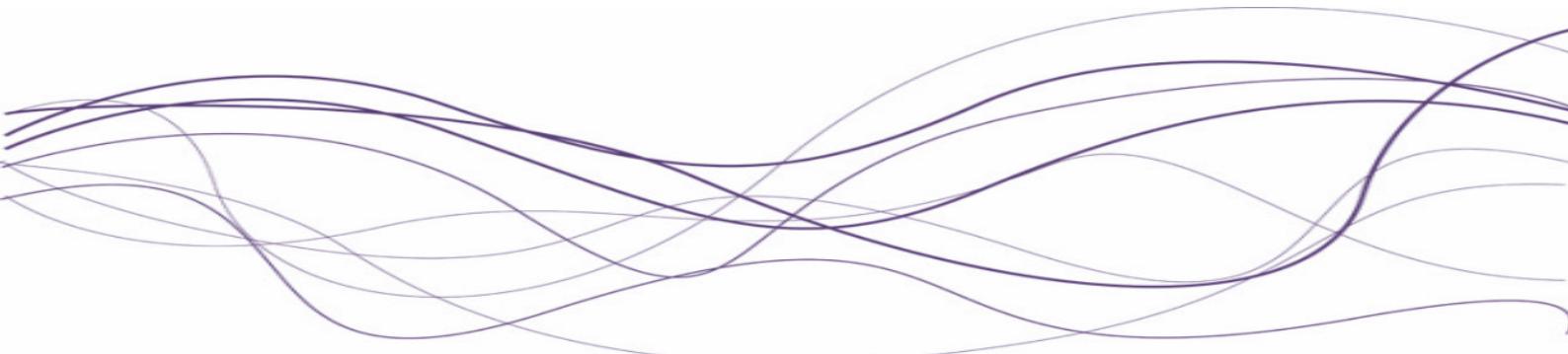


**DINÁMICA DE GRUPO CON
INSTITUCIONES/ASOCIACIONES CON
EXPERIENCIA EN FORMAR, ACOMPAÑAR
Y PREPARAR A PERSONAS CON
DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN LA
INSERCIÓN AL MUNDO LABORAL**

29 de abril de 2025



**PROYECTO: Derecho a la igualdad en el empleo
y en la protección de personas con discapacidad
intelectual a partir de la accesibilidad universal:
balance y estrategias (ref. CIAICO/2023/169
Generalitat Valenciana)**

OBJETIVO Y MÉTODO

Este informe recoge el método y resultados de la **segunda dinámica** de grupo realizada en el mes de **abril de 2024**, cuyo **objetivo principal** era **capturar información, perspectivas y experiencias de instituciones/asociaciones, con experiencia en formar, acompañar y preparar a personas con discapacidad intelectual en la inserción al mundo laboral**, partiendo de la accesibilidad universal, y más concretamente sobre los adecuados ajustes razonables que deben aplicarse en cada puesto de trabajo. Además, se establecieron como objetivos específicos capturar datos sobre qué fórmulas serían las más efectivas para informar y concienciar a las empresas y capturar datos sobre métodos para conseguir una mejor comunicación e interacción entre la oferta y demanda de trabajo con el fin de que la formación de las personas con discapacidad intelectual se ajuste cada vez más a las necesidades de las empresas.

Este estudio está basado en técnicas de investigación cualitativa, principalmente, **la técnica de grupo nominal o panel de expertos**, combina trabajo individual y grupal con interacción mínima. Los participantes escriben sus ideas de forma anónima que luego son compartidas por el moderador. Se aclaran y agrupan en propuestas similares y finalmente se priorizan usando una escala del 1 al 5. Favorece la libre expresión y minimiza presiones sociales o jerárquicas. Finalmente, se ha realizado la **técnica de multivoto** dando soporte a las anteriores mencionadas. Esta es una herramienta sencilla y participativa para priorizar ideas. Cada persona vota (pública o anónimamente) por las opciones que considera más relevantes. Las opciones con más votos son priorizadas. La aplicación de la técnica ha estado apoyada por un soporte informático que ha permitido la codificación y valoración jerarquizada de las propuestas de los participantes mediante un sistema automatizado y anonimizado para la asignación de ponderaciones, permitiendo jerarquizar las ideas discutidas en un panel (mapa cognitivo).

