Resumo**

## **La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual**

### **Resumo**

**Título:** Os centros ocupacionais como formadores das capacidades de empregabilidade das persoas con discapacidade intelectual.

Introdución: As persoas con discapacidade intelectual son un dos colectivos de persoas, entre as que teñen discapacidade, que teñen máis dificultades para acceder a un emprego e dado que todas as persoas en España teñen os mesmos dereitos, incluído o acceso a un emprego, podemos entender esta dificultade. no acceso a unha ocupación tan importante como o traballo como problema a tratar.

Con este proxecto de investigación e dende a Terapia Ocupacional búscase desenvolver un programa de formación para a inserción laboral de persoas con discapacidade intelectual dos centros ocupacionais que permita minimizar esta problemática. Para iso estudarase o desenvolvemento do programa, dende dous aspectos cuantitativo e cualitativo, avaliando a súa eficacia.

**Obxectivos:** Establece un sistema de traballo, dentro dos centros ocupacionais, que nos permita facilitar o desempeño da ocupación laboral, por parte das persoas con discapacidade intelectual, permitindo así a súa inclusión social e favorecendo así a súa saúde.

**Metodoloxía:** Proponse un deseño mixto no que se realiza paralelamente unha parte da investigación cuasi-experimental, que se realizará a través da escala de inventario rutineiro (Extended), continuando coa investigación cualitativa a través da investigación fenomenolóxica que se levará a cabo a través de un grupo de discusión e outras técnicas de recollida de información, que nos permitirán analizar os datos dos dous apartados, para obter conclusións.

**Tipo de estudo:** Proxecto de investigación

**Palabras clave:** Centro Ocupacional, Discapacidade Intelectual, Emprego con Apoio, Terapia Ocupacional, Traballo.

## **La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual**

### **Abstract**

**Title:** The occupational centers as trainers of the employability capacities of people with intellectual disabilities.

**Introduction:** People with intellectual disabilities are one of the groups of people, among those with disabilities, who have more difficulties accessing a job and given that all people in Spain have the same rights, including access to a job, we can understand this difficulty in accessing an occupation as important as work as a problem to be dealt with.

With this research project and from Occupational Therapy, it is sought to develop a training program for the employment of people with intellectual disabilities from occupational centers that allows minimizing this problem. For this, the development of the program will be studied, from two quantitative and qualitative aspects, evaluating its effectiveness.

**Objectives:** It establishes a work system, within the occupational centers, that allows us to facilitate the performance of the job occupation, by people with intellectual disabilities, thereby allowing their social inclusion and thereby promoting their health.

**Methodology:** A mixed design is proposed in which a part of the quasi-experimental research is carried out in parallel, which will be carried out through the routine inventory scale (Extended). Continuing with qualitative research through phenomenological research that will take place through a discussion group and other information gathering techniques, which will allow us to analyze the data from the two sections, to obtain conclusions.

**Type of study:** Research project

**Keywords:** Intellectual Disability, Occupational Center, Occupational Therapy, Supported Employment, Work.

## **La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual**

### **1. Antecedentes y estado actual**

#### **1.1 Personas con discapacidad intelectual y situación actual del empleo**

La discapacidad intelectual (DI) es definida por la Asociación Americana de Discapacidad Intelectual y del Desarrollo (AAIDD), en el año 2002 como: “Un estado individual que se caracteriza por presentar limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa” (1). Esta definición es apoyada por la 12<sup>o</sup> edición del manual AAIDD, añadiendo aspectos significativos como, que estos aspectos se tienen que dar en el periodo de desarrollo, antes de los 22 años (2). Este término es el empleado para referirnos a las personas de este colectivo, tras el cambio de paradigma en el que se evolucionó del término “retraso mental” a este concepto (1,2).

El Manual diagnóstico y estadístico de trastornos mentales (DSM 5) refiere que la DI es “Un trastorno del desarrollo intelectual que comienza durante el período de desarrollo y que incluye limitaciones del funcionamiento intelectual como también del comportamiento adaptativo en los dominios conceptuales”. Cumpliéndose la presencia de en los siguientes criterios (3):

- “Deficiencias en las funciones intelectuales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje a partir de la experiencia, confirmados mediante la evaluación clínica y pruebas de inteligencia estandarizadas individualizadas” (3).
- “Deficiencias del comportamiento adaptativo que producen dificultades o impedimento del cumplimiento de los estándares de desarrollo para la autonomía personal y la participación social. Sin apoyo continuo, las deficiencias adaptativas limitan el funcionamiento en una o más actividades de la vida diaria (AVD), limitando la participación social y la vida independiente en múltiples entornos tales como el hogar, la escuela, el trabajo y la comunidad” (3).
- “Inicio durante el periodo de desarrollo” (3).

## La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual

Estas características, no han influido en los derechos de las personas con DI, que actualmente en España, cuentan con todos los derechos que tiene cualquier otro ciudadano español, desde los principales que avala la declaración universal de los derechos humanos (DDHH) donde en el artículo 23 declara: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”, “toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social” (4).

Hasta los derechos que se refuerzan, en la Ley 6/2022, del 31 de marzo, por la que se modifica el texto refundido de la ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobada por el real decreto legislativo del 1/2013, del 29 de noviembre. En ella se mantiene la definición anterior del 2013 y se modifican aspectos tan importantes como (5):

- Se incorpora a la definición de accesibilidad universal, la accesibilidad cognitiva (5).
- Se modifican aspectos de igualdad de oportunidad, no discriminación y accesibilidad universal, añadiendo un apartado de participación en la vida pública y en los procesos electorales (5).
- Se incluyen dentro de los apoyos complementarios la lectura fácil. (5).

Con esta ley se busca apoyar a las personas con discapacidad en el camino a desempeñar sus voluntades y preferencias, siendo guías de su propio proceso de toma de decisiones, informando y ayudándoles en el proceso de razonamiento para ejercer sus derechos a nivel jurídico, en conclusión, manteniendo sus derechos a decidir sobre su vida (5).

A continuación, trataremos el empleo en la DI a través de los datos extraídos del instituto nacional de estadística (INE) en el año 2020, siendo publicados los datos más recientes a fecha 15 de diciembre del 2021 y del

## La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual

observatorio de las ocupaciones. En los datos se puede observar que la población activa de personas con discapacidad ha ido aumentando a lo largo del tiempo, actualmente está por encima de 1.933.400. Con un total de población activa de 30.601.400 (6). Siendo la población total de personas con discapacidad un 6,3% del total de la población general. Todo ello enmarcado en población activa.

Tabla I: Población general y población con discapacidad en edad de trabajar durante el período del (2016-2020)

	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Población total</b>	30.64.400	30.050.400	30.180.600	30.419.300	30.601.400
<b>Población Personas con discapacidad</b>	1.840.700	1.860.600	1.899.800	1.876.900	1.933.400
<b>Personas con discapacidad total (%)</b>	6,12	6,19	6,29	6,17	6,32

En la tabla que se presentó anteriormente se observa que la población de personas con discapacidad y podemos observar un aumento del 0,2% entre los años 2016 y 2020. un total de 92.700 personas. Indicando que una clara tendencia ascendente (7).

El total de personas con discapacidad que estén activas en el año 2020 es de 663.900, presentando un incremento de 3,98% con respecto a la medición del 2019.

Mientras el total de personas con discapacidad que están inactivas también aumentó con respecto a la medición de 2019, un 2,5% (6).

## La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual

Tabla II: tasa de contratación según tipo de discapacidad.

	2020	2019
<b>Total (Personas con discapacidad)</b>	34,3	34,0
<b>S. Auditivo</b>	59,9	56,8
<b>S. Osteoarticular</b>	45,1	47,7
<b>S. Digestivo, metabólico y endocrino</b>	48,0	41,5
<b>Otros</b>	41,8	41,1
<b>S. Cardiovascular, Inmunológico y respiratorio</b>	38,5	31,2
<b>S. Visual</b>	43,1	45,0
<b>S. Neuromuscular</b>	33,4	30,5
<b>Trastornos mentales</b>	26,6	27,8
<b>Intelectual</b>	28,3	30,3
<b>No consta</b>	17,1	17,8

Dentro los tipos de discapacidad podemos observar que las personas con discapacidad auditiva son las que presentan una mayor tasa de empleabilidad (59,9%) en detrimento de las personas con trastorno mental (26,6%), seguido de las personas con DI (28,3%), los cuales han tenido una bajada de un 2% entre el año 2019 y 2020. Las personas con DI, presentan dificultades significativas para obtener un empleo, dentro de todos los tipos de discapacidad (6).

