



Universitat
de les Illes Balears

TRABAJO FINAL DE GRADO

INSERCIÓN E INTEGRACIÓN LABORAL: UN OBSTÁCULO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Alejandro Bassa González

Grado de Pedagogía

Facultad de educación

Año académico 2021-2022

INSERCIÓN E INTEGRACIÓN LABORAL: UN OBSTÁCULO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Alejandro Bassa González

Trabajo de final de grado

Facultad de Educación

Universidad de las Islas Baleares

Año académico 2021-2022

Palabras clave del trabajo:

Discapacidad intelectual, inserción laboral, integración, formación.

Trabajo tutelado por: Jesús María Salinas Ibáñez

Departamento de Pedagogía Aplicada y Psicología de la Educación

Se autoriza la Universidad a incluir este trabajo en el repositorio Institucional para su consulta en acceso abierto y difusión en línea, con finalidades exclusivamente académicas y de investigación.

Autor		Tutor	
Sí	No	Sí	No
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Resumen:

Las barreras y prejuicios existentes en la sociedad provocan que las personas con discapacidad intelectual tengan una clara falta de oportunidades laborales y que su continuidad sea un reto. El presente trabajo realiza una investigación respecto a este colectivo y su inserción e integración en el mercado laboral, a través de un cuestionario a los técnicos de inserción laboral de la entidad Mater y posteriormente se diseña un recurso digital que se pretende sea un apoyo y una ayuda durante el proceso de inserción laboral e integración. El trabajo finaliza presentando unas conclusiones respecto a este colectivo y la sociedad que la rodea.

Palabras clave: discapacidad intelectual, investigación, colectivo, inserción e integración laboral.

Abstract:

The existing barriers and prejudices in society mean that people with intellectual disabilities have a clear lack of job opportunities and that their continuity is a challenge. The present work carries out an investigation regarding this group and its insertion and integration in the labor market, through a questionnaire to the labor insertion technicians of the Mater entity and later a digital resource is designed that is intended to be a support and a help during the process of labor insertion and integration. The work ends by presenting some conclusions regarding this group and the society that surrounds it.

Key words: intellectual disability, research, collective, labor insertion and integration.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
OBJETIVOS	8
MARCO TEÓRICO.....	9
De los orígenes a la actualidad: una evolución del concepto de discapacidad.....	9
El modelo médico y social en la discapacidad.....	10
La discapacidad intelectual en el mercado laboral: el empleo con apoyo.....	13
La barrera de las TIC para las personas con discapacidad intelectual:	17
METODOLOGÍA	19
DESARROLLO E INVESTIGACIÓN	19
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	25
CONCLUSIONES	31
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34
ANEXOS.....	37

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se tratará de manera directa con el colectivo que presenta discapacidad intelectual y se analizará su inserción en el mercado laboral y su integración con el resto de trabajadores de esa empresa. Por otro lado, a través de esta investigación se pretende dar respuesta a los posibles problemas que les puedan surgir a las diferentes personas que empiezan en un trabajo nuevo y no poseen las herramientas o habilidades sociales necesarias para, por un lado realizar de manera eficiente la labor que deban llevar a cabo. En muchos casos las empresas se aprovechan de estas personas con discapacidad intelectual, ya sea haciendo que realicen más horas semanales de las estipuladas o haciendo que realicen una mayor carga de trabajo debido a esa falsa creencia de que no se darán cuenta. La discapacidad intelectual es una enfermedad que aunque en algunos casos impide que puedan introducirse en el mercado laboral, hay otros casos en los que su grado de discapacidad no es tan alto y aunque se les reconoce la discapacidad, están perfectamente capacitados y preparados para empezar a trabajar y pueden realizar todo tipo de trabajos si se forman y se especializan en ello. Además, en muchos casos, estas personas cuentan con la ayuda de técnicos externos que trabajan en entidades y que son los que les ayudan a buscar trabajo y a que en el futuro si les aceptan, tengan una correcta inserción en la empresa. Es importante conocer la opinión de estas personas que trabajan diariamente en la ayuda y el soporte a las personas con discapacidad intelectual, ya que conocen de manera directa los problemas que les pueden surgir en su trabajo o las dificultades que pueden presentar antes entrar en el mercado laboral y es por ese motivo que una parte de la investigación se realizará de la mano de estos profesionales a través de un cuestionario. Por otro lado, otro recurso que se pretende crear es de carácter digital y se hará con el objetivo de ayudar a estas personas en todo el proceso de introducción en el trabajo, desde la creación de un currículum hasta su integración y consagración en la empresa.

El colectivo de la discapacidad intelectual, en muchos casos no se le tiene la consideración necesaria, por ello este trabajo pretende darles voz y extensión a unas personas que perfectamente pueden vivir en sociedad y trabajar como uno más sin que se les etiquete de no capacitados o limitados en todo lo relacionado con el mercado laboral. Por otro lado, el objetivo principal es solucionar esos posibles problemas que

les pueden surgir durante su inserción en el mercado laboral con la intención de que puedan desarrollarse y evolucionar laboralmente de manera correcta.

OBJETIVOS

General:

- Diseñar y evaluar propuestas de actuación a través de un recurso digital para ofrecer soluciones eficientes a las personas con discapacidad intelectual a la hora de introducirse en el mercado laboral.

Específicos:

- Analizar la situación de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral a través de un cuestionario realizado a sus técnicos de inserción laboral.
- Diseñar un recurso digital.
- Evaluar y validar el recurso digital.

MARCO TEÓRICO

De los orígenes a la actualidad: una evolución del concepto de discapacidad

Antes de empezar a hablar sobre la discapacidad intelectual, es necesario en primer lugar explicar la evolución histórica que ha tenido el concepto de la discapacidad y como ha cogido importancia este colectivo con el paso de los siglos.

El concepto de discapacidad empezó a sonar durante la época de los romanos. Ellos entendían a las personas con discapacidad como “furiosos” y aquellos con limitaciones o pobre en el desarrollo de sus facultades intelectuales los denominaban “mente captus”. (Muñoz, 2010).

Posteriormente, durante la época de Napoleón, en su título XI, en su artículo 489, describía a las personas con discapacidad intelectual como: “El mayor de edad que esté en un estado habitual de imbecilidad, de demencia o de furor debe ser sujeto a interdicción, aun cuando ese estado presente intervalos lúcidos”. (Muñoz, 2010).

A medida que iban pasando los años, se entendía que la discapacidad tenía origen religioso y se consideraba que las personas con discapacidad significaban una carga para la sociedad y no aportaban nada al resto de ciudadanos.

“Concebir una persona con discapacidad era el resultado de un pecado cometido por los padres por lo tanto era una vida que no merecía ser vivida y eran sometidos a prácticas eugenésicas como los infanticidios. Durante la edad Media, se pasó a una etapa de marginación en la que se apelaba a la caridad y la mendicidad” (Ripollés, 2008, p. 66-67).

En la antigüedad, las personas con discapacidad eran tratadas como animales salvajes y no tenían cavidad en la sociedad, pero en la edad Media, aunque aún no son considerados como ciudadanos, disminuyen las medidas más drásticas contra ellos y se les trasladan a manicomios, asilos o reformatorios pensando que la discapacidad es una enfermedad que se puede erradicar. A finales del siglo XIX, las personas con discapacidad dejan de ser excluidas del mundo humano y adquieren la categoría de ser humano pero enfermo. Posteriormente en los años 60, definitivamente se consagra la idea de considerar a las personas con discapacidad como seres humanos. El gran avance

de esta época es que la sociedad al fin acepta la diferencia y respeta a las personas con discapacidad. Hacia finales de los años 60, las diferentes organizaciones de personas con discapacidad, comenzaron a elaborar un nuevo concepto, en él se mostraba la relación que podía existir entre las limitaciones que experimentaban las personas con discapacidad, el diseño y la estructura de su entorno y la actitud de la población hacia ellos. (Naciones Unidas, 2001).