Cabe destacar que, en aquellas preguntas donde se empleó el sistema de votación interactiva, los resultados deben interpretarse dentro de una escala ordinal, es decir, reflejan un orden de preferencia o grado de acuerdo entre las ideas, pero no representan diferencias cuantitativas exactas entre ellas, por ello los resultados deben interpretarse en ese sentido y no atender a la magnitud del dato. Este sistema permite identificar cuáles propuestas obtuvieron un mayor nivel de consenso relativo entre los participantes, en comparación con aquellas que suscitaron menor acuerdo.

Para iniciar la dinámica, e introducir al grupo de participantes en la sesión de trabajo, se formuló una introducción explicativa del propósito de la reunión y una breve descripción de las normas de funcionamiento del debate. Se especificó el tiempo previsible que llevaría toda la sesión y se pidió permiso para grabar las sesiones mediante audio con la salvaguarda del compromiso de no identificar a la persona que hablaba en cada momento. De este modo quedó garantizado el anonimato y la confidencialidad del material grabado.

Se plantearon un total de **7** preguntas consideradas centrales para los objetivos del estudio (denominadas preguntas clave). Todas las preguntas en general, fueron diseñadas para mantener un formato abierto y así favorecer el debate y dinamizar el proceso de recogida de información. De forma adicional, en la primera y segunda pregunta se pulsaron 2 cuestiones

para ser priorizadas con una escala de 1 a 10 puntos mediante sistema interactivo. Las preguntas 3, 4, y 5 estuvieron conformadas por un panel y una jerarquización mediante multivoto para priorizar las ideas recogidas durante la construcción de éste. En este caso las ideas fueron priorizadas en una escala de 1 a 5 puntos. La pregunta 6 y la 7 son preguntas abiertas

Las preguntas fueron presentadas de forma secuencial, recogiendo y priorizando las aportaciones tras provocar un debate abierto sobre las ideas volcadas por los participantes en cada una de ellas. Adicionalmente a las preguntas principales el moderador presentaba durante el debate otras preguntas que obedecían a un **guion previamente elaborado** (preguntas racimo) con las que explorar todas las cuestiones consideradas relevantes para este estudio.

Las preguntas que se sometieron al debate fueron las siguientes:

P1. ¿QUÉ INFORMACIÓN, RECURSOS PROPIOS O AJENOS A LOS QUE PUEDAN RECURRIR, TIENEN LAS EMPRESAS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA SOBRE LA DISCAPACIDAD Y CÓMO FAVORECER LA INSERCIÓN LABORAL DE ESTAS PERSONAS? PANEL Y JERARQUIZACIÓN MEDIANTE MULTIVOTO

Racimo, explorar...

- Si las empresas tienen conocimiento del papel tan importante que realizan las asociaciones/entidades para la integración del colectivo en el mercado laboral y cómo realizan una labor de acompañamiento.
- Si conocen los incentivos a la contratación.
- Si tienen información sobre las barreras y cómo solventarlas (adaptación del puesto de trabajo).
- Si tienen información de las ventajas que proporciona (ya no solo fiscales) en las plantillas el tener una persona con discapacidad.

P1.1. ¿CREES QUE LAS EMPRESAS, EN GENERAL TIENEN SUFFICIENTE INFORMACIÓN SOBRE LA DISCAPACIDAD? VOTACIÓN (ESCALA DE 1 A 10)

Relativo en función del tamaño de las empresas dado que la normativa dice que las empresas públicas o privadas con 50 o más personas en plantilla, están obligadas a que al menos el 2% de aquellas, sean personas con discapacidad. Esta obligación de contratar personas con discapacidad facilita su integración laboral.

Nota: El problema es que también existen medidas alternativas que dispensan de la obligación de aplicar la cuota de reserva llegando a ser esta medida de inserción laboral, en muchas ocasiones, la excepción en lugar de la regla general.

P2. ¿CREEN QUE EXISTE SUFFICIENTE SENSIBILIZACIÓN EN EL MUNDO EMPRESARIAL HACIA ESTE COLECTIVO? VOTACIÓN (ESCALA DE 1 A 10)

Racimo, explora sobre los motivos...

- Falta de información.
- Preocupación por el impacto que pueda causar en la productividad.

- Preocupación sobre desconocimiento en cómo gestionar la diversidad por parte de RRHH.