En cuanto a la situación laboral, de las personas con discapacidad en la rama de personas asalariadas dentro del sector público es de 24,75%, con un incremento de un 13,82%. Mientras que en el sector privado está el 75,25% con un incremento de un 4,16%. Por cuenta propia presenta un 10,34% con un incremento de un 5,53% (6).

En la legislación actual presenta una serie de medidas directas para aumentar la contratación de personas con DI, también llamadas medidas de acción positiva, aplicando una cuota de reserva, que afecta tanto a

## **La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual**

empresas públicas como privadas que tengan 50 o más trabajadores, presenten un mínimo de un 2% de personas con DI, salvo convenio colectivo o decisión del empresario, siempre que se apliquen medidas alternativas a ello. Estas medidas de acción positiva se recogen en el Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite (8). De acuerdo con el ministerio de trabajo y economía la situaciones actuales y cuantías de las medidas de acción positiva (9).

La administración pública tendrá un 7% de plazas reservadas para personas con discapacidad en sus plazas de convocatoria. Todo ello se instauró a través del “Artículo 42 del real decreto legislativo 1/2013, del 29 de noviembre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social” (10).

Cabe destacar que en 2011 se realizó la primera convocatoria del estado de las primeras oposiciones con reserva de plazas específicas para personas con DI. Más tarde en 2016 se sumó también la Xunta de Galicia. Además de las medidas de acción positiva, también contamos con recursos e instituciones que promueven la empleabilidad de las personas con DI. Comenzando por el propio sistema educativo, como primer paso formativo de todas las personas de nuestro país y obligatorio hasta los 16 años, es la educación secundaria obligatoria (ESO) en la que, por los datos obtenidos desde el observatorio estatal de la discapacidad, por lo que podemos afirmar que solo el 38,9% de las personas con DI tiene estudios secundarios o inferiores (11), frente al 84% de la población general. Haciendo que las personas con DI sean el grupo de personas más vulnerable en este ámbito (12). Una vez la etapa educativa llega a su fin se centra con los siguientes recursos: Centros ocupacionales (CO), centros especiales de empleo (CEE), Sistema de Empleo con apoyo (ECA) Estos recursos se definen como:

## **La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual**

### **CO:**

Según el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Se entiende como CO: “Un recurso que garantice los servicios de TO y de ajuste personal y social a las personas con necesidades, buscando alcanzar el máximo nivel de desarrollo personal y si fuera posible, facilitar su capacitación y preparación para desempeñar un puesto laboral. Buscando la inclusión de la persona en la sociedad” (10).

Se suelen utilizar estos centros cuando las personas por sus características o por otras situaciones, no son capaces de acceder a CEE o un empleo a través del sistema ECA. Los centros ocupacionales no tendrán un carácter de trabajo en cuanto a retribución. Serán susceptibles de utilizar los servicios de un CO, las personas con DI a partir de los 16 años, recomendado que hayan finalizado su etapa educativa.

Presentando servicios en las siguientes áreas (13):

- Área ocupacional (13).
- Área de apoyo personal y social (13).
- Servicios complementarios de comedor y transporte (13).

Por otro lado, tenemos otras modalidades de CO, donde se destaca una visión más laboral, a través del programa “Emplea tu capacidad” Siendo un programa de apoyo a la inserción laboral y sociolaboral para las personas con DI (14).

El acceso a este programa es general, bien acudiendo al centro base de valoración y orientación a las personas con discapacidad o bien desde los accesos específicos dentro de los propios CO, Centros rehabilitadores o de la oficina de vida independiente (14).

En él se forma a las personas con DI, en el desempeño de un puesto de trabajo y en la mejora de sus capacidades, además de realizar un análisis de adecuación de puestos de trabajo, adaptaciones de funciones y medios,

## **La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual**

facilita procesos de selección entre otras muchas. Utilizando el método VOIL (Valoración, orientación e inserción laboral) (14).

Estas 2 modalidades, tienen en común uno de los objetivos que es el de fomentar el tránsito al empleo a las personas con DI.

### **CEE:**

Son centros que tienen como objetivo el proporcionar puestos de trabajo productivo y remunerado a personas con discapacidad, adaptándose a las necesidades de cada una de las personas y fomentando su inclusión al mercado laboral ordinario.

Estos pueden estar creados por la entidad pública o pueden ser de carácter privado. Puede constituirse con o sin ánimo de lucro (15).

### **ECA:**

Desde el Observatorio Ocupacional de la Discapacidad, se entiende el ECA, como un sistema estructurado de estrategias, técnicas y apoyos que se le brindan a personas que lo necesiten para facilitar el acceso, adquisición y mantenimiento de un puesto de trabajo ordinario. Estos apoyos se gradúan en el tiempo, pero se mantendrá siempre un mínimo, para garantizar un correcto desempeño del puesto de trabajo. El sistema de apoyos se basa en los siguientes principios(16):

- Se dará prioridad a las decisiones de la persona en cuanto a sus gustos y trabajos que desempeñar (16).
- El trabajo que vaya a desempeñar la persona tiene que ser importante para ella, realizando tanto personal como socialmente (16).
- Se busca siempre la inclusión de la persona en detrimento de la integración o la segregación (16).
- Los apoyos se estructuran en función de las necesidades de la persona y como medio facilitador, no son genéricos e inamovibles (16).

## **La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual**

- Se busca aumentar la participación de la persona en sus ocupaciones significativas, siendo esto un promotor de la salud (16).

En España tenemos una configuración geográfica y política constituida por comunidades autónomas, que ostentan diferentes poderes de gestión de recursos, gestión económica y muchos otros que influyen directamente. Llegando a observarse diferencias entre algunas comunidades autónomas. En la comunidad de Galicia según la orden del 18 de agosto de 2.000, por la que se aprueba el estatuto básico de los centros de servicios sociales de la comunidad autónoma de Galicia. Donde se menciona en el apartado B1-CO: “Son centros ocupacionales aquellos que procuran servicios de terapia ocupacional (TO) y de ajuste personal y social a los minusválidos mayores de 16 años que por su minusvalía, temporal o permanentemente, no pueden acceder a un empleo ordinario o protegido” (17).

### **1.2. Literatura científica, discapacidad intelectual, terapia ocupacional y empleo.**

Dentro del Marco de trabajo se define la TO como “el uso terapéutico de las ocupaciones de la vida diaria con personas, grupos o poblaciones, con el propósito de mejorar o permitir la participación” Presentando 6 campos sobre los que trabaja directamente en relación con el trabajo (3):

- Intereses y persecución laboral: Identificar gustos y afrontar en conjunto las posibilidades (3).
- Búsqueda y adquisición de un empleo: facilitar el acceso a un puesto de trabajo, búsqueda de ofertas, preparación de entrevistas entre otras (3).
- Rendimiento en el trabajo y su mantenimiento: Mantener o adquirir las habilidades y todos los aprendizajes que favorezcan la empleabilidad (3).
- Preparación y ajuste de la jubilación: Asegurar recursos y mantener un itinerario activo (3).

## La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual

- Exploración y participación en el voluntariado: Entendiendo los beneficios de las actividades en sí, además del beneficio que se aporta con el voluntariado en sí (3).

El trabajo es una de las ocupaciones principales del ser humano, no solo por el tiempo que se le dedica, sino por ser el medio para obtener una remuneración que nos permita desarrollar nuestra vida. Así como de adquisición y de desarrollo personal que nos llevará a una mejor valoración y participación social, que concluirá en una mejorará la calidad de vida (18). Se entiende por trabajo el esfuerzo que realiza una persona en producir, gestionar y/o proporcionar servicios que generen beneficios, ya sean económicos o no económicos (3).

La TO está ligada al empleo mediante la carta de Ottawa, se defiende el desarrollo de las ocupaciones, por parte de la persona, generando esto una participación activa de las personas en la comunidad, que concluirá con una promoción de su salud. Para que el desempleo de las ocupaciones influya en la promoción de la salud están deben de ser significativas para la persona, generando una buena valoración propia, autopercepción y una buena valoración social. No olvidemos que el ser humano es social y ocupacional (19).