El modelo médico y social en la discapacidad

Si repasamos a lo largo de la historia, la discapacidad se ha entendido y concebido de diversas maneras, siempre girando alrededor de la actitud de las otras personas hacia ellos y la posición de las personas con discapacidad en el contexto social, como el criterio más utilizado para diferenciarlos. No obstante, en la actualidad, la justificación del concepto de la discapacidad, ha girado alrededor de dos modelos, el médico y el social, considerándolos los más importantes.

“En el modelo médico, las causas que justifican la discapacidad ya no son religiosas sino, científicas, se alude a la discapacidad como enfermedad y se considera que la persona con discapacidad puede aportar a la sociedad siempre y cuando sean rehabilitadas y logren parecerse a los demás, para tener valor como personas” (Ripollés, 2008, p.67).

El modelo médico se introdujo en la clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y minusvalía; Manual de clasificación de las consecuencias de la enfermedad de la OMS. En esta clasificación podemos distinguir entre deficiencia, minusvalía y discapacidad:

"La deficiencia (impairment), se refiere a toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Las deficiencias son trastornos en cualquier órgano, e incluyen defectos en extremidades, órganos u otras estructuras corporales, así como en alguna función mental, o la pérdida de alguno de estos órganos o funciones. Ejemplos de estas deficiencias son la sordera, la ceguera o la parálisis; en el ámbito mental, el retraso mental y la esquizofrenia crónica, entre otras.

Discapacidad (disability), se define como la restricción o falta (debido a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se consideran normales para un ser humano. Engloba las limitaciones funcionales o las restricciones para realizar una actividad que resulta de una deficiencia. Las discapacidades son trastornos definidos en función de cómo afectan la vida de una persona; algunos ejemplos de discapacidades son las dificultades para ver, oír o hablar normalmente; para moverse o subir las escaleras.

Minusvalía (handicap), hace referencia a una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que lo limita o le impide desempeñar una función considerada normal en su caso (dependiendo de la edad, del género, factores sociales y los culturales). El término es también una clasificación de las circunstancias en las que es probable que se encuentren las personas discapacitadas. La minusvalía describe la situación social y económica de las personas deficientes o discapacitadas, desventajosa en comparación con la de otras personas. Esta situación de desventaja surge de la interacción de la persona con entornos y culturas específicos" (Organización Mundial de la Salud, 1981).

Sin embargo, se consideró que esta estructura a tres niveles no fue suficiente ya que omitió y no trató de manera adecuada los factores individuales y sociales más importantes en la determinación de la discapacidad, dando origen al modelo social que trataba de corregir los fallos que tenía el modelo médico (Ripollés, 2008, p. 68-69).

En el modelo social, la discapacidad ya no es un atributo de la persona sino el resultado de las relaciones sociales y en él se resalta la importancia de los aspectos externos y de la dimensión social en la definición y el tratamiento de la discapacidad.

Las principales características de este modelo están relacionadas con que las causas de la discapacidad no son religiosas, sino sociales y las limitaciones individuales de las personas no son el problema, sino las limitaciones impuestas por la sociedad para garantizarle las necesidades, Además, que las personas con discapacidad pueden contribuir a la sociedad de manera que sean incluidas y aceptadas socialmente (Ripollés, 2008, p 68-69).

El modelo social fue cuestionado y esto provocó que la Organización Mundial de la Salud en el año 2001 creara la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud, en la que se considera la discapacidad como fenómeno multidimensional.

En esta clasificación, la discapacidad está determinada no por la condición médica de una persona, sino por las barreras físicas y sociales que el entorno le impone por razón de su condición especial, y que le impiden integrarse adecuadamente y funcionar hábilmente en la sociedad. Por lo anterior, el enfoque social busca la adopción de medidas que "(i) permitan al mayor nivel posible el ejercicio de la autonomía de la persona con discapacidad; (ii) aseguren su participación en todas las decisiones que los afecten; (iii) garanticen la adaptación del entorno a las necesidades de la persona con discapacidad; y (iv), aprovechen al máximo las capacidades de la persona, desplazando así el concepto de discapacidad por el de diversidad funcional (Corte Constitucional, Sentencia T 427 de 2012).

Por lo tanto, una vez diseñado el modelo social y con sus debidas adaptaciones, el concepto de la discapacidad ha evolucionado y actualmente no se basa únicamente en ellos sino que pone hincapié en el entorno y en el resto de personas. Ahora la discapacidad no está en la persona que posee alguna limitación, sino en la relación que puede tener ese individuo con un medio que puede ponerle barreras y excluirlo o por el contrario, aceptarlo y ofrecerle las adaptaciones necesarias para que pueda desarrollarse de manera correcta dentro de su medio físico y social.

Una vez analizada la evolución histórica del concepto de discapacidad, cabe centrarse en el tema que se va abordar en esta investigación como es la discapacidad intelectual. A lo largo de los siglos la terminología utilizada para denominar lo que ahora se llama discapacidad intelectual ha cambiado históricamente. Durante los últimos 200 años, los términos que se utilizaron fueron imbecilidad, debilidad mental, minusvalía mental y subnormalidad mental.

Actualmente, la definición oficial de discapacidad intelectual/retraso mental que mejor refleja a este colectivo, es la que podemos encontrar en el manual de la Asociación Americana sobre el Retraso Mental del 2002 (Luckasson et al., 2002, p. 1):

“La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, expresada en las habilidades sociales y prácticas.”

De manera conjunta a la definición actual de discapacidad intelectual/retraso mental, es necesario señalar cinco características que deben estar implícitas:

1. Las limitaciones en el funcionamiento actual deben considerarse en el contexto de ambientes comunitarios típicos de los iguales en edad y cultura.
2. Una evaluación válida ha de tener en cuenta la diversidad cultural y lingüísticas, así como las diferencias en comunicación y en aspectos sensoriales, motores y conductuales.
3. En un individuo, las limitaciones a menudo coexisten con capacidades.
4. Un propósito importante de describir las limitaciones es el desarrollar un perfil de los apoyos necesarios.
5. Con los apoyos personalizados apropiados durante un periodo de tiempo prolongado, el funcionamiento en la vida de la persona con discapacidad intelectual generalmente mejorará (Luckasson et al., 2002, p. 1).

La discapacidad intelectual en el mercado laboral: el empleo con apoyo

Las personas con discapacidad intelectual, a menudo tienen problemas para encontrar trabajo y para introducirse de manera correcta en el mercado laboral. La igualdad de oportunidades es una idea que queda lejos de la realidad actual. Para las personas con discapacidad intelectual, esta idea se ha basado en la lucha contra la discriminación y en la búsqueda de la llamada normalización en todas las facetas de su vida.

Mientras las personas con discapacidades motrices o sensoriales pueden en muchas ocasiones, conseguir y mantener un empleo mediante la realización de adaptaciones del entorno laboral relativamente sencillas, las personas con discapacidad intelectual requieren, en la mayoría de los casos, adaptaciones y cambios más profundos (Alba y Moreno, 2004).

En muchos países, se han desarrollado políticas sociales encaminadas al reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad intelectual, con la finalidad de potenciar su autodeterminación. En relación al espacio laboral ocupado por personas con discapacidad intelectual, se observa que la inserción en el entorno ordinario constituye uno de los objetivos últimos de todos los organismos internacionales.

Una de las opciones más utilizadas por las empresas para la contratación de personas con discapacidad intelectual es la denominada modalidad de empleo con apoyo. Con el Real Decreto 870/2007, de 2 de Julio, se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad intelectual en el mercado ordinario de trabajo. En él, se entiende por empleo con apoyo:

“El conjunto de acciones e 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 en condiciones similares de trabajadores de desempeñando puestos equivalentes”. (Art. 2).

Aunque en España el empleo con apoyo todavía dista mucho de ser una modalidad de amplio alcance en términos numéricos, lo cierto es que tanto la evolución experimentada durante los últimos años como sus resultados han sido claramente positivos, por lo que cabe esperar un futuro muy favorable a la creación y consolidación de este tipo de programas (Alomar y Cabré, 2005; Jordán, Verdugo y Vicente, 2005; Villa, 2007).

Sin embargo, este programa de empleo con apoyo, contiene una serie de fases para su correcto desarrollo en la personas con discapacidad intelectual (Asociación Española de Empleo con Apoyo, 2008):

- Preparación para la incorporación al mercado laboral: elaboración del perfil profesiográfico del candidato e información y orientación laboral en relación a la búsqueda de trabajo.
- Búsqueda de trabajo activa y personalizada, asegurando un puesto adecuado a cada persona mediante la difusión del programa, la prospección del mercado laboral, el asesoramiento y estimulación a la empresa y el análisis de compatibilidad entre candidato y puesto de trabajo.

- Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo de la persona con discapacidad.
- Seguimiento del trabajo, con evaluación preventiva de las necesidades del trabajador con discapacidad y de la entidad empleadora, así como detección precoz de situaciones conflictivas y aplicación de medidas correctivas.

Otro factor importante que es importante mencionar es el de la familia. Es vital que estas personas con discapacidad intelectual cuenten en la medida de lo posible con el apoyo de sus familias para mejorar su desarrollo personal y laboral. Igualmente, la familia es un factor determinante en el proceso de promoción personal, social y laboral de la persona con discapacidad intelectual. Su tarea diaria consiste en promover de manera progresiva mayores márgenes de libertad y autonomía, confiando en las capacidades y posibilidades de la persona con discapacidad (Cabezas, 2011).

Para conseguir que el apoyo de las familias sea correcto y adecuado, al igual que las personas con discapacidad intelectual, las familias pueden contar con la ayuda de un equipo profesional que les asesore, les ayude a anticiparse a los posibles problemas que puedan surgir durante el proceso de integración laboral de su familiar con discapacidad intelectual o les sugiera acciones a realizar con el nuevo rol de adulto trabajador que debe similar la persona con discapacidad intelectual.

Por otro lado, al igual que pueden contar con el apoyo de las familias, es importante mencionar la labor de las entidades con estas personas con discapacidad intelectual, ya que los ayudan a encontrar los diferentes trabajos y los preparan para tener una correcta inserción. Dichas entidades cuentan con departamentos encargados específicamente del trato y el apoyo de estos usuarios con discapacidad intelectual y en muchos casos se consigue una correcta inserción.

En estas entidades, se realizan una serie de actividades entre las que se pueden destacar algunas como; conseguir una atención integral e inclusión social de las personas con otras capacidades y de sus familias y fomentar la autonomía de las personas con el objetivo de conseguir que los diferentes usuarios sean capaces de adaptarse de manera correcta y efectiva tanto en el entorno laboral como en la vida personal.

Normalmente, las entidades cuentan con un servicio de formación e inserción laboral que se encarga de cuidar laboralmente de las personas con discapacidad intelectual.

Estos técnicos, en base a sus aptitudes y capacidades que se observan, diseñan y llevan a cabo itinerarios laborales personalizados y ajustados a la persona usuaria que quiere adentrarse en el mundo laboral, siempre que se pueda procurando potenciar y fomentar su autonomía personal en la búsqueda del empleo, además de organizar acciones formativas adicionales.

Además, una acción muy importante que realizan las personas que trabajan en estos departamentos es lo que se denomina acompañamiento. Estos acompañamientos se realizan durante todo el proceso de selección (posibles entrevistas) y si finalmente son escogidos, también se le acompaña durante un tiempo con la finalidad de garantizar una adaptación de forma exitosa, orientación y ayuda en el desarrollo de tareas y relaciones sociales en su nuevo lugar de trabajo.

El marco sociocultural con el que trabajan estas entidades es el del colectivo de riesgo de exclusión y con una alta vulnerabilidad. Se pretende resolver todo tipo de problemas que les puedan surgir y así evitar que este colectivo quede olvidado y apartado. Como se ha comentado anteriormente, el objetivo final es mejorarla calidad de vida de este colectivo, conseguir que tengan y puedan llevar a cabo una vida plena y autónoma, desde el respeto, intimidad y su derecho a ser diferente.

A pesar de todas las políticas de empleo que se llevan a cabo y de la ayudas que reciben por parte de entidades y de las propias empresas en las que se introducen a trabajar, hay datos alarmantes que son necesarios mencionar. Según el Informe El Empleo de las Personas con Discapacidad 2008 elaborado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), las personas con discapacidad tienen mucha menos participación y oportunidades en el mercado laboral, con una tasa de empleo del 28,3% frente al 67,2% de la población sin discapacidad. Por otro lado, si diferenciamos por sexos, se puede observar como también existen diferencias ya que la tasa de empleo de mujeres con discapacidad es del 23,7% frente al 33,4% de hombres.

“Ha día de hoy, la empresas se enfrentan a acelerados cambios económicos y tecnológicos, y para hacerlos frente, con frecuencia se elevan los requisitos de acceso, tanto si nos referimos a las habilidades y conocimientos técnicos profesionales (*hard skills*), como en lo que respecta a las competencias sociales

y metodológicas, es decir, comunicación, trabajo en equipo, solución de problemas (*soft skills*). Estas nuevas demandas se observa cómo afectan directamente a la inclusión laboral del colectivo con discapacidad intelectual, ya que pueden reducir su nivel de empleabilidad al elevar el nivel de exigencia”. (Martinelli, Jenaro y Rodríguez, 2011).

Además, esta problemática se ve alimentada por otras circunstancias que provocan que aumente la situación de exclusión social. Es indiscutible que las personas con discapacidad intelectual se encuentran en la mayoría de los casos en una situación económica precaria en comparación del resto de población (Jiménez y Huete, 2010). Sus dificultades a la hora de acceder a un empleo provocan menores ingresos y con frecuencia ocupan su tiempo en actividades de mejora de sus capacidades y que impiden la participación en actividades laborales.

La barrera de las TIC para las personas con discapacidad intelectual:

La llegada de las nuevas tecnologías con el paso de los años, ha provocado profundos cambios en nuestro entorno y en la manera de relacionarnos y evolucionar. La televisión, el teléfono móvil y en general el uso de Internet, han abierto nuevas vías de comunicación, ocio y formación en un mundo en el que cada vez se hace más necesario el dominio de las TIC.

La velocidad de desarrollo de la sociedad de la información actual se ve como una desventaja para las personas con discapacidad, ya que requiere una mayor eficiencia en el tratamiento e interpretación de la información (Hernández et al. 2021). Sin embargo, en los últimos años, Las TIC se han utilizado como herramientas que provoquen una mejora en la calidad de vida de las personas con discapacidad, dándoles oportunidades de un mayor aprendizaje, aumentando sus habilidades en diferentes ámbitos de su vida y poco a poco, eliminando las barreras y prejuicios existentes.

Al transitar al ámbito laboral, automáticamente regresamos a la dimensión educativa, ya que este es uno de los primeros pasos hacia la construcción del ser social, donde se desarrollan valores, competencias y habilidades para el ejercicio de una actividad laboral (Siles-Rojas et al., 2020).

Por ese motivo, la inclusión en el mercado laboral, se antoja como un proceso complejo para todo ser humano pero especialmente para aquellas personas que presentan una discapacidad, debido en gran parte a la cantidad de prejuicios provocan numerosas barreras. La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral se entiende como un factor crucial para conseguir la inclusión social y la consiguiente independencia económica, valorización y realización de este colectivo.

Las tecnologías han adquirido un significado especial en la mejora y normalización de la vida de las personas con discapacidad, así como en su acceso al empleo, permitiéndoles desarrollarse, tanto a nivel personal como laboral. Desde este punto de vista, las tecnología de la información y la comunicación se han convertido en importantes aliados para promover su plena inclusión (Zúñiga et al., 2016).

Actualmente, existen aplicaciones y recursos digitales especialmente diseñadas para este colectivo con discapacidad intelectual y gracias a ellas, facilitan acciones de su día a día, tales como pueden ser buscar trabajo a través de páginas web y que les conectan a un entorno que se digitaliza a gran velocidad.

Sin embargo, hay autores que destacan la presencia de nuevos tipos de exclusiones, con el avance de las TIC:

“Las TIC abren muchas posibilidades, aunque pueden generar un nuevo tipo de exclusión porque parte de la población puede acceder a estas tecnologías de forma más temprana y eficiente, provocando distinciones entre las personas que pueden aprovechar fácilmente estos avances y las personas que tienen un acceso limitado por carencia de medios o conocimientos sobre cómo utilizarlos” (Berrío Zapata et al., 2020).

Las TIC a día de hoy son una parte integral en el ámbito personal y profesional de las personas en todo el mundo y están impulsando a la creación de un nuevo paradigma social que puede facilitar la integración de las personas con discapacidad intelectual en la vida laboral.

METODOLOGÍA

La discapacidad intelectual y su relación con el mercado laboral son en muchos casos complicada como se ha podido observar. Con la finalidad intentar revertir esta situación y conseguir que más personas con discapacidad intelectual se introduzcan y se inserten de manera correcta en los diferentes puestos de trabajo, se va llevar a cabo una investigación. Esta consistirá en la elaboración por una parte de un cuestionario distribuido hacia profesionales dedicados a la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual y por otro lado, se creará un recurso digital dedicado específicamente a este colectivo con la finalidad de resolver los problemas que les puedan surgir durante el proceso de inserción, desde su inicio cuando buscan un trabajo hasta cuando ya están insertados y llevan tiempo en la empresa pero aun padecen algún tipo de incidencia.

DESARROLLO E INVESTIGACIÓN

El mercado laboral, es un mundo que puede llegar a ser muy complejo para estas personas con discapacidad intelectual si no reciben ayudas y el apoyo que necesiten. Es cierto que no son todos los casos en los que dichas personas no se pueden introducir de manera efectiva en los diferentes trabajos que tengan que realizar pero cada vez son más las personas que necesitan de estas ayudas y en muchos casos, aunque las reciben, no son suficientes y finalmente tienen que ser despedidos. Se ha avanzado mucho durante todos estos años respecto a la posibilidad de introducirse en el mercado laboral de estas personas con discapacidad intelectual, hace algunas décadas, esta posibilidad era casi una utopía ya que se les consideraba como personas no calificadas y un estorbo para las empresas contratar alguien con discapacidad. A partir del siglo XXI, esta posibilidad fue creciendo pero si es cierto que la inserción está siendo muy lenta ya que los números siguen siendo muy pobres y muy bajos.

Por si no fuera suficiente, a raíz de la aparición del Covid-19, la demanda de empleo bajó considerablemente y como consecuencia, bajó también en el colectivo de la discapacidad intelectual. Según estudios realizados, durante el 2019 la tasa de actividad en España de personas con discapacidad intelectual rondaba el 26% y la de empleo un 14,8%. Durante el 2020, aunque subió ligeramente, seguía presentando números muy

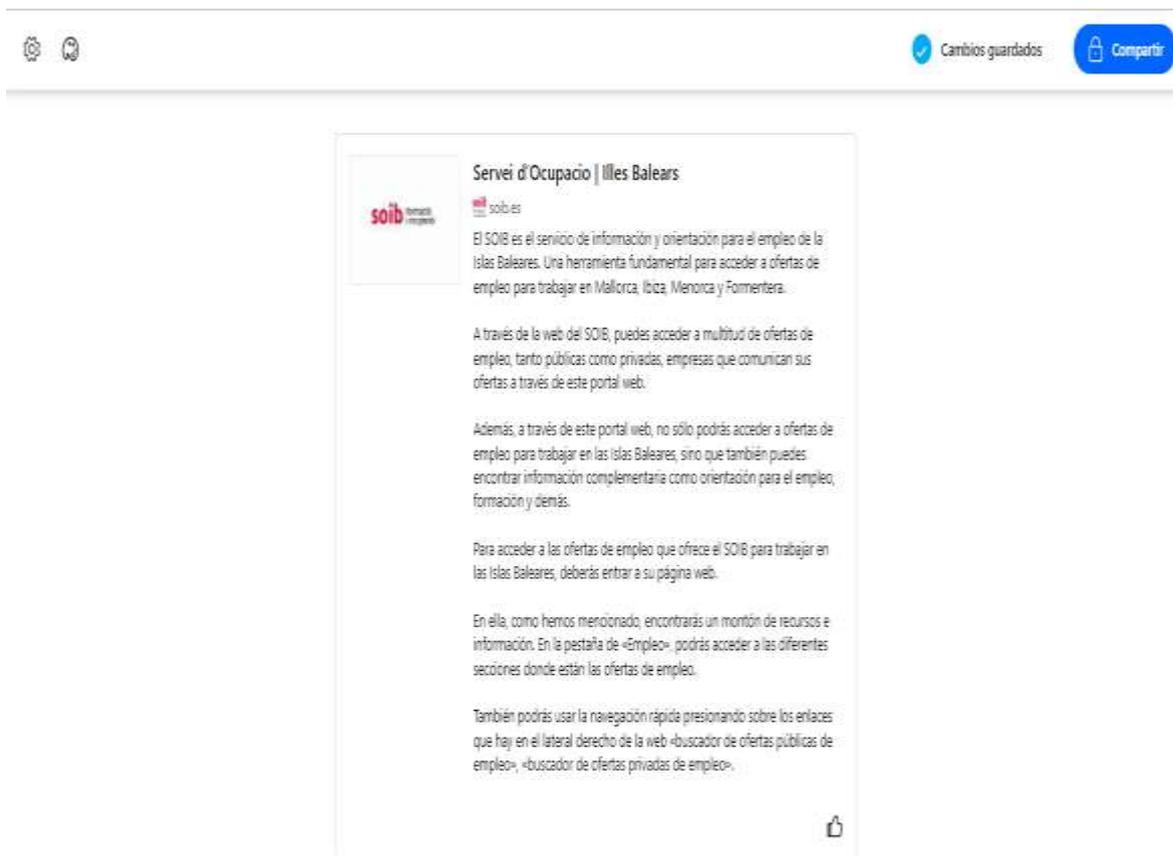
pobres con cifras de un 28,3% la tasa de actividad y un 17,6% la tasa de empleo. Si analizamos estos datos, se puede considerar que este colectivo no recibe casi oportunidades en el mercado laboral y si eso se le suma que las personas que las reciben, no se encuentran preparadas o no reciben las ayudas o el apoyo necesario por parte de entidades y empresas donde trabajan, esto provoca que cada vez sean menos las personas que puedan tener una continuidad y estabilidad laboral.

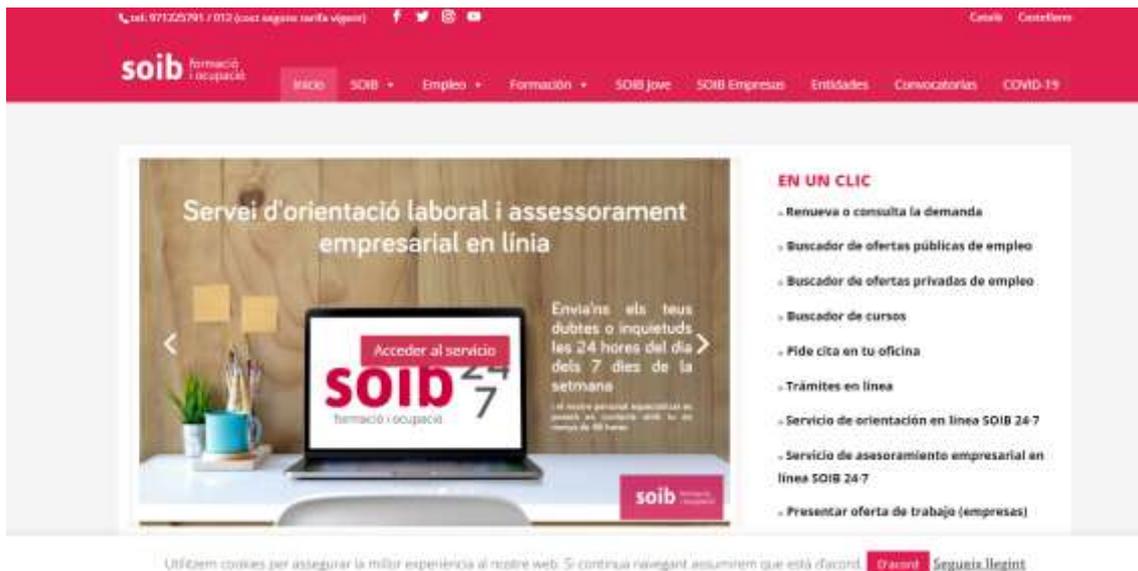
Con la finalidad de intentar revertir en la medida de lo posible la situación actual que se está viviendo con este colectivo respecto a su inclusión en el mercado laboral, se realizará un estudio que consistirá en dos partes. En primer lugar a modo de recolector de datos, se realizará un cuestionario que será introducido dentro de la entidad Mater y más en particular dentro del servicio de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual. Dicho cuestionario se aplicará con la intención de conocer el punto de vista de estos profesionales que trabajan directamente con este colectivo. Dentro del cuestionario, anexo en la parte final del trabajo, aparecerán todo tipo de preguntas relacionadas con la inserción laboral de las personas con discapacidad, así como saber la función de los trabajadores con estas personas o conocer porcentajes de personas que actualmente se encuentran trabajando gracias a su servicio. En definitiva, este primer estudio, consistirá en una herramienta de recolección de datos para darnos una opinión realista y actual de la situación laboral de las personas con discapacidad intelectual.

En segundo lugar y como parte principal de la investigación, se llevará a cabo el diseño y posterior evaluación de una web o recurso digital con el que se pretenderá resolver la mayor cantidad de problemas que les pudieran surgir a estas personas con discapacidad intelectual durante todo su proceso de inserción en el mercado laboral y posteriormente dentro de la empresa. La herramienta con la que se trabajará será Wakelet y consistirá en proporcionarles a todas estas personas, una manera de acceder a diferentes páginas y recursos con rapidez y sencillez. En muchos casos, el principal problema de este colectivo es que no dominan ni conocen a que sitios deben acceder o donde deben acudir en el caso que les ocurra un problema o un impedimento, del estilo de cómo realizar un currículum, donde deben acceder si quieren buscar trabajo o a quien deben contactar si les ocurre algo durante la jornada laboral. Con la creación de este espacio a través de la herramienta de Wakelet, se pretenderá en la medida de lo posible, minimizar esta falta de información con la que cuenta este colectivo y así, ayudarles a que puedan ser un poco más independientes en todo el proceso de acceso al mercado

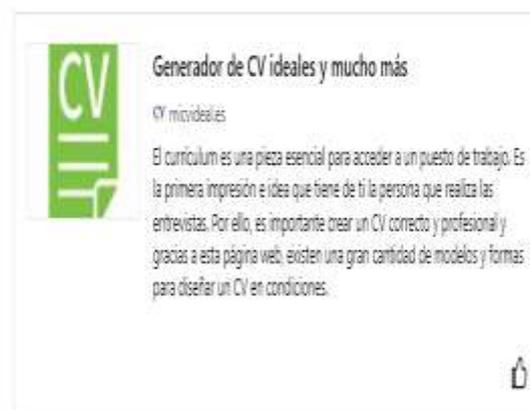
laboral y consolidación el puesto de trabajo. Se ha elegido una plataforma intuitiva y muy fácil de entender, que cuenta con diferentes entradas que se analizarán a continuación:

En primer lugar, la primera entrada está relacionada con la búsqueda de trabajo. Si una persona decide que quiere buscar trabajo pero no sabe dónde dirigirse, a través de este espacio web verá un enlace directo al SOIB, una herramienta para acceder a ofertas tanto públicas como privadas en toda la isla. Además, de ofertas encaminadas para gente con discapacidad intelectual o cursos si lo que se pretende es seguir formándose. También cabe decir, que debajo del link se ha proporcionado una explicación de lo que contiene esta página web y una pequeña explicación de cómo navegar por dicha página.





En segundo lugar, una vez hemos encontrado una oferta de trabajo que nos interesa, nos inscribimos en ella pero vemos que nos pide un currículum. La segunda entrada va encaminada a la realización de un currículum. Es importante realizarlo de manera correcta ya que es la primera impresión que la empresa va tener de aquella persona que demanda el trabajo. En muchos casos, los usuarios no saben cómo realizar uno o donde tienen que acudir para empezar a crear uno y si no cuentan con la ayuda de sus técnicos, no llega prosperar la idea de buscar un trabajo ya que no saben hacer un CV. Por ello, se considera necesario crear una entrada que ayude a los usuarios a diseñar a su gusto un CV en condiciones y a través de Wakelet, se ha creado un link a una página llamada miCVideal y en ella te explican de manera muy sencilla e intuitiva a crear uno.



Tu CV en 3 sencillos pasos

1. Escoge tu diseño
2. Utiliza nuestros ejemplos
3. Descarga tu CV

Crea mi CV



Posteriormente, con la finalidad de conseguir que el trabajo sea duradero, la siguiente entrada que se ha realizado está relacionada con una serie de normas o consejos que debe adoptar el usuario en su puesto de trabajo. Estas normas son de carácter general pero pueden ayudar mucho a este colectivo ya que en muchos casos, acciones que ellos consideran como normales o como no inadecuadas, no se deben realizar. Nos referimos a algunas como “ser puntual, cuidar tu vestimenta en el trabajo, no utilizar el móvil...”



NORMAS BÁSICAS EN EL TRABAJO

1 PUNTUALIDAD



2 BUENA PRESENTACIÓN



3 NO USAR EL MÓVIL



Finalmente, la última entrada consiste en un documento en el que de manera sencilla y correcta, se explican los pasos que debe seguir el trabajador con discapacidad intelectual si desea presentar una queja a la empresa por algún problema que le haya surgido durante su jornada laboral. A través de esta última entrada, se pretende mejorar la independencia de este colectivo y conseguir que no dependan exclusivamente de sus técnicos si quieren resolver dificultades que les puedan surgir en el trabajo. El documento cuenta con una serie de pasos de que debe seguir, además de un ejemplo de queja, para así facilitar la creación del documento formal a la empresa por parte de estas personas con discapacidad intelectual.

QUEJA FORMAL LABORAL

Para redactar una queja laboral, hay que centrarse en los hechos, contar que pasó, como te viste perjudicado y que medidas hubieras adoptado tú. No hay que irse por las ramas, sino que únicamente hay que dar argumentos y presentar los motivos de la queja. Siempre con un tono neutro y respetuoso, y sin exponer emociones y opiniones.

Secciones que debe contener:

1- DATOS INICIALES:

- Fecha
- Nombre de la empresa donde se trabaja
- Dirección de la empresa
- Asunto de la queja

2- PRESENTACIÓN DE LA QUEJA

Un pequeño párrafo inicial con las razones de la queja. Se debe proporcionar una impresión rápida de cuál es el problema y con quién, nombrando a los involucrados.

3- JUSTIFICACIÓN DEL RECLAMO

En este apartado se debe hablar en mayor profundidad sobre el motivo de la queja, detallando por ejemplo cómo te sientes con el problema laboral que ocurre o si es un problema salarial, desde cuando te ocurre.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Una vez se ha introducido el cuestionario dentro de la entidad de Mater y se ha creado a través de la herramienta de Wakelet la página web con todos los recursos, es necesario analizar por un lado los resultados globales que se han obtenido en dicho cuestionario y por otro lado, realizar una evaluación del espacio web que se ha creado.

En primer lugar se va proceder a analizar el cuestionario y para ello, se han creado diferentes tablas en las que aparecen plasmados los resultados de diferentes cuestiones planteadas. Por otro lado, se analizarán las cuestiones que requerían opinión, siempre desde el punto de vista global. Como se ha comentado en anteriores apartados, la finalidad de este cuestionario es conocer la opinión y saber datos sobre el colectivo de la discapacidad intelectual respecto al mercado laboral.

Cada integrante el servicio de inserción laboral cuenta con una serie de usuarios a los que les realiza la intervención personal. Por ello, las dos primeras preguntas del cuestionario fueron encaminadas a conocer individualmente, cuantos usuarios tenía cada técnico y cuantas de estas personas se encontraban actualmente trabajando o realizando algún tipo de formación. Según las respuestas y sumando cada una de ellas, en la actualidad el departamento de inserción laboral cuenta entre todos los servicios que ofrece y teniendo en cuenta que posee un servicio en Palma y otro el Inca, un total de 120 usuarios y de todos ellos, según las respuestas aportadas, 51 son los usuarios que se encuentran trabajando o realizando algún tipo de formación. En estas dos primeras preguntas ya se puede observar el problema principal de la investigación, puesto que de las 120 personas que se encuentran dentro del servicio de inserción laboral, únicamente el 42% de los usuarios se encuentran trabajando de manera activa o formándose. Si se miran los números globales y teniendo en cuenta la pandemia de la que estamos saliendo, los números no son del todo alarmantes pero estos porcentajes son únicamente de la entidad de Mater y si analizamos la tasa de actividad a nivel global toda la isla de Mallorca, se puede observar como poco a poco la tasa de actividad en personas con discapacidad intelectual va bajando hasta el 30% en la que se encuentra actualmente.

Una vez se conoce la cantidad de personas que se encuentran en el servicio de inserción laboral y cuantas personas están trabajando, es necesario conocer en mayor profundidad porcentajes relacionados con el mercado de trabajo y el colectivo de la discapacidad

intelectual. Para ello, a continuación se van a presentar tres gráficas que analizan los resultados obtenidos pero es necesario mencionar que en las tablas 2 y 3, los datos son aproximados ya que no se lleva el recuento dentro de la entidad de personas que abandonan el trabajo:



La primera tabla corresponde a la franja de edad que se encuentra trabajando actualmente gracias al servicio que ofrecen en el departamento de inserción laboral. Como se puede observar, predomina la franja de edad de 26 a 45 años con un 60% del total de personas que trabajan actualmente. Por otro lado, el 30% de las personas que trabajan se encuentran entre los 16 y los 25 años y finalmente, respecto a la franja de edad de 45 a 67 años, únicamente el 10% se encuentra trabajando. Según estos datos, se puede observar como predomina en gran medida la franja de edad de entre 26 a 45 años y uno de los principales motivos es que las empresas, prefieren contratar a personas que ya hayan experimentado una experiencia previa en el trabajo para así cubrirse de posibles problemas. Por otro lado, otro motivo que justifica estos porcentajes es que son más los jóvenes que no aguantan mucho tiempo en sus trabajos y deciden abandonarlos y por eso su porcentaje es más bajo. Finalmente, observando los porcentajes de la franja de edad de entre 45 y 67 años, es difícil encontrar una cantidad muy alta de personas con más de 45 años y con discapacidad intelectual que cuenten con el apoyo de las empresas para trabajar. En la mayoría de los casos, son menos las oportunidades con las que cuentan para trabajar y los que lo consiguen, acceden a trabajos aparentemente

más simples o con menos carga física o mental y por ello son menos los que consiguen mantener el trabajo.



En esta segunda tabla, se analiza el porcentaje de personas que han decidido abandonar el trabajo, una vez han sido introducidos gracias a cada uno de los técnicos de inserción laboral y durante todo el tiempo que llevan dichos técnicos trabajando dentro de la entidad de Mater. En primer lugar, se puede observar como ninguno de los técnicos ha conseguido que sus usuarios no hayan decidido en algún momento abandonar el trabajo. Un 15% de los técnicos muestran que el 10-15% de sus usuarios han abandonado el trabajo. Un 20% de los técnicos, aproximadamente muestran que el 25-30% de los usuarios con los que han tratado, han abandonado en algún momento el trabajo. Como mayor porcentaje, un 40% de los técnicos muestran que el 45-50% de sus usuarios han decidido abandonar el trabajo y finalmente, un 25% de los técnicos han contestado que el 50% de sus usuarios que han sido introducidos laboralmente, han decidido posteriormente abandonarlo. Después de observar estos resultados, cabe decir que sorprende que casi la mitad de los técnicos que han contestado a este cuestionario afirmen que casi el 50% de sus usuarios hayan decidido abandonar el trabajo en algún momento. Creo que esto puede ser debido a diferentes motivos, tales como; que no cuenten con el seguimiento suficiente una vez se han introducido en la empresa por parte de la entidad y por ese motivo no se sientan apoyados y lo dejen. Otra razón podría ser que se encuentran con algún problema o falta de motivación durante y con el trabajo y por no saber cómo resolverlo, decidan abandonarlo o simplemente porque

cuando están dentro y ya llevan un tiempo, se dan cuenta que ese trabajo ya no les llama la atención y lo dejan.



En esta tercera y última tabla se investiga el porcentaje de personas que deciden abandonar el trabajo antes de que haya pasado un mes, también analizando durante todos los años que llevan los técnicos trabajando dentro del servicio de inserción laboral en Mater. En primer lugar y con un menor porcentaje se observa como únicamente el 1% de los técnicos muestran que el 10-15% de sus usuarios abandonan el trabajo antes de haber pasado un mes. El 7% de los técnicos han contestado que el 25-30% de sus usuarios se han ido del trabajo antes de que llevaran un mes. Con un porcentaje más alto, se observa con el 31% de los técnicos han contestado que el 45-50% de sus usuarios han abandonado antes de un mes y finalmente con el mayor porcentaje se puede ver como el 61% de los técnicos que han contestado este cuestionario, dicen que más del 50% de todos los usuarios con los que han tratado a lo largo del tiempo que llevan trabajando en Mater, han decidido abandonar el trabajo antes de que pasara un mes. En esta última tabla, sorprende que respecto al total de personas que han decidido abandonar el trabajo, en más del 50% de las ocasiones lo hagan antes de que haya pasado 1 mes de trabajo. Los motivos que lleva a este colectivo a abandonar tan prematuramente el trabajo pueden ser que simplemente como en los motivos de la tabla anterior, que no sea el trabajo que ellos esperaban, o que no reciban la ayuda de la

empresa durante las primeras semanas y eso les lleve a frustrarse por no poder hacer bien la tarea que se les encomienda y eso provoque que quieran abandonar el trabajo.

Una vez se han expuesto las tres gráficas, a continuación en el cuestionario se procedió a realizar preguntas de opinión, con el objetivo de conocer el punto de vista de los técnicos respecto a las empresas, o a su propia labor.

Una de las preguntas que se realizó fue, si consideraban que la labor de las empresas era suficiente para ayudar a la integración del colectivo de la discapacidad intelectual en el trabajo. Las respuestas que se obtuvieron fueron de lo más interesantes ya que, aunque la mayoría de los encuestados contestaron que sí que la labor de las empresas era correcta y eficiente para conseguir la integración, hubo varias personas que afirmaron que en absoluto era suficiente. Ellos opinaban que en algunos casos, las empresas demandaban a una persona para trabajar en su empresa, pero luego prácticamente no se hacían cargo de su trabajador y delegaban la integración y evolución de este en las manos de los técnicos. Por otro lado, otra persona opinaba que sí que la empresa ayudaba a la integración pero que esta no era suficiente, ya que había casos en los que dicha ayuda no facilitaba la integración del usuario y la empresa no miraba de proporcionar otro tipo de ayudas y tenía que ser el técnico quien hablara con la empresa y llegara a un tipo de acuerdo para conseguir mayor atención hacia el usuario.

Otra acción que quería saber era la actuación que realizaban o las empresas o los técnicos o ellos mismos en el caso que apareciera algún tipo de problema durante la jornada laboral. Por ellos, se les preguntó que si en el caso que tuvieran un problema, a quien acudían para solucionarlo, a las empresas, al técnico que les ayuda o si eran ellos mismos quien miraban de solucionarlo.

En esta pregunta, las respuestas fueron todas por el mismo camino, ya que casi todos los técnicos explicaban como en la mayoría de los casos, acudían a las empresas o a ellos los técnicos para resolver los problemas y que casi siempre se solucionaban. Pero, hubo un técnico que respondió que los usuarios acudían directamente a ellos, ya que el nivel de socialización en este colectivo en la mayoría de las ocasiones es bajo y no tenían la confianza necesaria para contactar con su jefe y explicarles el problema. Por ese motivo,

el técnico explicaba que acudían a ellos y tenían que ser ellos quienes hicieran de intermediarios y hablaran con la empresa para tratar de solucionar la problemática.

Finalmente, la última pregunta que se realizó en el cuestionario, fue si consideraban ellos que si su ayuda, podrían los usuarios introducirse de manera eficaz y correcta en los diferentes puestos de trabajo. En esta cuestión, mi intención era que analizaran el trabajo que realizan ellos como técnicos y saber si los usuarios serían capaces de ir a la entrevista, saber cómo realizarla y posteriormente introducirse en el trabajo sin la ayuda de este servicio de inserción laboral. Las respuestas fueron de lo más parecidas, ya que la mayoría decía, que sí que veían capaces a los usuarios de buscar un trabajo y conseguir entrar en una empresa a trabajar pero que su labor era principalmente la de apoyo y ayuda a ellos, guiarlos hacia el trabajo que ellos se sintieran más cómodos y no cerrarles puertas. Además, explicaban que muchos de sus usuarios eran muy independientes y que prácticamente la ayuda que recibían por parte de sus técnicos era minúscula. Por lo tanto, salvo excepciones de usuarios que necesitan mucha ayuda, la gran mayoría sí que sería capaz de encontrar un trabajo y introducirse de manera correcta y efectiva.

En cuanto a la página web creada, no se pueden extraer resultados sobre el éxito que ha tenido o si ha ayudado a este colectivo a minimizar sus problemas laborales. Debido a la falta de tiempo, no ha sido posible implantar el diseño en una entidad y por ello, se realizará una autoevaluación. En el caso de que hubiera podido ser testada por el colectivo de la discapacidad intelectual, esta página web contaba con diferentes entradas con las se pretendía servir de guía y de apoyo para estas personas. Como se ha analizado anteriormente, la página web se ha realizado pensando en el recorrido que haría un usuario de este colectivo, desde buscar oferta de trabajo, presentarse a una entrevista, introducirse en la empresa o resolver un problema laboral y con el objetivo final de conseguir que ellos mismos fueran capaces de hacerlo sin depender exclusivamente de los técnicos de inserción laboral. En el caso de que se hubiera podido implantar la página web dentro de una entidad, se hubiera cogido a una serie de usuarios que se encuentran en situación de búsqueda de trabajo y se les hubiera presentado este espacio web. Posteriormente, se hubiera tenido que esperar una serie de meses y será en ese momento cuando se analizaría si realmente esta página web ha sido efectiva, a través de entrevistas personales a dichos usuarios o simplemente conociendo su situación laboral de estas personas a las que se presentó el proyecto digital.

CONCLUSIONES

Una vez analizada la situación actual, realizada la investigación y expuestos los resultados, se pueden extraer una gran cantidad de conclusiones relacionadas al colectivo con discapacidad intelectual.

Los resultados del estudio muestran como la tasa de actividad de este colectivo se encuentra por debajo del 45% y teniendo en cuenta la cantidad de usuarios que se encuentran en el programa de inserción laboral, son números muy pobres. El principal problema que presenta este colectivo es, que en la mayoría de los casos no cuenta con el apoyo de las empresas y por ello, no reciben las mismas oportunidades laborales que el resto de personas. Las personas con discapacidad intelectual presentan una barrera muy grande como es la desconfianza por parte de las empresas de que sean capaces de trabajar o de rendir. Por otro lado, según se ha podido observar en el estudio, la continuidad laboral es una gran problemática que se repite en este colectivo. En la mayoría de las ocasiones, deciden abandonar el trabajo muy prematuramente y eso provoca que las oportunidades laborales cada vez sean menores. Además, las personas con discapacidad tienen el hándicap de que muchos de ellos no han recibido una formación continua acorde con su edad o no poseen casi formación académica y provoca que en la mayoría de los casos, las empresas no les acepten en sus puestos de trabajo. Las personas con discapacidad intelectual no solo se encuentran con dificultades por su naturaleza, sino que a nivel general, el mercado laboral es cada vez más exigente y solo existen vacantes de empleos que requieren una especialización técnica demasiado elevada para que este colectivo pueda siquiera optar o por otro lado, trabajos que nadie quiere realizar y son aquellos a los que pueden acceder este colectivo.

Gracias a este estudio, se ha podido observar como la situación de las personas con discapacidad intelectual en efecto, poseen dificultades para acceder al mundo laboral y aunque cada vez son más las ayudas que reciben, los números no son positivos. Por otro lado y partiendo de los objetivos de la investigación, ha sido importante conocer la opinión de los profesionales que trabajan alrededor de este colectivo. Gracias al cuestionario realizado, se ha sabido que su labor es esencial para que las personas con discapacidad intelectual consigan un trabajo y sean capaces de aguantar en él, ya que

tratan con ellos día a día y gracias a esa relación laboral/social, son capaces de ayudarlo en aquellos problemas que en otros casos sin su ayuda no serían capaces de resolver.

Otra pieza esencial de la investigación fue la de la creación del recurso digital a través de la herramienta de Wakelet. Es cierto, que no se pueden extraer resultados ni conclusiones reales sobre el impacto que ha tenido dicha herramienta o si ha sido efectiva ya que por temporalización no ha sido posible implantarla en la entidad de Mater pero sí que se puede analizar la herramienta desde otros puntos de vista. Gracias a este recurso creado, las personas con discapacidad intelectual podrían ser capaces de realizar todo el proceso de búsqueda de trabajo de una manera más independiente. El principal objetivo de esta herramienta es conseguir que este colectivo no dependa en tanta medida de los técnicos y aunque pueden y deben acompañarlos durante el proceso de inserción laboral, se pretende que este no sea tan dependiente. En el espacio web, aparecen explicaciones de aquellas páginas a las que deben acceder y que deben hacer. Se ha creado de manera muy intuitiva y considero que puede llegar a ser muy efectiva si se le dedica tiempo por parte de las entidades.

A nivel general, el apoyo que realizan entidades y organizaciones hacia estas personas es esencial para conseguir que su progreso y desarrollo sea el más completo posible. Considero que aunque se está trabajando para mejorar los recursos, actualmente no es mucha la consideración y la importancia que le ponen hacia este colectivo con discapacidad intelectual. Son muy escasas las oportunidades formativas que tienen los jóvenes y mucho menos las que tienen los adultos para formarse óptimamente, para conseguir tener una correcta inserción en el mundo laboral. Por consiguiente, considero que es de vital importancia que se mejoren las opciones de formación y las políticas de inserción laboral si se pretende que los números respecto este colectivo mejoren. Además, las personas que consiguen acceder a un puesto de trabajo, en la mayoría de los casos poseen unas condiciones laborales desiguales. Es decir, no poseen el mismo contrato que el resto de trabajadores de esa empresa y estos se caracterizan por su precariedad e inestabilidad ya que suelen ser contratos temporales. Todo esto provoca que los Centros Especiales de Empleo sean el refugio para este colectivo. Debido a la falta de oportunidades laborales, las entidades destinan a sus usuarios con discapacidad a estos centros adaptados a ellos y con el paso de los años se han convertido en la salida más utilizada para conseguir que las personas con discapacidad intelectual se inserten en el mundo laboral.

Como conclusiones finales se puede añadir que la discapacidad intelectual puede llegar a ser una barrera para estas personas en algunos aspectos pero si se les proporciona el apoyo necesario, pueden llegar a convertirse en un colectivo igual que el resto de personas. Es por ello que considero que no se les presta toda la atención y consideración por parte del Estado a la hora de destinar mayor apoyo tanto económico como material y las entidades y organizaciones se ven desbordadas y con el límite de usuarios a los que pueden intentar ayudar para conseguir su inserción laboral año tras año. Por otro lado, los prejuicios juegan un papel esencial en este colectivo. En muchas ocasiones, las empresas y el resto de ciudadanos consideran que por el hecho de tener esta discapacidad, no van a poder desarrollar de manera correcta y efectiva el trabajo y eso provoca que no tengan las mismas oportunidades que el resto de personas. Tener una discapacidad no implica ser incapaz de asumir un puesto de trabajo en una empresa y aunque para muchas personas esta afirmación sea algo obvio, la realidad es que durante mucho tiempo las personas con discapacidad intelectual han tenido que luchar contra esa enorme barrera. A través de esta investigación, se ha podido conocer más en profundidad a este colectivo y de la mano de sus técnicos en inserción laboral, tener una perspectiva real de la situación en la que se encuentran a nivel laboral, además de aportar una pequeña solución a la problemática de la inserción laboral a través de la creación del recurso digital. La inserción de este colectivo en un puesto de trabajo puede ser un reto en algunas ocasiones pero el premio para ellos si se consigue es muy valioso, por ello hay que seguir trabajando con las personas con discapacidad intelectual y conseguir romper todas o la mayoría de las barreras, prejuicios y discriminaciones que puedan existir.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alba, A. y Moreno, F. (2004). *Discapacidad y Mercado de Trabajo*. Madrid: Caja Madrid.
- Alomar, E. y Cabré, M. (2005). “El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados”. *Revista Síndrome de Down*, 22, 118-124.
- Asociación Española de Empleo con Apoyo (2008): *El empleo con apoyo*. Documento electrónico consultado el 5 de junio de 2008 en <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>.
- Berrío Zapata, C., Chaves dos Santos, ZE, Chalhub Oliveira, T., Berrío Zapata, C., Chaves dos Santos, ZE y Chalhub Oliveira, T. (2020). Exclusión digital de las comunidades de personas con discapacidad en Brasil. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 31 (4).
- Cabezas Gómez, D. (2011). *Hacia una sociedad inclusiva: la incorporación al trabajo de las personas con discapacidad*. *Participación educativa*.
- Hernández Sánchez, B., Sánchez García, J. C., & González Cedeño, G. (2021). *Uso y presencia de las tecnología en las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. Herramientas digitales en tiempos de crisis*.
- Jiménez, A. y Huete, A. (2010): *Estudio sobre el agravio comparativo económico que origina la discapacidad*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
- Jordán de Urríes, F. B.; Verdugo, M. A. y Vicente, C. (2005). *Análisis de la evolución del empleo con apoyo en España*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Luckasson, R., Borthwick-Duyl, S., Buntinx, W.H.E., Coulter, D.L., Craig, E.M., Reeve, A., Schalock, R.L., Snell, M.E., Spitalnik, D.M., Spreat, S. y Tasse, M.J. (2002). *Mental retardation: Definition, classification, and systems of supports (10" ed.)*. Washington, DC: American Association on Mental Retardation.
- Martinelli, P., Jenaro C. y Rodríguez, P. (2011): “Empleabilidad en jóvenes con discapacidad intelectual: Evaluación e intervención en habilidades sociales y de afrontamiento”. *Síndrome de Down: Vida Adulta*, 8 (3), pp. 40-46.

- Muñoz, A. P. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *Internacional Law, Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 381 - 414.
- Normas Uniformes Sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Naciones Unidas. 2001. Recuperado de <http://www.unhcr.ch/udhr/lang/spn.htm>.
- Organización Mundial de la Salud. (1981). *La Clasificación Internacional de Deficiencias, discapacidades y Minusvalidos. manual de Clasificación de las Consecuencias de la Enfermedad -CIDDM-*.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Intenacional del Funcionamiento de la Discapacidad y d ela Salud*. Ginebra.
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo (BOE 14 de julio de 2007).
- República de Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T 427 de 2012. Magistrada Ponente: María Victoria Calle Correa. Versión digital disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-427-12.htm>
- Ripollés, M. T. (2008). La Discapacidad Dentro del Enfoque de Capacidad y Funcionamientos de Amartya Sen. *Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, 64 - 9a.
- Seoane, J. A. (2011). ¿Qué es una Persona con Discapacidad? *ÁGORA*, 143 - 161.
- Siles-Rojas, C., Perea-Rodríguez, E. y Román-Graván, P. (2020). Diseño de una intervención para la inclusión de alumnado con trastorno del espectro autista mediante la robótica educativa. En Trujillo Torres, JM, Alonso García, S., Campos Soto, MN & Sola Reche, JM, *Análisis sobre metodologías activas y TIC para la enseñanza y el aprendizaje* (págs. 533-543).
- Villa, N. (2007). *La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- Zúñiga, S., Sandoval, J., Martínez, V. & Cuervo, A. (2016). Percepción de estudiantes con discapacidad visual sobre sus competencias digitales en una universidad pública del sureste de México. *Apertura, Revista de Innovación Educativa*, 8 (1).

ANEXOS

- [Herramientas de apoyo durante el proceso de inserción laboral - Wakelet](#)
- https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSduPO9cBBKDx5Sydyi0pfBLgIYIC_e7FThSLke8D9TOjWlcvA/viewform?usp=pp_url