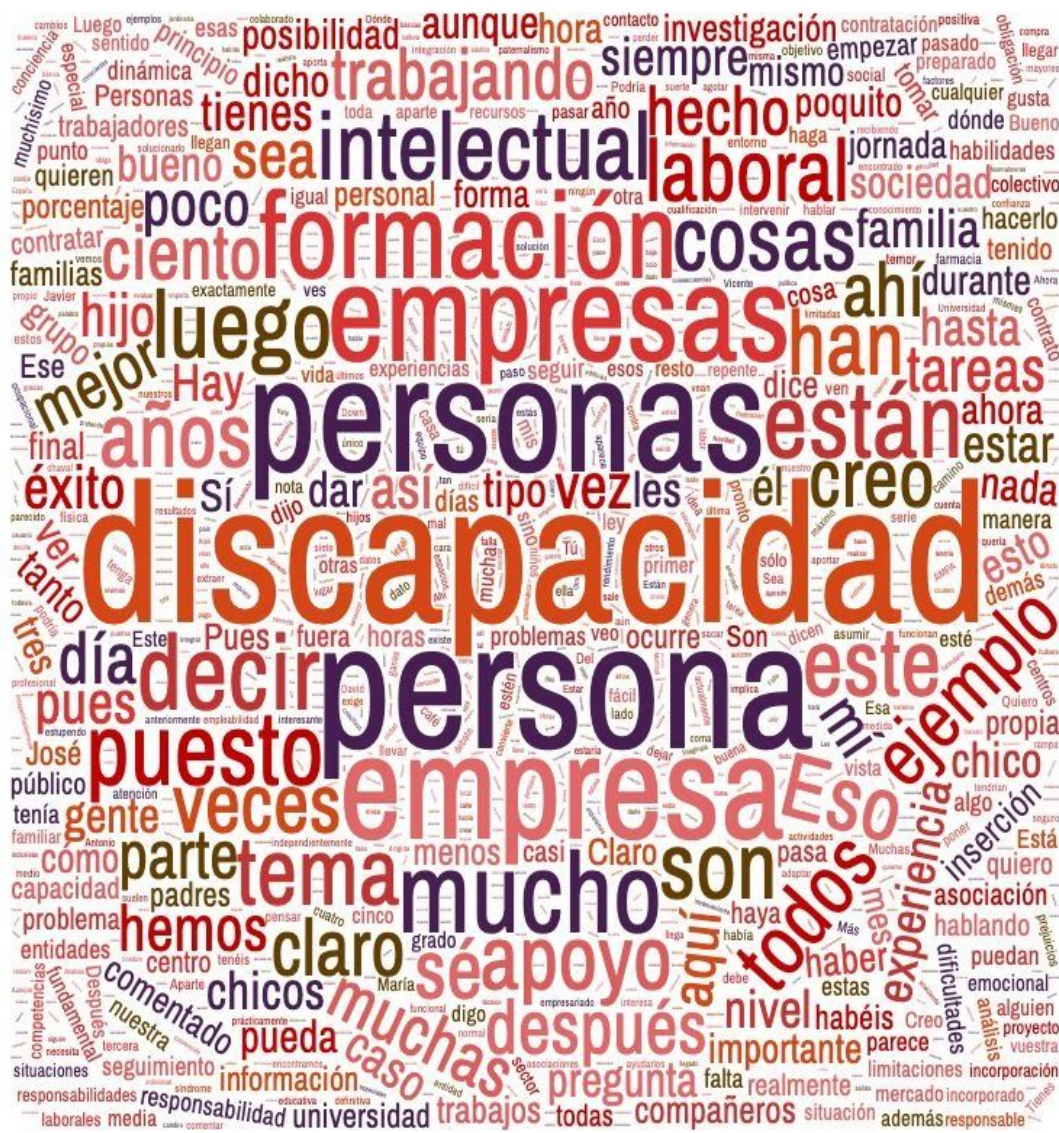


Informe final

# Instrumentos y estrategias para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual

Grupo de Discusión 19/11/2019



---

# FICHA TÉCNICA:

**Fecha de realización:** 19 de Noviembre de 2019, 16:00 horas

**Lugar de realización:** Rectorado Universidad Miguel Hernández de Elche

**Participantes asistentes:**

- APSA - Fernando Romero -
- CEE TAMARIT - José Carpena Soriano
- AMPA COLEGIO TAMARIT - María José Martínez
- ASOCIACIÓN TAMARIT - Miguel Ángel Agulló
- ASPANIAS - Isabel Clemente
- INTEGRA-T - María del Carmen Muñoz +María José Sánchez
- AITEAL - Laura Gómez
- FUNDACION DEFORA - Ángela Brotons

