



BIBLIOTECA LAS CASAS – Fundación Index

<http://www.index-f.com/lascasas/lascasas.php>

Cómo citar este documento

Peñafiel González, Cristina; González Núñez, M^a Luisa; Rodríguez Campos, Silvia. Estudio de investigación social sobre la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual desde la experiencia de Asindown. Biblioteca Lascasas, 2017; V13. Disponible en <<http://www.index-f.com/lascasas/documentos/e11271.php>>

**Estudio de investigación social sobre la integración
laboral de las personas con discapacidad intelectual
desde la experiencia de Asindown**

Peñafiel González, Cristina¹; González Núñez, M^a Luisa²; Rodríguez
Campos, Silvia³

¹ Trabajadora Social. Máster en Atención Socio Sanitaria a la Dependencia (MASSDE).

² Especialidad de Enfermería Pediátrica.

³ Integradora y Trabajadora Social.

Dirección de correo electrónico para correspondencia: crispenafiel1990@gmail.com

ÍNDICE

RESUMEN/ABSTRACT	4
PRESENTACIÓN	5
I ANTECEDENTES TEÓRICOS.....	6
1. Situación de las personas con discapacidad en España desde la perspectiva de la integración laboral	6
1.1. Contexto actual de las personas con discapacidad en España	6
1.2. Integración laboral de las personas con discapacidad.....	9
2. Situación económico-social actual en España y cómo esta influye en las personas con diversidad funcional	12
3. Fundación Asindown, características y líneas de actuación	16
II. METODOLOGÍA.....	20
4. Objeto de estudio, metodología y fases de trabajo	20
4.1. Objetivos.....	20
4.2. Metodología y fases de trabajo.....	21
4.2.1. Revisión documental	22
4.2.2. Entrevistas.....	22
4.2.3. Cuestionarios abiertos.....	23
4.2.4. Análisis e interpretación de los datos obtenidos.....	24
4.3. Cronograma	24
III. RESULTADOS.....	25
5. Revisión documental	25
6. Entrevistas.....	27
6.1. Entrevistas en profundidad a personas con discapacidad	27
6.2. Entrevista de grupo a profesionales intervinientes en el proceso de integración laboral	30
7. Cuestionarios abiertos.....	37

7.1. Cuestionarios cumplimentados por empleadores	37
7.2. Cuestionarios cumplimentados por familiares	43
IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	46
8. Percepción de las personas con discapacidad.....	46
9. Percepción de profesionales que intervienen en el proceso de integración laboral de las personas con discapacidad desde Asindown	48
10. Percepción de empleadores de personas con discapacidad.....	51
11. Percepción de las familias de personas con discapacidad.....	53
V. CONCLUSIONES FINALES	55
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59

RESUMEN

Se realiza un estudio de investigación social sobre la integración laboral de las personas con discapacidad¹ intelectual desde la experiencia en la fundación Asindown. En un primer momento, y a través de una revisión bibliográfica, se realiza una descripción de la situación de las personas con discapacidad¹ en España, el contexto actual de crisis en el que nos encontramos inmersos y cómo afecta a la integración laboral de las personas con discapacidad. Tras esto, se realiza una descripción de la fundación Asindown.

Se efectúa un análisis documental cuantitativo acerca de la integración laboral realizada desde Asindown, entrevistas en profundidad a cuatro personas con diversidad funcional que trabajan actualmente, una entrevista de grupo con tres profesionales intervinientes en el proceso, cuestionarios abiertos por cuatro familiares y, finalmente, se realizan cuestionarios abiertos por tres empleadores.

Se obtienen, entre otras, las siguientes conclusiones: son esenciales para una satisfactoria integración laboral la coordinación entre la familia, la empresa y la entidad; el apoyo y colaboración de la familia en el proceso de integración laboral; una completa y adecuada formación y la existencia de la figura de un mediador y las oportunas acciones de seguimiento. Trabajar proporciona al empleado aumento de la calidad de vida, autoestima o autonomía.

ABSTRACT

This study it's about social research on the current labor integration of people with intellectual disabilities from the experience of the Asindown Foundation. Initially it has been done a description, basing on a literature review, about the situation of disabled people in Spain, the current crisis in which we find ourselves and how it affects the employment of people with disabilities. Following this, a description of the Asindown foundation.

¹A lo largo del estudio, y por motivos de redacción, se utilizarán indistintamente los términos persona con discapacidad y persona con diversidad funcional.

Then, a quantitative analysis of documentary work about the work integration done from Asindown is performed, interviews were taken to four people with disabilities who are currently working , a group interview with three professionals involved in the process, open questionnaires are completed by four families of disabled and, finally, open questionnaires were applied for three employers of people with disability.

Among others, the following conclusions are obtained: for achieve successful employment integration it's essential coordination between the family, the company and the entity , the support and collaboration of the family in the process of work integration , a complete and adequate job training and the existence of a mediator figure and appropriate follow-up actions. This provides workers an increased of quality life, self-esteem or autonomy.

Palabras clave: integración laboral, persona con discapacidad, diversidad funcional, inserción, autonomía.

PRESENTACIÓN

El número de personas que presenta algún tipo de discapacidad es elevado y se prevé que siga aumentando. En el contexto de una sociedad mercantilizada como la nuestra, el empleo es la principal vía de inclusión, participación y movilidad social. Ofrece seguridad económica, seguridad social (prestaciones sociales) y seguridad personal (identidad y reconocimiento social). Las personas con diversidad funcional históricamente han tenido unas tasas de participación y de ocupación muy inferiores a las del resto de la población en edad de trabajar. Gracias a la Convención de los derechos de las personas con discapacidad se reconoció, entre otros, el derecho de las personas con diversidad funcional a trabajar en igualdad de condiciones al resto, especificando que ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido en un mercado y entorno laborales abiertos, inclusivos y accesibles.

La integración laboral de las personas con discapacidad es un tema complejo y, a pesar de que en los últimos años se ha avanzado en el diseño de políticas de inserción, queda una gran parte del camino por recorrer. Además

de a los obstáculos a los que se enfrentan a la hora de la incorporación al mercado laboral, se suma que son las primeras personas de las que se prescinde especialmente cuando el contexto económico y laboral está deteriorado.

I. ANTECEDENTES TEÓRICOS

1. Situación de las personas con discapacidad en España desde la perspectiva de la integración laboral

1.1. Contexto actual de las personas con discapacidad en España

Las personas con discapacidad constituyen un grupo poblacional muy extenso y heterogéneo, que se encuentra ante una situación de mayor vulnerabilidad y sobre el que es posible y necesario propiciar mejoras en los ámbitos de promoción de derechos y la lucha contra la discriminación. Para ello, resulta fundamental la acumulación de información en todos los órdenes: bienestar personal, material y social (Huete y Quezada, 2013). La combinación de estos aspectos, da lugar a una gran cantidad de variables a tener en cuenta a la hora de la elaboración de una definición. En general, aunque no siempre, las personas que no han tenido experiencia con la discapacidad la perciben como una tragedia, una pérdida o una deficiencia. Estas percepciones tienden a producir sentimientos de miedo, lástima, o admiración, dependiendo de cómo la persona con discapacidad de referencia interactúe con el entorno (Martínez Ríos, 2011). He ahí, la importancia de la integración laboral de las personas con discapacidad.

Según los resultados obtenidos en el estudio realizado por Pallisera, Fullana y Vila (2005), la inserción laboral de las personas con discapacidad produce cambios positivos en cuanto a la valoración de las posibilidades de inserción laboral del colectivo. Dicho esto, con la existencia de los apoyos necesarios, la mayoría de las personas con diversidad funcional pueden participar con normalidad en los escenarios sociales más importantes como son el laboral, el familiar, el vecinal, el ocio, la cultura, los estudios, etc. (Pallisera, Fullana y Vila, 2005). Los estereotipos y los prejuicios marcan, controlan, en gran medida nuestras percepciones y reacciones ante los acontecimientos que nos sobrevienen, lo que en sociología se han denominado

como fórmulas-receta. Una estructura de pensamiento que nos permite catalogar rápidamente y sin esforzarnos determinadas situaciones en las que nosotros tenemos que intervenir como actores sociales. (CERMI, 2008).

La Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad define en 2008 a las personas con discapacidad en su artículo 1 como: "aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás." Y en su preámbulo reconoce que "la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás." Este concepto de "evolución" es fundamental, puesto que establece el carácter no permanente de la definición de la discapacidad, ya que ésta forma parte de un proceso cambiante a lo largo del tiempo, así como dependiente del entorno político, económico y sociocultural en el que se desarrolle (Martínez Ríos, 2011).

La complejidad de la conceptualización de la discapacidad se muestra claramente en la forma en que los datos se recogen y se presentan en las diferentes fuentes lo que determina problemas de medición que a veces son graves, ya que no todos los registros y estadísticas denominan los aspectos de la discapacidad con los mismos conceptos, y por tanto miden cosas diferentes, o viceversa, miden los mismos fenómenos con categorías diferentes. La Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD, 2008) es la principal fuente de datos sobre discapacidad en la actualidad y según ésta en España viven casi 4 millones de personas con discapacidad, el 8,5% de la población (Huete y Quezada, 2013).

Tabla nº1. Personas con discapacidad por edad en España, 2008

EDAD 2008		
	<i>Total personas (miles de personas)</i>	<i>% sobre Personas con Discapacidad</i>
0 A 5 años	60,4	1,6
6 A 64 años	1.560,0	40,5
65 A 79 años	1.201,7	31,2
80 y más años	1.025,8	26,7
Total	3.847,9	100,0

Fuente: INE (2008). Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD).

Las tasas específicas de discapacidad se incrementan según avanza la edad. Respecto al sexo, el 60% de la población con discapacidad son mujeres y la población con discapacidad femenina es mayor que la masculina en términos absolutos, a partir de los 50 años (INE, 2008). Si se compara la EDAD 2008 con el estudio sobre discapacidad realizado por el INE en el año 1999 (Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, EDDDES), se observa que el crecimiento de las personas con discapacidad ha sido menor que el del total de la población, se considera que la tasa de discapacidad ha bajado 0,5 puntos desde 1999. Para explicar este hecho, hay que tener en cuenta que la evolución del número de personas con discapacidad depende fundamentalmente de dos cuestiones: por un lado, se ha producido un considerable aumento de la población mayor de 64 años (un 14,4%, grupo de edad en el que más incide la discapacidad); y por otro lado, la mejora de las condiciones sociales y de salud, hace que el número de estas personas sea menor de lo esperado. También hay que tener en cuenta que el aumento de población general proviene principalmente del fenómeno de la inmigración, siendo la población inmigrante que llega a España personas adultas sin discapacidad en términos generales (Martínez Ríos, 2011).

En el conjunto de los hogares (con o sin personas con discapacidad) la fuente de ingresos preponderante es el trabajo por cuenta propia o ajena (en casi el 73% del total de los hogares y en el 79% de los hogares sin personas con discapacidad). La proporción desciende hasta el 49,5% de los hogares en donde hay una persona con discapacidad y el 40% de aquellos donde hay dos. En cambio, en los hogares con personas con discapacidad el tipo de ingreso

dominante son las pensiones contributivas, que están presentes al menos en el 75% de ellos, frente al 30% de los hogares sin personas con discapacidad y el 39% en promedio, reflejando principalmente el envejecimiento relativo de estos hogares.

La población con discapacidad en edad escolar, entre los 6 y los 15 años, están escolarizados prácticamente en su totalidad. El tipo predominante de escolarización es el régimen de integración (44%), seguido por la asistencia a un centro ordinario sin apoyo (30%) y la fórmula de la educación especial (18%). En su mayoría asisten a centros públicos (65%) o privados concertados (26%), siendo marginal la escolarización en centros privados no acogidos a conciertos con el sector público. Sólo dos tercios de la población con discapacidad de 16 años alcanza el nivel de estudios de enseñanza primaria (completa o no), y un 10% que no sabe leer ni escribir. Sólo el 20% alcanza el nivel de estudios medios y profesionales, y sólo un 5% alcanza niveles formativos universitarios o similares. Por tanto, el nivel de estudios de las personas con discapacidad es significativamente inferior, especialmente en los niveles de educación superiores. Asimismo, hay que destacar que mientras la tasa de analfabetismo apenas llega al 1,6% de la población sin discapacidad, el analfabetismo alcanza el 10,8% de las personas con discapacidad. Junto a la enseñanza reglada, cerca de 150.000 personas con discapacidad habían realizado cursos de Formación profesional ocupacional en los últimos 5 años precedentes a la encuesta, y más de un 20% encontró trabajo.

Aproximadamente una quinta parte de la población con discapacidad ha sufrido cambios en su actividad o en su profesión por razón de la aparición o agravamiento de su discapacidad y cerca del 90% de ellos ha ido en el sentido de abandonar un empleo anterior para pasar a ser pensionistas de jubilación o incapacidad, otros pensionistas, incapacitados para trabajar e, incluso, parados. El otro 10% de los cambios se traduce en una ocupación o profesión diferente de la ejercida antes (Codorníu, Marbán, Morán y Rodríguez, 2012).

1.2. Integración laboral de las personas con discapacidad

Una vez analizados estos datos debemos tener en cuenta que ganarse la vida, decidir con independencia e igualdad, no son privilegios de algunas personas sino derechos de todas (Alomar Cabré, 2005). Las personas con

discapacidad son miembros activos de la sociedad que tienen los mismos privilegios y derechos que el resto de la población (Intersocial, 2009).

Actualmente, el acceso al mercado laboral constituye una carrera de obstáculos en la que si se añade el hecho de que el candidato sea una persona con una discapacidad intelectual, el proceso de encontrar un puesto de trabajo en un mercado laboral competitivo se complica todavía más (Alomar y Cabré, 2005). La inserción laboral de las personas con discapacidad es aún hoy un tema pendiente. A pesar del reconocimiento internacional de la igualdad de derechos de las personas con discapacidad y de las medidas que se establecen para la atención del colectivo, estas personas experimentan hoy serias dificultades para conseguir, encontrar y mantener un trabajo (Pallisera y Rius, 2006).