La WFOT también reafirma la carta de Ottawa al publicar varios posicionamientos de la disciplina en relación a los DDHH, entendiendo que estos deben de caminar de la mano, promoviendo una vida digna y el bienestar de todas las personas en el desarrollo de sus ocupaciones, donde se encuentra el trabajo (20). Posteriormente en el 2019, también se realizó otro posicionamiento, pero ligado afirma que todas las personas tienen derecho a participar en las ocupaciones significativas para ellos mismo, permitiéndoles sobrevivir y contribuir positivamente a su propio bienestar y también el bienestar social en todas sus vertientes: Participación social, promoción de la salud...(21). Para poder garantizar la participación y el desempeño de las ocupaciones por parte de las personas con DI se creó un sistema de apoyos. Estos apoyos se basan, en la premisa de que el

## La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual

funcionamiento de una persona está influenciado por las capacidades de la misma persona y el entorno en el que se espera que desarrolle las actividades (22).

Si se entiende estos apoyos de manera correcta ayudarán a que las personas transiten desde las actividades que si saben realizar hasta las que quieren hacer. Para ello se dan apoyos mediante la detección de necesidades se catalogan en 4 tipos (22):

- Necesidad objetiva: La estipula un profesional (22).
- Necesidad sentida: La persona siente que necesita ese apoyo (22).
- Necesidad expresada: es una necesidad sentida que se ha transformado en acción y se desarrolla (22).
- Necesidad comparativa: Se obtiene a través del estudio de las características de personas que obtienen el servicio, al comparar con otras personas que no lo obtienen (22).

En la literatura científica de TO consultada con respecto a la empleabilidad de las personas con DI se centra principalmente desde la *American Occupational Therapy Association (AOTA)*, encontrándose artículos que podemos dividirlos en divididos en 3 tipos diferentes, los que se centran en la transición del sistema educativo al mundo laboral, entendiendo el sistema educativo como formador de las capacidades, los que se centra en la capacitación para desempeñar un empleo y una tercera rama donde de la situación actual del país y otros métodos comunitarios para buscar la inclusión laboral.

En la parte de transición a un empleo nos encontramos un artículo, de un estudio de caso que busca dar pautas claras a los TO, para comprender las realidades del tránsito hacia un empleo en personas con DI, tras un exhaustivo análisis de las bases teóricas de la disciplina. Para ello expone las siguientes formas de intervención (23):

- La intervención debe de ser individualizada y basada en fortalezas, además de apoyar la participación en ocupaciones elegidas por la persona (23).

## La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual

- Las intervenciones se tienen que realizar siempre que sea posible, en contexto natural, buscando la generalización de los aprendizajes (23).
- La intervención se realizará mediante estrategias compensatorias, adaptación del ambiente o adaptación de las tareas (23).
- Se deben hacer preguntas guiadas en vez de instrucciones directas, con ello se evitará que no se realicen aprendizajes por error (23).
- Se tiene que fomentar las actividades con los compañeros (23).
- Los TO deben de ser el punto de unión entre el centro educativo y los recursos de la comunidad (23).

Todas estas técnicas, así como otras que se describen generan beneficios en el tránsito de las personas con DI, al permitir y mejorar su participación sus ocupaciones a través de la participación comunitaria. Por otro lado, en una revisión de alcance de la transición de las personas con DI al empleo, se muestran las dificultades que tienen las personas con DI para acceder a un empleo. Dentro de los resultados, que se obtiene tras la búsqueda que se acostó entre los años 2004 y 2017, se observan referencias a aspectos que se encuentran dentro de la 3ª edición del marco de trabajo, pero sin mencionar específicamente la TO, ya que ninguno de las personas autoras ni colaboradores eran terapeutas ocupacionales, por lo que en ese momento la, personas de otras disciplinas estaban abordando campos interesantes para la disciplina de la TO, ya que esta no, estaba investigando estas nuevas líneas. Lo que con una llamada a la acción, para investigar comenzar a investigar en este campo (24).

En un estudio fenomenológico publicado se abordó el tránsito de las personas con DI al empleo, entrevistando a 11 padres de adolescentes y adultos jóvenes de entre 16 y 22 años con DI. Donde se concluyen como aspectos importantes en el tránsito los siguientes, para tener en cuenta en una futura intervención de TO (25):

## La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual

- Se tiene que realizar una planificación de la intervención, centrada en la persona (25).
- Se debe trabajar junto con el personal escolar, para orientarlos para abordar las necesidades que las personas con DI pueden tener (25).
- Se debe generar Intercambio de información entre recursos escolar y el servicio de TO (25).

Por el contrario, en otro estudio diferente se ha analizado la narrativa de la experiencia desde la fenomenología hermenéutica que analiza la experiencia en el desempeño de un empleo de personas con DI. Donde se obtiene las siguientes conclusiones (26):

- La adquisición y mantenimiento de un empleo por parte de las personas con DI es un gran desafío (26).
- Las experiencias laborales suelen ser mixtas, complejas y generalmente insatisfactorias (26).
- La aparición de los apoyos naturales se valora muy beneficiosa
- Entendiendo apoyos naturales como cualquier persona que está en el puesto de trabajo que entiende su lucha y la apoya (26).

Dentro de las formas de evaluar el desempeño del trabajo, nos encontramos con un estudio que busca establecer sistemas estandarizados de medición del desempeño laboral, como el *Assessment of Work Performance* (AWP) donde tras una evaluación sobre 243 participantes con DI, se concluyó que es válido para medir las capacidades laborales. Este instrumento evalúa 3 aspectos: Destrezas motoras, destrezas de procesamiento y destrezas en la comunicación e interacción.

Evaluando 14 ítems, 5 en los dos primeros apartados y 4 en las destrezas en la comunicación e interrelación.

Evaluando cada ítem del 1 al 4, siendo 1 el más bajo y 4 el más alto.

Otorgándonos con todo ello una valoración de las capacidades de empleabilidad (27).

## **La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual**

En un estudio de Brasil, basado en la TO social, se desarrolló un proyecto de empleabilidad en personas con DI, centrado en el desarrollo de una red de apoyo comunitario que permitió que de 22 personas que participaron en el proyecto 10 obtuviera un empleo retribuido. Esto se consiguió mediante experiencias de voluntariado, prácticas, así como el conocimiento por parte de las personas contratantes de las capacidades de las personas con DI y del apoyo social, de las personas del entorno de cada uno de los participantes (28).

Por otro lado, dentro de las funciones de la TO en este campo, un estudio de Irlanda en un ECA concluye que las funciones del TO son poco definidas, así como se detecta la falta de evidencia e investigación en esta rama de la TO. Así como se determinaron también cuales son los predictores de una buena inserción laboral: Motivación de la persona y Voluntad del empleador. Como predictores negativos: las elevadas expectativas de las personas con DI y la falta de financiación (29).

Además de consultar la evidencia publicada, se han consultado trabajos académicos, sobre la temática. En un estudio sobre el impacto del trabajo y las medidas de acción positiva en las personas con DI. Se expone, tras la recogida de información mediante entrevistas, la percepción que se tiene sobre estos aspectos. Donde se resalta la importancia del trabajo, para las personas con DI y las grandes dificultades que tiene para adquirir uno, así como la escasa eficacia de las medidas de acción positiva (30).

También contamos con un estudio, que se realiza desde la perspectiva cualitativa, sobre el acceso al trabajo de las personas con DI en el medio rural. En este trabajo tras la recogida de información mediante entrevistas se afirma la importancia del trabajo en las personas con DI, así como las barreras que se presentan derivadas de los determinantes sociales. En este último estudio mixto, sobre el trabajo y las personas con DI. Se analiza la perspectiva de los potenciales empleadores. Se busca identificar qué aspectos son más importantes para el empleador, de cara a la contratación de personas con DI, para así poder tener mejores resultados en la inserción

## **La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual**

laboral, al adecuarnos a ellas. Se destacan como elementos importantes que pueden mejorar las contrataciones en un futuro: Desconocimiento de la DI, de las medidas de acción positiva y la falta de experiencia laboral de las personas con DI (31).

Este análisis de la evidencia indica que se están dando los primeros avances, con respecto a hace unos años. Se identifica el problema y se buscan, formas diversas de solventarlo, mediante la formación al profesorado, la propia formación, pasando por intervenciones más sociales desde un sistema cualitativo como el brasileño, donde busca modificar el entorno, pasando por una herramienta que permitirá clarificar mejor las intervenciones y medir cuantitativamente que evalúe los avances en la empleabilidad.