P3. ¿QUÉ ACCIONES CREE QUE SE PODRÍAN HACER PARA MEJORAR LA SENSIBILIZACIÓN/INFORMACIÓN Y DE ESTA MANERA MEJORAR LA INSERCIÓN LABORAL DE ESTAS PERSONAS? DEBATE Y JERARQUIZACIÓN MEDIANTE MULTIVOTO

Racimo, explorar:

- Incremento de incentivos a las empresas directamente, o a las entidades/asociaciones que forman el colectivo.
- Dar mayor visibilidad a la empresa como entidad de RSC, mediante la contratación del colectivo de personas con discapacidad intelectual.
- Fomentar el factor humano, destacando las ventajas prácticas basadas en la experiencia empresarial que supone la contratación de personas con discapacidad intelectual.
- Valoración del papel de las nuevas tecnologías (TIC, Tecnologías de la Información y la Comunicación) para facilitar el proceso de integración social y laboral de las personas con discapacidad.

P4. ¿QUIÉN DEBERÍA HACERLO PARA QUE FUERA EFECTIVO? DEBATE Y JERARQUIZACIÓN MEDIANTE MULTIVOTO

Abierta para capturar opciones, precargadas las siguientes:

- La administración.
- Asociaciones empresariales.
- Entidades de formación de personas con discapacidad.
- Entidades formadoras.
- ONG.
- Otros.

P5. ¿QUÉ FORMATOS Y CANALES SERÍAN LOS MÁS ADECUADOS? JERARQUIZACIÓN MEDIANTE MULTIVOTO

Abierta para capturar opciones, precargadas las siguientes:

- Campañas de televisión.
- RRSS.
- Radio.
- Marketing social.
- Cartas.
- Cursos de formación.
- BOE/DOGV.
- Otras.

P6. ¿CUÁL ES TU EXPERIENCIA EN PARTICIPACIÓN EN AJUSTES RAZONABLES Y CON LA CUOTA DE RESERVA? ABIERTA

- Si creéis en la necesidad de una normativa específica de ajustes razonables.
 - Cuáles son las adaptaciones más frecuentes.
 - Así como las medidas más adecuadas.
 - Si su aplicación resulta una carga excesiva en su mayoría o qué porcentaje más o menos resulta de aplicación.
 - Si se distingue entre lo que son ajustes razonables y otras figuras.
 - Si un ajuste podría ser el empleo con apoyo.
 - Indicar, por favor, supuestos de ajustes razonables en los que hayas participado o tengas conocimiento de la forma en que se han aplicado y los resultados obtenidos, a la vista de los objetivos pretendidos.
 - Efectividad de la cuota de reserva y cambios propuestos.
 - Valoración sobre las medidas alternativas.
 - Si se detecta control por la Inspección de Trabajo.
-

P7. SI PUDIÉRAMOS REALIZAR UNA PRUEBA PILOTO CON EL FIN DE AYUDAR A INCREMENTAR LA SENSIBILIDAD DE LAS EMPRESAS, ¿QUÉ IDEAS NOS SUGIERES? ABIERTA

Ejemplos:

- *Visibilizar buenas prácticas en una jornada: qué época sería la mejor para realizar esta jornada. Cómo garantizar la asistencia de las empresas, etc... (con algún speaker especial ej: Ricardo Ten, Teresa Perales, ...)*
- *Elabora guías sencillas.*

En el estudio realizado participaron, un total de 6 personas representantes de las asociaciones: TAMARIT, AITEAL, UPAPSA, APSA, ASPANIAS y Centro de Educación Especial Tamarit.

RESULTADOS



A continuación, se muestran para cada una de las preguntas los resultados obtenidos. Estos resultados pueden ser las ideas expresadas por los participantes en las preguntas abiertas, los resultados de las votaciones que se realizaron o las ideas extra que surgieron de los debates derivados de aquellas preguntas que se votaron o en las que se realizó un panel.

P1. ¿QUÉ INFORMACIÓN, RECURSOS PROPIOS O AJENOS A LOS QUE PUEDEN RECURRIR TIENEN LAS EMPRESAS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA SOBRE LA DISCAPACIDAD Y CÓMO FAVORECER LA IGUALDAD DE ESTAS?

Información a través de terceros. Contactos con empresas, asociaciones (APSA, UPAPSA) que acuden al centro (escuelas) y dan información respecto al ámbito laboral.

Facilitar información hacia las empresas sobre los recursos disponibles, y aquellos que son necesarios, para la selección e inserción de una persona con discapacidad intelectual al ámbito laboral.

Impulsar el Centro Especial de Empleo como un recurso de apoyo inicial para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, entendiendo que su papel no debe ser un fin en sí mismo, sino un medio transitorio que facilite su contratación directa por parte de las empresas en el mercado laboral ordinario.

P1.1 ¿CREESES QUE LAS EMPRESAS, EN GENERAL TIENEN SUFICIENTE INFORMACIÓN SOBRE LA DISCAPACIDAD? (1=NADA; 10= MUCHA)

ESCALA DE RESPUESTA	PORCENTAJE DE RESPUESTA
1	17%
3	50%
4	17%
5	17%
6	0%
7	0%
8	0%
9	0%
10	0%

MEDIA = 3,1, sobre 10

P2. ¿CREEES QUE EXISTE SUFICIENTE SENSIBILIZACIÓN EN EL MUNDO EMPRESARIAL HACIA ESTE COLECTIVO? (1=NADA; 10= MUCHA)

RESPUESTA	NÚMERO DE PARTICIPANTES
1	17%
2	33%
3	17%
4	33%
5	0%
6	0%
7	0%
8	0%
9	0%
10	0%

MEDIA = 2,6, sobre 10

A raíz de esta pregunta surgió un debate de donde se obtuvieron las siguientes ideas:

AUMENTAR EL CONOCIMIENTO SOBRE LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN SÍ MISMA	Dotar de información a las empresas sobre lo que supone el empleo con apoyo.
	Dotar de información a las empresas sobre las consideraciones que deben tener en cuenta para trabajar con una persona con discapacidad intelectual (aprender diversas habilidades explicativas o diferentes formas de reconducir una tarea).
	Informar con antelación a la persona que vaya a dar apoyo, desde la empresa, a la persona con discapacidad
FOMENTAR LA SENSIBILIZACIÓN RESPECTO A TODO EL COLECTIVO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Fomentar la sensibilización respecto a todo el colectivo de personas con discapacidad.
	Aumentar las expectativas laborales respecto a las personas con discapacidad.
	Fomentar que la motivación para contratar a personas con discapacidad intelectual vaya más allá del cumplimiento legal.
	Fomentar la contratación de personas con discapacidades moderadas.

Facilitar la prospección con la gran empresa.

P3. ¿QUÉ ACCIONES CREE QUE SE PODRÍAN HACER PARA MEJORAR LA SENSIBILIZACIÓN/INFORMACIÓN Y DE ESTA MANERA MEJORAR LA INSERCIÓN LABORAL DE ESTAS PERSONAS? 1=NADA; 5=MUCHO	ESP ¹	MEDIA ²	CV ³
(1) Concienciar respecto a que la contratación de personas con discapacidad intelectual es una obligación real que hay que controlar y hacer seguimiento.	1	5	0
(2) Organizar jornadas, ferias, eventos, etc., para informar y sensibilizar a las empresas.	1	5	0
(3) Charlas con compañeros para fomentar la convivencia y el entendimiento .	2	5	0
(4) Análisis previos de la persona a contratar para conocer bien su perfil.	2	5	0
(5) Coordinación y contacto directo con preparador laboral desde el inicio.	1	5	0
(6) Mejorar y aumentar la efectividad de las medidas sobre el fomento del empleo y coercitivas (inspección trabajo).	1	5	0
(7) Aumentar la información sobre discapacidad para todo el equipo de trabajo.	2	5	0
(8) Asignaturas de discapacidad en carreras de empresariales y/o derecho.	1	5	0
(9) Seguimiento continuo tras la incorporación para detectar necesidades	1	4,7	0,1
(10) Persona referencia en equipo de trabajo	1	4,7	0,1
(11) Visitas previas a los centros de formación para ver a los chavales trabajar	1	4,7	0,1

¹ Hace referencia al número de veces que una misma idea ha aparecido en el panel de trabajo por diferentes personas.

² Ponderación asignada a cada una de las ideas por los expertos (media de las puntuaciones, en una escala de 1 a 5 puntos)

³ El coeficiente de variación permite comparar las dispersiones de dos distribuciones distintas siempre que las medias sean positivas. Conforme aumenta el valor del coeficiente de variación (rango de 0 a 100) la dispersión es mayor y, por tanto, menos acuerdo entre participantes.

P3. ¿QUÉ ACCIONES CREE QUE SE PODRÍAN HACER PARA MEJORAR LA SENSIBILIZACIÓN/INFORMACIÓN Y DE ESTA MANERA MEJORAR LA INSERCIÓN LABORAL DE ESTAS PERSONAS? 1=NADA; 5=MUCHO

	ESP ¹	MEDIA ²	CV ³
(12) Formación personal de la empresa con reconocimiento de buena práctica	1	4,7	0,2
(13) Voluntariado corporativo que conecte a la empresa con la inclusión	2	4,5	0,2
(14) Visitas de preparadores laborales durante el proceso de adaptación	2	4,3	0,3
(15) Reunión previa, evaluación y seguimiento con todas las partes implicadas	1	4,3	0,2
(16) Mejora del ambiente laboral con inclusión y apoyo mutuo	1	4,3	0,1
(17) Cuidar las expectativas, ser realistas dejar todo claro	1	3,8	0,3
(18) Puestos más predecibles, donde la productividad es alta	1	3,8	0,2

Derivado del panel surgió un debate de donde se obtuvieron las siguientes ideas:

Trasladarle a la empresa la idea de que la contratación le va a traer más beneficios sociales que económicos.

Trasladarle a la empresa la idea de que la contratación de una persona con discapacidad intelectual puede mejorar el ambiente de trabajo entre el equipo.

Trasladarle a la empresa la idea de que se le va a facilitar una persona que cumple una productividad, sin mencionar el aspecto de la discapacidad.

P4. ¿QUIÉN DEBERÍA HACERLO PARA QUE FUERA EFECTIVO? 1=NADA; 5=MUCHO

	ESP	MEDIA	CV
(1) Entidades de formación de personas con discapacidad	1	5	0
(2) Las asociaciones de personas con discapacidad	1	4,8	8,4
(3) La administración	1	4,8	8,4

(4) Asociaciones empresariales	1	4,3	0,2
(5) Las entidades formadoras	1	4	0,2
(6) ONG	1	3,8	0,3

Una vez realizada la votación, los participantes sugirieron otros agentes que también deberían ser considerados en hacer efectivas las acciones de sensibilización necesarias expresadas en la pregunta anterior.

(7) Sociedad civil

(8) Medios de comunicación

P5. ¿QUÉ FORMATOS Y CANALES SERÍAN LOS MÁS ADECUADOS?	ESP	MEDIA	CV
(1) Cursos de formación	1	5	0
(2) Marketing social	1	4,7	0,1
(3) BOE/DOGV	1	4,3	0,2
(4) RRSS	1	4,3	0,2
(5) Campañas en TV	1	4	0,3
(6) Cartas	1	2,3	0,6

Una vez realizada la votación, los participantes sugirieron algunos formatos y canales extra a tener en cuenta. Estos son los siguientes:

(7) Las experiencias de las empresas

(8) Los premios que les dan a las empresas

(9) El boca a boca

(10) Las conversaciones entre empresas

P6. ¿CUÁL ES TU EXPERIENCIA EN PARTICIPACIÓN EN AJUSTES RAZONABLES Y CON LA CUOTA DE RESERVA?

PREPARACIÓN DE LA EMPRESA DE FORMA PREVIA A LA CONTRATACIÓN	Dotar de información al resto del equipo de trabajo.
	Seleccionar a una persona de referencia en el equipo de trabajo.
	Fomentar que se realicen visitas a la empresa como paso previo a la incorporación de la persona con discapacidad.
	Se deben anticipar las normas no escritas.
	Realizar charlas de sensibilización para el personal que más fuese a estar en contacto con la persona con discapacidad
	Dejar claro las funciones y tareas que debe realizar la persona con discapacidad que se va a incorporar. Si es por escrito mejor.
	Disminuir las exigencias de formación que exigen las empresas para contratar personal con discapacidad intelectual.
	Facilitar las adaptaciones relacionadas con el equipo de trabajo
	Adaptación persona-puesto es clave.
ADAPTACIÓN Y APOYO DEL ENTORNO LABORAL	Aumento de la sensibilización a los compañeros
	Apoyo a la persona de referencia.
	Fomentar la adaptación en las primeras semanas, elegirlas y secuenciarlas.
RECOMENDACIONES A LA CUOTA DE RESERVA	Especificar en la cuota de reserva el tipo de discapacidad que debe tener la persona para que aquellas con discapacidad intelectual no quede en último lugar.
	Especificar que una persona con discapacidad cedida a una empresa por una ETT (Empresa de Trabajo Temporal) no puede considerarse parte del 2% en ambas empresas.
	Necesidad de un mínimo específico de jornada laboral para cumplir el 2%.

P7. SI PUDIÉRAMOS REALIZAR UNA PRUEBA PILOTO CON EL FIN DE AYUDAR A INCREMENTAR LA SENSIBILIDAD DE LAS EMPRESAS, ¿QUÉ IDEAS NOS SUGIERES?

PLANIFICACIÓN Y ANÁLISIS PREVIO A LA CONTRATACIÓN	<p>Se debe realizar un análisis previo de la persona que se va a incorporar al trabajo.</p> <p>Deben tener un manual de funciones elaborado con todos los puestos de la empresa para identificar qué puestos pueden ser cubiertos por perfiles con discapacidad.</p> <p>Se debe conocer la oferta formativa que hay en el contexto cercano para poder aprovecharla.</p> <p>La contratación de personas con discapacidad se debe realizar como contratana personas sin discapacidad.</p>
	<p>Dentro de la empresa debe estar la función del preparador laboral.</p> <p>La persona que se haga cargo/ que sea la responsable/apoyo de la persona con discapacidad dentro de la empresa debe tener algún extra económico/incentivo.</p> <p>Tanto la empresa como sus trabajadores deben ver al preparador laboral como un integrante más de la plantilla y no como un desconocido.</p>
	<p>Debe existir <i>feedback</i> entre el preparador laboral, que además está en continuo contacto con la empresa, y la familia de la persona con discapacidad.</p> <p>Se deben utilizar plantillas donde se especifiquen las tareas que tiene que hacer la persona con discapacidad, de modo que quede todo explicado y reflejado por escrito.</p>
	<p>Debe existir contacto desde la empresa con los especialistas en discapacidad para facilitar la situación.</p> <p>Se debe realizar una evaluación del clima laboral.</p>
APOYO A PROFESIONALES Y COORDINACIÓN INTERNA	<p>Dentro de la formación continua de la empresa se debe incluir algún aspecto relacionado con la sensibilización o formación específica del sector de la discapacidad.</p>
	<p>Los empleados con discapacidad deben actualizar sus conocimientos en la empresa a través de formaciones, dentro de esta, para que puedan seguir desarrollándose como empleados.</p>
CONTINUIDAD DE LA FORMACIÓN	

FOMENTO DE UNA CULTURA EMPRESARIAL IGUALITARIA

La empresa debe contratar a personas con discapacidad motivada por un tema social. Ese compromiso social, además, debe ser compartido por todos los trabajadores.

La empresa debe ser embajadora.

APORTACIONES DE CIERRE

Para concluir esta segunda dinámica, se presentan los últimos comentarios que realizaron los participantes.

Aumento del compromiso empresarial

Cada vez son más las empresas que se atreven a incorporar en sus plantillas a personas con discapacidad, lo que refleja un cambio progresivo en la cultura empresarial hacia la inclusión laboral.

Aumento en la experiencia laboral

Hoy en día, cada vez más personas con discapacidad han podido acceder a sus primeros empleos, y con ello van construyendo una experiencia laboral que les permite optar a puestos de mayor responsabilidad y continuidad. Esta evolución refleja un avance significativo hacia la igualdad de oportunidades.

Diversidad de trayectorias

Es fundamental entender que no existe una única forma en la que las personas con discapacidad acceden al mundo laboral. Cada persona parte de una realidad diferente: capacidades, habilidades previas, niveles de formación y necesidades de apoyo variadas. Pretender aplicar un modelo único de acceso al empleo sería ignorar la diversidad que define al colectivo. Reconocer esta heterogeneidad es clave para diseñar políticas y estrategias de inclusión verdaderamente efectivas y respetuosas con las particularidades de cada individuo.

El papel clave de las universidades

Cobra especial relevancia el papel de las universidades y su implicación en los procesos de inclusión. Estas instituciones no solo forman a futuros profesionales, sino que también juegan un rol clave al visibilizar y fomentar figuras de apoyo como el preparador laboral, un agente fundamental para facilitar la transición al empleo y el mantenimiento del puesto de trabajo.