Pese a las restricciones que presenta la EDAD, nos ofrece pistas acerca de algunas realidades estructurales como las diferencias entre los niveles de empleo y actividad de las personas con discapacidad y la población en general. Si, además, realizamos una comparación de los resultados obtenidos por EDDDES,1999 y EDAD,2008, obtenemos datos de gran interés (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y Real Patronato sobre discapacidad , 2012).

Tabla nº2. *Evolución de la actividad de las personas con discapacidad 1999-2008.*

Población con discapacidad	EDDES 1999		EDAD 2008		Variación
Total población 16-64 años	1.337.708	100%	1.482.100	100%	0,1%
Total Ocupados ²¹	319.185	24%	419.100	28%	3%
Mujeres	104.569	16%	184.400	24%	8%
Hombres	214.616	32%	234.700	33%	1%
Total Parados	112.657	26%	107.000	20%	-1%
Mujeres	51.760	33%	58.200	24%	0,1%
Hombres	60.896	22%	48.800	17%	-0,2%
Total activos	431.842	32%	526.100	36%	0,2%
Mujeres	156.329	24%	242.600	31%	0,6%
Hombres	275.512	41%	283.500	40%	0%

Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y Real Patronato sobre discapacidad. (2012). Economía verde, discapacidad y empleo.

Oportunidades de generación de empleo a través de la iniciativa social. Madrid: Centro Especial de Documentación sobre Discapacidad (CEDD).

En términos globales, en el año 2008 las personas con discapacidad tenían una tasa de actividad del 33,5% frente al 74,9% de la población general. Respecto a la tasa de paro era de un 16,3% frente a una tasa del 11,3% de la población general y en cuanto a la tasa de empleo de las personas con discapacidad, ésta era del 24,7% frente al 61,8% de la población en general. Además, la contratación de personas con discapacidad en los dos últimos años ha experimentado también el impacto de la crisis económica, en la contratación en el mercado ordinario, que entre 2008 y 2009 disminuyó un 0,2%. En cambio, en el mercado protegido la contratación en términos generales se mantuvo, aunque no aumentó. Por otra parte, existen importantes diferencias de género en el acceso y la permanencia en el mercado de trabajo. Sin embargo, algunas personas con discapacidad siguen necesitando los dispositivos especiales para integrarse en el mercado de trabajo, que se hace muy dificultosa en condiciones de igualdad al resto de la población. Finalmente, en cuanto a los niveles formativos, la mayor parte de las personas con discapacidad contratadas en 2009 contaban con estudios secundarios (el 74%). Un 5% de las personas contratadas carecían de estudios y un 2%, contaban con estudios primarios. Las personas con discapacidad universitarias aglutinaron un 5% de las contrataciones (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y Real Patronato sobre discapacidad , 2012).

En cuanto al acceso y mantenimiento en el mundo laboral, éste proporciona a la persona con discapacidad, como al resto de la sociedad, independencia económica, favorece el sentimiento de utilidad social, la autoestima, por la vía del reconocimiento social. Si a esto añadimos que el trabajo desde su dimensión ética ayuda a que la persona se desarrolle como ser humano, se convierte en un instrumento fundamental en la vida de toda persona, imprescindible para lograr la integración social, y que además, aumenta la satisfacción personal del individuo, las relaciones sociales y conduce a lograr una imagen positiva de sí mismo. Sin embargo, hay diversos factores que dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad (Vila, 2013):

- Nivel educativo y cualificación profesional deficiente o inadaptada a las demandas del sistema productivo. "En 2008, las personas con discapacidad desprovistas de estudios primarios superaban ampliamente a la población en general, a excepción de las enseñanzas de grado medio, en las que su presencia prevalecía, en los restantes niveles de educación superior su posición era minoritaria. INE 2009" (Aizpurúa, García y Mercado, 2013).
- Falta de motivación e información de la propia persona con discapacidad y de sus familias que incide en dificultades para mejorar su cualificación profesional o buscar empleo.
- Actitud negativa de una parte de los empleadores que revela un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales de la persona con discapacidad o una serie de ideas falsas preconcebidas (escasa polivalencia, difícil reciclaje, altos costes por la adaptación de lugares y puestos de trabajo...).
- Dificultades para acceder a las fuentes de financiación de cara a crear su propio negocio.
- Dificultades de accesibilidad (transporte, adaptación de centros de formación o de trabajo...) que puede en ocasiones ser un serio obstáculo para la integración laboral.

Además, y como se ha mencionado anteriormente, el caso de ser una mujer y tener diversidad funcional supone un doble reto, como ocurre con la población en general (Vila, 2003).

Hemos de distinguir entre las oportunidades de integración que ofrecen distintas instituciones sociales a las personas con discapacidad y el aprovechamiento o integración real derivado de ellas. Un indicador de ello es la auto-percepción que estas personas tienen sobre su integración socio-laboral. Por tanto, resulta necesaria la participación de las personas que intervienen en este proceso para la realización del análisis de las relaciones sociales en el empleo. De ahí la importancia de la realización de un estudio de investigación cualitativo, donde se tengan en cuenta las percepciones de los interesados, en este caso personas con discapacidad que se han introducido en el mercado laboral a través de la Fundación Asindown, así como personas

que han intervenido en el proceso de inserción como profesores, empleadores y familiares.

Tal como señala Kelly (1992), las personas con discapacidad suelen mostrar un deterioro relativamente generalizado de habilidades sociales. Así, cuando las características del ambiente se modifican, alteran su conducta, perdiendo el control sobre el entorno y dificultando así su adaptación social. No obstante enseñarles las habilidades sociales más adecuadas, proporciona las herramientas necesarias para hacer frente a las diferentes situaciones que se puede encontrar y a lograr así, una mayor aceptación interpersonal (Ibáñez y Mudarra, 2005). De ahí la importancia de centros donde se dé respuesta a estas necesidades, como es el caso de Asindown.

2. Situación económico-social actual en España y cómo esta influye en las personas con diversidad funcional

Tras conocer las características de las personas con discapacidad y su integración laboral, se considera de interés ahondar en el conocimiento de la situación actual en España, que como sabemos, está inmersa en una crisis económica; y cómo las grandes dificultades económicas y sociales a la que nos enfrentamos afectan a la integración laboral de las personas con discapacidad.

Son muchos analistas los que creen que el término crisis carece de una definición técnica precisa, aunque coinciden en que se trata de un fenómeno vinculado al concepto de recesión económica. En su forma académica, la recesión económica se produce cuando existen dos trimestres consecutivos de decrecimiento económico (Mochón, 2005).

Se trata de una crisis con características muy peculiares como por ejemplo el contexto en que se desarrolla, en la era de la globalización de capitales. Hecho relacionado con el origen y su rápida y grave extensión por casi todo el planeta. El punto de arranque se encuentra en el ámbito financiero-especulativo, concretamente con la crisis de hipotecas “subprime” o contaminadas, hecho diferenciador de otras crisis anteriores. Los primeros síntomas de recesión económica se observaron en los mercados de valores. El 15 de Septiembre de 2008 una de las entidades bancarias de mayor importancia en el mundo, el Banco Lehman Brothers, hizo pública su quiebra

económica, lo que incrementó la percepción de riesgo económico e incertidumbre, produciendo en cascada el derrumbe de otras entidades financieras que, en algunos casos fueron “rescatadas” por los gobiernos. (Escrivá, 2009).

En un primer momento, produce la caída de los índices bursátiles en tensiones de liquidez. Posteriormente, ha llegado la recesión de los grandes motores económicos del mundo y de sus corporaciones internacionales. Por otra parte, aparecen una serie de consecuencias como la paralización en la concesión de crédito tanto a particulares como a empresas y la falta de liquidez en la banca, un empeoramiento del tejido productivo y de la inversión empresarial que tal y como se señalan en las Estadísticas del Ministerio de Trabajos y Asuntos Sociales, se ha traducido en cierres empresariales, el declive de las inversiones y el consumo y en un aumento importante de los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) (Intersocial, 2009).

También incide al espacio social y al mundo de las ideas y los valores, que, sumado a su prolongación, supone una evidente amenaza para la cohesión social. La respuesta de los sistemas de protección social a través de las prestaciones de desempleo y las pensiones, por un lado, y la protección familiar, por otro, están amortiguando los efectos de la destrucción de empleo en Europa. Sin embargo, hay personas que quedan al margen de esta protección o la han agotado debido a su prolongada situación en desempleo.

Los instrumentos disponibles en cada país para el seguimiento del impacto social de la crisis son escasos. El elemento más preocupante es el hundimiento de las rentas más bajas, que ha hecho aumentar la proporción de personas situadas por debajo del umbral de la pobreza más severa (por debajo del 30% de la renta mediana equivalente). Tanto el impago de hipotecas y alquileres como las dificultades para reparar o rehabilitar sitúan a ciertos sectores sociales en posiciones de extrema vulnerabilidad. La accesibilidad a los servicios sanitarios muestran la cara más amable del Estado de bienestar español, en el que prácticamente nadie deja de ir al médico por motivos económicos. La introducción de mecanismos de copago y de prepago explicaría parcialmente estas diferencias. El contraste con las dificultades para acceder al dentista en nuestro país (55,2% similar a la media europea) nos

muestra cómo se intensifican los procesos de exclusión cuando se introducen elementos de mercado. Es por este efecto compensador por lo que el mantenimiento de los derechos básicos, ahora cuestionados en España por los procesos de ajuste presupuestario, es tan sensible para la población española, especialmente entre los sectores afectados por procesos de precariedad y vulnerabilidad.

Es sabido, que la incidencia del desempleo en los hogares españoles aumenta con el tamaño de la familia y así, en uno de cada cinco hogares en desempleo total familiar vive alguna persona mayor de 65 años. Aquí, la pensión del abuelo puede convertirse en un recurso esencial para la supervivencia de todos. Además, el tamaño de la familia aumenta también en España con la incidencia del desempleo. El desempleo retrasa la emancipación de algunos y hace volver a otros al hogar de origen, una realidad difícilmente apreciable todavía en términos estadísticos pero conocida por los dispositivos de intervención social (Laparra et al, 2012).

Como avances normativos y de políticas públicas de apoyo de las personas con discapacidad en España encontramos, como primera fuente de derecho la Constitución Española, que exige medidas concretas a los poderes públicos a fin de que se produzca la pretendida integración social de las personas con discapacidad, y éstas puedan, así, disfrutar de los derechos fundamentales, tal y como se enuncia en su artículo 49. (Martínez Ríos, 2011).

La Ley 13/1982, de Integración social de los minusválidos (LISMI), como norma pionera, asentó las bases de protección social, inclusión laboral y acceso a los servicios públicos de las personas con discapacidad. A través de ésta, se han ido desarrollando un conjunto de acciones y medidas destinadas a incentivar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Del mismo modo, la igualdad de oportunidades ha sido reconocida por la Ley 51/2003, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad; y en el campo del apoyo a la autonomía y atención a la dependencia se aprobó la Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. Así la Ley 53/2003, sobre empleo público de discapacitados y la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo, que introduce una reserva de empleo público para

personas con discapacidad con un grado de minusvalía igual o superior al 33%²⁹. Las políticas de empleo se traducen en distintas medidas como la reserva del 2% de puestos de trabajo para personas con discapacidad en empresas de más de 50 trabajadores, y el fomento de la contratación de trabajadores a través de la concesión de subvenciones o reducciones en la cuota de la seguridad social, entre otras (Martínez Ríos, 2011). La Estrategia Española de Empleo 2012-2014 destaca y utiliza el concepto de transversalidad en las medidas de políticas activas de empleo introducido en el Real decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero que reforma la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. La introducción de dicho principio posibilita de manera efectiva la adecuación de las políticas activas de empleo a las características y peculiaridades locales de los mercados de trabajo de cada Comunidad Autónoma.

Finalmente, se considera de interés destacar la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con Discapacidad de la ONU de 2006, que supuso la constatación de que las personas con discapacidad son sujetos de derecho y el abandono del antiguo paradigma médico y caritativo. Esto dio lugar a una serie de normativa como la ley 26/2011 de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con Discapacidad. Por otro lado, a nivel europeo la ratificación de la Convención y la aprobación de la “Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020”, a finales de 2010, también refleja el compromiso renovado para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad y la creación de una Europa sin barreras.

3. Fundación Asindown, características y líneas de actuación

Así, desde la Fundación Asindown localizada en la provincia de Valencia, se trabaja con el objetivo prioritario de la promoción y realización de cuantas actividades contribuyan a mejorar las condiciones de vida y procuren la plena integración familiar, socio-laboral y el desarrollo de una vida normal de las personas con Síndrome de Down. Es una entidad sin ánimo de lucro cuya misión es mejorar la calidad de vida de las personas con Síndrome de Down, otras discapacidades intelectuales, trastornos del desarrollo o riesgo de

padecerlo y sus familias; fomentando su inclusión social: familiar, educativa y laboral. El centro, está compuesto por:

- Servicios generales: Atención Psicológica y Social (para personas que necesitan mayor apoyo psicosocial), Programa de Salud (programa de prevención y seguimiento de la salud de las personas con Síndrome de Down) y Programa Padre a Padre (con atención individualizada para las familias de los niños recién nacidos con Síndrome de Down).
- Centro de Desarrollo Infantil y Atención Temprana (CDIAT) desde donde se realizan intervenciones dirigidas a la población infantil, a la familia y al entorno, con el objetivo de dar respuesta lo más pronto posible a las necesidades transitorias o permanentes que presenten los niños/as de 0 a 4 años, con trastorno en el desarrollo o riesgo de padecerlo
- Centro de Integración Socioeducativa (CISE) desde donde se establecen recursos complementarios, desde la individualidad y atención integral, que engloban una serie de programas elaborados, estudiados y evaluados que, sin suplir en ningún caso una educación imprescindible, obligatoria y reglada, inicie y complemente el desarrollo personal, educativo y social de la persona con Síndrome de Down en la etapa educativa, así como el apoyo continuado a las familias
- Centro de Integración Socio-laboral (CISL) que permite una vez finalizada su etapa de educación obligatoria, una formación de la persona adulta con Síndrome de Down u otras discapacidades psíquicas, encaminado hacia la consecución de un mayor desarrollo formativo, social y laboral

El objetivo principal del Centro de Integración Socio-laboral es proporcionar a jóvenes con SD la formación necesaria para su desarrollo integral, que les permita alcanzar la madurez necesaria para su incorporación social y laboral, garantizando así su plena ciudadanía. La consecución de este fin implica que se desarrollen toda una serie de acciones concernientes a la formación básica, formación profesional, desarrollo de las habilidades sociales, asesoramiento familiar, así como sensibilizar e informar a la sociedad de la realidad de las personas con SD. Respecto a esto, y de acuerdo con Parson (2001), los modelos que combinan acciones de información y apoyo, dentro y

fuera del puesto de trabajo han demostrado mejores resultados que otras alternativas tradicionales.