## La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual

### 2. Bibliografía

1. American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (Washington (D. C.) EU, Alonso MÁV. Discapacidad intelectual: definición, clasificación y sistemas de apoyo [ ]. Alianza; 2011 [citado 1 de junio de 2023]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=7702493>.
2. Robert L. Schalock, Ruth Luckasson, and Marc J. Tassé. Intellectual Disability: Definition, Diagnosis, Classification, and Systems of Supports, 12th Edition. Estados Unidos;2021.
3. Merican Psychiatric Association. Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM-5. 1º ed. EEUU: American Psychiatric Association;2022
4. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos Declaración Universal. Declaración de los Derechos Humanos [Internet] Nueva York. [citado 10 de mayo de 2023]. Disponible en: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)
5. Jefatura del Estado. Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación [Internet]. Sec. 1, Ley 6/2022 abr 1, 2022 p. 43626-33. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/03/31/6>
6. Instituto Nacional de Estadística 2020. El Empleo de las Personas con Discapacidad.[Internet] Madrid. [citado 6 de diciembre de 2022]. Disponible en: [https://www.ine.es/prensa/epd\\_2020.pdf](https://www.ine.es/prensa/epd_2020.pdf)
7. Observatorio de las ocupaciones. Informe Mercado Trabajo Discapacidad 2022.[Internet] Madrid. [citado 6 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el->

## La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual

sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-discapacitados.html202

8. Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite.[Internet]. [citado 13 de Marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2021/05/25/368>
9. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Bonificaciones y Reducciones a la Contratación de Personas con Discapacidad [Internet]. Servicio Público de Empleo Estatal. [citado 17 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral/bonificaciones-reducciones-contratacion-personas-discapacidad.html>
10. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social [Internet]. Sec. 1, Real Decreto Legislativo 1/2013 dic 3, 2013 p. 95635-73. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1>
11. Observatorio estatal de la discapacidad. Alumnado con discapacidad [Internet] Madrid [citado 7 de mayo de 2023]. Disponible en: [https://www.observatoriodelainfancia.es/ficherosoia/documentos/7172\\_d\\_OED-ALUMNADO-CON-DISCAPACIDAD.pdf](https://www.observatoriodelainfancia.es/ficherosoia/documentos/7172_d_OED-ALUMNADO-CON-DISCAPACIDAD.pdf)
12. Datos y cifras curso escolar 2021-2022. [Ministerio de educación y formación profesional] 2021 [citado 8 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:b9311a59-9e97-45e6-b912-7efe9f3b1f16/datos-y-cifras-2021-2022-espanol.pdf>
13. Guim O. Centro ocupacional para personas con discapacidad intelectual [Servicio de información sobre la discapacidad]. [citado 13 de Marzo de

## La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual

- 2023]. Disponible en: [http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO18263/premio\\_centros\\_ocupacionales.pdf](http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO18263/premio_centros_ocupacionales.pdf)
14. Programa «Emplea tu capacidad» [Internet]. Comunidad de Madrid. 2016 [citado 1 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.comunidad.madrid/servicios/servicios-sociales/programa-emplea-tu-capacidad>
  15. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Centros especiales de empleo [Internet]. Servicio Público de Empleo Estatal. [citado 17 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/centros-especiales-empleo.html>
  16. Observatorio de las ocupaciones. Realidad, situación, dimensión y tendencias del empleo con apoyo en España en el horizonte del año 2020 [Internet]. Madrid. [citado 6 de diciembre de 2022]. Disponible en: <http://riberdis.cedid.es/handle/11181/5416>
  17. Orden del DOG nº 177 de 12/09/2000 - Xunta de Galicia [Internet]. [citado 13 de mayo de 2023]. Disponible en: [https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2000/20000912/Anuncio12AFE\\_es.html](https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2000/20000912/Anuncio12AFE_es.html)
  18. King P, Olson D. Trabajo. En: Crepeau E, Cohn E, Schell B, Willard H SC. Willard & Spackman: Terapia ocupacional. 11º ed. Buenos Aires: Editorial Médica Panamericana; 2011.p.615-632
  19. López-Fernández LA, Solar Hormazábal O. Repensar la Carta de Ottawa 30 años después. Gac Sanit. noviembre de 2017;31(6):443-5. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2016.12.013>
  20. Federación Mundial de Terapeutas Ocupacionales. Human Rights [Internet] [citado 10 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.wfot.org/about/wfot-statements>
  21. Federación Mundial de Terapeutas Ocupacionales. Occupational

## La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual

- Therapy and Human Rights. [Internet] [citado 10 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.wfot.org/about/wfot-statements>
22. Thompson JR, Bradley VJ, Buntinx WHE, Schalock RL, Shogren KA, Snell ME, et al. Conceptualizing Supports and the Support Needs of People With Intellectual Disability. *Intellect Dev Disabil.* 1 de abril de 2009;47(2):135-46. Disponible en: DOI: 10.1352/1934-9556-47.2.135
23. O'Neill KV, Gutman SA. Facilitating the Postsecondary Transitions of Youth with Moderate Intellectual Disability: A Set of Guidelines for Occupational Therapy Practice. *Occup Ther Ment Health.* 2 de abril de 2020;36(2):119-44. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/0164212X.2020.1725714>
24. Rosner T, Grasso A, Scott-Cole L, Villalobos A, Mulcahey MJ. Scoping Review of School-to-Work Transition for Youth With Intellectual Disabilities: A Practice Gap. *Am J Occup Ther.* abril de 2020;74(2):Disponible en: <https://doi.org/10.5014/ajot.2019.035220>
25. Benson JD, Tokarski R, Blaskowitz MG, Geubtner A. Phenomenological Study of the Transition Process for Adolescents With Intellectual and Developmental Disabilities. *Am J Occup Ther.* junio de 2021;75(3):7503180040. Disponible en: <https://doi.org/10.5014/ajot.2021.044289>
26. Ramsey D, Cameron J, Harrison R, Young S. Nunca pienses que hacer un trabajo es fácil»: La experiencia laboral vivida por personas que tienen una discapacidad intelectual y del desarrollo. *Scopus.* 1, November 2022, Pages 880-890. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/03080226221089848>
27. Davutoğlu C, Temizkan E, Özberk EH, Aran OT. Evaluation of psychometric properties of Turkish version of assessment of work performance among adults with mild intellectual disabilities. *J Appl Res Intellect Disabil.* 2023;36(2):281-8 Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jar.13057>
28. Marta Aoki, Raíssa Molina Silva, Ana Cristina Fagundes Souto, Fátima

## La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual

- Corrêa Oliveira. People with disabilities And the developMent of community strategies to Promote ParticiPation in the labor market. Revista Brasileira de Educação Especial.2018, vol.24, n.4, pp.517-534. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/s1413-65382418000500004>
29. Hynes Patrick Joseph, Harb, Alia. Practices and roles of Irish occupational therapists with adults with intellectual disabilities accessing supported employment services. Revista Irlandesa de Terapia Ocupacional. 2017.Disponible en: 10.1108/IJOT-06-2017-0016
30. Concheiro-Moscoso, Patricia. Impacto del trabajo y medidas de acción positiva en la vida de las personas con DI.[Trabajo fin de grado]. Lugar de publicación:Universidad de la Coruña; 2016 [consultado el 20 de diciembre de 2023]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/2183/17199>
31. Pose García, Xeila. Perspectiva cualitativa sobre o acceso ao traballo das persoas con discapacidade intelectual no medio rural[Trabajo fin de grado]. Lugar de publicación:Universidad de la Coruña;2020 [consultado el 20 de diciembre de 2023]Disponible en: <http://hdl.handle.net/2183/26571>
32. Roser Bono Cabré. Diseños cuasiexperimentales y longitudinales [Dipòsit Digital de la Universitat de Barcelona]. Universidad de barcelona[consultado el 20 de diciembre de 2023]Disponible en: <https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/30783>
33. Bogónez Herrera F. El fenomenalismo analítico de A. J. Ayer. Contrastes Rev Int Filos [Internet]. 4 de abril de 2007 [citado 5 de junio de 2023];13. Disponible en: 10.24310/Contrastescontrastes.v13i0.1596
34. Braun V, Clarke V, Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology [Internet]. 2006 [consultado 17 de abril de 2023];3(2):77-101 Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>
35. Servicio Galego de Saúde. Procedimientos normalizados de trabajo de los comités territoriales de ética en la investigación. [Internet] Disponible en:

## La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual

<http://acis.sergas.es/Paxinas/web.aspx?tipo=paxtxt&idLista=3&idContenido=81&migtab=81&idTax=15534>

36. Amy L. Shaffer, Helene Lohman, Patricia J. Watford. Occupational Therapy with Older Adults- E-Book: Strategies for the OTA. Elsevier Health Sciences.(2022) Pag. 100

37. Federación mundial de Terapeutas Ocupacionales. Right-to-Access-Occupations [Internet] [citado 10 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.wfot.org/about/wfot-statements>

38. World Medical Association. World Medical Association Declaration of Helsinki: Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects. JAMA [Internet]. 2013 [citado 13 de Abril de 2023];310(20):2191-4. Disponible en: <https://doi.org/10.1001/jama.2013.281053>

39. Matutes A. Convenio para la protección de los derechos humanos y la dignidad del ser humano con respecto a las aplicaciones de la Biología y medicina [Internet]. Oviedo. 1999 [citado 17 de abril de 2023]. p. 36825-30. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-20638>

40. Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. BOE nº294; 6 diciembre [Internet]. [citado 13 de Abril de 2023]. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3/con>

# **La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual**

## **3. Objetivos**

### **3.1 Objetivo general**

Estudiar el impacto de un programa de capacitación al empleo de personas con DI desde el CO.

### **3.2 Objetivos específicos**

- Comparar los cambios producidos en diferentes habilidades del desempeño ocupacional tras el desempeño del programa.
- Conocer la experiencias y percepciones sobre el programa de capacitación por parte de los usuarios.

# **La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual**

## **4. Metodología**

### **4.1 Diseño del estudio**

Este proyecto de investigación, es un estudio mixto, por una parte la investigación cuantitativa se basa en un estudio cuasiexperimental, exponiendo a un grupo de sujetos a la intervención que se describe a continuación pero sin contar con un grupo de control ni aleatoriedad en la elección de las personas que participan y añadiendo el factor tiempo (32) y por otro lado la investigación cualitativa consta de un estudio fenomenológico que nos permita valorar y entender las experiencias que han tenido las personas, familias y profesionales que se han beneficiado de la intervenciones de este proyecto de investigación, todo ello principalmente, mediante un grupo de discusión, así como otras técnicas de recogida de información (33,34).

### **4.2 Ámbito del estudio**

El estudio se llevará a cabo en la ciudad de A Coruña, Galicia, España. Se contactará con todos los CO para presentar el proyecto y valorar su implementación y las condiciones de estas. Uno de los CO, cuenta con un CEE, siendo este una tienda donde se venden los artículos que se elaboran en los CO, además incorporar a personas con DI en sus otros recursos como personal laboral, cocineros, limpiadores y otros.

### **4.3 Selección de la muestra de estudio y criterios de inclusión**

Para la realización de este proyecto, se realizará una prueba piloto con 10 personas con DI, que estén dentro del CO, donde se desarrolla el proyecto de investigación y que cumplan los siguientes requisitos, valorando el grado de las habilidades, si corresponde, en cada uno de ellos y esperando tener una muestra lo más variable posible e acorde a criterios de edad y de sexo entre otros.

## La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual

Tabla III: Criterios de inclusión y exclusión

CRITERIOS DE INCLUSIÓN	CRITERIOS DE EXCLUSIÓN
Tener Lectoescritura	No presentar compromiso con el programa por parte de la persona o sus tutores.
Tener motivación para desempeñar un empleo	No Presentar trastorno mental diferentes a DI
	No firmar el consentimiento informado

### 4.4 Entrada al campo

Antes de llevar a cabo el proyecto tendremos que contar con la aprobación del Comité Ético de investigación Clínico de Galicia (35). Una vez contemos con ella comenzaremos, con un primer paso en el que realizaremos un primer contacto con los CO. Para obtener un listado de los CO dentro de la comunidad autónoma de Galicia, tenemos a disposición el motor de búsqueda de la consejería de política social y juventud. Desde el cual podremos realizar una criba por múltiples criterios, pudiendo ser uno de ellos la provincia o ciudad.

Realizando estos pasos obtendremos un listado de los CO de la ciudad de la Coruña, siendo estos centros con los primeros con los que se contactará. Este contacto se podrá realizar, de múltiples maneras se recomienda, realizarlo a través de un correo por el que se solicite una reunión, con el gerente o cargo similar, para exponer el proyecto en sí. Buscando llegar a acuerdos y alianzas, que permitan el desarrollo del proyecto de investigación.

Siendo siempre recomendable informar en la reunión, además del planteamiento del proyecto y toda la parte de intervención, exponer también la parte financiera aportando algunas subvenciones a las que se pueda acoger el proyecto.

## **La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual**

En el segundo paso, una vez tengamos cerrado el centro donde se implementará el programa, tendremos que cerrar toda la documentación pertinente en función de la modalidad de realización del proyecto.

Si el proyecto es subvencionado, el profesional como autónomo tendrá que realizar los trámites en conjunto con el centro para viabilizar toda la intervención o en su contraposición que la entidad sea la beneficiaria de la subvención para realizar el programa y sea la que contrate al profesional, viabilizando la constatación correspondiente en los términos acordados.

Continuamos con el tercer paso, este consta de la presentación del programa, a las personas con DI y sus familiares, pudiéndose apoyar en la hoja de información (Apéndice III), esta presentación se realizará de manera presencial e individual, buscan exponer las características del proyecto de investigación, así como presentar la documentación pertinentes Consentimiento informado para la participación en la investigación (Apéndice II) Concluyendo con la inscripción de todas las personas participantes, de manera oficial, contando con toda la documentación anteriormente mencionada.

### **4.4.1 Recogida de datos cuantitativo**

Las técnicas que se utilizará para la recogida de datos están divididas en dos apartados relacionados directamente con los objetivos específicos. Siendo un estudio mixto, tendremos una recogida de información cuantitativa y otra cualitativa.

Para el objetivo específico cuantitativo, se comparan los cambios producidos en diferentes habilidades del desempeño ocupacional tras el desempeño del programa se impartirá formación directa y se realizarán intervenciones capacitadoras buscando mejorar la empleabilidad, entendiendo como empleabilidad las habilidades y destrezas de ejecución, así como el comportamiento y los correctos hábitos y rutinas. Debemos tener en cuenta que para alcanzar esto se pueden realizar sesiones grupales o individuales, siendo el criterio para ello exclusivamente

## **La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual**

profesional (33). Para evaluar estas intervenciones utilizaremos el Inventario de tareas rutinarias (ampliado). Siendo una herramienta de evaluación semiestandarizada, evaluando 25 ítems de las AVD tanto básicas como instrumentales. Estos ítems, están divididos en 4 grupos: Escala física, escala comunitaria, escala de comunicación y escala de preparación para el trabajo. En cada uno de estos 4 apartados se podrá evaluar en 3 áreas: S = autoinforme del cliente, C = cuidador (Informe de conducta) y T = observación del TO. Puntuando cada uno en un rango diferente.

En la escala física se evalúa en un rango de 1-5, en la escala comunitaria se evalúa en un rango de 2-6, en la escala de comunicación se evalúa en un rango de 1-6 y en la escala de preparación para el trabajo se evalúa en un rango de 3-6, en todas ellas el número más bajo es totalmente dependiente y el número más alto es totalmente independiente. Teniendo siempre a mano una guía de funciones para cada ítem (36).

Se pasará esta herramienta al iniciar el programa y al finalizarlo, comparando los resultados entre ellas para discernir el resultado de las intervenciones. Se entenderá que el resultado de las intervenciones ha aumentado cuando se encuentra una puntuación mayor a uno en una comparación entre la puntuación inicial y final.

En contraposición para evaluar el objetivo general de, estudiar el impacto de un programa de capacitación al empleo de personas con DI desde el CO. Se recogerán las valoraciones de la parte cuantitativa y la cualitativa, para con ello desarrollar las conclusiones del proyecto.

### **4.4.2 Recogida de datos cualitativo**

Para el objetivo cualitativo de, conocer las experiencias y percepciones sobre el programa de capacitación por parte de los usuarios. Llevaremos a cabo un grupo de discusión entre los usuarios que han participado en el programa, para ello tenemos un guion semiestructurado donde se busca garantizar el abordar temas claves como: La capacitación en habilidades o

## La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual

destrezas, el desarrollo del programa y lo apoyos recibidos entre otros temas que puedan surgir de manera espontánea, sin planificación.