Asisten como oyentes

- María José López (Coautora del estudio)
- Javier Fernández (Investigador Principal. Coautor del estudio)

**Dirección técnica y moderación:**

- TARSA: José Vte. Castaño Berenguer (Moderador), Dr. en Ciencias de la Información

**Asistencia y transcripción:**

- TARSA: Marian Murcia Corella, Lda. en Filología Hispánica

**Duración:** 1 hora, 35 minutos

## Metodología

La Dinámica de Grupo o Focus Group es un tipo de técnica de estudio empleada en las ciencias sociales que permite conocer y estudiar las opiniones y actitudes de un público determinado. Su metodología de trabajo consiste en la reunión de un grupo de entre seis y doce personas, más un moderador que será el encargado de hacer las preguntas y dirigir el encuentro. Una vez planteado el tema, el grupo discutirá acerca del asunto en cuestión. En esta interacción se responderán las preguntas y pueden surgir otras, con total libertad de opinión e intentando generar un ambiente de comodidad, reflexión y libertad de expresión. El objetivo principal es enriquecerse al máximo de las experiencias directas relatadas y provocadas por las preguntas.

En el caso de esta dinámica se ha optado por una **moderación externa**, no vinculada y desconocedora de la materia objeto de discusión. El **nivel de moderación se ha establecido en muy bajo**, para dejar la máxima libertad a los participantes y se ha limitado a formular las preguntas principales, reformular alguna secundaria y acotar algunas respuestas y tiempos de participación con el objeto de dar oportunidad a todos los participantes.

La **selección de los participantes se ha realizado de forma discrecional**, consensuada con los autores del proyecto e invitando a todas las entidades vinculadas al sector de la discapacidad de la zona, y seleccionando a las que pudieron encajar su agenda con la cita reservada.

---

# Introducción

Esta dinámica se enmarca dentro de un proyecto de Investigación interdisciplinar financiado por el gobierno valenciano sobre estrategias para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, en el que participan profesores de Derecho y Economía (entre ellas, se encuentran parte del equipo de investigación de la Cátedra de Discapacidad y Empleabilidad TEMPE-APSA) de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

En el marco de este mismo proyecto ya se realizó anteriormente otra dinámica de grupos con empresas para detectar las percepciones de éstas a la hora de contratar a este colectivo. Es por ello que ahora se aborda desde otra perspectiva para conocer la opinión de las asociaciones que trabajan en el campo de la discapacidad intelectual, y conocer qué dificultades detectan para que sus usuarios encuentren un puesto de trabajo, así como los problemas que se les presentan después en el puesto de trabajo, y qué puede hacerse para superar esas dificultades, en definitiva, para mejorar su inserción laboral.

Resulta significativo contrastar algunos datos del empleo de las personas con y sin discapacidad: En 2017, solo “el 35% de las personas con discapacidad oficialmente reconocida eran activos, 0,2 puntos menos que en 2016. Esta tasa de actividad era 42,7 puntos inferior a la de la población sin discapacidad”. En cuanto a la tasa de paro en el colectivo fue del 26,2%, con un descenso de 2,4 puntos respecto a 2016, pero más de 9,1 puntos superior a la de la población sin discapacidad. De entre ellos, la tasa de empleo para el colectivo con discapacidad intelectual fue de tan solo el 19,5% en 2017<sup>1</sup>.

Estos datos, presentados a los intervinientes al inicio, antes de las preguntas, invitan a una reflexión sobre este tema entre los colectivos participantes.