Entre las aportaciones más importantes podemos destacar el enfoque de Planificación Centrada en la Persona (PCP) y el empleo a medida. Se elabora un plan de inclusión socio-laboral en el que se tienen en cuenta las necesidades e intereses de las personas con discapacidad, se identifican recursos de apoyo comunitarios y se toman como base los objetivos planteados. El empleo a medida o personalizado se basa en la evaluación individualizada de aptitudes, necesidades e intereses de la persona con discapacidad, así como su ajuste a las necesidades específicas del empleador (Griffin, Hammis, Geary y Sullivan, 2008) y se compromete a los empleadores a través de una negociación sobre objetivos de trabajo, apoyos e incentivos individualizados (Griffin et al., 2008). De acuerdo a la opinión de Sanderson (2000) y Duffy (2004) la PCP otorga a la persona con discapacidad un mayor protagonismo en la toma de decisiones y en la planificación de sus propios apoyos en un marco más amplio de desarrollo de la carrera (Becerra, Lucero y Montanero, 2012).

Desde la fundación se ofrece empleo con apoyo. Se entiende por empleo con apoyo "el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral, en empresas del mercado ordinario de trabajo y en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes " (SEPE, 2013).

Éste constituye un proceso de inserción laboral que pasa por diferentes fases. En un primer momento, se realiza un estudio y una valoración de candidatos donde se conoce su actitud y motivación hacia el empleo, su perfil profesional, orientación vocacional y se evalúan los aspectos psicosociales y habilidades de ajuste laboral que pueden potenciar o dificultar la integración laboral. Tras esto, se realiza el contacto con el mercado laboral y la captación de puestos de trabajo en base a los perfiles profesionales de los usuarios. Una vez que el empresario oferta un puesto vacante, el preparador laboral realiza

un análisis exhaustivo de las tareas y habilidades que implica ese puesto concreto, del ritmo de producción que exige, de la ubicación del mismo dentro de la empresa y de las condiciones laborales. Más tarde, se desarrolla un proceso específico de selección para cada puesto de trabajo buscando la mayor adecuación e idoneidad entre las características y requerimientos del mismo. Una vez contratado el trabajador, el preparador laboral lleva a cabo en el propio puesto de trabajo el proceso de formación y entrenamiento práctico. El último paso es el de proporcionar un apoyo y seguimiento individualizado que permita que éste se desenvuelva adecuadamente en el puesto de trabajo y se mantenga en el mismo del modo más integrado posible y con niveles óptimos de productividad. Con dicho fin, llevarán a cabo las siguientes actuaciones: evaluación del rendimiento y calidad del trabajo; reducción progresiva de la cantidad e intensidad del apoyo; asesoramiento al empresario, a los supervisores y compañeros de trabajo y realización de un seguimiento a largo plazo. Por lo que deben diseñarse apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo como, por ejemplo, supervisión y/o ayuda de determinadas tareas, asesoramiento en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias, orientación acerca de las opciones y la forma de transporte al trabajo, orientación y apoyo emocional, individual o en grupo...

El preparador laboral asume el rol de intermediario entre el trabajador y la empresa y proporciona apoyo especializado para estos casos. En el proceso de seguimiento se proporcionaría tan sólo un apoyo indirecto o intermitente. El preparador laboral se iría retirando gradualmente del escenario del puesto de trabajo, a medida que el trabajador va siendo autónomo en el desempeño de sus tareas laborales (Bellver, Lloill, Rogeliló y Serra, 1993). En su lugar, cobrarían un protagonismo mayor los apoyos naturales, compañeros de trabajo (O'Brien, 1990). Se debe tener en cuenta que una excesiva dependencia de los preparadores laborales y unos procesos de formación diferenciados del resto de trabajadores pueden interferir negativamente en el rendimiento, participación e integración de la persona con discapacidad en la empresa (Becerra, 2012).

Por todo lo expuesto anteriormente, se considera oportuna la realización de un estudio de investigación social sobre la integración laboral actual de

personas con discapacidad desde la experiencia en la Fundación ASINDOWN. Ya que desde esta fundación se está trabajando desde hace años con este colectivo y con el objetivo de conseguir la integración laboral de éstos.

II. METODOLOGÍA

4. Objeto de estudio, metodología y fases de trabajo

4.1. Objetivos

Los objetivos que nos planteamos conseguir con la ejecución del estudio son los siguientes:

- **Objetivos generales:**

- 1) Describir la situación de las personas con discapacidad en España desde la perspectiva de la integración laboral.
- 2) Describir el contexto actual de crisis en el que nos encontramos inmersos y cómo afecta esta situación en la integración laboral de las personas con discapacidad.
- 3) Conocer la integración laboral existente en la actualidad de las personas con discapacidad desde la Fundación Asindown.

- **Objetivos específicos:**

- 1.1) Profundizar mediante el estudio referencial aspectos relevantes en la integración laboral en España de las personas con discapacidad.
- 2.1) Analizar referencias documentales que nos permitan ahondar en aspectos de la situación de crisis en España y cómo afecta ésta a la integración laboral de las personas con discapacidad.
- 3.1) Realización de un análisis documental del número de personas que en el período seleccionado se incorporan o permanecen inmersos en el mercado laboral.
- 3.2) Análisis documental cuantitativo acerca de la integración laboral realizada desde ASINDOWN, así como las características más relevantes.
- 3.3) Conocer la perspectiva de las personas con discapacidad en su proceso de integración laboral.

3.4) Conocer la perspectiva de las personas involucradas en el proceso de integración laboral de las personas con discapacidad.

4.2. Metodología y fases de trabajo

En cuanto al proceso metodológico, y con el fin de describir la situación de las personas con discapacidad en España desde la perspectiva de la integración laboral y el contexto de crisis en el que nos encontramos inmersos, en un primer momento se realiza una búsqueda bibliográfica en diferentes bases de datos de Ciencias Sociales.

De todos ellos, se obtienen resultados en: ProQuest (contiene una selección de bases de datos bibliográficas referenciales y a texto completo en el campo de las Ciencias Sociales), PsycDoc (base de datos bibliográfica, con enlaces a algunos textos completos, especializada en Psicología y disciplinas afines. Se incluyen los trabajos publicados en revistas, congresos y libros, editados en España y América Latina, desde 1975 hasta la actualidad), Dialnet (red de publicaciones de España y Latinoamérica) y finalmente Google Academic (buscador que permite localizar documentos académicos como artículos, tesis, libros y resúmenes de fuentes diversas).

Los descriptores utilizados para dicha búsqueda fueron: Integración Laboral Persona con Discapacidad, Discapacidad, Situación Laboral, Empleo, Situación Económica, España y Crisis.

Como criterios de inclusión se utilizaron publicaciones de los tres últimos años, se seleccionaron los estudios en los que el texto estaba completo, escritos en español, que hubieran sido revisados por expertos y pertenecientes al período de edad para trabajar. En total se obtienen 26 resultados, la mayoría publicaciones o estudios solicitados por Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). De esos 26 resultados se consideraron de interés 15 en total.

Con el propósito de garantizar la confiabilidad en los resultados, se consideró oportuno servirnos del proceso de triangulación. Este proceso es un procedimiento de control implementado donde se aplicarán y combinarán varias metodologías diferentes en el estudio del mismo fenómeno. Al disponer de varias técnicas de medida y fuentes heterogéneas de datos, tanto por su

origen como por los procedimientos utilizados, se buscaba obtener resultados más ajustados al tema. Así, las debilidades de un procedimiento metodológico pueden encontrar superación en otros. Este proceso está formado por una revisión documental, entrevistas y cuestionarios abiertos.

4.2.1. Revisión documental

Se realiza un estudio descriptivo y posterior recogida de datos a través de un análisis documental donde se investigan, a través de soportes documentales facilitados por Asindown, diferentes variables tales como:

- Número de personas incorporadas al mercado laboral desde la fundación.
- Número de ellos del sexo femenino y número del sexo masculino.
- Empresas en las que están inmersos.
- Número de personas trabajando actualmente.

Tras este análisis se selecciona una muestra con el apoyo, criterio y experiencia de la fundación. La muestra está formada por cuatro trabajadores con diversidad funcional integrados en el mundo laboral (dos chicas y dos chicos), tres profesionales intervinientes en el proceso de integración laboral del centro (dos profesionales que intervienen en el proceso de formación y una profesional interviniente en el proceso de inserción laboral), tres empleadores de personas con diversidad funcional y, finalmente, cuatro familiares (en este caso cuatro madres) de trabajadores con discapacidad. Se debe destacar la importancia de esto, ya que se considera que todos ellos forman parte del proceso de integración laboral y al tenerlas todas en cuenta tendremos una visión más amplia.

4.2.2. Entrevistas

Tras el estudio descriptivo, se elaborara un estudio de casos de la muestra seleccionada, para conocer con mayor profundidad el desarrollo de los procesos de inserción laboral. Para ello, se habían diseñado previamente entrevistas diferentes según la fuente a la que iban dirigidas y planificadas con detalle de acuerdo a los objetivos propuestos en la investigación. Éstas fueron

transcritas de forma que se obtiene una visión global e individual de cada entrevistado/a.

Se elaboran dos modelos de entrevista diferentes, por un lado entrevistas en profundidad dirigidas a las propias personas integradas en el mundo laboral y en las que relatan su visión desde la experiencia y visión personal y de otra parte una entrevista de grupo dirigida a los profesionales de la fundación intervinientes en la formación y proceso de integración laboral. Se considera interesante emplear esta técnica ya que los entrevistados conforman un grupo de trabajo y, por tanto, mucha de la información general que aportan es semejante. Asimismo, este método permite recoger percepciones individuales que además, pueden verse enriquecidas con aportaciones de otros miembros del grupo.

4.2.3. Cuestionarios abiertos

Se realiza un modelo de cuestionario abierto que es cumplimentado por empleadores de personas con discapacidad y otro por familias de personas con diversidad funcional. Este método es considerado más eficaz que el cuestionario cerrado, ya que permite obtener una información más completa.

El cuestionario cumplimentado por empleadores de personas con discapacidad está compuesto por 30 ítems en los que aparecen cuestiones relacionadas con aspectos generales sobre la incorporación de personas con discapacidad a la empresa, así como los criterios que tienen en cuenta a la hora de la contratación de éstos, el seguimiento que se realiza a los trabajadores, cuestiones acerca del entorno laboral, acerca de la existencia o no de relación con las familias y finalmente la valoración personal que pueda tener acerca del tema.

El cuestionario cumplimentado por las familias está compuesto por 30 ítems en los que aparecen cuestiones relacionadas con aspectos generales sobre la convivencia con la persona con discapacidad, cuestiones acerca de la percepción sobre los procesos de integración laboral de las personas con discapacidad y preguntas relacionadas con la existencia de posibles cambios en la familia o en la persona con discapacidad tras la incorporación al mercado laboral.

4.2.4. Análisis e interpretación de los datos obtenidos

Finalmente, se recopila toda la información obtenida de las diferentes fuentes, anteriormente mencionadas, se analizan y de ellas surgen una serie de reflexiones acerca de la integración laboral de las personas con discapacidad desde la fundación Asindown.

4.3. Cronograma

Con el fin de recoger de una forma clara y concisa las actuaciones y tiempo en el que éstas se han realizado, se considera conveniente la realización de un cronograma.

En él se observa que el estudio ha sido realizado durante los meses de Abril a Noviembre de 2013 y que las principales actuaciones realizadas han sido: la búsqueda de referencias bibliográficas y análisis de las referencias bibliográficas encontradas (durante Abril y el mes de Mayo), la revisión documental de las bases de datos de Asindown y elección de la muestra junto a los profesionales del centro (durante el mes de Mayo), en el mes de Junio se elaboran y diseñan las entrevistas en profundidad, entrevista de grupo, cuestionarios de familiares y empleadores, se concreta la cita para las entrevistas y se realizan las entrevistas a personas con discapacidad. Durante el mes de Julio se elabora la transcripción y el análisis de las entrevistas de las personas con discapacidad. En Septiembre se realiza la entrevista de grupo a profesionales de Asindown, la transcripción y análisis de ésta, se envían las encuestas abiertas y se recopilan las encuestas a de familiares. Durante el mes de Octubre se analizan las encuestas realizadas por los familiares y se copilan y analizan las realizadas por los empleadores. Finalmente ,y durante el mes de Noviembre, se realizan las conclusiones pertinentes y los retoques finales.

III. RESULTADOS

5. Revisión documental

Tras la revisión documental y con los datos existentes hasta el momento y facilitados por el centro, se obtiene que desde 1994 hasta Marzo de 2013 se han incorporado al mercado laboral desde la fundación 71 personas (24 hombres y 47 mujeres). En total, 29 personas se incorporaron a servicios de la administración pública o de gestión pública (esto supone el 40,85% del total), 34 personas a servicios de comercio, comunicaciones, correo... (lo que supone el 47,89%) y el resto, 8, a servicios a empresas: seguros... (el 11,24%). Finalmente y en cuanto al período de incorporación al mercado laboral de los trabajadores con diversidad funcional en el período 1994-1998 se incorporaron un total de 12 personas (16,90%), de 1999 a 2003 se incorporaron 16 personas en total (22,54%), en el período de 2004 a 2008 13 personas (lo que supone un 18.30% del total) y finalmente en el período de 2009 a marzo de 2013, 30 personas (un 42.26%).