Con esto queremos sacar conclusiones cualitativas de la realización del programa. Además del grupo de discusión, también utilizaremos otras técnicas de recogida de información del estudio cualitativo (33):

- Observación directa: A la hora de desempeñar las sesiones y en la adquisición de las capacidades (33).
- Cuaderno de registros: Donde recogeremos toda la información importante que se pueda dar en las interacciones que tengamos con la persona. Independientemente que sea en sesión o no (33).

A continuación, presentamos un cuadro explicativo de todas las valoraciones que se tiene que realizar y el momento del curso donde se realizan, así como el destinatario de la evaluación para clarificar todos los contenidos.

Tabla IV: Cronología de recogida de datos

Herramienta	Inicial	Medio	Final	Que Evalúa
<b>Inventario de tareas rutinarias (Ampliado)</b>	X		X	Capacidades
<b>Grupo de discusión</b>			X	Experiencias y percepciones.
<b>Observación directa</b>	X	X	X	Desarrollo y aprendizajes
<b>Cuaderno de registro</b>	X	X	X	Desarrollo y aprendizajes

### 4.4.3 Análisis e interpretación de los datos

En un primer lugar tendremos que recoger y unificar toda la información, separando la parte cuantitativa de la cualitativa.

En la parte cuantitativa se comparará los resultados obtenidos en las dos fases, Inicial y final, comparando los datos obtenidos para valorar si hay avance significativo en la adquisición de capacidades tras el tratamiento, entendiendo avances como aumento en la puntuación final del inventario de tareas rutinarias (ampliado) (36).

## **La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual**

Por la parte cualitativa se cruzará la información recogida durante todo el proceso, a través de todas las técnicas de recogida de información, descritas anteriormente (Grupo de discusión, cuadro de registro y observación directa), con todo ello se realizará un análisis temático siguiendo las líneas de Braun y Clarke (34).

Se transcriben las conclusiones del grupo de discusión y se añadirán al resto de información, que posteriormente junto con la directora de la investigación se analizarán, el realizarlo en conjunto tiene la finalidad de evitar sesgos.

Dentro de toda esa información buscarán patrones de respuestas similares, opiniones, ideas o cualquier otro aspecto común que presente un hilo conductor hacia una conclusión. Este activador de búsqueda de patrones se realizará por separado con la directora de la investigación y se volverán a poner en común las conclusiones hasta llegar a un consenso basado en la evidencia (34).

Al concluir con la parte cualitativa se unirá a la parte cuantitativa para buscar coherencia entre los resultados obtenidos y con ello poder interpretar los resultados que se presentarán como conclusiones del proyecto de investigación (33).

### **4.5 Limitaciones del estudio**

Las limitaciones de este proyecto de investigación se dan en torno a los criterios, ya que están sesgados a nivel de ubicación al tener todos los centros ocupacionales en la ciudad de A Coruña, contextualizado en la provincia de A Coruña, Galicia, como comunidad autónoma. Detectando que, en otras comunidades autónomas, existen otras modalidades de centros ocupacionales, con otras líneas de actuación diferentes y en los que este sistema por sus determinantes sociales que hagan que este sistema no sea replicable.

La no participación de los propios CO en la fase de redacción del proyecto, obliga a desarrollarlo con un carácter más genérico, así como el poder apartar una visión específica de sus metodologías de trabajo o las

## **La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual**

dificultades que presentan por las que no pueden desarrollar esta u otras intervenciones.

Por último, por parte de las familias el conocer sus situaciones concretas que pueden influir en la elección de una metodología o un recurso en concreto, influyendo en el desarrollo de la persona con DI.

### **4.6 Aplicabilidad del estudio**

El desarrollo de este programa permitirá fomentar el desarrollo de las capacidades de las personas de manera global, haciendo hincapié en todas aquellas capacidades que generen una mejora de su empleabilidad. Entendiendo que con ello se alcanzará el objetivo de desempeñar un trabajo, remunerado, con el cual puedan vivir dignamente y ser miembros activos de la sociedad, pasando de estar integrados a estar incluidos y cumpliendo los acuerdos de los DDHH (20,21).

Como TO y dado los posicionamientos que expuso la WFOT, se encuentra entre nuestras obligaciones el defender la justicia ocupacional, apartheid Ocupacional. el desempeño ocupacional y otros aspectos que limitan la realización de las ocupaciones a las personas, en este caso con DI, dificultando la participación activa en la sociedad (37).

## **La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual**

### **5. Plan de trabajo**

A continuaciones se expondrá el cronograma que se utilizará durante todo el proyecto de investigación que será de 12 meses, comenzando en septiembre de 2024 y terminando en agosto 2025, pudiendo sufrir modificaciones, siempre justificadas.

Cada usuario tendrá dos sesiones individuales de 1 hora, así como una sesión grupal que se realizará en dos grupos de 5 personas cada uno. Además de una hora de coordinación con el equipo multidisciplinar del propio CO, entendiendo que los aprendizajes se pueden reforzar en otros contextos y como tiempo para coordinar aspectos claves, que puedan darse.

Las sesiones se impartirán dentro del horario del CO de una manera coherente al itinerario de las personas con DI.

El TO que desempeñe el puesto, deberá tener una base sólida de conceptos y funcionamiento, tanto del centro en cuestión, como de las normativas, requerimientos y todo lo que envuelve al ámbito de la empleabilidad en la DI.

## La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual

### Cronograma anual

Tabla V: Cronograma funciones del TO

	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11
ADAPTACIÓN DEL ESTUDIO AL CO											
CONOCIMIENTO DE LOS USUARIOS Y PRIMERA EVALUACIÓN											
FORMACIÓN E INTERVENCIONES CAPACITADORAS											
RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN E INTERPRETACIÓN											
EXPOSICIÓN DE LOS RESULTADOS											

## **La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual**

Los contenidos de las sesiones, que se engloban dentro de las intervenciones capacitadoras, se establecen a través de los siguientes bloques que agrupamos en los apartados descritos anteriormente en el marco de trabajo (3):

### **1º Apartado de intereses y acoso laboral.**

**Bloque de relaciones sociolaborales:** Entender las jerarquías y las relaciones con los compañeros de trabajo buscando tener una relación correcta, basada en el respeto mutuo, los límites que debemos guardar y cuidar, así como la empatía en múltiples circunstancias (3).

### **2º Búsqueda y adquisición de un empleo.**

**Bloque de técnicas de búsqueda activa de empleo:** Creación del Currículo Vitae (CV) definir su estructura, datos importantes a reflejar, cómo enviar el mismo, importancia de mantenerlo actualizado. Cartas de presentación, preparación de entrevistas de trabajo, nociones básicas sobre la presencia, posibles preguntas, cómo elaborar respuestas, entre otras (3).

**Bloque de orientación laboral:** Análisis de ofertas en cuanto a jornadas, puesto, localización y demás características para saber si somos candidatos idóneos. Localización de las ofertas. Identificación de tipos de contratos, nóminas, salarios, Conocimiento de los derechos y deberes del trabajador (3).

### **3º Rendimiento en el trabajo y su mantenimiento.**

**Bloque de habilidades sociolaborales:** Entender y desarrollar un control del tiempo para poder llegar de manera puntual, así como desarrollar tareas en los momentos correctos. Iniciativa tanto en la búsqueda como en la defensa del puesto (3).

**Bloque de habilidades informáticas en el empleo:** Refuerzo de aspectos informáticos enfocados al ámbito laboral como el envío de mails cuidando

## **La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual**

el cuerpo del mensaje y otras opciones complementarias como adjuntar archivos, manejo de diferentes cuentas de correo electrónico y cualquiera que sea relevante para desempeñar un puesto de trabajo (3).

**Bloque práctico de adquisición de habilidades y destrezas:** Se identificarán las dificultades en las tareas más habituales que se desempeñan en un puesto de trabajo o en los puestos de trabajo sobre los que quiera formarse y se trabajará para adquirir esas habilidades siguiendo la siguiente pauta: Buscando en primer lugar aportar a la persona destrezas que le permitan desarrollar una actividad, sino fuese posible, utilizar un producto de apoyo y si todavía no se pudiera, adaptar la actividad para conseguir que la persona puede desempeñar la actividad y no se le impida desempeñar sus ocupaciones (3).