---

<sup>1</sup> Fuentes: [http://www.infocoponline.es/pdf/epd\\_2017.pdf](http://www.infocoponline.es/pdf/epd_2017.pdf) // [https://media.timtul.com/media/crm\\_aedis/Analisis%20datos%20empleo%20%20y%20DI%202017\\_20190108120536.pdf](https://media.timtul.com/media/crm_aedis/Analisis%20datos%20empleo%20%20y%20DI%202017_20190108120536.pdf)

---

---

## PREGUNTA NÚMERO 1 : ¿Qué impedimentos existen para la empleabilidad en los colectivos con discapacidad intelectual ?

Ante la pregunta, se genera un intenso debate en el que se establecen varios tipos de dificultades o barreras para lograr la empleabilidad en las personas con discapacidad intelectual.

Estas dificultades se pueden dividir en unas internas o **endógenas** y otras externas o **exógenas**. El grupo parece destacar las primeras sobre las segundas. Entre estas señalan: la motivación y autoestima de los propios trabajadores, las trabas familiares, y la heterogeneidad en la formación y autonomía de los existentes según sus competencias. Y entre las segundas, las más importantes son la sensibilización de la sociedad y la adaptación de los puestos de trabajo en las empresas.

Con respecto a la **motivación** se señala que hay que trabajar mucho el autoconcepto, que los chavales “se vean con fuerza para trabajar. No hay que olvidar los prejuicios de la sociedad” (Asoc. Tamarit). En algunos casos se emplean estrategias como de la Asociación Tamarit que “les decimos siempre que van a estar contratados menos tiempo del que realmente va a ser y luego se les va aumentando para no crear expectativas y que ganen confianza”.

En la motivación, la familia adquiere un papel fundamental en un acompañamiento que debe ser continuo (Asoc. Tamarit), pero también es ella la que genera algunas **trabas** que se señalan en la dinámica: algunos padres no son conscientes de las limitaciones de sus hijos (Integra-T). O al revés, el excesivo proteccionismo familiar: ven a las personas con discapacidad “como niños cuando ya son adultos. No les permiten asumir responsabilidades y se infantilizan. No los ven ganando dinero” (Asoc. Tamarit). En otros casos, son las familias las que “no quieren que sus hijos trabajen para no perder la ayuda de 400 euros” (Colegio Tamarit), aunque otros colectivos discrepan en este aspecto.

En lo que sí hay unanimidad en todos los actores de esta sesión es en la **heterogeneidad** de los potenciales trabajadores con discapacidad intelectual : hay muchos

---



---

grados y no todos ellos pueden trabajar, al igual que hay muchas empresas y no en todas ni en todos los puestos podrían incorporarse. Esto se considera claramente un impedimento. “Se debe realizar un análisis de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad. Ha habido una pequeña evolución, pero si se quiere hacer una inserción según la capacidad se necesita formación y puesto adaptado” (Aspanias).

Las dificultades derivadas de la **adaptación** y su proceso son precisamente otro de los aspectos que más unanimidad genera. La formación, en ambas partes (empleado y empleador) resulta imprescindible. “El puesto de trabajo debe adaptarse. La conciencia de la empresa es fundamental” (Integra-T); “Se necesita formación adaptada” (Aiteal); “Primero hay que conocer los recursos. La empresa debe ser consciente de que la persona debe tener una adaptación. Y debe contar con alguien de apoyo dentro de la empresa en quien apoyarse porque el tiempo para alcanzar el máximo rendimiento puede ser alto” (Asoc. Tamarit).

Y otra barrera que se señala como fundamental es la de la **sensibilización** de la sociedad en general y de los empresarios en algunos casos. “El empresario tiene ganas pero la sociedad no está preparada. La sociedad tiene que preparar a la gente para la aceptación” (Fund. Defora); “La conciencia de la empresa es fundamental. Debe evitar crear frustración y generar un buen ambiente. Falta concienciación. El ritmo de trabajo suele ser muy alto y a veces no se tiene paciencia. La sociedad necesita sensibilización” (Integra-T); “Hay barreras educativas. Hay que propiciar la discriminación positiva” (APSA).

También se significan algunos riesgos derivados de esta baja sensibilización que contribuyen a aumentar estos impedimentos como la posibilidad de que los empresarios descarten su contratación para “no hacer daño”, al tener que prescindir de ellos si no siguen (AITEAL); por la baja productividad “Los resultados de las empresas mandan y a veces no se opta por ellos” (APSA); o la “moda” de las políticas inclusivas por la que se cree que muchas empresas solo aparentan visualizando estas acciones en sus canales, pero no la realizan efectivamente. “A veces las empresas se quiere a alguien con discapacidad y que se le note para aprovechar esta circunstancia” (APSA)

---

---

Sorprende que no se mencionan en ningún momento aspectos como las ayudas económicas o incentivos a las empresas por su contratación, aunque sí que se refieren en varias ocasiones a la ineficacia de la norma legal que obliga a las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores, a contratar al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad: *“Más del 60% de las empresas con obligación a contratar no lo hacen (APSA).*

---

## PREGUNTA NÚMERO 2 : **¿Y qué obstáculos existen para conservar los trabajos?**

Los participantes en la dinámica debaten sobre las soluciones existentes para que las personas con discapacidad intelectual puedan conservar sus trabajos en las empresas el mayor tiempo posible. Piden fundamentalmente que las empresas empleadoras adopten una serie de **políticas inclusivas** o protocolos de trabajo que permitan que faciliten la labor a estas personas. “Si la empresa no es capaz de adaptar su trabajo, la persona no puede continuar su labor” (Integra-T + Aspanias)

Entre estos protocolos se tiene que determinar que “hay que realizar un análisis preciso de tareas y lo que deben hacer las personas y las de su alrededor. El apoyo es básico para que sea un éxito y se mantenga en el empleo” (APSA) . En este sentido se insiste en que hay que “tener descritas las funciones del trabajador, unos objetivos identificados e incluso crear el puesto de acuerdo a sus capacidades” pues “cuando le dan alguna tarea que no está pautada supone un gran problema” (APSA).

La **implicación** de la empresa y de los compañeros de trabajo ha de ser máxima, hasta el punto de requerir formación específica: “Es un colectivo que debe trabajar con ayuda. Los compañeros deben saber qué tiene que hacer esa persona con discapacidad para que lo puedan apoyar y ayudar”. (Defora) Y también hay que “educar a las personas que van a estar con él”, que además deben “conocer las habilidades sociales de la personas con discapacidad que trabajan en la empresa” (Asoc. Tamarit). “El supervisor debe estar pendiente de la persona: si ocurre una vez un bajón se pone en peligro el puesto de la persona con discapacidad” “ (Asoc. Tamarit)

Las empresas tendrán que hacer un “seguimiento continuado” y progresivo (“Primero un mes y se va espaciando. Así la empresa va asumiendo las formas de funcionar de esa persona” —Asoc. Tamarit—) e incluso adaptar los horarios, pues se estima que estas personas no pueden cumplir con las jornadas completas. “La jornada laboral debe estar



---

muy medida, se agotan de querer ser perfectos todo el tiempo. Es mejor poco tiempo y jornadas de 4 horas” (APSA), “No terminamos de dar el paso de entender que deben trabajar ciertas horas” (Asoc. Tamarit)

Por último, de forma menos consistente, se identifican algunos otros obstáculos que pueden deteriorar la relación e impedir la continuidad de estos trabajadores como la **falta de empatía**. “Las prisas, la búsqueda de la productividad, los compañeros si no lo entienden ...pueden ser obstáculos para estas personas para que se adapten a un trabajo. Se encuentran, en ocasiones, en un mundo de soledad.” (Defora) “La percepción de la persona con discapacidad en la empresa: primero siempre parece que es bueno, segundo que es tonto, tercero que es discapacitado y cuarto, a la calle (APSA).

Ante esta pregunta, sí que hay quien señala que para mantener estos puestos hay que incentivar y dar facilidades a las empresas (Asoc. Tamarit)

---

### PREGUNTA NÚMERO 3 : ¿Qué estrategias son las más adecuadas para lograr mayor empleabilidad ?

El grupo considera que las estrategias para lograr mayor empleabilidad en el colectivo pasan por la **formación** y **concienciación**, el apoyo a las empresas y la adaptación de exámenes y pruebas oficiales en el caso de empleo público.

En el caso del acceso al empleo público, se considera importante que se cometan injusticias comparando los tipos y grados de discapacidad y debe haber formación facilitada y pruebas de oposiciones también facilitadas. (APSA). “Debe haber una reserva de plazas para discapacitados intelectuales en las convocatorias oficiales” y modificar la “modalidad de empleo para personas con discapacidad intelectual generando apoyos para poder hacer que las personas con discapacidad puedan continuar en el trabajo” (APSA).

En cuanto a la formación, se considera que hay que formar a las empresas (Integra-T) pero parece que el reto de la empleabilidad recae en la formación de los propios trabajadores: “deben adquirir las habilidades básicas, constancia, planificación... pues acometerán labores que pueden ser diferentes a las que se les enseñan” (Asoc. Tamarit). “Y todos los discapacitados no pueden o no quieren trabajar. Hay una fuerte presión y no todos están preparados” (APSA).

Hay también unanimidad en constatar que los **ciclos educativos** no son iguales para las personas con estas discapacidades: hasta los 21-25 años no se adquieren las habilidades y cualificaciones básicas, y hasta los 27-30 años no se llega a la edad media para obtener el primer empleo. Los padres afirman que necesitan más información pues sin ella no saben dónde ir (AITEAL)

El **mercado laboral** es también objeto de debate. Los puestos de trabajo están muy limitados para este colectivo: “Las ofertas están muy centradas en conserjes, reparadores, sector servicios... (APSA), pues “suelen hacer trabajos rutinarios, mecánicos sin demasiados

---

cambios. Sin toma de decisiones. En trabajos de cara al público es más difícil” (Asoc. Tamarit). Se señalan algunos casos de éxito en los que algún trabajador, contratado como conserje de una de estas asociaciones “está integrado. Es una experiencia positiva y cada vez se le pueden ir pidiendo más funciones y tareas” (Integra-T)

También cobran importancia las **prestaciones** que, según se afirma (AITEAL), van a la baja desde 2008. Existen algunas disfunciones en el sistema que permiten ciertas injusticias como que “con el 65% de discapacidad se cobra la prestación, pero si baja ese porcentaje ya no pueden cobrar. Si es definitiva no pasa nada, pero si es revisable, pueden quedarse fuera” (Asoc. Tamarit). Estas prestaciones cambian con los diferentes gobiernos.

Como estrategia concreta, APSA propone “fomentar la contratación en las empresas. Y mantener una cuota de reserva. En empresas de hasta 40 trabajadores, puede haber 2-3 personas con discapacidad y realizarían labores de forma competente”

El autoempleo de las personas con discapacidad se considera una auténtica utopía pues tienen dificultad para tomar decisiones.

---

## PREGUNTA NÚMERO 4 : Modelos de éxito o ejemplos a seguir

En el transcurso de la dinámica han surgido empresas que contratan a personas con discapacidad y que vienen a ser ejemplos o modelos a seguir. Entre ellas destacan Tempe, Pikokaizen, Mercadona, Carrefour, Suavinex, Dalua o el Laude Newton College, de entre las que se puede inferir que tienen en común una **“cultura de inclusión”** (Apsa), cierta predisposición, y que ofrecen apoyo y formación.

Se destaca también el papel de las administraciones, por una parte, cuando contratan a personas con discapacidad, normalizan esta situación, y por otra, como promotores de incentivos mediante programas de ayudas “pero hay que tener la capacidad administrativa y económica para esperar el reintegro” (APSA)

No todas las empresas son aptas para emplear a este colectivo. “Hay que analizar qué empresas son válidas para emplear” (Aspanias). Por ejemplo, se habla de que las empresas familiares no lo son por varios aspectos: “por la cercanía emocional. Se mezclan cuestiones de índole personal y laboral y no suelen salir bien” (APSA). Hay que evitar ambientes paternalistas: “Ese ‘buenismo’ es el que fomenta los prejuicios. Con un ambiente realista funcionan mejor. No la actitud paternalista. Necesitan trabajo de maduración personal antes de empezar a trabajar” (Asoc. Tamarit)

Se puede destacar también que estas asociaciones ejercen como generadores de empleo pues muchas (Apsa, Aspanias, Defora...) contratan a personas con discapacidades (“las asociaciones deben dar ejemplo” Aspanias) y según señalan, con éxito (“Recientemente se ha jubilado la primera persona después de 27 años trabajando. Es un éxito” —APSA—)

Precisamente, este “éxito” en la contratación no se mide como al resto de trabajadores, sino en términos de oportunidades y puestos de trabajo adecuados a las discapacidades, y también en cuanto a otros factores como la cercanía al domicilio del trabajador (APSA)