Tabla nº 3. *Personas incorporadas al mercado laboral en Asindown de 1994 a 2013.*

AÑO	SECTOR	CHICOS	CHICAS	TOTAL
1994/1998	Administración pública: 10	4	8	12
	Comercio, comunicaciones...: 1			
	Empresas: 1			
1999/2003	Administración pública: 5	6	10	16
	Comercio, comunicaciones...: 8			
	Empresas: 3			
2004/2008	Administración pública: 3	6	7	13
	Comercio, comunicaciones...: 7			
	Empresas: 3			

AÑO	SECTOR	CHICOS	CHICAS	TOTAL
2009/2013	Administración pública: 11	8	22	30
	Comercio, comunicaciones...: 18			
	Empresas: 1			
TOTAL	Administración pública: 29	24	47	71
	Comercio, comunicaciones...: 34			
	Empresas: 8			

Fuente: Base de datos Asindown. Elaboración propia.

Estos datos nos muestran que la mayoría de las personas con discapacidad que se introducen en el mercado laboral desde la fundación son del sexo femenino, que el sector donde más trabajadores se insertan es en los servicios de comercio, comunicaciones, correo... y que el período en el que el número de personas que se incorporan a trabajar es mayor es en el período 2009-2013.

Si nos detenemos en los últimos cinco años (2007-2012), y concretamente respecto a las personas que se han formado en el centro, han pasado 65 alumnos por la fundación, de los cuáles 54 (83,1%%) tenían Síndrome de Down y 11 (16,9%) no.

Tabla nº 4. *Número de personas con o sin SD que se han formado en Asindown en el período 2007-2012.*

CON O SIN SD	Nº DE PERSONAS	PORCENTAJE
con Síndrome de Down	54	83,1%
sin Síndrome de Down	11	16.9%
TOTAL	65	100%

Fuente: Escudero, E. y Galván, J. Estudio longitudinal sobre los usuarios del área de formación de la fundación Asindown. 2013. Elaboración propia.

Una vez finalizada esta etapa y en el periodo anteriormente señalado, del total salen a trabajar el 32,3%, se dirigen a un centro ocupacional un 20%, a otros centros un 1,5% y continúa su formación en Asindown el 46,2%.

Tabla nº 5. *Nº de personas por lugar de salida de alumnos de Asindown en el período 2007-2012 de los alumnos por sexo.*

LUGAR DE SALIDA	TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL SEXO		% SEXO	
			Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Trabajar	21	32,3%	12	9	57,14%	42,86%
Centro Ocupacional	13	20%	7	6	53,84%	46,16%
Otros	1	1,5%	1	0	100%	0%
Continúa	30	46,2%	15	15	50%	50%
TOTAL	65	100%	35	30	53,85%	46,15%

Fuente: Escudero, E. y Galván, J. Estudio longitudinal sobre los usuarios del área de formación de la fundación Asindown. 2013. Elaboración propia.

En la tabla se puede observar como del total de los alumnos que salen a trabajar, el 57,14% son hombres y el 42,86% mujeres, a un Centro Ocupacional se dirige del total de alumnos que van a centros el 53,84% hombres y el resto mujeres, a otro centro se dirige sólo un alumno del sexo masculino, por lo que el total por sexo lo completa el género masculino en este caso y por último, del total que continúa su formación el 50% son hombres y el 50% mujeres.

6. Entrevistas

6.1. Entrevistas en profundidad a personas con discapacidad

Una vez realizadas las entrevistas, se pasa a su transcripción, donde se indica la duración de la entrevista, el lugar donde se ha realizado y se identifican el entrevistador y el entrevistado. Una vez revisados, se obtienen los resultados que aparecen a continuación.

Antes de llevar a cabo las entrevistas, se informa a un grupo de trabajadores que si están interesados y de entre estos se eligen cuatro al azar. Se muestran motivados y entusiasmados con la idea de que les entrevisten, unos más nerviosos que otros pero, en definitiva, con muchas ganas. A la mayoría ya les habían entrevistado en alguna ocasión con motivos laborales, por lo que conocían bien los procedimientos de una entrevista. Todos los entrevistados tienen hermanos/as, generalmente, mayor que ellos. Además,

todos conviven con la familia, con los padres y hermanos. En cuanto al medio de economía familiar, todos los entrevistados tienen, al menos, un miembro de la familia trabajando. En dos casos las madres son amas de casa, en el resto no.

Si nos centramos en la formación, todos los participantes se han cualificado previamente a la incorporación laboral. Dos de los entrevistados se formaron en Asindown, otro además de Asindown en otros centros y el último entrevistado se ha formado en otros lugares como por ejemplo un centro ordinario de enseñanza, realizando, además, cursos de trabajos específicos. En cualquier caso todos ellos están suficiente formados para realizar las tareas que desempeñan.

Entre las asignaturas que más les gustaban cuando estudiaban se encuentran Lenguaje, Matemáticas o Administración Laboral. Relatan que las actividades que realizaban en su formación les han ayudado a la hora de trabajar. Además, todos los participantes han realizado prácticas antes de trabajar. Entre las diferentes funciones que desempeñaban, se encuentran traslado de documentación, reparto de correo, funciones de recepcionista, tareas de reponedor...

Por lo general, el trabajo que realizan actualmente no es el primero, han trabajado en hoteles, academias, como camareros... Además, los entrevistados llevan trabajando de media un año o más en el empleo actual. Dos de ellos trabajan de lunes a viernes y los otros dos de lunes a sábado. En general trabajan a media jornada. Referente a los actuales empleos, realizan tareas tales como recoger bandejas, limpiar mesas, ordenar mercancías, reponer género, tareas de recepcionista o reponer cafés. Cuando a los entrevistados se les pregunta que cómo se sienten en el centro de trabajo, están satisfechos y contentos con el trabajo que realizan, las respuestas son unánimes, todos están muy a gusto y se sienten apoyados por los compañeros. Referente al primer día de trabajo, todos, excepto uno, coinciden en que estaban muy nerviosos pero que poco a poco se fueron adaptando, lo mismo opinan sobre el periodo de adaptación, al principio les costó un poco pero ahora están todos muy bien.

En cuanto al entusiasmo a la hora de ir a trabajar, la mitad de los participantes afirma que les cuesta un poco y la otra afirma que no tiene ningún problema.

Todos los participantes acuden a Asindown los lunes y los miércoles y allí comentan si tienen algún problema en el trabajo, practican con el cambio de dinero, leen o realizan prácticas sobre posibles situaciones laborales.

En cuanto a la relación con los compañeros de trabajo, todos parecen tener muy buena relación y afirman que les apoyan en caso de dudas y comparten confidencias. Cuando se les pregunta que si han tenido algún problema con algún compañero/a de trabajo todos afirman que no, que ningún problema, se llevan muy bien todos. Sin embargo comprobamos como a uno de los entrevistados no le gusta que le amonesten cuando no hace las tareas y otra entrevistada relata que en un trabajo anterior tuvo una disputa con una compañera, no obstante, se trata de casos aislados. Todos los participantes en el estudio tienen muy claro quiénes son su o sus mediadores y parece que tienen una estrecha relación con ellos.

Si les preguntamos por la tarea que más les cuesta por lo general nos relatan que ninguna, pero ahondando un poco en uno de los casos nos cuenta que le molesta que sea la hora de irse y tener que quedarse un poco más porque falte tarea por acabar o ,en otro caso, nos cuenta la dificultad que tiene de no hablar todo lo que le gustaría. Todos los entrevistados tienen un compañero o profesional de referencia en caso de que surgiera alguna duda a lo largo del desempeño profesional, en unos casos son compañeros, en otros el jefe pero en todos los casos afirman que sus preguntas son resueltas sin ningún problema. A la pregunta de si se enfadan si algo les sale mal contestan todos que por lo general no se enfadan.

Al interesarnos por la reacción en casa acerca de la noticia de un nuevo trabajo todos los participantes recuerdan con alegría este momento y relatan que sus familiares se pusieron muy contentos, que les apoyaron y que están muy orgullosos. Para ellos es muy importante recibir el apoyo de éstos. Se les pregunta si han notado cambio de antes de trabajar a ahora, que si salen más, si conocen a más gente... todos afirman que igual que antes aunque sí

reconocen conocer a más gente, incluso una de las participantes nos relata su idea de independizarse con su pareja. Económicamente hablando, no les preguntamos por el dinero que ganan pero sí qué les parece esa cantidad, en general opinan que está bien, aunque uno de ellos considera que debería ganar más. Todos viven en casa de sus familiares por lo que no tienen costes en este sentido, no obstante, dos de ellos afirman que necesitan ayuda económica y otros dos dicen que ellos se cubren sus gastos.

Todos tenían contratos indefinidos excepto una entrevistada que no sabía si le renovarían pero tenía esperanzas en ello. Cuando se les pregunta que cómo imaginan su vida dentro de unos años, todos se imaginan trabajando y señalan lo importante que sería para ellos. Además se ven con muchas actividades de ocio en la agenda.

Finalmente se les pregunta por el apoyo que reciben de Asindown, se les pregunta si creen que está bien o si consideran que sería necesario más apoyo, en general, están muy contentos y satisfechos con el trato.

6.2. Entrevista en grupo a profesionales intervinientes en el proceso de integración laboral

Una vez realizada la entrevista de grupo, se pasa a su transcripción. En ésta, aparece la duración, el lugar donde se ha realizado y la fecha. La entrevista constaba de 30 preguntas en un principio, de las cuáles y por motivos del transcurso de la entrevista, se realizaron 23.

- Aspectos generales.

En la entrevista de grupo participan tres profesionales. En el caso del entrevistado número 1 se trata de un trabajador encargado de la elaboración de un PCPI, con asignaturas a su cargo como matemáticas, grabación de datos y tratamiento de textos, el módulo de FOL, riesgos laborales o habilidades sociales. Los alumnos con los que trabaja son alumnos de entre 16 y 21 años que están en segundo de PCPI. Se trata de un trabajador con titulación de Psicólogo que lleva en el centro 11 años en el área de formación.

La entrevistada número 2 es titulada en Magisterio y Pedagogía y lleva trabajando 13 años en el centro, además, anteriormente no había trabajado en el campo de la discapacidad. Se encuentra en el Programa de Orientación

Laboral donde imparte asignaturas como Habilidades Sociales, Informática, Lenguaje o Matemáticas.

Finalmente, la entrevistada número 3 es encargada del área de empleo y las tareas en las que trabaja están relacionadas con esto, sin embargo y de forma complementaria, trabaja en un taller de Habilidades Laborales para personas que están inmersas en el mercado laboral y necesitan cubrir una serie de necesidades o necesitan trabajar más algunos aspectos relacionados con el trabajo que se solucionan y trabajan desde el aula entre todos los profesionales. De formación es Psicóloga y lleva 8 años trabajando en el centro, la entrevistada ya había trabajado en el ámbito de la discapacidad anteriormente a la incorporación a la fundación.

Respecto a la realización de este estudio y la opinión que los profesionales pueden tener acerca de éste, todos están de acuerdo y opinan que todo lo que plasme en datos el trabajo que se realiza desde la fundación es algo positivo para ésta, ya que el tiempo del que disponen no les permite realizar este tipo de estudios.

"Todo lo que ayude a difundir el papel que hacemos aquí perfecto"

(Entrevistado nº3).

- Aspectos relacionados con la formación.

Referente a aspectos relacionados con la formación de los alumnos, y más en concreto acerca de los aspectos básicos en los que se forma a los futuros trabajadores desde el centro, consideran que es esencial trabajar el tema de las habilidades sociales, de la responsabilidad, de actitudes, relaciones sociales o autonomía. A a la hora de la elaboración de los contenidos de los Módulos, intentan elaborar temas y contenidos relacionados con las posibles carencias que pueden aparecer en el mercado laboral para que no ocurran en el puesto, sin embargo, a la mayoría de los alumnos les cuesta ponerse en situación e imaginársela si esta no es real de ahí, afirman, la importancia de las prácticas, ya que en estas las situaciones que se plantean son reales y es donde se aprecian las cualidades y habilidades que la persona tiene en las diferentes circunstancias a las que debe hacer frente. Trabajan a través de la creación de una estructura que es muy parecida a la de un puesto

de trabajo en cuanto a control a la hora de salir y entrar, al descanso... Se realizan de hojas de registro donde deben fichar (con descansos similares a los de un puesto de trabajo), tienen una nómina que se les entrega al final de cada mes o trimestre (con contenido relacionado con la actitud, tareas realizadas...) etc. Así el salto al mercado laboral es menos "brusco".

- Aspectos relacionados con la integración laboral y el proceso a seguir.

En cuanto a los pasos a seguir desde la fundación ante la incorporación de los alumnos al mercado laboral, el primer paso es estar en la fundación o bien formándose o bien participando en algún programa. Según relatan se trata, como en el caso de cualquier otra persona, de que los aspirantes estén formados (bien en el centro o en otro centro) y de que desde la fundación conozcan sus capacidades, conocimientos teóricos, la forma de desenvolverse que tengan etc. Tras una adecuada formación el siguiente paso comentan que es la realización de unas prácticas, de esta forma se comprueba cómo se comporta el alumno ante una situación que se acerca bastante a la realidad pero sin el nivel de exigencia que un trabajo. Una vez superados estos pasos, se pasaría a la incorporación al mundo laboral.

"Y luego pues pasaríamos ya al hecho de unir, casar las ofertas que existen en el mercado, que nos llegan, con esos chavales y entonces ahí sería ya el salto al mundo laboral" (Entrevistado nº1).

Respecto a la oferta de puestos de trabajo que se proporciona desde la fundación, depende mucho de la oferta laboral, sin embargo, existen determinados puestos que son generalmente más demandados por las empresas. Estos puestos están relacionados con tareas auxiliares como son por ejemplo auxiliar de oficina, auxiliar de cajas, auxiliar de mantenimiento o auxiliar de almacén, entre otros. Suelen ser tareas sencillas, repetitivas, rutinarias y de no mucha responsabilidad. Cuando la empresa demanda un puesto de trabajo el departamento de empleo y el departamento de formación se reúnen y estudian cual es el candidato ideal, el que está mejor preparado en cuanto a tareas, a disponibilidad, ubicación...

Referente esto, existen varias opciones que pueden surgir a la hora de la elección del candidato ideal para un puesto. Una de las opciones es que la

empresa confíe en Asindown para que desde el criterio de ésta se escoja al mejor candidato para el puesto, de esta forma la empresa no interviene en la selección del futuro trabajador. Otra opción es que desde la empresa quieran ser partícipes de la elección y ellos elijan a la persona que más se adapta a las características que buscan para el puesto. Según afirman los entrevistados, por lo general, suelen confiar en el criterio de Asindown, no obstante, se puede dar el caso en que la empresa conozca a los aspirantes al puesto previamente o que quiera ser quien elija entre los candidatos.

En cuanto a la remuneración de los trabajadores, los entrevistados afirman que se trata de la misma que recibirían personas sin diversidad funcional, con la única diferencia de que se trata de un contrato específico para personas con discapacidad y, por tanto y al tratarse de personas con discapacidad intelectual, la empresa recibe ciertas subvenciones, pero esto. Sin embargo, al trabajador no le supone ninguna diferencia en cuanto a la remuneración que recibe, aunque no se le reduce el porcentaje de IRPF. Además relatan que, por lo general, el contrato que suelen tener estos trabajadores suele ser a tiempo parcial e indefinidos. Coinciden en que este tipo de contrato es el idóneo para ellos ya que rinden más si el contrato es parcial.

"Somos de la teoría o del pensamiento que es mejor poco bien hecho que mucho y mal... porque no rinden tanto" (Entrevistado nº3).

- Aspectos relacionados con el seguimiento en el entorno laboral.

Los entrevistados consideran que el empleo con apoyo es la mejor metodología de trabajo por varios motivos. En primer lugar porque los trabajadores con diversidad funcional tienen el apoyo de un mediador en el que respaldarse, de esta forma no se sienten tan desorientados o asustados. Los mediadores proporcionan el apoyo que necesitan y les entrenan en el nuevo puesto de trabajo de forma que puedan realizarlo de forma autónoma, desapareciendo de forma progresiva. Y en segundo lugar porque proporciona al empresario un aliciente saber que no tienen que realizar ningún esfuerzo económico ni de recursos humanos ya que desde la fundación el nuevo trabajador está respaldado de forma permanente.

" Hay casos que después de 13 o 14 años surge cualquier imprevisto como es un cambio de tareas, un cambio de ubicación o incluso un problema que haya podido tener el chaval en cuanto a problemas personales, que todo el mundo podemos pasar, y nos han llamado y hemos vuelto al puesto de trabajo, hablar con ellos, hablar con la empresa y hemos adaptado otra vez la tarea porque como ha dicho el compañero, es de por vida, nunca desaparecemos y el empleo con apoyo es tanto una mediación con la familia como con la empresa, como con la fundación. Para cualquier necesidad estamos ahí para atenderla" (Entrevistado nº3).

El seguimiento que se realiza desde la fundación al trabajador con diversidad funcional es de por vida, como se ha mencionado anteriormente. En un primer momento y con una duración aproximada de un mes, dependiendo de la persona, se realiza un seguimiento intensivo y progresivamente se va retirando ese apoyo visitando al trabajador en los momentos que más apoyo necesite por el tipo de tarea o visitando de forma alternativa y retirando el apoyo hasta que ellos demuestren que pueden realizar el trabajo de forma correcta y autónoma.

"La verdad es que es cuando no estamos cuando nos demuestran si funcionan o no, porque sí que preguntamos, observamos, nos informamos en la lejanía cuando no nos ven para ver si realmente están cumpliendo" (Entrevistado nº3).

Que el mediador se retire no significa que este desaparezca, el mediador es la persona que ha ido con el trabajador en su entrenamiento y quién sabe cómo trabajar con él, sabe qué tareas tiene que hacer y cómo las tiene que hacer y es la persona de referencia no solo del trabajador si no que también con la empresa y la familia. Cuando la figura del mediador se retira, se trabaja para que desde la empresa exista una figura que le "sustituya", una persona de referencia a la que preguntar dudas, que haya observado la forma en la que el mediador da las pautas al trabajador, que pueda asumir el filtro en cuanto a mensajes, dar tareas...

"...porque si no son todos los compañeros los que acaban dándole las pautas, dándole las tareas... y uno se lo dice de una forma, otro de la otra y el chaval necesita una persona de referencia en cuanto a si tiene alguna duda de no

saber lo que hacer, o si tiene algún problema. Y se siente un poco como presionado de que todos me mandan, todos me dicen..." (Entrevistado nº3).

- Aspectos relacionados con el proceso de adaptación.

En cuanto al proceso de adaptación de las personas con discapacidad a la nueva situación laboral y según las respuestas de los informados, unos van encantados porque ven como sus compañeros salen al mercado laboral y tienen muchas ganas de hacerlo también y otros que quizá no llevan tanto tiempo en la fundación, les cuesta un poco más salir pero una vez instalados en el nuevo trabajo se adaptan bien. En cuanto a esta adaptación y según la percepción de los profesionales, cuando la empresa es privada se implica más, lo tratan como uno más, sin embargo, en las entidades públicas no existe esa unión.

"Pasa un tiempo, cuando pierden ese temor o esa duda de cómo dirigirse a él y con el tiempo aprenden a que es uno más, con sus diferencias y sus carencias o con sus actitudes y ventajas. Llegan a ser uno más" (Entrevistado nº3).

En los casos en que llega el momento de finalizar el trabajo hay diferentes formas de tomarse la noticia. Cuando la persona no valora como importante el hecho de trabajar y pueden continuar con su formación en el centro, la situación la ven como algo positivo, sin embargo en los casos en los que tienen claro que quieren trabajar no se toman muy bien esta noticia, aunque afirman que estos casos son los menos porque prácticamente todos empiezan indefinidos o hacen un mes o dos de prueba y luego los hacen indefinidos.

"...hay casos que ellos tienen muy claro que quieren trabajar y que yo creo que también les cuesta un poco el tema de que se termine un contrato porque yo me acuerdo de un caso que ella siempre dice " es que nos echaron" , porque ella entendía que estaba trabajando bien. Se le acabó un contrato, entonces realmente no es así, es decir, tú habías firmado un contrato por un tiempo y se ha acabado ese tiempo y no hay opción a continuar, si lo hubieras hecho mal hubieras acabado antes pero ella sabía que era un contrato temporal..."

(Entrevistado nº1).

Cuando el trabajo es temporal y se sabe que va a finalizar, se trabaja con ellos esto y se anticipa que va a finalizar y el motivo de la finalización. Cuando la finalización es por un problema imprevisto en la empresa como puede ser un motivo económico, se explica el motivo y si es porque ellos han fallado, se aprovecha para que aprendan las consecuencias de no haber efectuado un trabajo correcto para que no vuelva a ocurrir.

- Opinión personal sobre la influencia de la crisis en la integración laboral de las personas con discapacidad.

Respecto a este tema, preguntamos que si la situación de crisis económica en la que nos encontramos inmersos ha influido de forma notable en las oportunidades de trabajo de las personas con discapacidad en la fundación y contestan que se ha notado en algunos casos en los que la empresa ha tenido que prescindir de personal y por motivos de productividad y reducción de gastos, en palabras de las empresas, lo hacen en primer momento con las personas con discapacidad. Sin embargo, afirman que las empresas cada vez están más concienciadas a la hora de la contratación de personas con discapacidad y no ha influido mucho aunque si nos encontráramos en otra situación económica se formalizarían más contratos.

"...cada vez las empresas se están concienciando más a la hora de contratar a una persona con discapacidad por el tema de la LISMI, por el tema de necesidad de cubrir puestos de trabajo y porque confían en nuestra fundación y saben que funcionan bien, pero también sabemos que si no estuviese esta crisis saldrían más puestos de trabajo, no se pondrían tantos inconvenientes porque sí que es verdad que a la hora de ofrecer este servicio la primera respuesta de la empresa que no nos conoce aún es decir " no estamos en época de bonanza y no hay puestos de trabajo ahora" (Entrevistado nº3).

Todos los entrevistados coinciden en que el papel que tiene la familia en los procesos de integración laboral es muy importante. Destacan la importancia de una buena coordinación entre la familia y el centro ya que si se trabaja desde el centro pero no desde casa, ese trabajo no tendrá la misma efectividad.

"Si tú le estás diciendo al chaval: autonomía, independencia, responsabilidad... y estás estableciendo eso continuamente, si luego en casa intentan hacerle todo a ellos y no asume las responsabilidades el chaval al final el no va a saber el rol en el trabajo, siempre se va a acomodar a lo más fácil para él"

(Entrevistado nº2).

- Aspectos relacionados con el papel de la familia en el proceso .

También afirman que es muy importante que las familias sean realistas con las cualidades y capacidades que tiene su hijo y con la situación laboral en la que nos encontramos en estos momentos. Deben tener en cuenta que desde Asindown se trabaja para que mejoren. No hay que tender a sobreproteger a la persona con discapacidad justificando todos sus actos ni tampoco exigir más de lo que esta persona puede hacer. Además de la importancia de la coordinación y el entendimiento con la familia, ésta participa en el proceso de adaptación de su familiar en el proceso de integración laboral a través de tutorías establecidas o de la puesta en contacto entre ambos por demanda de alguno de los interesados (o bien por demanda de la familia o por demanda de los profesionales del centro).

7. Cuestionarios abiertos

Finalmente, otra herramienta que ha utilizado para la realización de este estudio ha sido el cuestionario abierto. Se han realizado dos modelos diferentes de cuestionarios, uno para los empleadores y otro para los familiares.

En este caso, fue la propia fundación la encargada de hacer llegar a las personas interesadas los cuestionarios (vía e-mail o impresa y entregada en mano). Los participantes se han elegido de forma aleatoria, aunque sí que se ha intentado que tuvieran relación con las personas con discapacidad entrevistadas. Una vez recogida toda la información necesaria de los cuestionarios. Una vez revisados, se obtienen los resultados que aparecen a continuación.

7.1. Cuestionarios cumplimentados por empleadores

Se envían cuestionarios abiertos a tres empleadores de personas con discapacidad a través de correo electrónico. El cuestionario está compuesto

por una pequeña introducción donde se presenta la encuestadora y el motivo de ésta, seguido de 30 preguntas abiertas a las que el encuestado debe dar respuesta.

- Aspectos generales sobre la contratación de personas con discapacidad.

En el primer caso el empleador contrata a un chico de 23 años con Síndrome de Down en las Oficinas centrales de Proseur desde hace 3 años como auxiliar administrativo con contrato indefinido y a media jornada.

En el caso número dos, el empleador contrata a una chica de 27 años con discapacidad intelectual que trabaja en el colegio concertado San José de Calasanz como auxiliar de Consejería. Su contrato es indefinido y de jornada completa.

Finalmente nos encontramos con un empleador que ha contratado a una chica de 26 años que tiene Síndrome de Down y lleva dos años trabajado en Nespresso como Auxiliar de Atención al Cliente con contrato indefinido y jornada de tiempo parcial.

En primer momento se pregunta acerca de qué les impulsó a la contratación de personas con discapacidad en su empresa. En el caso del primer encuestado, es el cumplimiento de la legislación y el hecho de poder ayudar a las personas con discapacidad. En el segundo caso, el hecho de que las personas con discapacidad realizaran prácticas en el centro contribuyó a que conocieran las capacidades de las personas con diversidad funcional y cuando quedó un puesto vacante pensaron en una persona que ya había realizado allí las prácticas y de forma muy satisfactoria. En el caso del último encuestado fue conocer las experiencias satisfactorias de otras tiendas como la suya, tanto en Valencia como en España.

En cuanto a las expectativas previas acerca de la incorporación del nuevo trabajador, en el primer caso el encuestado afirma que las expectativas al principio no eran muchas, ofrecer un puesto con tareas de no mucha responsabilidad. En el segundo caso no tenían dudas sobre la eficiencia del trabajo que realizaría el nuevo trabajador puesto que conocían su forma de trabajar tras la realización de sus prácticas. En el último caso consideraban que

sería muy positivo contratar a una persona con discapacidad y que además daría muy buena imagen a la empresa.

"Teníamos que cubrir una necesidad y pensábamos que sería muy positivo para la empresa el poder dar una imagen de integración y solidaridad y también poder aportar nuestro granito de arena en la inclusión social de las personas con discapacidad. " (Encuestado nº3).

- Impresiones y resultados obtenidos en la empresa tras la contratación.

Nos interesamos por conocer cuáles han sido los resultados y si estos les han sorprendido. En todos los casos están de acuerdo en la mejoría y adaptación al puesto de trabajo por parte de sus trabajadores.

"Desde que comenzó ha avanzado muchísimo. Sobre todo en las relaciones con los compañeros, ya que al principio era bastante tímido. En cuanto a tareas, ha mejorado muchísimo en el manejo de las aplicaciones informáticas que utilizamos en las oficinas" (Encuestado nº1).

Un aspecto que nos interesaba conocer, es la reacción de los clientes al comprobar que el trabajador es una persona con diversidad funcional y en el caso de los encuestados 1 y 3 las respuestas coinciden en que en un primer momento los clientes se sorprenden pero al comprobar lo bien que realizan su labor lo ven como uno más. En el caso número 2 se trata de un colegio por lo que no existen clientes, existen alumnos y la reacción, según el encuestado, es de lo más normalizada.

"Ha servido mucho para normalizar a las personas con discapacidad dentro de la comunidad educativa" (Encuestado nº2).

También nos interesamos por conocer si fue ese el primer contacto de la empresa con personas con discapacidad, en el primer caso si lo fue, en el segundo habían tenido ya varios alumnos con discapacidad en prácticas y en el último caso comentan que en esa tienda sí es el primer caso pero en otras tiendas conocían el proceso con anterioridad.

Otro aspecto a destacar es si existe algún tipo de remuneración en la empresa por la contratación de personal con discapacidad, en todos los casos la respuesta es afirmativa.

"Sí, desde la Consellería de empleo y además, por realizar la contratación a través del Plan Integral de Empleo de Asindown" (Encuestado nº1).

- Criterios a la hora de la contratación de personas con diversidad funcional.

Nos interesamos en conocer el criterio que siguen a la hora de ofertar puestos de trabajo para personas con discapacidad y porqué esa y no otra. El primer y tercer encuestados relatan que si surge un puesto en la empresa y consideran que el puesto puede ser cubierto por una persona con diversidad funcional, comienzan a buscar candidatos y en el segundo caso relata que cuando existe una oferta de trabajo confían en personas conocidas como fue el caso por la realización de sus prácticas.

Una vez conocemos esto, nos interesamos por ahondar acerca del poder de elección que tiene la empresa a la hora de la elección de los trabajadores con discapacidad a contratar, en el primer y tercer caso confiaron en el criterio de la fundación y en el segundo querían que fuera una persona que hubiera realizado allí las prácticas y de cuatro candidatos que la empresa comunicó, Asindown eligió el que más se adaptaba al puesto.

- Nivel de satisfacción con los empleados.

Los encuestados consideran que no existen diferencias a la hora de la eficaz

realización del trabajo por parte de un trabajador con discapacidad y otro sin discapacidad.

"Existen diferencias entre todas las personas. Cada uno tiene unas potencialidades y unos defectos, por lo que hay que saber sacar partido de cómo es cada trabajador. Una vez delimitadas las tareas de forma clara, podríamos decir que no hay diferencias" (Encuestado nº1).

Respecto a la satisfacción que los encuestados tienen con sus trabajadores, todos coinciden en que los resultados son muy satisfactorios, que todos son muy trabajadores y que cuando tienen tiempo libre, colaboran ayudando a los compañeros.

"Si. A lo largo del año hemos aumentado la cantidad de tareas que inicialmente le habíamos asignado y aún así, consigue realizarlas rápidamente"

(Encuestado nº2).

Consideran que a sus trabajadores no les ha costado adaptarse a la nueva situación laboral y que se todos se han adaptado muy bien al puesto.

"Creo que con las dificultades a las que se han enfrentado estas personas a lo largo de la vida, este paso le resultó bastante fácil. Desconozco más situaciones, pero aquí ha resultado todo muy natural" (Encuestado nº1).

Los empleadores consideran que sus trabajadores cumplen sus funciones con total normalidad, sólo en el caso del primer encuestado en ocasiones, y debido a depender de transporte público, ha llegado tarde en alguna ocasión. Además, nos interesamos por conocer si desde que se incorporaron al trabajo las personas con discapacidad, han realizado cambios en el contexto laboral del resto de trabajadores y en todos los casos la respuesta es que negativa. Todos los encuestados se muestran muy satisfechos con la competencia comunicativa, la iniciativa y responsabilidad laboral de sus trabajadores.

Otro aspecto en el coinciden los encuestados es que los trabajadores tienen mucho interés en su trabajo.

"Se nota que para él es una parte importante de su vida, por lo que pone de manifiesto mucho empeño y entusiasmo" (Encuestado nº1).

- Actuaciones de seguimiento.

Todos coinciden en que existe un profesional de referencia en Asindown. En el caso del encuestado nº2 destaca también el papel de la responsable de coordinación. Todos acuden al mediador de Asindown en caso de que exista algún problema. Existen casos en los que no es necesario ponerse en contacto con la entidad para solucionar el problema, aunque se mantenga al tanto de todo a la fundación. En esos casos son los propios compañeros de trabajo o profesional de referencia quien ayudan a la persona con diversidad funcional.

"Tenemos confianza para hablar con ella, y además hemos recibido indicaciones en varias ocasiones desde Asindown, por lo que normalmente, le

hacemos las correcciones oportunas y el problema se soluciona" (Encuestado nº2).

Todos los empleadores consideran necesarios los apoyos recibidos hacia los trabajadores con diversidad funcional.

"Si, les vienen muy bien, y a la empresa también" (Encuestado nº2).

- Relación entre empleador y trabajador y algunas percepciones.

La relación que existe entre el empleador y los trabajadores es diferente en cada caso de acuerdo al tipo de trabajo, sin embargo todos coinciden en que la relación que tienen es la misma que con cualquier otro trabajador.

"Por mi cargo, tengo muchas reuniones al día y la veo pocas veces, sin embargo, en las ocasiones en las que coincidimos, nos saludamos de forma muy cordial y nos hacemos alguna pregunta en relación a nuestro trabajo" (Encuestado nº2).

"En la tienda somos pocos y el trato es muy cercano. A ella le gusta contar cosas de su tiempo libre y nosotros también le contamos. La verdad es que es una relación que va más allá de lo laboral" (Encuestado nº3).

Además todos los empleadores conocen a los familiares de sus trabajadores, sin embargo no existe relación con éstas. Otro tema de interés, es conocer si la remuneración que reciben los trabajadores con discapacidad es la misma que el resto de los trabajadores y la opinión que éstos tienen acerca de la misma. En todos los casos así es, reciben la misma remuneración y consideran que así debe ser si luchamos por conseguir su integración.

"Si luchamos por la integración laboral, la remuneración también tiene que ser normalizada. La realización como personas y su participación activa en la sociedad, dependen en gran medida de su independencia económica" (Encuestado nº1).

Preguntamos a los empleadores qué aportaciones considera que presta su trabajador y las respuestas son, entre otras, empeño, esfuerzo, simpatía, humor, buena capacidad de trabajo, alegría, normalidad, atención correcta, espíritu de trabajo, satisfacción por trabajar...

Nos interesamos por saber si consideran que la situación de crisis económica ha influido de forma notable en las oportunidades de trabajo de las personas con diversidad funcional y responden todos que sí, entendiendo que ha afectado a todos los sectores productivos y de la sociedad.

Tras esto, nos interesamos por conocer los aspectos que consideran elementales que debe conocer una persona con discapacidad antes de introducirse en el mercado laboral y opinan que deben tener sentido de la responsabilidad, del esfuerzo, dedicación y ser exigentes

Finalmente, nos interesamos por conocer qué opinan sobre la estabilidad laboral de las personas con diversidad funcional y todos coinciden en que es un aspecto importante ya que con el paso del tiempo, se encuentran más a gusto y mejoran su rendimiento y felicidad, además que se trata de un factor fundamental para aspirar más en la vida.

7.2. Cuestionarios cumplimentados por familiares

El cuestionario abierto está formado por una pequeña introducción y 30 preguntas. En la introducción se presenta a la persona que realiza el estudio y porqué lo realiza, en qué consiste éste y porqué es tan importante la colaboración de los familiares para la consecución de óptimos resultados.

Todas las encuestas son realizadas por las madres de personas con diversidad funcional que viven en el mismo domicilio que sus hijos/as. En tres de los casos conviven en el domicilio los padres, la persona con diversidad funcional y el hermano y en el otro caso conviven los padres y la persona con diversidad funcional.

En todos los casos la persona con diversidad funcional colabora con tareas del hogar tales como poner la mesa, recoger la habitación... incluso en uno de los casos realiza otro tipo de tareas como cuidar de su hermano. Además, y según afirman sus madres, ninguno de ellos necesita ningún tipo de apoyo para realizar esas actividades.

En cuanto al tema de formación de las personas con diversidad funcional, en el primer caso la persona había estudiado un colegio público, luego en el instituto y finalmente completó sus formación en Asindown formándose en EGB adaptada y el programa de formación de Asindown. En el

segundo caso su hijo va a la guardería, a preescolar, primaria, secundaria en el instituto y a partir de los 16 años continúa su formación en Asindown (Programa de Garantía Social), donde realiza diferentes cursos y prácticas en cada uno de los cursos: ayudante de reponedor, empleado de oficina y ayudante de camarero. La siguiente madre encuestada nos relata que su hija de los 6 a los 17 años se formó en un colegio ordinario y a partir de ahí continuó su formación en Asindown donde realizó varios cursos para prepararse para introducirse en el mercado laboral. La última participante en el estudio nos relata que su hijo estudió en el colegio (educación primaria) e instituto (formación secundaria)ordinarios.

En el primer caso la hija de la encuestada realizó prácticas en el colegio de Escolapias, luego volvió a la fundación e hizo prácticas en la Universidad de Valencia, donde lleva ya trabajando 3 años y cuyo horario de trabajo es de 9:30h.-13:30h. En el segundo caso el primer empleo fue, y continúa siendo, ayudante de camarero en la cafetería de la Facultad de Psicología con un horario de trabajo de 12:00H A 16:00 de lunes a viernes. En el caso de la tercera encuestada, ésta nos relata que el primer empleo de su hija fue en el Ayuntamiento de Valencia, donde estuvo 3 años, tras esto trabajó como ayudante de cocina en un restaurante unos meses y actualmente trabaja en Inspección de Trabajo de 8:00h, a 15:00h. La última encuestada afirma que su hijo trabajó por primera vez como de ayudante de auxiliar de oficina en el Departamento de Consejería del Ayuntamiento de Bétera y que actualmente trabaja en la línea de cajas de Carrefour, colocando y manteniendo ordenada la zona de lunes a viernes, de 10:00h. a 14:00h. Éstas, además, consideran adecuada y acorde al trabajo realizado la remuneración que sus hijos/as reciben por su trabajo.

Nos interesamos por conocer los sentimientos que tuvieron cuando conocieron que sus hijos/as trabajaría por primera vez y se afirman haberse sentido alegres, satisfechas, con responsabilidad, con miedo, afortunada...

" Miedo por si ella no era capaz, por el entorno, por si no sabían entenderla"
(encuestada nº3).

Referente a las inquietudes laborales de sus hijos a lo largo de la vida, preguntamos si la persona con diversidad funcional ha tenido siempre claro a lo que le gustaría dedicarse o si, por el contrario, no se habían planteado trabajar y en todos los casos, los hijos/as de las encuestadas han pensado en el futuro con expectativas laborales.

"Su ambición o propósito siempre ha sido poder trabajar, y desde que empezó a estudiar en la Fundación Asindown el PCPI de Ayudante de oficina, quería trabajar en el área de la administración" (Encuestada nº4).

En general todas las encuestadas están contentas con el trato que reciben sus hijos/as. Además afirman que desde que trabajan son más responsables, maduros, están muy contentos y son más autónomos e independientes. Todas se sienten orgullosas, sienten satisfacción y alegría con los resultados obtenidos.

"Me siento muy orgullosa de los logros de mi hijo. Y han desaparecido prácticamente los miedos a lo que le pudiera pasar fuera del entorno familiar" (Encuestada nº2).

" Es muchísimo más autónomo en todo, se siente útil y la autoestima sube, claro. Presume diciendo "yo trabajo aquí o allá"...no voy al colegio, soy un adulto y con el dinero que gano me pago el ocio y tiempo libre, o mi ropa etc. " (Encuestada nº2).

Las encuestadas están muy contentas con el trabajo que desde la fundación llevan a cabo para la incorporación al mundo laboral de las personas con discapacidad y tienen buena relación con éstos.

"Me parece un proceso largo y laborioso por parte de los profesionales hasta alcanzar el puesto y la persona cualificada para ocuparlo. Solo conozco el trabajo de la fundación Asindown" (Encuestada nº2).

"Vuelvo a Asindown, tienen mucho mérito a pesar de las dificultades ellos/ellas "luchan" y entrecomillo luchan pues sé que nunca se dan por vencidos y están convencidos de que nuestros chicos pueden desempeñar diversas labores como están demostrando" (Encuestada nº3).

En cuanto a sí las personas integradas en el mundo laboral han comunicado el deseo a sus familias de independizarse, todas coinciden en que sí. En uno de los casos le gusta hacerlo pero de forma parcial, sabiendo que volverá a casa y en otro caso le gustaría hacerlo pero ve a sus padres mayores y se ve con las responsabilidades de cuidarlos. Referente a si creen que serían capaces de hacerlo consideran que con supervisión sí pero no al 100%. Además, en dos de los casos nos relatan que desde que trabaja realiza nuevas actividades de ocio mientras que en los otros dos casos relatan que igual que antes de trabajar. En cuanto a la participación activa en la familia también es la misma en todos los casos que antes.

IV. Análisis de resultados

Una vez recopilada toda la información necesaria, se realiza un análisis específico y diferenciado de acuerdo a la fuente de información procedente (personas con diversidad funcional integradas en el mundo laboral, profesionales intervinientes en el proceso, familiares o empleadores). De esta forma buscaremos entre los resultados similitudes entre diferentes fuentes, diferencias, aspectos de más relevancia... para finalmente realizar un análisis global de los resultados y las principales conclusiones que estos suscitan.

8. Percepción de las personas con discapacidad

Los casos estudiados permiten valorar los efectos positivos que tiene la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual. Ésta aporta beneficios para el trabajador en cuanto al aumento de su calidad de vida, a su auto-percepción y su autoestima; pero además, tiene una influencia positiva en el entorno laboral, familiar y de la comunidad en general. Esto es así, debido a que todas las personas que se ven involucradas de una u otra forma en el proceso, ven modificada su visión hacia el colectivo.

Si nos centramos en las propias personas con discapacidad y en su percepción acerca del proceso de integración laboral, observamos que todos ellos son conscientes de la importancia de estar inmersos en el mercado laboral, cuando se les pregunta por cómo se ven dentro de unos años en lo primero piensan es en trabajar.

En cuanto a la formación, todos los entrevistados se han preparado de acuerdo a la construcción de un perfil profesional adecuado a sus características personales. Así mismo, han sido informados, asesorados, capacitados y apoyados para que el desempeño de sus funciones en el ambiente laboral sean los correctos y estén dotados de la mayor autonomía posible. Esta formación se ha compuesto de aspectos teóricos y aspectos prácticos. Además de la multitud de ejemplos prácticos y tareas encomendadas a los alumnos a modo de prácticas que han sido empleadas en la formación de éstos, todos ellos han realizado prácticas en empresas antes de incorporarse a trabajar. Todos se sienten muy orgullosos de su trayectoria profesional. Todos trabajan a media jornada, con la ventaja de poder compaginar esta tarea con otras como el ocio, la familia o la formación y aporta un mejor equilibrio entre la vida profesional y el tiempo dedicado a otras actividades de la vida. Se observa, a través de los relatos de los participantes, que las tareas empleadas por los trabajadores son tareas sencillas.

Los trabajadores tienen claras cuáles son sus funciones y tienen bien definidas sus tareas. De acuerdo con Alomar, E. y Cabré, M., (2005) es preciso ajustar las tareas al perfil del trabajador. Trabajos en los que se exige un ritmo de trabajo rápido y en los que el hecho de no realizar la tarea supone que deba asumirla un compañero sin discapacidad, generan muchos conflictos y dificultades. Sin embargo, cuando el trabajador con diversidad funcional realiza bien su trabajo, esto supone una gran motivación y bienestar para él.

Valoran las acciones de seguimiento que se realizan desde la fundación. El trabajo que realiza el preparador laboral antes, durante y tras la incorporación al mercado laboral es necesaria para el éxito de la inserción. Este seguimiento debe adecuarse a las características del puesto de trabajo y el entorno laboral, además de a las del trabajador. (Fullana, J., Pallisera, M. y Vila, M., 2005).

Asisten dos veces por semana a la fundación, por lo que el contacto con ellos es constante y la entidad proporciona el apoyo necesario a la persona con discapacidad. Además, el hecho de disponer de un referente estable al que poder consultar en caso de necesidad y que actúa como mediador, proporciona seguridad al trabajador, a la empresa y a la familia (Alomar, E. y Cabré, M.,

2005). En cuanto al entorno laboral, todos parecen estar muy contentos con el trato con los compañeros. Una buena relación laboral con los compañeros favorece el proceso de inserción laboral, sin embargo, se debe evitar la sobreprotección de la persona con discapacidad. Esta integración, además de favorecer al trabajador, beneficia el concepto que el entorno laboral (entorno de trabajo y miembros de la sociedad que se beneficien de esos servicios) de la persona con discapacidad tiene acerca del colectivo, haciéndolo consciente de las capacidades que tienen las personas con discapacidad y normalizando su inserción. Además, esto ha contribuido a que los trabajadores hayan establecido nuevas amistades y a que aumenten sus aspiraciones para el futuro.

Debemos destacar que todos ellos conviven con algún familiar, de ahí la importancia que para los entrevistados tiene el apoyo de la familia en este proceso. En los casos que nos competen y según los relatos de los trabajadores, sus familiares les han apoyado desde el primer momento en que comunicaron a éstos la noticia de su nuevo empleo. Al vivir con familiares y recibir apoyo económico de los familiares, los entrevistados no tienen que correr con costes de hipoteca, ni de alquileres... por lo que emplean su remuneración en gastos personales.

9. Percepción de profesionales que intervienen en el proceso de integración laboral de las personas con discapacidad desde Asindown

Tras la realización de la entrevista de grupo se comprueba la importancia de la existencia de una buena coordinación entre todas las personas que intervienen en el proceso de integración laboral de la persona con diversidad funcional ya que, y según afirman los entrevistados, para que los resultados sean lo más óptimos posible, debe trabajarse desde todos los campos.

Destacan la importancia de la formación de las personas con diversidad funcional en aspectos teóricos, prácticos y de relaciones y habilidades sociales de forma previa a la incorporación al mercado laboral y importancia de trabajar el tema de las habilidades sociales y relaciones sociales en cuanto a que en el día a día deben relacionarse con personas constantemente, tanto dentro del

ambiente laboral como en la vida cotidiana. Destacan también, el tema de la responsabilidad en cuanto a que sus alumnos deben ser conscientes de que tienen derechos pero también deberes, deben tener sentido de la responsabilidad en cuanto a la importancia de tener y mantener un puesto de trabajo, en cuanto a organizar sus propias vidas etc. Finalmente resaltan la importancia de la autonomía, deben ser lo más autónomos posible y este es un aspecto que, según afirman, les cuesta un poco más a algunas familias que tienen miedo y se sienten en el deber, quizá, de proporcionar el máximo cuidado y protección a su familiar. Afirman que desde el centro se trabaja para que los contenidos de los módulos respondan a las demandas del mercado laboral y a temas relacionados con las posibles carencias que pueden aparecer en el mercado de trabajo con el objetivo de que no ocurra en el puesto.

Consideran que las prácticas son una gran oportunidad ya que pueden ver y practicar en la realidad los aspectos en los que tanto han trabajado en las clases y que les cuesta visualizar en clase cuando hacen simulaciones de situaciones que pueden producirse en el trabajo.

En cuanto a la incorporación al mercado laboral puede ocurrir que una vez finalizado el período de prácticas el empresario decida contratar a ese alumno en como trabajador (situación frecuente según relatan), que la empresa se ponga en contacto con la fundación y comunique su deseo de contratar a uno de sus alumnos, y el departamento de empleo y de formación decidan quién es el candidato que más se adapta al puesto o la empresa quiera formar parte del proceso de selección de su futuro trabajador y en estos casos se envían los currículums y/o se les acompaña, se les presenta y la empresa decide. Respecto a la oferta laboral que se suele ofrecer, habitualmente están relacionados con tareas auxiliares como auxiliar de oficina, auxiliar de cajas, de mantenimiento, de almacén... aunque depende de la oferta laboral existente. Suelen ser tareas sencillas y repetitivas y el trabajador se convierte en indispensable para el funcionamiento de la empresa.

La mayoría de las personas con discapacidad que están trabajando lo hacen con un contrato indefinido y todos a media jornada, esto es así porque han comprobado que rinden más de esta forma. Además, la remuneración que perciben por su trabajo es el mismo que percibiría una persona sin

discapacidad, con la única excepción de que no se les reduce el I.R.P.F. y que la empresa percibe ciertas subvenciones por su contratación.

Los entrevistados consideran que el empleo con apoyo es la mejor metodología de trabajo porque el trabajador con diversidad funcional tiene el apoyo de un mediador y proporciona al empresario un aliciente saber que tiene el respaldo de la fundación y que no tiene que realizar ningún esfuerzo extra de recursos humanos o económicos para la contratación del trabajador.

El papel del mediador es fundamental ya que además de ofrecer apoyo a la persona, lo ofrece también al contexto laboral en el que se encuentra. Y es que las personas con discapacidad pueden realizar de forma eficaz un trabajo en las empresas de la comunidad si cuentan con el apoyo y el seguimiento necesarios (Serra, 2004). Una vez éstos se incorporan al mercado laboral, se realiza un seguimiento intensivo en el lugar de trabajo con una duración aproximada de un mes, la duración de este seguimiento irá en función de las necesidades de la persona con discapacidad y de las características del puesto de trabajo. Una vez que ha pasado el tiempo oportuno y el mediador considera, se retira de forma progresiva este apoyo, acudiendo de forma puntual al lugar de trabajo de la persona con diversidad funcional o en momentos en los que el trabajador necesita más apoyo. El mediador iría observando cómo trabaja y cómo se va desarrollando hasta que consideren que es capaz de realizar de forma totalmente autónoma el trabajo. Este seguimiento es necesario si queremos que la inserción laboral tenga éxito pero también lo es que la persona disponga de una figura de referencia en la empresa que conozca a la persona con discapacidad y la manera en que el mediador trabaja con él. Esta figura es imprescindible en el transcurso del trabajo de la persona con diversidad ya que será a quién ésta se dirija en el caso de alguna duda. La figura del mediador es de por vida y es la persona de referencia para la persona, la empresa y la familia. Le conoce, sabe las tareas que tiene que hacer con él/ella, cómo lo tiene que hacer ... Esta relación de por vida da confianza a la empresa de forma que deja a un lado el posible "miedo" que pueden tener a la hora de la contratación de una persona con discapacidad en su negocio. Pero además, la figura del mediador es muy importante en los casos en los que el contrato finaliza, bien por finalización de contrato y no

renovación o bien porque el trabajador con discapacidad no ha cumplido con algunas de sus obligaciones. Esto es así porque el mediador es quien comunica y trabaja con la persona con discapacidad esta situación, explicando por qué ocurre y trabajando los aspectos que considere necesarios para abordar el tema.

Un dato muy interesante, es que los entrevistados consideran que la relación que se crea en una empresa privada es más cercana e integradora con la persona con discapacidad que un empresa pública. El porqué de esto sería un posible tema para futuros estudios.

Finalmente desde la fundación no han notado en gran medida los efectos de la crisis. En algunos casos, las empresas ponen por excusa para no contratar a personas con discapacidad el tema de la crisis económica o cuando tienen que prescindir de personal lo hacen con las personas con discapacidad y sus puestos; no obstante y según los datos consultados, el número de contrataciones no ha variado con la instauración de la crisis.

10. Percepción de empleadores de personas con discapacidad

Podemos observar como la experiencia de estos casos es muy positiva, tanto para los trabajadores como para los empleadores al sentir que contribuyen en la integración laboral de las personas con diversidad funcional. Además ésto contribuye a la "normalización" e integración en la sociedad de las personas con diversidad funcional. Se deja atrás el miedo o los prejuicios que pudieran existir hacia el colectivo cuando se abandona el desconocimiento y se pasa a la interacción y comprobación de las múltiples capacidades que tienen las personas con diversidad funcional.

"Al principio se sorprenden, preguntan y les llama la atención. Después, cuando comprueban que realizan una labor como otro trabajador dentro de la empresa, lo asumen y lo ven como uno más." (Encuestado nº1).

En uno de los casos el empleador no tenía muchas expectativas acerca de las competencias que pudiera realizar su nuevo trabajador, considerando que realizaría tareas de poca responsabilidad y fácil resolución, esto puede ser debido a que era el primer contacto que existía en la empresa con personas con discapacidad. Sin embargo los resultados obtenidos le sorprendieron y

resalta que su trabajador ha avanzado mucho en cuanto a relaciones con los compañeros y al manejo de aplicaciones informáticas. En los otros casos ya conocían experiencias similares por lo que las expectativas eran más positivas, en todos los casos están muy satisfechos con el trabajado de sus nuevos empleados.

Podemos observar como las políticas e iniciativas dirigidas a potenciar el empleo de las personas con discapacidad han supuesto la promoción de nuevas estructuras laborales e incentivos a las empresas que contraten a trabajadores con diversidad funcional. Además, con el apoyo de una fundación como Asindown, las empresas reciben el asesoramiento, respaldo y apoyo necesario para que la incorporación del nuevo trabajador sea lo más satisfactoria posible.

Debemos tener en cuenta que al igual que pueden existir problemas de adaptación al puesto de trabajo por parte de una persona sin discapacidad, puede suceder con una persona con discapacidad. Ahí entra el papel de la fundación que responde por su trabajador frente a la empresa y trabaja con éste. Si las partes intervinientes consideran que el trabajador debe abandonar ese puesto de trabajo se toman las medidas oportunas de la forma más profesional posible y desde la fundación se trabaja con la persona para solucionar las posibles complicaciones que hayan podido surgir.

Los encuestados coinciden en que sus trabajadores se han adaptado correctamente al puesto que desempeñan, considerando a sus trabajadores con buena competencia comunicativa, iniciativa, responsabilidad laboral, colaboradores e interesados por el trabajo que desempeñan. Además todos afirman que no han tenido que realizar cambios en el contexto laboral del resto de trabajadores.

En cuanto al seguimiento que se realiza con la persona con discapacidad y como ya se ha mencionado, existe continuo contacto entre la empresa y la fundación. Así como un profesional de referencia en la empresa donde el trabajador puede dirigirse en caso de alguna duda o problema.

Según el relato de los diferentes encuestados, éstos mantienen una relación cordial y normalizada con sus trabajadores y con sus familias, la

misma que tienen con el resto de trabajadores. Todos están de acuerdo en que si luchamos por la integración, la remuneración debe ser la misma que para el resto de trabajadores que desempeñen las mismas funciones. Consideran que la independencia económica es un aspecto esencial para su participación activa en la sociedad y que es necesario que existan más posibilidades y recursos en los que las personas con diversidad funcional puedan demostrar sus capacidades. Valoran las aportaciones de sus trabajadores como muy positivas en sus empresas, destacan la importancia de una buena preparación previa a la incorporación al mercado laboral, que sean conscientes de la importancia de la labor que realizan y que estén bien preparados para ello. Además entienden que la situación de crisis en la que nos encontramos afecta a las oportunidades de trabajo de las personas con discapacidad y valoran que tienen los mismos derechos que cualquier persona a trabajar para tener el mejor futuro posible.

11. Percepción de las familias de personas con discapacidad

Como se ha mencionado a lo largo del estudio, la colaboración de la familia en el proceso de integración laboral es de suma importancia, que la familia confíe en las posibilidades de la persona con discapacidad, que participen de forma activa en el proceso... Resulta de interés conocer que una de las encuestadas es la madre del entrevistado n^o1.

Observamos que en todos los casos las personas con discapacidad conviven con sus familias, por lo que no encontramos ningún caso en que los trabajadores se encuentren independizados. Las encuestadas consideran que sus hijos colaboran con tareas del hogar y que disponen de autonomía para ello.

En cuanto a la formación de las personas con discapacidad, todos ellos están lo suficientemente formados para trabajar. Además en dos de los casos y según relatan las informadas, sus hijos han realizado varios cursos en diferentes disciplinas realizando, además, las prácticas correspondientes. De acuerdo a los relatos de las madres la experiencia laboral de sus hijos es satisfactoria y variada.

Si prestamos atención a cómo han percibido las madres esta nueva situación de incorporación al mundo laboral de sus hijos, todas coinciden en la sensación de miedo por no saber cómo afrontarán sus hijos esa nueva situación, no obstante, todas parecen estar contentas con el resultado, aumentado así, las expectativas positivas hacia sus hijos y la confianza en ellos. Además todas están muy contentas con el trato que los compañeros de trabajo y profesionales de Asindown proporcionan a sus hijos. También de acuerdo con la remuneración que sus hijos perciben. Todas las están de acuerdo en que si se trabaja, se pueden conseguir muchas cosas con las personas con discapacidad y se sienten muy orgullosas de los logros alcanzados por sus hijos y valoran el trabajo que se realiza desde centros como.

En cuanto a cómo ha influido en sus hijos esta nueva situación, valoran que sus hijos tienen más autoestima, son más responsables, más maduros, más alegres, motivados... En todos los casos, las personas con discapacidad aspiraban en el pasado a tener un trabajo, según relatan las encuestadas, y en tres de los casos los trabajadores tienen contratos a media jornada, lo que coincide con los datos que los profesionales de Asindown comunicaban en la entrevista de grupo. Referente al ocio y si la incorporación al mercado laboral ha proporcionado más salidas de sus hijos, consideran en general que salen igual que antes, que no han aumentado ni disminuido las salidas con amigos, aunque, en uno de los casos, confiesa que su hijo tiene más acontecimientos a los que asistir, echo justificado por el hecho de conocer a más gente. Finalmente, se observa como las personas con discapacidad amplían sus aspiraciones y como todos consideran la posibilidad de independizarse, aunque un dato de interés es que las madres no creen que sus hijos puedan independizarse sin apoyo.

V. Conclusiones finales

Las personas con discapacidad constituyen un grupo poblacional muy extenso y heterogéneo y debido a que el acceso al empleo es una de las herramientas más importantes en el camino hacia la autonomía personal y económica, la inclusión social y la igualdad de oportunidades (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y Real Patronato sobre discapacidad , 2012) se planteó un estudio cualitativo a través del cual conocer la integración laboral actual de las personas con discapacidad.

Con el propósito de garantizar la confiabilidad de los resultados nos servimos del proceso de triangulación formado por una revisión documental, realización de entrevistas y cuestionarios abiertos.

Las técnicas empleadas en el estudio son las propias de una investigación cualitativa, de esta forma se puede indagar en aspectos subjetivos y profundizar en la realidad que perciben los participantes.

La representatividad de este estudio es social y válida para comprender la percepción de las personas intervinientes en el proceso de integración laboral de las personas con discapacidad. Consideramos un aspecto a destacar la participación tanto de las personas con diversidad funcional integradas en el mundo laboral (no es muy habitual que se les tenga en cuenta) como las personas intervinientes en este proceso: la familia (miembro esencial para la consecución de una satisfactoria integración laboral), profesionales encargados del proceso de formación previo a la incorporación laboral y profesional interviniente en el proceso de integración laboral y empleadores de personas con discapacidad. Pensamos que de esta forma se ha obtenido una visión amplia y completa. Para ello, contamos con el apoyo de la fundación Asindown, quiénes nos han facilitado información para la realización de una revisión documental sobre aspectos relacionados con la integración laboral que llevan a cabo desde el centro, así como a través de la puesta en contacto con las personas que han participado en el estudio.

Según los resultados obtenidos, la mayor parte de las personas con discapacidad que se introducen en el mercado laboral son del sexo femenino. Esto puede deberse a que el porcentaje de mujeres con discapacidad es mayor

que el de los hombres 60% (EDAD, 2008). Además el sector donde más trabajadores se insertan es en los servicios de comercio, comunicaciones... en definitiva el sector servicios.

Una vez que los alumnos finalizan su formación en el centro, del total salen a trabajar el 32,3%, se dirigen a un centro ocupacional un 20%, a otros centros un 1,5% y continúa su formación en Asindown el 46,2%.

Otro aspecto a destacar es que el período en el que el número de personas que se incorporan a trabajar desde el centro es mayor es en el período 2009-2013. Dato que nos sorprende por el momento de crisis económica en el que nos encontramos inmersos y tras la revisión bibliográfica relacionada con el tema donde comprobamos que la tasa de actividad de las personas con discapacidad está muy por debajo que el de las personas sin discapacidad, un 33,5% frente a un 74,9%. Tanto empleadores como profesionales de la fundación, afirman que en algún caso empleadores han tenido que prescindir de personal debido a problemas solvencia económica por el momento en el que nos encontramos y han despedido o no renovado a las personas con discapacidad como primera opción, sin embargo, desde Asindown no han percibido grandes cambios a la hora de la contratación de personas con diversidad funcional. Este dato no puede ser generalizado, ya que tras la crisis económica el empleo en general se ha visto mermado y esto se pronuncia más en sectores más vulnerables de exclusión social como es el de las personas con diversidad funcional.

El estudio permite valorar los efectos positivos que tiene la integración laboral de las personas con discapacidad tanto en el trabajador como en el entorno laboral, familiar y de la comunicad en general. Proporciona al trabajador aumento de su calidad de vida, a su auto-percepción, autoestima, madurez, autonomía, integración social... En la familia crea sentimiento de orgullo, de recompensa al trabajo realizado, satisfacción, tranquilidad... ven en sus hijos capacidades que hasta el momento de la integración laboral desconocían. Además, la incorporación al mercado laboral ha contribuido a que los trabajadores hayan establecido nuevas amistades y a que aumenten sus aspiraciones para el futuro y considerando, en muchos casos, la posibilidad de

independizarse (idea con la que no están totalmente de acuerdo sus madres, quiénes no creen que sus hijos puedan independizarse sin apoyo).

El entorno laboral (trabajadores, empleadores y clientes) ven o pueden ver modificada la visión que tenía acerca de las personas con diversidad funcional, desaparece el desconocimiento y los miedos y aparece la normalización e integración. Y, finalmente, todas las personas que han trabajado en la formación de estos trabajadores ven el fruto del esfuerzo y la satisfacción de ver cómo cambian las vidas de sus alumnos.

A lo largo del estudio se comprueba la importancia de la formación de las personas con discapacidad para su incorporación al mercado laboral. Los profesionales hacían hincapié en la importancia de trabajar con ellos aspectos relacionados con las habilidades sociales, relaciones sociales y autonomía. Se ha comprobado que todas las personas con discapacidad que están trabajando están adecuadamente formadas, dato que coincide con los resultados obtenidos de la revisión bibliográfica donde se observa que el 2009, la mayor parte de personas con diversidad funcional que se encontraba trabajando contaba con estudios secundarios 74% (EDDES, 1999).

También se comprueba la importancia de la existencia de una buena coordinación entre la fundación, la familia, el trabajador y la empresa. Ya que si todos cooperan, los resultados pronto afloran, sin embargo si uno falla, se puede ver perjudicado el trabajo y rendimiento de la persona con discapacidad. Para la persona con discapacidad el apoyo de la familia es esencial, y por tanto, también lo es en el proceso de integración laboral ya que desde casa se debe continuar trabajando de acuerdo al método o ideal con el que se trabaja desde la fundación.

Así mismo, la figura del mediador y las acciones de seguimiento son esenciales para la consecución de una correcta y satisfactoria integración laboral. Se comprueba la importancia de la adecuación del puesto a las características de la persona que va a desempeñar el trabajo. Para las empresas, saber que una entidad responde ante cualquier problema que pudiera surgir, proporciona seguridad y un aliciente al saber que tiene el

respaldo de la fundación y que no tiene que realizar ningún esfuerzo extra de recursos humanos o económicos para la contratación del trabajador.

La oferta laboral que se suele ofrecer suele estar relacionada con tareas auxiliares como auxiliar de oficina, auxiliar de cajas, de mantenimiento, de almacén... aunque depende de la oferta laboral existente. Estas tareas son sencillas repetitivas, rutinarias y de no mucha responsabilidad. No obstante, el trabajo de las personas con discapacidad en las empresas se convierte en algo indispensable para el funcionamiento de ésta. La mayoría de ellos tiene contrato indefinido y todos a media jornada, esto es así porque han comprobado que rinden más de esta forma. Además, la remuneración que perciben por su trabajo es el mismo que percibiría una persona sin discapacidad por el mismo trabajo.

Podemos observar como las políticas e iniciativas dirigidas a potenciar el empleo de las personas con discapacidad han supuesto la promoción de nuevas estructuras laborales e incentivos a las empresas que contraten a trabajadores con diversidad funcional.

Finalmente destacar, que si bien existen múltiples fuentes a las que se puede acudir, éstas casi nunca resultan del todo eficaces para analizar una cuestión de forma completa por lo que es necesario fomentar la recogida de estadísticas sobre la situación en la que se encuentran las personas con discapacidad, así como la creación de las medidas y políticas necesarias que contribuyan a la integración social de las personas con discapacidad por medio de acciones de sensibilización, información y apoyo necesario ya que, a pesar de que se ha conseguido avanzar en este tema, todavía queda mucho por hacer.

Tal y como se ha mencionado a lo largo del estudio, si se proporcionan los apoyos necesarios a las personas con discapacidad, éstas pueden integrarse en la vida laboral y social.

VI. Referencias bibliográficas

Alomar, E. y Cabré, M. (2005). El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados. *Revista de Síndrome de Down*, 2-9.

Becerra, M.T. (2012). Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual. Modelos y estrategias de intervención. *REOP*, 23(3), 9-15.

Bellver, F., Lloll, B., Rogeliló, R. y Serra, F. (1993). Un recurso eficaz para la inserción sociolaboral de personas con minusvalía. Una experiencia en la isla de Mallorca. *Siglo Cero*, 24 (3), 15-24.

CERMI. (2008). *La imagen social de las personas con discapacidad*. Madrid: CINCA.

Codorníu, J. M. (2012). *El sector de la discapacidad: realidad, necesidades y retos futuros. Análisis de la situación de la población con discapacidad y de las entidades del movimiento asociativo y aproximación a sus retos y necesidades en el horizonte de 2020*. Madrid: CINCA.

Duffy, S. (2004). In Control. *Journal of Integrated Care*, 12, (6), 7-13.

Escribá, J. L. (2009). El entorno exterior y la crisis financiera debilitarán la actividad económica en España en 2009. Informe BBVA 2009. Recuperado el 4 de Mayo de 2009, <http://www.bbva.com>

Escudero, E. y Galván, J. (2013). Estudio longitudinal sobre los usuarios del área de formación de la fundación Asindown.

Fullana, J. P. (2003). La investigación sobre los procesos de integración laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios. Un estudio de casos cualitativo. *Revista de investigación educativa*, 21(2), 305-321.

Griffin, C., Hammis, D., Geary, T. & Sullivan, M. (2008). Customized Employment: Where we are; where we're headed. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 28, 135-139.

Huete, A. y. (2013). *Imagen social, opinión pública y discapacidad. Análisis formal y de contenido sobre discapacidad en las referencias del Centro de Investigación Sociológicas (CIS)*. Madrid: Cinca, S.A.

Ibañez, P. y Mudarra, M. J. (2005). Relaciones sociales en el empleo, en trabajadores con discapacidad. Educación, 105-125.

Intersocial. (2009). El impacto de la crisis económica en las personas con discapacidad y sus familias. Madrid: CINCA.

Kelly, J. (1992). Entrenamiento de las habilidades sociales. Guía práctica para intervenciones. Bilbao: Desclée de Brouwer.

Laparra, M., Pérez Eransus, B., Carbonero, M. A., Guinea-Martin, D., Zugasti, N., Ayala Cañón, L. y Anaut, S. (2012). Crisis y fractura social en Europa. Causas y efectos en España. Barcelona: Obra Social La Caixa.

Leach, S. (2002). Empleo con apoyo: buenas prácticas basadas en principios claros. En: Verdugo MA, Jordán de Urríes, B. (coords.). Hacia la integración plena mediante el empleo. Actas VI Simposio Internacional de Empleo con apoyo. Colección Actas 1/2002. Salamanca 2002. Publicaciones INICO.

Martínez Ríos, B. (2011). Pobreza, discapacidad y derechos humanos. Aproximación a los costes extraordinarios de la discapacidad y su contribución a la pobreza desde un enfoque basado en los derechos humanos. (CERMI, Ed.). Madrid: CINCA.

Mercado, E., Aizpurúa, E., y García Vicente, L. M. (2013). Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad. Cuadernos de Trabajo Social, 26-1, 95-104.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y Real Patronato sobre discapacidad. (2012). Economía verde, discapacidad y empleo. Oportunidades de generación de empleo a través de la iniciativa social. Madrid: Centro Español de Documentación sobre Discapacidad (CEDD).

Mochón, F. (2005): Economía. Teoría y Política. Madrid: McGraw-Hill.
PUJADAS, J. J. (1992): El método biográfico: El uso de las historias de vida en ciencias sociales. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

O'Brien, J. (1990). Working on... A survey of emerging issues in supported employment for people with severe disabilities. Syracuse: Responsive Systems Associates.

Palavicini, L.R. (2004). Análisis de las barreras y apoyos para la inserción laboral de trabajadores con discapacidad en la empresa ordinaria. Tesis Doctoral. Salamanca: Universidad de Salamanca.

Pallisera, M. y Rius, M. (2006). ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Educación*, 329-48.

Pallisera, M., Fullana, J., y Vila, M. (2005). La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción. *Revista de Investigación Educativa*, 295-313.

Parson, M. B., Reid, D. H., Green, C.W. & Browning, L.B. (2001). Reducing job coach assistance for supported workers with severe multiple disabilities: an alternative offsite/on-site model. *Research in Developmental Disabilities*, 21, 151–164.

Sanderson, H. (2000). *Person-centred Planning: Key Features and Approaches*. York: Joseph Rowntree Foundation.

SEPE. Programas de promoción de empleo. Recuperado el 8 de Octubre de 2013,

https://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/centros_especiales/empleo_apoyo/ah010204A.htm.

Serra, F. (2004): La presència del suport natural en els processos d'inclusió laboral mitjançant el model de treball amb suport (supported employment). Tesis doctoral, Universitat de les Illes Balears.

Villa Fernández, N. (2003). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. *Revista Complutense de Educación*, 14(2), 393-424.