### **4º Exploración y participación.**

**Bloque de valores que nos aporta el trabajo:** Beneficios que nos aporta el tener un puesto de trabajo y que valoramos en el momento de conseguir uno: el sueldo, autonomía, independencia, responsabilidad, entre otros. Cabe destacar que se adaptara a las necesidades de cada persona, pudiendo trabajar más unos que otros o bien dar algunos por adquiridos, pero entendiendo que todos estos bloques tienen que estar adquiridos, para mejorar la empleabilidad. Siendo la idea principal de las intervenciones, buscando en primer lugar aportar a la persona destrezas que le permitan desarrollar una actividad por sí solo, sino fuese posible, utilizar un producto de apoyo y si no se pudiera adaptar la actividad para conseguir que la persona puede desempeñar la actividad y no se le impida desempeñar sus ocupaciones (3).

## **La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual**

### **6. Consideraciones éticas**

Este proyecto de investigación cumple con los principios de buena praxis de la Declaración de Helsinki de la asociación médica mundial, dentro de las investigaciones con personas (38).

Así como también se cumplirá el convenio de Oviedo que garantiza los DDHH y la dignidad en las aplicaciones tanto médicas como biológicas (39).

Así como también se cumplirá con la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, protección de datos personales y garantía de los derechos digitales en el proceso de datos y documentos (40) que se utilizan siguen la estructura de los modelos de referencia del Comité de Ética de investigación Clínica de Galicia, que se enmarca en el Servicio Gallego de Saúde (SERGAS) (35).

Por último, el estudiante que realizará la investigación se compromete a cumplir las normativas vigentes que todos organismos anteriores requieran

## La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual

### 7. Plan de difusión de los resultados

Al concluir la investigación, se comenzará con la difusión de los resultados, a través de los ingresos y las revistas de carácter nacional o internacional. Buscando difundir los resultados entre los profesionales de la TO y entidades y personas con DI.

#### 7.1 Congresos

Para la difusión de los resultados a través de congresos se seleccionaron los siguientes en función del ámbito de aplicación del proyecto entendiendo esto como elemento interesante para su replicación.

Tabla VI: Plan de difusión de resultados en congresos

CONGRESO	LUGAR	FECHA
Congreso internacional de terapia ocupacional universidad Miguel Hernández	Edificio Severo Ochoa (San Juan Alicante)	10-12 mayo 2024
European Network of Occupational therapy in Higher Education	Palacio de exposiciones y congresos de Oviedo	Octubre 2024
Congreso internacional de empleo y discapacidad	Cantabria	Enero 2024
Congreso Estatal de Terapia Ocupacional.	Alcorcón (Madrid)	Por definir
XXII Congreso Nacional de Estudiantes de Terapia Ocupacional	Por definir	Marzo-mayo 2024

## La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual

### 7.2 Revistas

Para la selección de las revistas se ha valorado su temática, en referencia con lo mencionado anteriormente, el Open Access y la base de datos en la que aparecen.

Tabla VII: Plan de difusión de resultados en revistas de investigación

REVISTAS	AÑO	JCR	CUARTIL	TEMÁTICA
American Journal of Occupational Therapy.	2023	2.813	Q1 (3/23)	Rehabilitación
Australian Journal of Occupational Therapy	2023	1.757	Q1 (4/23)	Rehabilitación
Canadian Journal of Occupational Therapy.	2023	1.63	Q1 (6/23)	Rehabilitación
British Journal of Occupational Therapy	2023	1.273	Q2 (7/23)	Rehabilitación
Scandinavian Journal of Occupational Therapy	2023	2.077	Q2 (216/562)	Rehabilitación

### Difusión en la comunidad

Además de la divulgación en los anteriormente mencionados congresos y revistas. Se realizará difusión del proyecto desde las propias redes de la entidad con la que colaboramos y desde los canales de comunicación de las entidades que subvencione de cualquier manera, si es el caso, el proyecto.

## La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual

### 8. Financiamiento y recursos para la investigación

Para el desarrollo de este proyecto se necesitará una financiación que cubra los gastos profesionales y los gastos en material fungible. Para ello se hace la siguiente estimación:

Tabla VIII: Estimación de recursos profesionales y fungibles.

RECURSOS		CONCEPTOS	CUANTÍAS
Recursos Humanos		1 investigador en formación (Terapeuta Ocupacional) a Jornada completa	25.812,06 €
Difusión		Congreso: Dietas, desplazamientos, estancias, y alojamiento.	2.000€
		Revistas: Traducción de textos, e impresiones.	2.500€
Infraestructura		Espacios cedidos por la entidad beneficiaria	0€
Recursos Materiales	Fungibles	Material de oficina Impresiones	100€
	Inventariables	Ordenador USB	350€ 10€
Imprevistos		5% (del total anterior)	1.458,60€
Total			32.230,66€

El proyecto está planteado para que el profesional, previa alianza con el CO, consiga financiación externa para llevar a cabo su proyecto. Dicha financiación como se expone en el cuadro anterior solo consta del sueldo del trabajador, así como sus contribuciones a la seguridad social, con la idea de que el proyecto no repercuta económicamente en el desarrollo de

## La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual

la entidad, pero haciéndose cargo de los costes de infraestructura y recursos materiales, que estos sí tendrán que disponerlos la entidad.

### 8.1 Posibles fuentes de financiación

Para llevar a cabo este proyecto se solicitará financiación tanto a entidades públicas como privadas. Entidades públicas, que aportan financiación en este ámbito:

Tabla IX: Fuentes de financiación

TIPO DE FINANCIACIÓN	ENTIDAD FINANCIADORA
Fuentes de financiación pública	Ayuntamiento de A Coruña, Área de empleo y economía social.
Fuentes de financiación pública	La diputación de A Coruña, Apoya a entidades en su mejora y crecimiento
Fuentes de financiación pública	SEPE: Presenta subvenciones a para sufragar los gastos de la contratación de preparadores laborales, presentando las siguientes cuantías
Fuentes de financiación pública	Instituto Juan Carlos III: Presenta Ayudas a proyectos de investigación en el área de la salud
Fuentes de financiación privada	Fundación ONCE: Ofrece ayudas para proyectos que mejoren la empleabilidad en personas con discapacidad.
Fuentes de financiación privada	Fundación BBVA: Presenta todos los años, a sus socios, proyectos de carácter social que se votan, subvencionando los mejores
Fuentes de financiación privada	Fundación BBVA: Presenta ayudas para la investigación en diferentes áreas, entre ellas la sanitaria y social.
Fuentes de financiación privada	Fundación Telefónica: Presenta todos los años, a sus socios, proyectos de carácter social que se votan, subvencionando los mejores.
Fuentes de financiación privada	Ayudas a la investigación de Ignacio H. Illarramendi. Fundación MAPFRE

## **La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual**

### **9. Posibles nuevas líneas de investigación**

Tras realizar este proyecto me han surgido algunas inquietudes relacionadas con el tema que puede disgregarse en futuras líneas de investigación:

- Sería necesario identificar los motivos por los que no se fomenta o es muy bajo el tránsito de personas desde un centro ocupacional hasta cualquier modalidad de empleo.
- Entender los contextos familiares y su ideología en este ámbito y su influencia en la adquisición de un empleo, por parte de una persona con DI.
- Clasificar la eficacia o no, de las leyes creadas, como elementos que garanticen el derecho de las personas con discapacidad en el acceso a un empleo. Así como la propuesta de un modelo sostenible.

### Apéndice I: Listado de abreviaturas

DI: Discapacidad Intelectual

AAIDD: Asociación Americana de Discapacidad intelectual y del Desarrollo

DSM 5: Manual Diagnóstico y estadístico de trastornos Mentales

AVD: Actividades de la Vida Diaria

TO: Terapia Ocupacional/Terapeuta Ocupacional

ONU: Naciones Unidas

DDHH: Derechos Humanos

DO: Derecho Ocupacional

WFOT: Federación Mundial de Terapeutas Ocupacionales

INE: Instituto Nacional de Estadística

VOIL: Valoración, Orientación e Inserción laboral

CEE: Centro Especial de Empleo

ECA: Empleo con Apoyo

CO: Centro Ocupacional

AOTA: Asociación Americana de Terapia Ocupacional

AWP: Assessment of work performance (Evaluación del desempeño laboral)

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal

SERGAS: Servicio Gallego de Salud

## **La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual**

### **Apéndice II: Grupo de discusión**

La idea principal del grupo de discusión es conocer las experiencias y percepciones de las personas usuarias.

Por lo que el grupo de debate se realizará en conjunto en 2 grupos de 5 personas, cada grupo.

Para ello se discutirá, en un primer momento, sobre los objetivos del proyecto, para ello tenemos un listado de preguntas abiertas que pueden abordar todos los ámbitos de lo que queremos recoger la información y posteriormente podremos transitando a aspectos menos concretos, dando libertad a las personas, para que sin ninguna interrupción puedan aportar información sobre cualquier otro aspecto que pueda surgir.

Para el desarrollo de este grupo de discusión y entendiendo que es facilitador para las personas con discapacidad intelectual, se pondrán ejemplos, se adaptará el material, los tiempos para favorecer la participación.

#### **Guion entrevista**

- ¿Podrías comentarme lo que aprendisteis a realizar? ¿podrías contarme alguna de las tareas de trabajo que has aprendido?
- Cuéntame, ¿en qué ámbito o puesto te gustaría trabajar?
- ¿Podrías decirme qué condiciones horarias te gustaría tener?
- ¿Dónde buscas ofertas de empleo?, ¿cómo sueles hacerlo?
- ¿Sabes a qué ofertas puedes apuntarte?
- ¿Qué habilidades informáticas has aprendido?
- ¿Mejorasteis en alguna actividad?
- En relación con la puntualidad ¿has sido más puntual para realizar tus tareas?, ¿cómo has hecho para ser puntual?
- ¿Qué bloque de aprendizajes te ha gustado más?
- ¿Estás más motivado para tener un empleo ahora? ¿porqué?

## La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual

### Apéndice III: Hoja informativa, adaptada para los posibles participantes del estudio

**Título del estudio:** Los centros ocupacionales como formadores de las capacidades de empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual

**Investigador:** Alfonso Mateo López, alumno de 4º de terapia ocupacional en la universidad de A Coruña

**Centro:** Universidad de A Coruña.

**Tutoras:** María del Carmen Miranda Duro y Patricia Concheiro Moscoso

Este documento busca ofrecer información sobre un estudio de investigación en el que se invita a participar a personas que reciban el servicio del centro ocupacional y que estén interesadas en la promoción de las capacidades laborales.

Soy Alfonso Mateo López, un alumno de 4º de Terapia Ocupacional y tengo que hacer un trabajo para la universidad

El estudio fue aprobado por el Comité de Ética de Investigación Clínica de Galicia.

Si deciden participar en el estudio, recibirán toda la información necesaria, a través de este documento y en una reunión presencial con el investigador. Se recomienda leer previamente el documento y realizar todas las preguntas que tenga con el objetivo de evitar cualquier duda.

La participación en este estudio es de carácter voluntario y anónimo. Pudiendo decidir no participar o abandonar la investigación cuando quiera.

#### **¿Cuál es la finalidad del estudio?**

La finalidad de este estudio es comprobar el impacto de un programa de capacitación para empleo de personas con discapacidad intelectual, desde un Centro ocupacional, para con ello mejorar su participación en una ocupación tan importante como el empleo

## **La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual**

Voy a investigar, si aprendemos a realizar algunas tareas para trabajar.

### **¿Por qué me ofrecen participar?**

Se le ha propuesto participar ya que cumple con los requisitos que hacen que presente dificultad para acceder a un empleo, así como cumplimentar los criterios de inclusión y exclusión y creemos que un programa de capacitación puede ayudar a fomentar su empleabilidad.

Puedes participar, porque eres una persona con discapacidad intelectual.

### **¿En qué consiste mi participación?**

Su colaboración consiste en la realización de sesiones de terapia ocupacional, para el empleo, cuyo objetivo es capacitar a las personas con discapacidad intelectual de un centro ocupacional.

Vamos a dar algunas clases para aprender a hacer algunas tareas de un trabajo.

### **¿Obtendré algún beneficio por participar?**

No se obtendrá ningún beneficio directo por la participación, el proyecto pretende valorar si las intervenciones del terapeuta ocupacional en el ámbito del empleo capacitan a la persona para posteriormente.

Obteniendo las respuestas a esta investigación se podrán beneficiar futuras personas.

No, solo el ayudar a otras personas en un futuro.

### **¿Se me facilitarán las informaciones del estudio una vez concluya?**

Si, pudiendo facilitarle un resumen de los resultados del estudio

## La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual

Si quieres te diré los resultados.

### ¿Cómo se protegerán mis datos?

Así como el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de 2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Yo me encargaré de que nadie sepa tus datos, como dice la ley.

Cabe destacar que la información aportada en este documento no sustituye una reunión presencial, así como la disponibilidad a preguntas a través de los siguientes canales:

E-mail: \_\_\_\_\_

Teléfonos: \_\_\_\_\_

**Muchas gracias por su colaboración**

### **Apéndice IV: Hoja informativa para los posibles participantes del estudio**

**Título del estudio:** Los centros ocupacionales como formadores de las capacidades de empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual

**Investigador:** Alfonso Mateo López, alumno de 4º de terapia ocupacional en la universidad de A Coruña

**Centro:** Universidad de A Coruña.

**Tutoras:** María del Carmen Miranda Duro y Patricia Concheiro Moscoso

Este documento busca ofrecer información sobre un estudio de investigación en el que se invita a participar a personas que reciban el servicio del centro ocupacional y que estén interesadas en la promoción de las capacidades laborales.

El estudio fue aprobado por el Comité de Ética de Investigación Clínica de Galicia.

Si deciden participar en el estudio, recibirán toda la información necesaria, a través de este documento y en una reunión presencial con el investigador.

Se recomienda leer previamente el documento y realizar todas las preguntas que tenga con el objetivo de evitar cualquier duda.

La participación en este estudio es de carácter voluntario y anónimo. Pudiendo decidir no participar o abandonar la investigación cuando quiera.

#### **¿Cuál es la finalidad del estudio?**

La finalidad de este estudio es comprobar el impacto de un programa de capacitación para empleo de personas con discapacidad intelectual, desde un Centro ocupacional, para con ello mejorar su participación en una ocupación tan importante como el empleo

#### **¿Por qué me ofrecen participar?**

Se le ha propuesto participar ya que cumple con los requisitos que hacen que presente dificultad para acceder a un empleo, así como cumplimentar los criterios de inclusión y exclusión y creemos que un programa de capacitación puede ayudar a fomentar su empleabilidad.

#### **¿En qué consiste mi participación?**

## **La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual**

Su colaboración consiste en la realización de sesiones de terapia ocupacional, para el empleo, cuyo objetivo es capacitar a las personas con discapacidad intelectual de un centro ocupacional.

### **¿Obtendré algún beneficio por participar?**

No se obtendrá ningún beneficio directo por la participación, el proyecto pretende valorar si las intervenciones del terapeuta ocupacional en el ámbito del empleo capacitan a la persona para posteriormente.

Obteniendo las respuestas a esta investigación se podrán beneficiar futuras personas.

### **¿Se me facilitarán la información del estudio una vez concluya?**

Si, pudiendo facilitarle un resumen de los resultados del estudio

### **¿Cómo se protegerán mis datos?**

Así como el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de 2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Cabe destacar que la información aportada en este documento no sustituye una reunión presencial, así como la disponibilidad a preguntas a través de los siguientes canales:

E-mail: \_\_\_\_\_

Teléfonos: \_\_\_\_\_

**Muchas gracias por su colaboración**

**Apéndice V: Consentimiento informado para la participación en la investigación**

Título: Los centros ocupacionales como formadores de las capacidades de empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual.

Yo.....Leí la hoja de información al paciente del estudio que se me entregó, pudiendo aclarar cualquier duda que me pudiera seguir con Alfonso Mateo López 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 3/2018, de 5 de diciembre de 2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

La presente autorización podrá ser revocada dirigiendo la solicitud a Alfonso Mateo López mediante un correo a la dirección: \_\_\_\_\_.

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

Alfonso Mateo López

Firma investigadora:

Firma participante

## La empleabilidad con las personas con discapacidad intelectual

### Apéndice VI: Consentimiento para la difusión de las entidades /servicios públicos

Título: Los centros ocupacionales como formadores de las capacidades de empleabilidad de las personas con DI.

D/D<sup>a</sup>.....,  
autorizo a Alfonso Mateo López 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....., del año 20....

Firma entidad/ayuntamiento: