

CALIDAD DE VIDA Y EXPERIENCIAS  
DE INSERCIÓN LABORAL DE  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
INTELECTUAL EN LA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA  
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

---

UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA.  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES.  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

MÁSTER UNIVERSITARIO EN INTERVENCIÓN SOCIAL CON INDIVIDUOS,  
FAMILIAS Y GRUPOS

TRABAJO FIN DE MÁSTER

*Calidad de vida y experiencias de inserción laboral de personas con discapacidad  
intelectual en la Administración Pública de la Comunidad Foral de Navarra*

AUTORA: ALICIA LARRÁYOZ ECHARTE

DIRECTORA: MARÍA JESÚS ÁLVAREZ URRIZELQUI

CURSO 2013/2014

(Septiembre)

***“Trata a una persona tal como es  
y seguirá siendo lo que es.  
Trátala como puede y ha de ser  
y será el que puede y ha de ser.”  
(Goethe)***



## ÍNDICE

Resumen.....	8
1.- Introducción.....	10
2.- Marco teórico.....	14
2.1.- Conceptos centrales en torno a la definición de discapacidad intelectual.....	14
2.1.1.-La discapacidad intelectual: definición .....	15
2.1.2.-Modelo multidimensional del funcionamiento humano.....	16
2.1.3-Modelo de Calidad de Vida .....	19
2.1.4.-Perspectiva socio-ecológica y modelo inclusivo .....	22
-Ámbito educativo .....	24
-Ámbito Laboral.....	25
2.1.5.-Evolución legislativa.....	26
2.1.6.-Itinerario y recursos educativos y laborales para las PcDI.....	29
2.2.-Ámbitos de investigación.....	32
2.2.1.- La importancia de los entornos y la calidad de vida .....	33
2.2.2.- La empleabilidad como proceso y la ciudadanía .....	41
2.2.3.-La percepción de las personas con discapacidad, empleo y calidad de vida.....	42
3.- Descripción de la realidad social.....	44
3.1.- Situación sociodemográfica de la PcDI en Navarra.....	45
3.2.-Modalidades de empleo para las PcDI en Navarra .....	50
3.2.-Oferta Pública de empleo .....	51
4.- Estudio empírico .....	53
4.1.- Diseño y métodos empleados.....	53
4.1.1.-Objetivos .....	53
4.1.2.-Hipótesis .....	54
4.1.3.-Enfoque de la investigación .....	56
-Diseño.....	57
-Participantes .....	58
-Instrumentos de valoración.....	58
-Recogida de datos y codificación .....	63
-Análisis de la información .....	64
4.2.- Resultados de la investigación .....	65
4.2.1.-Descripción de participantes y respuestas obtenidas .....	65
4.2.2.-Resultados cuestionario (A) sobre Calidad de Vida.....	67

4.2.2.- Resultados Cuestionario (B) Entorno Laboral .....	81
4.3.-Discusión de los resultados.....	95
Conclusiones .....	100
Bibliografía .....	107
ANEXOS .....	112



## Resumen

En nuestra sociedad, el empleo constituye el elemento clave para la integración social de la persona. Las personas con discapacidad intelectual (PcDI), en este sentido, tienen una gran desventaja respecto al resto de la población, ya que dependen, para lograr la plena integración social, no solo de sus competencias y características personales, sino de los apoyos que les proporcione el entorno.

Esta investigación, tiene como objetivo conocer el nivel de calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual que realizan su actividad laboral en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, dentro de la modalidad de empleo ordinario y que cuentan, en el ejercicio de su actividad profesional, únicamente con los apoyos naturales que les proporcione su entorno laboral. Para ello se ha contado con la participación de 9 personas con discapacidad intelectual, 7 de sus familias, 13 compañeros de las distintas unidades de servicio y los 7 responsables correspondientes.

Para realizar este estudio, se ha elegido un diseño mixto combinando un estudio descriptivo, con información demográfica, y una recogida de información cuantitativa sobre la calidad de vida de la población objeto de estudio y sobre el proceso de inserción de las PcDI en la Administración. En el diseño de la parte empírica de la investigación, tras la revisión teórica que ha proporcionado la definición del marco conceptual del estudio y la formulación de objetivos e hipótesis, se ha procedido a la recogida de datos mediante dos cuestionarios, uno referente a la calidad de vida y otro referente al entorno laboral en cuanto al proceso de inserción laboral. En total han sido 50 los cuestionarios recibidos para el análisis de datos. Esto ha permitido describir por un lado, la calidad de vida de estas personas, tanto desde su punto de vista como desde el de sus familias a nivel general y en las distintas dimensiones propuestas por Schalock, así como su valoración por factores de calidad de vida propuestos por Van Loon. Además ha permitido realizar una aproximación a la valoración subjetiva del entorno laboral en cuanto al proceso de inserción laboral.

Los resultados obtenidos nos permiten afirmar que las personas con discapacidad intelectual que trabajan en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra bajo la modalidad de empleo ordinario, tienen una valoración de su calidad de vida alta. No obstante, el proceso de inserción ha dejado cuestiones sin resolver que podrían mejorarse en futuros procesos, tanto de inclusión de nuevos trabajadores con discapacidad como en la formación y promoción de los ya incorporados.

Palabras clave

*Discapacidad intelectual, calidad de vida, bienestar, empleo ordinario, apoyo natural, inclusión social.*

## 1.- Introducción

La incorporación de la actividad laboral en la vida de las personas con discapacidad intelectual, es hoy una realidad indiscutible. Los avances producidos en los últimos cincuenta años en torno al concepto de discapacidad, han permitido ampliar las expectativas de lo que este colectivo puede hacer, reconociendo el trabajo como un derecho y una fórmula de integración social. La última definición de discapacidad intelectual, propuesta por la Asociación Americana de Discapacidad Intelectual y otras Discapacidades del Desarrollo (AADID), representa la evolución desde un enfoque médico y psicopatológico hacia otros más funcionales y dinámicos. La persona se convierte en sujeto con derechos y deberes, protagonista de su propia vida, centrando la atención en los apoyos que necesite para maximizar su desarrollo personal y calidad de vida (Amor, 2010).

La calidad de vida, según la concepción actual, refleja un modelo multidimensional del funcionamiento humano, planteado por Schalock y Verdugo (2002) configurado a través de 8 dimensiones que pueden ser organizadas en torno a tres factores (Van Loon, 2013): 1) Independencia, que se compone de Desarrollo Personal y Autodeterminación, 2) Participación, integrada por las dimensiones de Relaciones Interpersonales, Inclusión Social y Derechos, y 3) Bienestar, que lo compone lo emocional, lo físico y lo material.

Las investigaciones sobre el concepto de calidad de vida han sido numerosas en estos últimos años y han tenido una gran relevancia en la práctica, por lo que pueden ser útiles para describir algunas prácticas de inserción laboral. Como señalan Schalock y Verdugo, 2002, desde la ecología del desarrollo y del funcionamiento humano, partir del concepto de calidad de vida, como marco de referencia en la práctica, significa centrar la atención en la persona y en sus entornos más próximos, con el objetivo de mejorar el bienestar objetivo y subjetivo de estas personas.

Las recomendaciones de organismos internacionales y la legislación actual, tiene como principal objetivo asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, el disfrute de sus derechos y la eliminación de cualquier forma de discriminación fundada en su discapacidad. Este planteamiento, aunque tímidamente, ha comenzado a tener impacto en el ámbito laboral de las personas con discapacidad intelectual (PcDI), influyendo en su calidad de vida. A pesar del reconocimiento internacional de la igualdad de derechos de las personas con discapacidad, y de

las medidas específicas de atención a estos colectivos, las dificultades para conseguir y mantener un trabajo persisten hoy en día. Aunque la integración laboral en el entorno ordinario constituye una de las finalidades en las declaraciones de organismos internacionales, reconocido asimismo en nuestra propia legislación, la mayoría de las acciones en materia laboral se centran básicamente en potenciar la creación y mantenimiento de empleo en entornos protegidos.

Aunque existen diferentes modalidades de empleo para las PcDI, la mayoría trabaja en el empleo protegido y muy pocas personas lo hacen en el empleo ordinario. Si la literatura científica respalda los beneficios que supone, no solo para las PcDI sino para la sociedad en general, el empleo normalizado ¿por qué se da tampoco esta modalidad de inserción laboral en las PcDI?, ¿tiene que ver con recursos económicos?, ¿tiene que ver con la preparación del tejido empresarial?, ¿tiene que ver con su formación?, ¿con sus características personales?, ¿tendrá que ver con la preparación de los entornos laborales?, ¿cómo se plantean las trayectorias laborales de estas personas?, ¿participan en su proyecto laboral?, ¿tendrá que ver con las expectativas de las propias PcDI o de sus familias, o de los profesionales que les acompañan en los proceso de transición a lo largo de la vida?, ¿son necesarios los apoyos?, ¿cómo deben de ser estos para garantizar el bienestar de estas personas?, ¿las PcDI, quieren trabajar?, ¿por qué?, O para qué?, ¿en dónde?, ¿qué se está haciendo para lograrlo?...

La normativa actual recoge el derecho objetivo de estas personas a progresar en el desarrollo de sus habilidades y participación social pero ¿es el empleo ordinario el escenario más adecuado para mejorar su bienestar y calidad de vida?, ¿están los entornos laborales preparados para integrar sus necesidades en la actividad laboral cotidiana?, ¿cómo se están realizando esos procesos?, ¿cómo se están viviendo?, ¿existe la misma percepción en todos los sujetos que se relacionan en estos contextos?, ¿los apoyos naturales estarán funcionando adecuadamente?, ¿qué beneficios aporta a las PcDI la inserción laboral en empleo ordinario?, ¿mejora su participación social, su independencia y su bienestar?, ¿qué percepción tiene de esta experiencia el entorno laboral? .

Dentro de este cuestionamiento, la novedad que supuso la convocatoria realizada en enero de 2010 para personas con discapacidad intelectual, de 12 plazas en régimen de funcionariado en Navarra, motivó la pregunta sobre la que gira esta investigación ¿ la actividad laboral en empleo ordinario, dentro de la Administración Foral de Navarra, aporta a los trabajadores con discapacidad intelectual calidad de vida?. Partiendo de esta cuestión surgieron otras preguntas que guiaron el planteamiento y diseño de la investigación ¿cómo ha sido este proceso?, ¿cómo lo valoran las familias y las propias personas con discapacidad intelectual?¿qué percepción tienen compañeros y jefes?¿qué dimensiones del funcionamiento

humano se han visto más favorecidas?¿cuál puede ser la causa? ¿Qué factores influyen más en la percepción subjetiva de calidad de vida?, ¿hay apoyos?, ¿cómo están funcionando?...

Como se ha señalado anteriormente, esta investigación, tiene como objetivo conocer el nivel de calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual que realizan su actividad laboral en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, dentro de la modalidad de empleo ordinario y que por lo tanto cuentan únicamente con los apoyos naturales que les proporcione su entorno laboral. Parte de las cuestiones planteadas de inicio, pretenden ser abordadas en esta primera investigación, que indudablemente necesitará de otras sucesivas que la completen. El estudio, recoge la valoración de la calidad de vida de 9 personas con discapacidad intelectual, todas ellas trabajadores de la Administración y ubicadas laboralmente en Pamplona, y de siete de sus familias, así como de la valoración del proceso de inserción laboral de las propias PcDI, de sus familias, compañeros y jefes de unidad.

Para realizar este estudio, se ha elegido un diseño mixto combinando un estudio descriptivo, con información demográfica, y una recogida de información cuantitativa sobre la calidad de vida de la población objeto de estudio y sobre la percepción del entorno laboral en cuanto al proceso de inserción de las PcDI en la Administración. En el diseño de la parte empírica de la investigación, tras la revisión teórica que ha proporcionado la definición del marco conceptual del estudio y la formulación de objetivos e hipótesis, se ha procedido a la recogida de datos mediante dos cuestionarios, uno referente a la calidad de vida y otro referente al entorno laboral en cuanto al proceso de inserción laboral. La codificación de los datos ha permitido garantizar un tratamiento correcto legalmente y con el enfoque ético que una investigación de este tipo requiere. Una vez definida la población objeto de estudio para obtener datos sobre calidad de vida de las PcDI que accedieron al funcionariado y seleccionada la muestra, se ha optado por una metodología cuantitativa, que aportase datos numéricos de calidad de vida en las dimensiones que la componen, complementado con datos de valoración más subjetiva por parte del entorno, que se analizan con una valoración más cualitativa. En primer lugar, a partir del modelo de Schalock, se han analizado las puntuaciones generales y por dimensiones de la calidad de vida para comprobar si, como se refleja en la investigación, tanto nacional como internacional, se obtienen puntuaciones más altas en unas dimensiones que en otras. En segundo lugar, se ha tratado de profundizar en la influencia que el entorno laboral puede tener en estos resultados. Y por último, en el marco del modelo social de la discapacidad, se ha tenido en cuenta la valoración subjetiva de los participantes como la opinión que pueda tener el entorno más cercano, familias, compañeros de trabajo y jefes de unidad en relación al proceso de inserción laboral.

El trabajo se ha estructurado en tres partes. La primera parte recoge el marco teórico, que incluye el modelo teórico actual de la discapacidad intelectual, el constructo de calidad de vida, las dimensiones del funcionamiento humano desde una perspectiva socio-ecológica y la concepción e importancia del empleo en el contexto social. Así mismo se ha realizado una revisión por ámbitos de las investigaciones relacionadas con la discapacidad intelectual y el empleo. La segunda parte, se ha centrado en la realidad social de las personas con discapacidad intelectual en edad laboral en Navarra, por ser el contexto en el que se ha desarrollado esta investigación. La tercera parte, recoge el estudio empírico con los datos de calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual que están trabajando en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus familias y los datos recogidos del entorno laboral referidos al proceso de inserción a través de la percepción de las propias personas con discapacidad intelectual, de sus familias y compañeros y jefes. Por último se apuntan algunas conclusiones de la investigación y sugerencias para futuros trabajos, la bibliografía de referencia y los anexos que complementan la información, entre los que se incluyen los cuestionarios utilizados y las tablas de datos.

## **2.- Marco teórico**

La evolución con respecto a la comprensión de la discapacidad intelectual se refleja en la propia terminología que empleamos para nombrarla y en el modelo conceptual que utilizamos para explicar su etiología y características. Esta evolución en la comprensión de la discapacidad intelectual está permitiendo avanzar en su definición y mejorar los procesos de clasificación, evaluación e intervención a través de apoyos individualizados, y tiene como objetivo la mejora de la calidad de vida de estas personas. En la actualidad la noción de discapacidad plasmada en las propuestas por la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) , de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el modelo de la Asociación Americana de Discapacidad Intelectual y otras discapacidades del desarrollo (AADID), centra su atención en la expresión de las limitaciones del funcionamiento individual dentro de un contexto social y la desventaja que ese desajuste representa para la persona con discapacidad (Schalock y Verdugo, 2010).

Las últimas definiciones han supuesto el inicio de una nueva era en el campo de la discapacidad intelectual, al introducir una perspectiva ecológica y contextual del fenómeno en donde se concibe que, en el individuo conviven tanto capacidades como limitaciones. La discapacidad ya no se define como un rasgo propio de la persona, sino que se plantea como la manifestación de la interacción de la persona con el contexto y como resultado de la calidad de los apoyos que reciba (Verdugo, 2002).

### **2.1.- Conceptos centrales en torno a la definición de discapacidad intelectual**

Esta nueva forma de pensar la discapacidad supone una perspectiva más amplia sobre cómo mejorar la relación entre la persona y su entorno mediante apoyos individualizados (Schalock, 2013), bajo un marco teórico que incluye tres conceptos centrales: el modelo socio-ecológico, el modelo multidimensional del funcionamiento humano y, el de calidad de vida.

### **2.1.1.-La discapacidad intelectual: definición**

El concepto de discapacidad intelectual ha ido evolucionando a lo largo de la historia de manera lenta y progresiva. En las últimas décadas la evolución de la forma en la que se percibe, define y atiende a la persona con discapacidad ha permitido una mejora sustancial de su calidad de vida y de su presencia en la sociedad gracias a la ruptura con modelos segregadores, la aplicación de los principios de normalización e integración, el desarrollo de normativas y el cambio en las concepciones teóricas sobre la discapacidad intelectual. En la actualidad, como se ha apuntado anteriormente, el significado de la discapacidad no depende solo de la persona con discapacidad sino también de los grupos sociales y de los entornos con los que se relaciona. Esta evolución ha significado pasar de entender la discapacidad como una deficiencia y situación individual, a entenderla como diferencia y responsabilidad social (O.M.S., 2011).

Atendiendo a los criterios de los diferentes modelos o disciplinas que se han encargado de definir la discapacidad a lo largo de las últimas décadas, se observa que ha sido definida desde diferentes ámbitos. Así los modelos biomédicos consideran la discapacidad como una característica derivada de las deficiencias del individuo sin atender a factores como la interacción persona- entorno, que si tiene en cuenta el modelo biopsicosocial (Egea y Sarabia ,2001; Maritza ,2005) o desde la importancia de las barreras físicas y sociales contempladas en el modelo social, o de las capacidades de los individuos con discapacidad y la posibilidad de mejora de su funcionalidad cuando se le dan los apoyos necesarios, propuesta en el modelo de la calidad de vida ( Verdugo et. Al., Gómez y Navas, 2013). Las definiciones actuales se centran en un enfoque multidimensional que tiene en cuenta tanto las dificultades como las fortalezas del individuo con el objetivo de poder identificar los apoyos que requiere la persona con discapacidad, atendiendo no solo las características de la persona y de su entorno, sino también a otros factores contextuales (Maritza, 2005; Schalock, 1999; Verdugo et al, 2013).

Dentro de este marco, son de especial interés las aportaciones derivadas de las definiciones propuestas por la Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD) que desde su primera definición en 1908 ha realizado un importante trabajo de conceptualización basado tanto en los avances científicos, pedagógicos y sociales como en los avances respecto a la práctica clínica y la reflexión ética. En las últimas décadas su contribución es significativa, al introducir aspectos relacionados con la orientación funcional, la importancia de los apoyos o los criterios de diagnóstico (inteligencia, conducta adaptativa y edad de comienzo). Esta conceptualización centra el interés en identificar los apoyos que necesita la persona a través de un proceso que nos ayude a su diagnóstico, clasificación y

planificación, añadiendo mayor precisión en la medición de la inteligencia y la conducta adaptativa organizada en torno a las habilidades conceptuales, sociales y prácticas,( Docampo Núñez, y Morán de Castro, 2014).

Hasta el momento, la última definición de discapacidad intelectual propuesta por la AAIDD (11<sup>a</sup>), elaborada por Schalock et al. (2010), es la más aceptada en la actualidad por ser coherente con el modelo inclusivo al partir de un enfoque socio-ecológico y resaltar la importancia de la identificación y clasificación de los tipos de apoyo que necesita la persona con discapacidad intelectual permitiendo de esta manera dar respuestas adaptadas a sus necesidades.

*“La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual como en conducta adaptativa, tal y como se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad aparece antes de los 18 años”.*

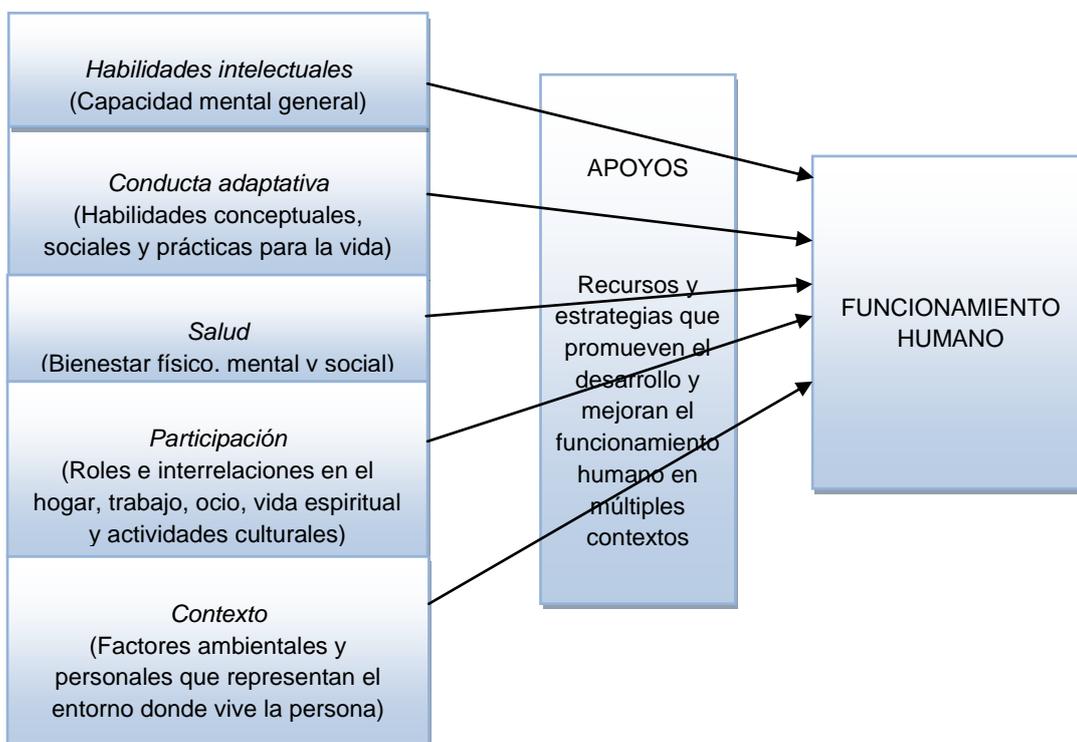
### **2.1.2.-Modelo multidimensional del funcionamiento humano**

El funcionamiento humano es un término global que agrupa todas las actividades vitales y abarca las funciones y estructuras del cuerpo, las actividades personales y la participación (OMS, 2001). El modelo multidimensional del funcionamiento humano nace en 1992 y se caracteriza por la búsqueda de información relevante sobre las distintas dimensiones, tales como habilidades intelectuales, conducta adaptativa, salud, participación y contexto, que a su vez deben de relacionarse de manera directa con niveles de apoyo apropiados a cada persona (Luckasson et al., 2002).

Hoy en día la constatación del origen multifactorial de la discapacidad intelectual refleja la importancia de contemplar y relacionar, para su explicación y comprensión, tanto factores individuales, como factores sociales (prenatales, perinatales y posnatales), determinantes a nivel del funcionamiento humano (Thomson et al., 2010).

Verdugo y Schalock (2010) proponen un modelo multidimensional del funcionamiento humano que comprende:

Cuadro nº 1. Marco conceptual del funcionamiento humano.

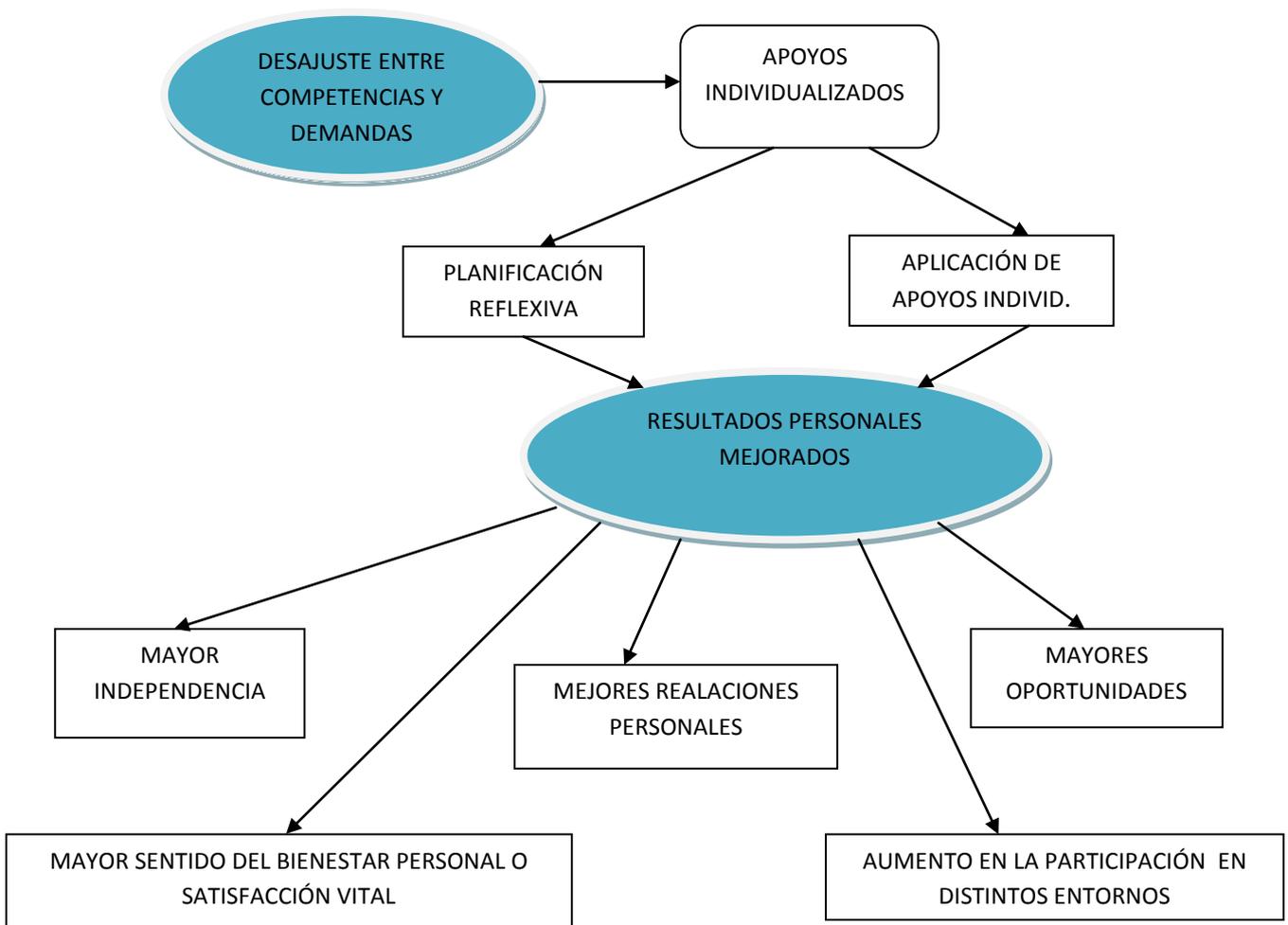


Fuente: Verdugo M.A., Schalock, R.L., 2010. Elaboración propia.

El modelo multidimensional del funcionamiento humano, supone contemplar que las demandas del entorno, junto con las características individuales de la persona con discapacidad intelectual, generan unas necesidades de apoyo individualizado, en mayor o menor intensidad y frecuencia, que necesitan de una planificación y aplicación reflexiva, para incidir en una mejora del funcionamiento individual. Los apoyos constituirían el puente entre lo “que es” y lo que “puede ser”, ya que responden a la pregunta de qué necesita la PcDI y qué cambios podemos introducir para ir reduciendo el desajuste entre competencia personal y necesidades o exigencias del entorno, con el objetivo de mejorar su funcionamiento y sus resultados personales (Thompson, et al., 2010).

*“...los apoyos son recursos y estrategias cuyo objetivo es promover el desarrollo, la educación, los intereses, y el bienestar de una persona y que mejoran el funcionamiento individual”* (Luckasson et al., 2002, p. 151).

Cuadro nº 2. Modelo de apoyos.



Fuente: Thompson, et al., (2010). Elaboración propia.

Este enfoque por lo tanto, está centrado en el crecimiento y la autonomía personal, y su propósito es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y ayudarles a construir su proyecto de vida (autodeterminación). Se trata de preguntar y escuchar a la persona sobre qué quiere hacer y trabajar conjuntamente para poner a su disposición lo que necesita para lograrlo (apoyos) otorgándole el protagonismo y la responsabilidad que por derecho le corresponde sobre su propia vida. Al entender de esta manera los apoyos, además de las competencias personales, cobra especial relevancia el contexto, ya que en el funcionamiento de la persona influyen tanto sus habilidades y dificultades personales, como las exigencias que el contexto le plantea.

### 2.1.3-Modelo de Calidad de Vida

El concepto de calidad de vida se ha debatido durante muchos años, con más de 200 definiciones encontradas en la documentación inicial sobre calidad de vida (Schalock & Verdugo, 2002). En la actualidad la calidad de vida, es más un fenómeno multidimensional que un rasgo individual o un estado vital que, se encuentra influida por factores medioambientales y personales y la interacción entre estos. Las dimensiones de la calidad de vida deben de ser entendidas como el conjunto de factores que constituyen el bienestar personal y por lo tanto de calidad de vida, definiendo su carácter multidimensional (Schalock, 2007). El modelo de calidad de vida de Schalock y Verdugo (2002) y las dimensiones de la calidad de vida propuestas por estos (bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación inclusión social y derechos) ha sido validado por números estudios internacionales (Jenaro et al., 2005; Schalock et al., 2005). Estos estudios coinciden así mismo en aglutinar las dimensiones de la calidad de vida en torno a tres factores que los integran e interrelaciona: Independencia, Participación Social y Bienestar (Schalock, 2007, en Van Loon, 2013). Calidad de vida hace referencia a

*“...contar con las condiciones deseadas por una persona relacionadas con la vida en el hogar, la comunidad, el empleo y la salud...” (De Pablo-Blanco & Rodríguez, 2010; p.31).*

Por lo tanto, las condiciones de vida deseadas harían referencia a la estabilidad en el ámbito emocional y de las relaciones interpersonales en su contexto inmediato y al fomento de su desarrollo personal incentivando su autodeterminación e inclusión social en el ejercicio de sus derechos (Verdugo, Gómez, Arias & Navas, 2010).

*“Características del paradigma de calidad de vida: Está compuesta por los mismos factores y relaciones para todas las personas. Se experimenta cuando las necesidades de una persona se satisfacen y cuando uno tiene la oportunidad de busca un enriquecimiento en las principales áreas de la vida. Tiene componentes tanto subjetivos como objetivos. Es un constructo multidimensional influido por factores individuales y contextuales” (Schalock, 2010, p. 13).*

La calidad de vida de una persona, se refiere al nivel de autodeterminación (elección y decisión) y de acceso a las diferentes actividades de la vida cotidiana (educación, trabajo, ocio,

familia,...) dentro de una interacción continua y bidireccional con el medio que la rodea. Por lo tanto atiende a componentes objetivos y subjetivos

*“...la calidad de vida se experimenta cuando las necesidades de las personas se satisfacen y cuando uno tiene la oportunidad de buscar un enriquecimiento en las principales áreas de la vida...”* (Schalock, 2010; p.13).

En sí misma, constituye una nueva perspectiva teórica que está muy relacionada con la base del concepto de inclusión ya que resalta la importancia de un rol activo, autodeterminado, por parte del sujeto (Arellano y Peralta, 2013). La autodeterminación está íntimamente ligada al concepto de calidad de vida ya que como criterio unificador, garantiza el bienestar al proporcionar una estructura sobre la cual desarrollar políticas y prácticas adecuadas que garanticen unos modos y condiciones de vida para las personas con discapacidad lo más normalizados posibles y lo más acercados a las condiciones y posibilidades de los proyectos de vida del resto de la sociedad (Schalock y Verdugo, 2002). Wehemeyer define la autodeterminación como *“acciones volitivas que permiten actuar como agente causal primario en la vida de uno mismo y mantener o mejorar la calidad de vida”*. Esto significa que toda persona está capacitada naturalmente para decidir sobre su vida y por lo tanto puede desarrollar en mayor o menor medida un conjunto de habilidades que le permitan hacer elecciones, tomar decisiones, responsabilizarse de las mismas, etc. Según López, Marín y De la Parte (2004), la autodeterminación como derecho, consiste en la garantía real para que las personas, al margen de sus capacidades, tengan un proyecto vital, basado en su individualidad e identidad y ejercer control sobre el mismo. En este sentido es una adquisición humana que se desarrolla mediante el aprendizaje, la interacción con otros y el autoconocimiento. Plantear la autodeterminación personal como meta, requiere proporcionar y participar en un número significativo de situaciones que permitan tener la oportunidad de elegir dentro de un contexto rico y estimulante.

Como apunta Van Loon (2013), el modelo socio-ecológico y multidimensional del funcionamiento humano encuentra su aplicación en un modelo de intervención basado en la calidad de vida, ya que parte de la perspectiva de la persona en su entorno natural y centra su interés en los resultados. Su contenido por lo tanto, son los apoyos y el efecto que causan en la vida de la persona, por lo que evalúa sobre criterios a largo plazo basado en valores relacionados con la inclusión, el desarrollo personal y la autodeterminación. En definitiva pone el énfasis en la búsqueda de soluciones para atender a las necesidades de apoyo de la persona.

Cuadro nº 3. Factores y dimensiones de la calidad de vida.

FACTORES	DIMENSIONES
Independencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Desarrollo personal: se relaciona con la posibilidad de aprender cada día algo nuevo y realizarse personalmente (autonomía).</li> <li>-Autodeterminación: se relaciona con tener oportunidades de decidir de manera autónoma cómo desea que sea su trabajo, su tiempo libre, su vivienda, sus relaciones.</li> </ul>
Participación Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Relaciones interpersonales: se relaciona con la calidad de las relaciones en cuanto a respeto y apoyo al individuo.</li> <li>-Inclusión social: se relaciona con la participación normalizada en diferentes contextos.</li> <li>-Derechos: se relaciona con ser considerado igual que el resto de las personas y con el conocimiento y ejercicio de sus derechos.</li> </ul>
Bienestar	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Bienestar emocional: hace referencia al estado de tranquilidad de una persona relacionada con la estabilidad, la seguridad y la satisfacción personal.</li> <li>-Bienestar físico: relacionada con el estado de salud y el autocuidado.</li> <li>-Bienestar material: relacionado con su poder adquisitivo, condiciones en el hogar y en el lugar de trabajo.</li> </ul>

Fuente: Van Loon, (2013). Elaboración propia.

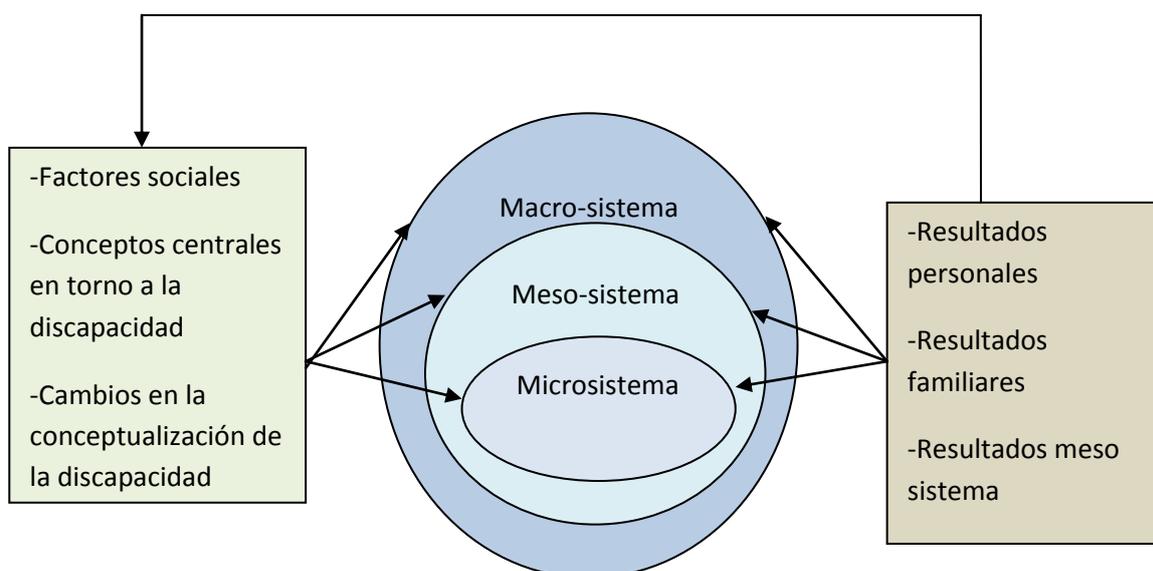
Calidad de vida significa alcanzar la inclusión social de las personas con discapacidad intelectual dentro de una perspectiva ecológica al intervenir desde lo individual, lo organizacional y lo social, partiendo de una visión multidimensional del ser humano al dar importancia al bienestar subjetivo de la persona. Las personas con discapacidad intelectual se convierten en ciudadanas y por lo tanto en consumidoras de vida (Schalock, & Alonso, 2003).

## 2.1.4.-Perspectiva socio-ecológica y modelo inclusivo

El modelo social de la discapacidad, postula que es la propia sociedad la que discapacita al individuo al imponer barreras y reglas, generando exclusión. Barton (2005), dentro del modelo social, nos señala que la discapacidad no puede ser entendida fuera del contexto social que la produce, porque no existe al margen de las estructuras sociales que le han dado forma y no es independiente de los significados que se le atribuyen. Por su parte Aramayo (2005) reconoce la naturaleza multifactorial del déficit pero recalca que es en el espacio comunitario donde se manifiesta la discapacidad, por lo que lo correcto es hablar de persona con discapacidad y no de discapacitado.

Los modelos ecológicos son ampliamente reconocidos por el trabajo desarrollado por Bronfenbrenner (1987). Su modelo del desarrollo humano nos permite integrar el nuevo concepto de discapacidad y el significado de calidad de vida ya que pretende explicar el papel que juega el sistema en el individuo. Siguiendo con sus postulados, los ambientes naturales serían la fuente principal de influencia sobre su conducta y sobre su desarrollo, ya que el funcionamiento de cualquier persona está condicionado por la interacción de esta con el ambiente que le rodea. Bronfenbrenner define los entornos o sistemas que rodean el individuo como el microsistema, el meso-sistema, y el macro-sistema. En esta línea el Comité de la Asociación Americana, plantea el siguiente esquema para entender el enfoque global del contexto.

Cuadro nº4. .Enfoque global del contexto.



Fuente: Shogren, K.A., et al. (2011) en Álvarez (2013). Reproducción parcial, elaboración propia.

Atendiendo a la definición propuesta por el modelo ecológico del desarrollo para cada uno de los ambientes o sistemas que rodean al individuo, nos detendremos por el objeto de nuestra investigación en el meso-sistema, ya que comprende las interrelaciones de dos o más entornos en los que la persona en desarrollo participa activamente como la familia, compañeros de trabajo y miembros de sus actividades y vida social. Las relaciones que se establecen en el meso-sistema influyen directamente en la persona ya que le obligan a asumir nuevos roles adaptándose y reintegrándose en cada uno de los sistemas en los que participa (familia, trabajo, amigos). Podríamos decir que representa la interacción entre los diferentes ambientes en los que se desarrolla la vida del sujeto (microsistemas) y constituye un sistema que se forma o amplía cuando la persona entra en un nuevo entorno (López, 2013).

Sobre este planteamiento se ha seguido la perspectiva socio-ecológica, porque aporta el marco teórico para esta investigación, ya que permite fundamentar cómo se conectan y relacionan los diferentes espacios y contextos en los que se desarrolla la persona con discapacidad (espacios culturales, físicos, sociales, familiares y laborales) y de qué manera pueden afectar a su calidad de vida (Schallock, 2010). Desde esta perspectiva la discapacidad de una persona viene unida directamente al concepto de inclusión (derechos), entendida esta como el resultado de la interacción entre la persona y el ambiente en el que vive, centrándose en la conducta adaptativa y en el papel que puede desempeñar la persona con discapacidad en la sociedad, si cuenta con los apoyos necesarios para reducir sus dificultades funcionales (Schallock, 1999 citado por Millán, 2002). El concepto socio-ecológico de la discapacidad ha permitido evolucionar en su comprensión, pasando de ser considerada como una característica o rasgo de la persona (déficit) a un fenómeno humano con un origen en factores orgánicos y/o sociales. La importancia de esta evolución reside en que la discapacidad no se entiende como un rasgo invariable de la persona sino más bien como una limitación en su funcionamiento dentro de un contexto social. No se centra tanto en la falta de capacidad del individuo sino que la explica desde el desajuste que se produce entre las capacidades de la persona, factores orgánicos, y/o las demandas y respuestas que recibe del ambiente, factores sociales. Las limitaciones funcionales que se derivan de este desajuste repercuten en el desarrollo de habilidades personales y sociales dentro de un ambiente social determinado, en donde el papel que juegan los apoyos individualizados para la mejora del funcionamiento individual, cobra especial relevancia.

Este modelo, aporta una nueva base para la investigación y la intervención ya que, considera a la discapacidad como la expresión de las limitaciones del individuo dentro de un contexto social. Aporta una nueva visión de la PcDI al considerar que la causa de la discapacidad responde tanto a factores orgánicos o/y sociales. Estos factores son la causa de sus

limitaciones funcionales que se reflejan en la falta de habilidad y en un funcionamiento desajustado con respecto al esperado para el desempeño de roles y tareas en el entorno social. Además ejemplifica la interacción entre la persona y su ambiente y modifica la explicación de la discapacidad centrada en la persona, al dirigir su atención hacia el resultado del desajuste entre la capacidad de la persona y las demandas del ambiente. Se centra en el papel y valor de los apoyos para mejorar el funcionamiento individual e incluye principios como autoestima, bienestar subjetivo, orgullo, causa común, alternativas políticas y compromiso en la acción política para la construcción de la identidad de la discapacidad (Schalock y Verdugo, 2010).

#### 2.1.4.1 El modelo inclusivo: Educación y Empleo

Son numerosas las definiciones en torno al concepto de inclusión social (OIT, 2001, Florián, 2003, Villa, 2007). Todas ellas en general la conciben, como el acceso y la participación plena de la PcDI en todos los ámbitos de la vida y en contextos lo más normalizados posibles. La propuesta de referencia que se emplea desde el modelo socio-ecológico en la intervención con las personas con discapacidad, es la inclusión, tanto en el ámbito educativo como en el ámbito laboral o social. Toda la normativa internacional y europea, así como la de nuestro país, parten de un modelo inclusivo actualmente.

La Liga Internacional de Sociedades para Persona con Discapacidad Intelectual, define la Inclusión

*“la oportunidad que se ofrece a las personas deferentes a participar plenamente en todas las actividades educativas, de empleo, consumo, recreativas, comunitarias y domesticas que tipifican la sociedad del día a día “(Inclusión Internacional, 1996, citado en Florián, 2003, pág.46).*

Por lo que resulta evidente la importancia de las respuestas de los distintos contextos para que la oferta se ajuste a las necesidades de todas y todos independientemente de sus características individuales.

#### *-Ámbito educativo*

En el ámbito educativo, el modelo inclusivo ha ido evolucionando en este sentido. Gracias a la incorporación de los principios de individualización, integración y normalización se ha conseguido mayoritariamente, la integración de la persona con discapacidad en el entorno

escolar ordinario y se ha puesto en valor el derecho de estas personas a recibir orientación y formación profesional, así como el derecho a una formación a lo largo de la vida, que permita su promoción y desarrollo personal y social. El reconocimiento del carácter multidimensional de la discapacidad evidencia la necesidad de buscar alternativas de inserción socio-laboral que proporcionen a las personas con discapacidad experiencias más inclusivas siempre que sea posible.

En el caso de España y gracias a las Adaptaciones Curriculares Individuales (ACI) y otras medidas de atención a la diversidad, la respuesta educativa que se da al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo se ha ido incrementando y enriqueciendo desde los años noventa, con la publicación de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre de 1990, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), y las sucesivas leyes que han regulado el sistema educativo, como la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE) y la actual Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE). En este marco es donde surgen los Programas de Cualificación Profesional Inicial Especial (PCPIE). Su finalidad es que todo el alumnado que los curse, alcance competencias profesionales propias de una cualificación profesional de Nivel 1 de la estructura actual del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales creado por la Ley 5/2002, de 19 de junio (LCUFP11), así como que tengan la posibilidad de una inserción socio-laboral satisfactoria. Los Programas de Cualificación Profesional Inicial Especial (PCPIE) persiguen que el alumnado tenga la posibilidad de una inserción socio-laboral satisfactoria mediante la adquisición de las competencias profesionales. Su finalidad es ofrecer una vía alternativa al alumnado con necesidades educativas especiales para la inserción laboral, en puestos de trabajo acordes con sus capacidades y que permitan el desarrollo de itinerarios laborales y procesos de empleabilidad, lo más inclusivos posible siempre que sea posible (Riaño Galán, 2014).

#### *-Ámbito Laboral*

Como consecuencia de la evolución de la educación inclusiva, la mayoría de los jóvenes con discapacidad intelectual que ahora podrían acceder al mercado laboral, han participado del modelo de la integración en el ámbito educativo con diferentes apoyos, por lo que la continuidad más lógica para ellos y para sus familias es que en el ámbito laboral también se integren estos principios (Álvarez, 2013).

Cualquier joven con discapacidad o sin ella, necesita que la transición al mercado laboral le compense y le permita tomar las riendas de su vida en el desarrollo de su autonomía. Esta transición va más allá de lo que pueda significar pasar de la escuela al trabajo e incluye la

formación escolar y sus trayectorias, la formación en contextos no formales e informales, experiencias pre-laborales, la transición profesional plena y los procesos de autonomía familiar y social. (Casal, 1996).

Como se detalla en el apartado siguiente, la Ley de Integración Social del Minusválido (Ley 13/1982, del 7 de Abril), LISMI, dentro de su planteamiento integrador e inclusivo, sentó las bases para la diferenciación del empleo ordinario y del empleo protegido como las dos grandes modalidades para el desarrollo de la empleabilidad de las personas con discapacidad. Esta diferenciación supone promover la transición de los entornos protegidos (centros ocupacionales y centros especiales de empleo) hacia contextos más normalizados e inclusivos siempre que sea posible. La realidad se ha topado con muchas dificultades venidas desde el propio entorno de las personas con discapacidad (familias, profesionales, y de las propias personas con discapacidad), y de la falta de responsabilidad social empresarial e institucional, así como por la necesidad de adecuación de los programas formativos y profesionales propuestos, a la realidad de demanda laboral y empresarial actual.

#### **2.1.5.-Evolución legislativa**

Las personas con discapacidad constituyen un sector de población heterogéneo, pero todas tienen en común que, en mayor o menor medida, precisan de acciones suplementarias que garanticen sus derechos y la participación en igualdad de oportunidades que el resto de la población. La incorporación al mercado laboral de este colectivo es un factor destacado para conseguir su plena integración. Desde los años 90, a nivel internacional se han aprobado en distintas convenciones numerosos tratados que apelan a los derechos universales y que han generado múltiples iniciativas que tiene como objetivo mejorar la situación legal de las personas con discapacidad.

La Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) en 1993 adoptó las Normas Uniformes de las Naciones sobre las que se ha ido trabajando en posteriores encuentros y convenciones (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ONU, 2006) que han dado lugar a disposiciones y normativas a nivel, internacional y nacional. Varias de estas reglas propuestas por la ONU en el 93, son congruentes con las dimensiones de calidad de vida propuestas en este modelo ya que recogen derechos y deberes relativos a :la vida espiritual, vida familiar y la integración personal, el empleo, servicios sociales, la educación y la rehabilitación, la atención sanitaria, el deporte o el ocio, la autodeterminación, los servicios de apoyo, el aumento de la concienciación, accesibilidad e igualdad de derechos a la participación, etc.(Schalock et al. 2013). La Convención de Naciones Unidas (ONU) sobre los Derechos de las

Personas con Discapacidad, en el artículo 27, reconoce su derecho *“a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás; pudiendo elegir libremente su trabajo en entornos abiertos, inclusivos y accesibles”* (Naciones Unidas, 2006). En esta misma línea trabaja la Organización Internacional del Trabajo, OIT, señalando que debe respetarse la igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores, no considerándose discriminatorias las medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades (OIT, 2008). Otro marco de referencia lo constituye la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020, que supone un compromiso renovado para una Europa sin barreras.

La Constitución Española, en el artículo 35, *“de los derechos y deberes de los ciudadanos”*, establece que

*“todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia”*.

Del desarrollo legislativo de los preceptos aprobados en la Constitución, surge la Ley 13/1982, del 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) que establece que

*“...será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido”*.

La Ley se ha desarrollado y concretado mediante numerosos Decretos, decisivos para la regulación de servicios para las PcDI. Especial consideración merece también la Ley 51/2003, de 2 de diciembre de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), que aunque con dificultades, ha ido reformulándose permitiendo establecer reglamentos e instrumentos para su aplicación.

El reciente Real Decreto Legislativo 1/2013, que aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, señala que *“las Personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación”*, en su artículo 4

*“...son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”*. ...”Además de lo establecido en el apartado anterior, y a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al

*33 por ciento. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad".*

Para el cumplimiento de este objetivo, la normativa actual contempla diferentes medidas que fomentan el empleo de los trabajadores con discapacidad, tales como el establecimiento de un sistema de intermediación laboral, el empleo con apoyo, los enclaves laborales, o la regulación de medidas de acción positiva en las políticas activas de empleo (reserva de puestos, subvenciones por la contratación, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, desgravaciones fiscales, etc.).

Según el informe sobre juventud con discapacidad de 2008 del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), las medidas de promoción de empleo para personas con discapacidad tienen todavía una escasa extensión. Apenas el 20% de la población con discapacidad se ha beneficiado de estas medidas, aproximadamente la mitad de ellas a través de algún contrato específico para personas con discapacidad. Únicamente el 3,23% de los jóvenes con discapacidad empleados se han beneficiado de una cuota de reserva en el sector privado. Tampoco en el sector público se han encontrado una incidencia alta de jóvenes con discapacidad que se hayan beneficiado de este mecanismo de fomento del empleo. El total de jóvenes beneficiados por la cuota de reserva no alcanza el 5%, siendo las mujeres jóvenes las más beneficiadas por este tipo de medidas tanto en el sector privado como en el público. Respecto a los incentivos por contrataciones en las cuotas de la Seguridad Social, se observa que únicamente un 3,98% de jóvenes con discapacidad han gozado de dichos incentivos, de los cuales un 2,71% corresponde a los varones, mientras que un 1,27 (936) corresponde a las mujeres.

De la legislación actual, por su relación directa con el objeto de la investigación, es importante destacar, la reserva de plazas en la oferta pública de empleo de un 2% para personas con discapacidad intelectual, recogida en Real Decreto 248/2009, ya que supone la apertura del sector público a la contratación de PcDI.

### **2.1.6.-Itinerario y recursos educativos y laborales para las PcDI**

En la actualidad y dentro del sistema educativo, en Navarra, los jóvenes con discapacidad intelectual cuentan con las siguientes opciones en cuanto a su Formación Profesional (CREENA, Centro de Recursos de Educación Especial de Navarra):

- a) Programas de Transición a la Vida Adulta: Son programas a los que normalmente acceden los alumnos que han estado escolarizados en escuelas especiales o en aulas especiales en centros ordinarios. Dependen del área de educación de cada comunidad autónoma y pueden acceder alumnos desde los 16 hasta los 20 años. Los programas se estructuran entorno a tres ejes :autonomía de la vida diaria, integración social y comunitaria y la orientación y formación laboral
- b) Programas de Cualificación Inicial Especial (PCPIE): son programas destinados al alumnado con necesidades específicas escolarizados en centros ordinarios con sus correspondientes adaptaciones curriculares. Estos programas también dependen del área de educación, están orientados a jóvenes con discapacidad entre 16-21 años y tiene una duración de 2-3 años Una vez finalizado los jóvenes obtienen un nivel de cualificación laboral (nivell) y pueden acceder al empleo a través de diferentes vías.
- c) Centros ocupacionales: dependen del área de Bienestar Social y atienden a personas con perfil diverso en cuanto a sus características y posibilidades de inserción laboral. Su objetivo es proporcionar orientación y formación profesional y elaborar y poner en marcha propuestas de empleo (protegido u ordinario) a los usuarios que puedan acceder. Para los usuarios que por su grado de afectación no sea posible seguir programas de inserción laboral se sigue una línea de terapia ocupacional. Pueden permanecer en el centro desde los 16 años hasta los 65. No existe relación contractual entre el centro y los usuarios.

Uno de los momentos de transición más delicados a los que se enfrenta cualquier joven, y especialmente los jóvenes con discapacidad intelectual, es el tránsito a la edad adulta y vida activa. Este tránsito para las PcDI lleva parejo, una situación de desventaja clara entre otras cuestiones por las dificultades personales y sociales de cara al acceso al empleo, y la falta de formación actualizada a las necesidades del mercado laboral actual.

El origen de las actuales alternativas laborales para las PcDI lo encontramos en la LISMI como base para la construcción del modelo teórico en el que se sustentan los itinerarios laborales y en las sucesivas normativas inspiradas en ella. Este modelo teórico propone, en

función de la capacidad y habilidades de las personas con discapacidad intelectual y de los apoyos y/o adaptaciones que recibiera, el paso de centro ocupacional a centro especial de empleo, siempre con el objetivo de acceder al empleo ordinario

Cuadro nº 5. Proceso de empleabilidad.



Fuente: Elaboración propia.

*...Los Centros Ocupacionales constituyen un servicio social para el desarrollo personal de los minusválidos en orden a lograr, dentro de las posibilidades de cada uno, la superación de los obstáculos que la minusvalía les supone, para la integración social...Tendrán la consideración de Centros Ocupacionales aquellos establecimientos que tengan como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los minusválidos, cuando por el grado de su minusvalía no puedan integrarse en una Empresa o en un Centro Especial de Empleo... Los Centros Ocupacionales no tendrán, en ningún caso, carácter de centros de trabajo para los minusválidos sujetos de este servicio social (Real Decreto 2274/1985. Capítulo II. Art. 2 y 33).*

*... los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal (Real Decreto 2273/1985. Art. 1).*

La búsqueda de la integración laboral en el empleo ordinario, dentro de la estructura de los Centros Especiales de Empleo, ha dado como resultado la creación de Brigadas de Servicios y los Enclaves Laborales, en los que, aunque la relación laboral se mantiene con el Centro Especial de Empleo, se desarrolla el trabajo en la empresa ordinaria (RD 290/2004 de 20 de febrero).

Dentro de este contexto, la orientación hacia el empleo de las personas con discapacidad intelectual necesita renovarse partiendo de la participación plena de la persona y de una atención personalizada que permita la mejora de su empleabilidad (Laloma, 2007). Esta

concepción para la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual se ha traducido en distintas modalidades de empleo con apoyo (ECA) así como planificaciones centradas en la persona (PCP) o en el empleo a medida o personalizado

Cuadro nº 6. Alternativas ante el proceso de inserción laboral.



Fuente: Jordán de Urrés, Borja Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca Servicio de Información sobre Discapacidad, SID.

Como señala el cuadro anterior, actualmente se han establecido las siguientes modalidades de acceso a la ocupación y el empleo de las personas con discapacidad intelectual: la ocupación protegida en centros ocupacionales, el empleo protegido en centros especiales de empleo y el empleo en la empresa ordinaria:

-El empleo protegido es el empleo que se oferta en los centros especiales de empleo y en los enclaves laborales siendo una modalidad intermedia entre los centros ocupacionales y el empleo en la empresa ordinaria. Su finalidad es la realización de un trabajo productivo y remunerado a la vez que la promoción personal y social de sus trabajadores dentro de unas condiciones especiales. Esta modalidad de empleo tiene como misión la inserción socio-laboral, está altamente subvencionada, y cuenta con equipos interdisciplinares para la formación, orientación y apoyo de sus trabajadores. En la búsqueda de vías de acceso al empleo ordinario se han ido desarrollando distintas modalidades dentro de la misma estructura de los Centros Especiales de Empleo como son las Brigadas de Servicios y los Enclaves Laborales, en donde el trabajador realiza su actividad en empresa ordinaria pero quien mantiene la relación contractual con la empresa es el propio Centro Especial de Empleo.

El debate suscitado hace dos décadas en el ámbito educativo con la introducción del concepto de inclusión, se ha trasladado en la actualidad al ámbito laboral y son muchos los que

cuestionan el papel de los servicios de empleo o segregado y las respuestas que desde el entorno empresarial se da a determinados colectivos.

-El empleo ordinario o empleo inclusivo se desarrolla en empresas en donde la mayoría de los trabajadores son personas sin discapacidad y en donde no hay condiciones especiales para las personas con discapacidad en cuanto a salario, horarios, etc. Dentro de la opción de empleo ordinario se encuentran: el empleo con apoyo y el empleo ordinario incentivado:

- a) El empleo con apoyo constituye una modalidad de inserción laboral en donde el trabajador cuenta con apoyo profesionalizado, que varía en cuanto a la intensidad y la duración, en el mismo entorno laboral según sus necesidades a través de la figura del preparador laboral, que media entre las exigencias y expectativas de la empresa y las necesidades y características del puesto de trabajo y del trabajador.
- b) El empleo ordinario incentivado consiste en la integración laboral en una empresa ordinaria, ya sea mediante trabajo por cuenta ajena, trabajo en la Administración pública, el autoempleo o el trabajo en la empresa familiar (Caleidoscopia, 1996). Se denomina así porque está recogida en la normativa laboral que las empresas con más de 50 trabajadores deben reservar puestos de trabajo para personas con discapacidad y cuentan con ayudas y bonificaciones para el empresario a modo de subvenciones o de deducciones en la cuota de los seguros sociales. En esta modalidad de empleo los trabajadores solo cuentan con los apoyos naturales que su entorno laboral pueda proporcionarles a través de su supervisor o de sus compañeros de trabajo. El apoyo natural se define como *“cualquier estrategia, recurso, relación, o interacción, proporcionada por personas, procedimientos, instrumentos o equipamiento que (a) se encuentran típicamente disponibles y/o son culturalmente adecuados en los ambientes de la comunidad en los que se desenvuelve una persona, (b) facilitan la obtención de resultados positivos en el ámbito profesional, personal y social, y (c) que incrementan la calidad de vida de la persona”*. (Verdugo y Jordán de Urríes, 2001; p. 122).

## **2.2.-Ámbitos de investigación**

Paralelamente a los cambios en la visión teórica y al avance legislativo, se ha producido un interés destacado en la investigación sobre distintos ámbitos relacionados con la discapacidad, que han contribuido a la fundamentación de la práctica a través de la evidencia científica para mejorar su comprensión y lograr la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad. La revisión de la literatura científica sobre discapacidad, permite constatar cómo se ha pasado de una perspectiva general y centrada en las características personales, a un enfoque

basado en el entorno, relacionado no sólo con el funcionamiento, sino con la calidad de vida (Álvarez, 2013).

Siguiendo al análisis realizado por Gómez Puerta (2013), en el contexto español, la integración laboral y el empleo, se muestran como las temáticas más estudiadas. Aunque la investigación en España a este respecto es bastante escasa, existen grupos de investigación como el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO), de la Universidad de Salamanca, que están contribuyendo a animar a investigar en este ámbito, y mejorar las intervenciones con el objetivo de conseguir una mejora en la calidad de vida de las PcDI. Las áreas de investigación sobre discapacidad y empleo que han sido más exploradas están relacionadas con los resultados del empleo, con la legislación y los programas establecidos para la mejora del empleo de las personas con discapacidad. También encontramos estudios centrados en la identificación de estrategias para la mejora de los resultados del acceso al empleo, así como aquellos relacionados con el papel del apoyo social y los factores psicosociales en la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad. En la actualidad se pretende potenciar la autodeterminación y la voz de, para y con de estas personas centrándose principalmente en el análisis de los contextos que la rodean desde un planteamiento bio-psico-social y ecológico.

### **2.2.1.- La importancia de los entornos y la calidad de vida**

La evolución conceptual de la discapacidad, como apuntaba Schalock en Salamanca en el VII Seminario de Actualización Metodológica en Investigación sobre Discapacidad, en 2010, ha traído consigo importantes cambios en las líneas de investigación que se dirigen hacia la necesidad de conocer cómo impacta el contexto en el funcionamiento individual y en la calidad de vida de cada persona, así como la necesidad de avanzar en la definición de los apoyos para favorecer la inclusión de estas personas.

Siguiendo a Wehmeyer y Schalock (2010), en los entornos del microsistema existe una fuerte reivindicación de mayores oportunidades de participación en la vida junto a una creciente defensa de la inclusión, la equidad, las elecciones y la autodeterminación. Además se están dando vinculaciones muy interesantes entre afectados e investigadores con el objetivo conjunto de profundizar en el concepto y dimensiones de la calidad de vida desde su propia vivencia y valoración, que se están traduciendo en nuevas formas de prestación de servicios y apoyos que favorezcan el desarrollo personal y el entrenamiento de hábitos saludables (alimentación, ocio, salud, etc.). A nivel de meso-sistema, se han ido generando nuevas prácticas para mejorar los apoyos y los entornos con propuestas y técnicas que afectan directamente a la forma de

intervenir para que se dé el equilibrio y el desarrollo de todas las dimensiones que afectan al funcionamiento humano y que por lo tanto, repercutan en la percepción objetiva y subjetiva de la calidad de vida de las personas con discapacidad y de los entornos con los que se relaciona. Schalock y Verdugo, a través de distintas investigaciones, proponen que el bienestar emocional, se puede incrementar aumentando la seguridad, la estabilidad y la previsibilidad de los entornos, así como el feedback positivo; las relaciones interpersonales, pueden ser mejoradas mediante el fomento de las amistades, la intimidad y el apoyo a las familias; el bienestar material, mediante el apoyo de hechos como el ser propietario, y el empleo; el desarrollo personal, puede verse positivamente reforzado a través de la potenciación de la educación, la rehabilitación funcional y la tecnología aumentativa; el bienestar físico, mejora asegurando la existencia de una adecuada atención sanitaria, movilidad, hábitos saludables y nutrición apropiada. Destacan así mismo la importancia del desarrollo de la autodeterminación, fomentando las elecciones, el control personal y las decisiones y metas personales como condición para que se dé la inclusión social.

En cuanto al impacto del macro-sistema, constituido por los patrones culturales más amplios, tendencias socio-política, sistemas económicos y otros sistemas relacionados con la sociedad que afectan a sus valores, creencias, y al significado de palabras y conceptos, y la calidad de vida, todas las normativas actuales parten de que las personas con discapacidad no son las causantes de su dificultad para acceder al mundo laboral, sino que es la propia estructura de acceso al mercado laboral y la forma en la que este está estructurado y organizado las que lo dificultan. Estos nuevos planteamientos orientan hacia un nuevo enfoque más inclusivo a través de medidas que garanticen y permitan el acceso al mercado laboral. (Alcántara, O. J. G y alt., 2007).

#### ***2.2.1.1.- La importancia del apoyo social próximo***

El apoyo social, tanto de la familia como del entorno laboral, es un factor clave en la calidad de vida de todas las personas. En las teorías generales sobre el papel del apoyo social en la calidad de vida de las personas con discapacidad, se considera que las principales fuentes de apoyo en el trabajo son los compañeros, los supervisores, la organización, y la familia (Jenaro, Flores, De Elena, 2007). En el caso de las personas con discapacidad intelectual las relaciones con respecto a las personas de su entorno más inmediato (familias y profesionales de distintos ámbitos) resultan especialmente significativas en el desarrollo de su autonomía y en la construcción de su autoconcepto. La familia constituye uno de los agentes más importantes en el proceso de incorporación laboral de sus hijos o hijas con discapacidad intelectual. Como

confirman Peralta y Arellano en numerosos estudios, normalmente las familias adoptan posturas sobreprotectoras hacia sus hijos e hijas dificultando el desarrollo de su autodeterminación. Esta actitud resta oportunidades al ejercicio de conductas autodeterminadas entorpeciendo el acceso autónomo a entornos ordinarios y repercutiendo significativamente a la hora de seleccionar la modalidad de empleo. De aquí la importancia de un asesoramiento adecuado y ajustado a la realidad competencial, a los intereses y deseos de la persona con discapacidad intelectual, para que se le facilite el acceso a una vida lo más normalizada posible no solo referida al empleo, sino también a otros ámbitos como la vivienda, las relaciones sexuales, el ocio, las amistades etc.. (Peralta López, F., & Arellano Torres, A., 2013). El papel de las familias y la necesidad de orientación resultan fundamentales en todos estos procesos de toma de decisiones tanto en cuanto a la formación profesional a elegir, como a la modalidad de empleo a conseguir (Rodríguez Moreno, 2003).

Entre los factores personales que posibilitan o dificultan el acceso al empleo, la literatura científica apunta hacia la motivación, el ajuste emocional, la condición física, el género y la edad, las experiencias laborales previas, los trastornos conductuales y psiquiátricos y la autodeterminación. Parece ser que todos ellos se ven agravados o disminuidos por el entorno en función de las expectativas y prejuicios de las familias y los profesionales (Pérez Torres, 2011).

#### ***2.2.1.2-Etapa de tránsito: Del entorno educativo al laboral***

La transición de jóvenes con discapacidad a la vida adulta, se convierte en un proceso clave que debe culminar en la obtención de un empleo útil y/o una actividad digna, en una mayor autonomía personal e independencia, en el desarrollo de unas relaciones sociales normalizadas, en la participación social en la vida de la comunidad y en actividades deportivas, culturales y de ocio y tiempo libre (Jenaro Río, 2001). Como se ha apuntado anteriormente, la educación bajo el modelo de la inclusión, desarrollada en los últimos años, ha colocado a los jóvenes que ahora pueden acceder al mercado laboral y a sus familias ante una situación confusa, si no tienen una continuidad en su transición a la vida adulta, similar a la propuesta en el modelo inclusivo en el que ha transcurrido su etapa escolar.

La orientación profesional apuesta en estos momentos por iniciar el desarrollo de competencias socio-laborales en estos jóvenes desde su etapa de escolarización obligatoria, con el objetivo de que puedan entrenarse en todas aquellas habilidades que les ayuden a enfrentar el cambio y a desarrollar un proyecto de vida empoderador y autodeterminado. Como manifiesta

Palacio y Nieves en las conclusiones de su trabajo de investigación sobre autodeterminación y adolescentes con discapacidad intelectual:

*”se abre el debate para el análisis de nuevas alternativas o la reestructuración de las existentes, específicamente en esta etapa de transición -de la adolescencia a la edad adulta-, y en esta medida identificar cómo les favorece, en su conducta autodeterminada, un ciclo educativo coherente con sus necesidades e intereses”* (Innovar nº 19, 1999, pág., 63).

Existen evidencias de la necesidad de empezar a plantear alternativas de empleo-formación para los alumnos que concluyen los PCPIE y de la urgencia de experimentar e investigar sobre otras metodologías y maneras de hacer que tengan en cuenta la realidad del mercado y las potencialidades de individuo como sujeto y no solo como integrante de un colectivo determinado. Por lo tanto, es necesario promover actuaciones que tengan en cuenta sus preferencias, creencias, intereses y habilidades, generar espacios que les permitan expresar sus ideas, pensamientos, emociones y sentimientos así como utilizar estrategias que les permitan resolver y desenvolverse en problemas reales de la vida cotidiana (Serrano, 2011). En este sentido, los factores relacionados con la formación profesional, se reducen a la falta de recursos formativos y de procesos de empleabilidad que respondan a sus necesidades que, junto a la falta de formación en destrezas adaptativas, se traduce en una escasa promoción de los centros ocupacionales o centros especiales de empleo a entornos laborales ordinarios (Gómez Puerta, 2013). Dar voz a las personas con discapacidad intelectual, sobre dónde quieren trabajar, resulta fundamental para un proceso de empleabilidad que repercuta en su calidad de vida de manera positiva.

Como señala Álvarez (2013), diferentes estudios constatan la distancia que existe entre los objetivos y marcos que la normativa legal establece, y los datos reales de creación de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad intelectual. Partiendo de esta línea de investigación, surge la necesidad de investigar en las distintas opciones de empleo en empresas ordinarias como lógica continuidad de los modelos inclusivos aplicados durante su etapa educativa. La cuestión es si las familias, las propias personas con discapacidad intelectual, profesionales y tejido empresarial, están preparadas para aprovechar las oportunidades actuales.

### **2.2.1.3.-Calidad de vida y entorno laboral**

Los estudios realizados por Verdugo y Jordán de Urriés en 2001 sobre poblaciones diversas en edad, género y discapacidad, confirman que tener un puesto de trabajo es uno de los indicadores más importantes en la calidad de vida para estas personas. Autores como Xabier Etxebarria han presentado trabajos que, desde el ámbito jurídico, invitan a reflexionar sobre la consideración de este colectivo, insistiendo en su condición de personas y de ciudadanos con derechos y obligaciones y la necesidad de potenciar sus posibilidades de participación social.

En el Informe Mundial elaborado por la O.M.S. en junio del 2011, se concluye que las tasas de empleo son más bajas para los hombres con discapacidad (53%) y las mujeres con discapacidad (20%) que para los hombres sin discapacidad (65%) y las mujeres sin discapacidad (30%). En los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, (OCDE), la tasa de empleo para las personas con discapacidad (44%) ascendió a poco más de la mitad de la correspondiente a las personas sin discapacidad (75%). Los datos recogidos en el informe del Instituto Nacional de Estadística (INE) de 2010, indican que en el caso de las mujeres la tasa de inactividad laboral alcanza un 32%. En el caso de las mujeres con discapacidad esta tasa se dispara hasta alcanzar niveles próximos al 70% (niveles que son aún mayores en el caso de la discapacidad intelectual o del desarrollo). En cualquiera de los casos, estas tasas son superiores a las de los hombres con o sin discapacidad. Las mujeres con discapacidad presentan una tasa de paro cercanas al 25%. Según estimaciones de la Asociación FEAPS para el Empleo de Personas con Discapacidad intelectual (AFEM) esta tasa se eleva hasta el 40% en el caso de mujeres con discapacidad intelectual, que en cualquier caso también es superior a la masculina.

Tal y como resalta la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010–2020, la interseccionalidad entre género y diversidad funcional supone un gran obstáculo para que estas mujeres puedan desarrollar un proyecto de vida de manera autónoma bloqueándose sus posibilidades de desarrollo social, cultural y económico, y en definitiva, su calidad de vida.

Las experiencias de los últimos años, referentes al empleo con apoyo confirman que favorece la autoestima, permite establecer relaciones, ejercita la capacidad de decidir, desarrolla nuevas habilidades, aumenta la participación en la comunidad, mejora de la calidad de vida, y por último favorece la autonomía al dar independencia económica (Sans, 2003). Por otro lado y aunque parece indiscutible que el empleo normalizado aporta calidad de vida a las personas con discapacidad, existen diferentes estudios que establecen que el empleo ordinario no es sinónimo

de calidad de vida y por lo tanto de inclusión social para las personas con discapacidad intelectual. Álvarez (2013), confirma que existen diferentes estudios que concluyen que a pesar de que el empleo con apoyo aporta más bienestar emocional que el empleo protegido, como así lo demuestran diferentes estudios comparativos sobre calidad de vida entre trabajadores de empleo protegido con respecto a trabajadores de empleo ordinario, esto no es sinónimo necesariamente de inclusión social ya que los niveles de aceptación social por parte de estos eran más bajos.

En la investigación llevada a cabo por Gómez Puerta (2013), concluye que las bajas expectativas sobre el rendimiento de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, son la principal causa de la falta de formación y de la reducida inserción laboral normalizada de estas personas porque influyen en el constructo social y en el autoconcepto del individuo. Álvarez (2012), apunta que en el contexto español los estudios en este sentido, se han focalizado entre otros principalmente en las creencias y actitudes de los empresarios concluyendo entre sus resultados, que existe un gran desconocimiento sobre la diversidad de la discapacidad y sobre su potencial, por lo que tienen dificultades para visualizarlos en puestos de trabajo ordinarios dentro de sus empresas, por considerarlos poco rentables por su escasa productividad. Así mismo señala que a esto se añaden otra serie de dificultades como el desconocimiento de las ayudas a la contratación, el sistema de cuotas y las dificultades para detectar puestos de trabajo concretos que consideren que pueden ser ocupados por personas con discapacidad. Por otro lado se ha confirmado que estas creencias se modifican cuando tienen la posibilidad de vivir experiencias con estos trabajadores. Parece ser que las bajas expectativas del entorno dependen de diferentes factores (personales, formativos, sociales y laborales) que hacen que se les prive de oportunidades y se les discrimine (Alomar, E., & Cabré, M., 2005).

En el ámbito de las creencias de los profesionales que trabajan en los centros especiales de empleo, se han observado comportamientos hacia la inclusión laboral que van desde la creencia de que estas personas necesitan protección y cuidado especial hasta aquellos que confían en las capacidades de estas personas para integrarse a través del desarrollo de su autonomía. En función de una u otra, la intervención se acercará a ubicarlos en servicios más asistenciales o por el contrario hacia empleo con apoyo o empleo ordinario (del Mercado, 2010). Siguiendo al mismo autor, parece ser que dentro de la primera posición influyen temores relacionados con la pérdida de su propio empleo, falta de profesionalidad y escasa confianza en la capacidad de desarrollo de estas personas. En el segundo caso consideran que aquellas personas que son susceptibles de desarrollar modalidades de empleo más integradoras mejoran su autoestima y obtiene una mayor independencia y seguridad en sí mismos. Por lo general defienden el empleo en centros especiales de empleo frente al empleo ordinario, porque

consideran que les ofrecen mayor estabilidad laboral y un ambiente más adecuado a sus características.

Resulta conveniente resaltar además, que la situación de crisis actual y la aparición de nuevos mercados de trabajo exigen la aplicación del concepto de competencia, realidad que en este colectivo significa dificultar aún más su posibilidades de acceso al empleo ordinario e incrementa por tanto aún más su vulnerabilidad, ya que como colectivo está cargado de estereotipos y creencias negativas en torno a su nivel competencial (Jurado de los Santos, P., & Olmos Rueda, P., 2014). Por otro lado, parece ser, que las variables que pueden predecir el éxito en la empleabilidad de estas personas en los entornos ordinarios y que por lo tanto incidan en su calidad de vida, dependen de factores de carácter interno y personal (capacidades intelectuales, habilidades adaptativas, intereses, motivaciones etc.) y de otras de índole externo o ambiental (De Jesús et al., 2009). Los nuevos enfoques teórico-prácticos en este sentido apuestan por la accesibilidad universal de los servicios y productos, por un diseño para todos y todas, por el desarrollo de la autodeterminación de estas personas, por intervenciones centradas en la persona individual, por fomentar la vida independiente y por garantizar su calidad de vida dentro de un contexto predispuesto, preparado y participativo (Cabrero, J. R., & Rizzo, A. P., 2008).

La formación relacionada con la adquisición de habilidades y competencias profesionales abre la puerta al trabajo, pero esta debe de ser continua y permanente a lo largo de la vida para garantizar la permanencia en el mismo y la adaptación a los cambios que se puedan producir en el entorno laboral. Para que las iniciativas de empleo, fuera de los entornos protegidos, prosperen y generen cambios, es necesario que esta formación se extienda al resto de la estructura empresarial. No basta solo con que el trabajador se forme para mejorar en su actividad laboral sino que también es necesario formar a su entorno laboral para que se fomenten interacciones positivas entre todo el personal que refuercen y mejoren las relaciones y la integración de estos trabajadores (Pérez y Alcover, 2011). La puesta en marcha de acciones desde la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) entre el mundo empresarial y el llamado Tercer Sector, formado por asociaciones y fundaciones de atención a la persona con discapacidad intelectual, están aunando sus esfuerzos para eliminar las barreras psicológicas que a modo de creencias y expectativas rodean la vida de estas personas e impiden que pueda ejercer todos sus derechos y desarrollar su proyecto de vida, aunque todavía quede mucho camino por recorrer. (Gómez Puerta, 2013)

En cuanto al apoyo natural, los modelos actuales consideran que las empresas y los compañeros de trabajo son capaces de proporcionar los apoyos naturales necesarios siempre que haya existido un proceso de empleabilidad adecuado a las características de la persona, a su puesto y al contexto de la empresa. De la revisión por ámbitos de investigación realizada por

Álvarez (2013), se deduce que aunque las estrategias de apoyo natural y la interacción entre el trabajador con discapacidad y los compañeros que les prestan ayuda no han sido suficientemente estudiadas, y que nosotros incluimos entre nuestros objetivos, existen evidencias que aconsejan que los apoyos los realicen trabajadores del entorno natural del trabajo para favorecer la integración y la participación de la persona con discapacidad en la empresa, sobre todo en cuestiones relacionadas con cómo hacer el trabajo, cómo completar las tareas requeridas o cómo abordar cuestiones relacionadas con el trabajo. Así mismo el apoyo natural apunta hacia un efecto positivo en cuanto al rendimiento y la integración de rutinas, las relaciones interpersonales y la participación en la cultura de la empresa tanto mayor si ha existido una participación activa por parte de los compañeros de trabajo en el periodo de adaptación y formación inicial y en el seguimiento del proceso de integración (Flores, et al., 2010).

En la línea de investigación de inserción laboral en empleo ordinario destacamos el trabajo que sobre 40 centros de toda España se realizó en la Universidad de Girona por Pallisera y colaboradores (2003) en donde se constata que aunque los servicios de apoyo a la inserción laboral ordinaria van en aumento en el sector privado fundamentalmente, la continuidad de estos trabajadores en esta modalidad de empleo era muy escasa (en Álvarez, 2013).

De especial interés, por el objeto de este trabajo, son las investigaciones relacionadas con la incorporación de las personas con discapacidad intelectual al empleo público como las realizadas por Rius Bonjoch (2005). A través de estudio de casos investiga sobre la importancia del trabajo en los procesos de participación social y de calidad de vida de las personas con discapacidad. Concluye, tras los resultados obtenidos, que la experiencia genera cambios positivos sobre todo a nivel personal en cuanto a expectativas personales, proyecto de vida y mejora de competencias aunque no se observan mejoras sustanciales en cuanto a la participación social. Esta opción laboral, aún es muy limitada en el número de plazas y en los tipos de trabajo a los que las personas con discapacidad intelectual pueden acceder como lo corroboran las escasas convocatorias públicas que se han realizado en el Estado español para este colectivo (Cataluña, Extremadura, Comunidad de Madrid y Comunidad Foral de Navarra). La necesidad de investigar sobre ellas queda avalada por las expectativas y el potencial de apertura a nuevos mercados de trabajo que ofrece a las PcDI, si se dan las condiciones adecuadas y se involucra a los entornos laborales en el proceso.

### 2.2.2.- La empleabilidad como proceso y la ciudadanía

La orientación laboral para personas con discapacidad intelectual, forma parte del proceso de empleabilidad de estas personas y puede ser considerada intervención social porque, pretende intervenir y acompañar para el completo desarrollo de todas sus capacidades personales partiendo de la participación activa y autónoma del individuo, aunque precise de apoyos (con mayor o menor frecuencia o intensidad).

Desde el modelo social y a través de la sociología de la discapacidad, se ha profundizado en el concepto de ciudadanía y su relación con el estatus de persona trabajadora. Siguiendo a Velázquez (2010), la constatación de que dentro del colectivo de personas con discapacidad, por su afectación o por la influencia de sus entornos, no se vaya a producir la inserción en el mundo laboral, han reformulado el concepto de ciudadanía en la búsqueda del equilibrio entre las aportaciones de las personas con discapacidad a la sociedad y viceversa y de esta forma poder acceder sus derechos como ciudadanos. Según el autor, desde este planteamiento, el empleo no es la meta que debemos perseguir desde la intervención social, sino que debe de ser utilizado como un medio para que el individuo pueda generar sus propios recursos y aumentar su bienestar, a la vez que posibilite el ejercicio de sus derechos y deberes como ciudadano al permitir en muchos casos acceder o mantener el ejercicio de la ciudadanía. Militar por esta concepción de la ciudadanía en pro de la igualdad de oportunidades partiendo del desarrollo de su autonomía, supone trabajar por la accesibilidad y universalidad y por la eliminación de todas aquellas construcciones que configuran negativamente la identidad social de la discapacidad intelectual. Supone intervenir no sólo desde la provisión de recursos individuales sino también desde la creación de entornos accesibles que garanticen otros elementos que vinculen a estas personas con la ciudadanía más allá de su aportación material a la sociedad y que favorezcan una mayor visibilidad y participación social y política y una mejora de las relaciones y de la comunicación a nivel interpersonal. .

*”Por lo tanto la condición de ciudadano de la persona con discapacidad la sitúa “a priori”, por la pertenencia reconocida a una comunidad y no “a posteriori” como producto de riqueza (social o económica) a dicha comunidad” (Velázquez, 2010. Pág. 123)*

Trabajar en pro de los derechos sociales por lo tanto, se manifiesta como condición indispensable para el desarrollo de la autonomía como ciudadanos. Es necesario intervenir en la estructura social para modificar y eliminar aquellas barreras que impone el entorno y que se reflejan en las distintas situaciones discriminatorias que todavía hoy existen en nuestro sistema

*“...aunque haya igualdad en la capacidad jurídica sigue siendo necesario actuar sobre la estructura social para garantizar eficazmente la autonomía individual frente a los límites que impone el entorno social”* (Procacci, 1999, pág.:21 citado en Velázquez, 2010 Pág.: 125)

Por otro lado, Xabier Etxeberría (2008), concluye que en cuanto al ejercicio de los derechos políticos y civiles tanto en la esfera privada como en la esfera pública, queda un amplio camino por recorrer entre otros motivos por la dificultad funcional para decidir que presentan en muchos casos las personas con discapacidad intelectual y la desigualdad de poderes que se dan en las relaciones entre las personas con y sin discapacidad. En este sentido plantea, que frente a la incapacitación, la protección jurídica debería adecuarse a las capacidades reales de cada persona con los apoyos necesarios a favor del bienestar y del desarrollo y ejercicio de la autonomía de estas personas. Por lo tanto la ciudadanía significa estatus y proceso así como la expresión máxima de pertenencia a una comunidad y por lo tanto a una identidad compartida. Es importante profundizar en el estudio de la identidad de las personas con discapacidad intelectual partiendo de su propia experiencia y de su propia subjetividad desde un planteamiento socio-ecológico y desde un análisis profundo de los factores de desigualdad que dificultan su acceso.

### **2.2.3.-La percepción de las personas con discapacidad, empleo y calidad de vida.**

Aunque los estudios sobre el acceso al empleo de las personas con discapacidad y su relación con la mejora de su calidad de vida han aumentado mucho en los últimos años, resulta fundamental profundizar en las propias percepciones de las personas con discapacidad, por lo que realizar investigaciones en este sentido son muy necesarias y convenientes. Al igual que en cualquier persona, las creencias que tiene una persona con discapacidad sobre sí misma y sobre sus posibilidades laborales condiciona su funcionamiento individual y sus motivaciones para formarse, buscar trabajo etc. Estas creencias surgen de las expectativas del entorno y de la comparación con los demás. Gómez Puerta (2013) nos indica que diferentes investigaciones sobre jóvenes con discapacidad concluyen que en general desean participar en la comunidad, les gustaría independizarse de sus padres y aspiran a un trabajo. Esta misma autora, apunta que aquellos insertados en empleo ordinario consideran que las principales dificultades en el empleo se encuentran en las relaciones personales con compañeros y superiores. Así mismo creen que tener la posibilidad de acceder al empleo ordinario incentiva su autonomía y posibilita su emancipación a la vez que les permite progresar en el trabajo. Consideran que lo que más dificulta su acceso al empleo es el grado de discapacidad y su escasa formación profesional

junto con el desconocimiento social de su discapacidad y los estereotipos que tienen sobre ellos. El apoyo de la familia, el tipo de formación recibida, su propia motivación y su nivel de autonomía son factores determinantes para poder acceder a un empleo

### **3.- Descripción de la realidad social**

Con el objetivo de avanzar en nuestra investigación, consideramos importante describir la realidad social en cuyo marco contextual queremos investigar. En este apartado, se presenta una aproximación a la comprensión de la realidad de los jóvenes con discapacidad intelectual de la Comunidad Foral de Navarra.

Según el último Informe sobre Juventud elaborado por el CERMI (2009), para explicar la realidad y necesidades de los jóvenes con discapacidad en España, dos son las variables a tener en cuenta, la edad y el tipo de discapacidad. Entre los jóvenes con discapacidad, se observan desigualdades de género en diferentes ámbitos equiparables al resto de sus coetáneos. La educación, se presenta como el entorno con menor diferenciación a causa del género. Si bien los datos muestran que la situación educativa de la mujer es algo peor que la de los hombres, las diferencias se han reducido en los últimos años. La eficacia del sistema educativo en la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en los mismos espacios que la población general, presenta signos de estancamiento ya que aunque han mejorado mucho los índices de analfabetismo, se mantiene una diferencia significativa en cuanto al nivel educativo de esta población frente a la de los jóvenes sin discapacidad. Respecto a la edad, vinculada con el concepto de transición a la vida adulta, en la población joven con discapacidad, se encuentran diferencias significativas respecto a situación y necesidades, entre las que se encuentran en torno a los 20 años y las que se aproximan a los 30. Principalmente, en el segundo grupo, se hacen más evidentes las dificultades de acceso recursos que facilitan la vida autónoma, como el empleo y la vivienda. En cuanto al empleo, hay una alta inactividad (falta de oportunidades laborales, empleos poco cualificados y mal remunerados, variables personales relativas a la edad, sexo, nivel cultural etc.) lo que deriva en un deterioro añadido de calidad de vida.

El análisis diferencial realizado atendiendo al tipo de discapacidad, confirma que las personas con discapacidad intelectual son las que presentan peores indicadores en el área educativa y laboral. En el Estado español según el último informe del CERMI (2009) a través de los datos que ofrece la EDAD 2008, casi 68.000 jóvenes con discapacidad tienen un contrato laboral, la mayoría de ellos un contrato temporal, que junto con el denominado indefinido agrupa a más del 80% del total según tipo de contrato. La fuerte presencia de la contratación temporal, pone alerta sobre la alta precariedad en la contratación que por otro lado, está en concordancia con el proceso de flexibilización del mercado laboral español. Casi cuatro mil

jóvenes con discapacidad reconocen haber trabajado sin contrato en su último empleo. Según esta fuente si atendemos a los datos desagregados en función del sexo, no existen grandes diferencias en el tipo de contrato en función del género.

### **3.1.- Situación sociodemográfica de la PcDI en Navarra**

En relación a la situación sociodemográfica de las PcDI en Navarra, se destaca la dificultad de contar con una única fuente de información donde se agrupen los datos que permita obtener una visión general de la situación socio-laboral de las PcDI en la Comunidad Foral de Navarra (hecho que ocurre también en el resto de comunidades del Estado). Las mayores dificultades para obtener datos fiables se deben fundamentalmente a que no existe una única base de datos actualizada que permita realizar un recuento real de las personas con discapacidad, ya que no todas las personas con discapacidad tiene reconocido un grado de discapacidad. Además en muchas ocasiones la discapacidad intelectual tiene o está asociada a otras discapacidades por lo que una misma persona puede estar asignada a una u otra clasificación de discapacidad. Por otro lado-no todas las PcDI están inscritas en los servicios públicos de empleo, ni todas las que se registran acreditan su condición de discapacidad. Otra cuestión que dificulta la elaboración de una base de datos fiable es que no todos los contratos laborales de PcD lo hacen bajo contratos especiales.

La conclusión que se extrae de la revisión de diferentes fuentes de datos, en todas las consultas realizadas, como por ejemplo a los informes del Departamento de Educación relativos a la situación educativa en Navarra o del Observatorio Navarro de la Juventud sobre la juventud navarra, es que los datos referentes a la población con discapacidad en general son inexistentes o están formulados de manera vaga y poco concreta (sin especificar tramos de edad, tipo de discapacidad, grado...). Es por ello que los datos que se presentan pretenden ser una aproximación de la situación de estas personas, sin poder afirmar que los datos incluyan a toda la población con discapacidad intelectual.

Según datos de la Agencia Navarra para la Autonomía de las Personas (a partir de ahora ANAP) en abril de 2010, el número de personas valoradas como personas con discapacidad intelectual, era de 3.690 de las cuales 2.753 están en la edad adulta y por lo tanto son potenciales trabajadores. El perfil de esta población es mayoritariamente masculino, con una media de edad de 30 años y un predominio de residencia en zonas urbanas, fundamentalmente en Pamplona y su comarca. La distribución de esta población por el territorio de la Comunidad

Foral muestra una ubicación mayoritaria en la zona de Pamplona y Comarca, con un 70% de la población, tanto de la que se encuentra en edad laboral como del grupo completo de personas con discapacidad intelectual. En cuanto al grado de discapacidad la mayor proporción está en el tramo entre 33 y 45 años.

Tabla nº1. Personas con discapacidad intelectual en Navarra (ANAP) por grupos de edad y género.

TODA LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD			(PERSONAS >=18 Y < 65 AÑOS)	
Género	Nº de personas	Porcentaje	Nº de personas	Porcentaje
Hombres	2.052	55,61	1.543	56,05
Mujeres	1.638	44,39	1.210	43,95
<b>TOTAL</b>	<b>3.690</b>	<b>100,00</b>	<b>2.753</b>	<b>100</b>

Fuente: Agencia Navarra para la Dependencia 2010. en Álvarez (2013).

Tabla nº 2. Personas con discapacidad intelectual por grado de discapacidad y grupos de edad.

Grado de discapacidad	Total Población		Entre 18 y 65	
	Nº personas	Porcentaje	Nº personas	Porcentaje
>= 33% y <45%	963	26,10	669	24,30
>= 45% y < 65%	751	20,35	530	19,25
>= 65% y < 75%	1154	31,27	884	32,11
>= 80%	822	22,28	670	24,34
<b>TOTAL</b>	<b>3690</b>	<b>100</b>	<b>2753</b>	<b>100</b>

Fuente: Agencia Navarra para la Dependencia 2010. Datos en número de personas. En Álvarez (2013).

La Base Estatal de Datos de Personas con Discapacidad en el Informe a 31/12/2012, censaba en 30.166 el número de personas con un grado de discapacidad igual o mayor que el 33% en la Comunidad Foral de Navarra. De ellas 4069 tenían como primera discapacidad reconocida una discapacidad intelectual. La tasa de actividad de las personas con discapacidad intelectual es de las más bajas comparándola con otras discapacidades. Sólo las personas con trastornos mentales la tienen aún más baja que quienes tienen discapacidad intelectual.

Referido a las PcDI inscritas en el Servicio Navarro de Empleo, según fuentes consultadas, no existe una base de datos que responda a la realidad laboral de las personas con discapacidad intelectual en la línea del argumento utilizado al inicio de este apartado, por lo que los datos de que se disponen responden a las personas que se acercan a este servicio haciendo constar su discapacidad. Siguiendo con los datos recogidos por Álvarez, el perfil de las PcDI inscritos en el Servicio Navarro de Empleo, es el de aquellas que tiene un nivel más ligero de

discapacidad (inteligencia límite, retraso ligero o retraso moderado) sin apenas representación de quienes tienen una discapacidad mayor.

Según datos facilitados por el Observatorio del Servicio Navarro de Empleo, en julio de 2014, estaban registradas en las oficinas del Servicio Navarro de Empleo un total de 1057 personas sin especificar el tipo de discapacidad, 557 hombres y 500 mujeres. De ellos casi la mitad, 447, viven en Pamplona. A la vista de los resultados se observa que conforme avanza la edad, avanza el nº de personas con discapacidad demandantes de empleo, siendo ligeramente superior en el caso de los hombres.

Tabla nº3 .Personas con discapacidad registrados como parados en SNE.

PARADOS DISCAPACITADOS	SEXO	
	Hombres	Mujeres
Edad		
16-19	7	3
20-24	50	35
25-29	49	45
30-34	57	44
<b>35-39</b>	<b>66</b>	<b>71</b>
40-44	77	64
45-49-	81	77
50-54	77	61
55-59	61	66
<b>60-64</b>	<b>32</b>	<b>33</b>

Fuente: Observatorio del Servicio Navarro de Empleo, Julio 2014.

Según el Observatorio, en julio de 2014, el número de contratos para personas con discapacidad estaba cifrado en 212, entre centros especiales de empleo y empresas ordinarias, concentrándose esta contratación en el tramo de edad de 30 a 54 años. En cuanto a la modalidad de contratación la mayoría de ellos son contratos de duración determinada y superior en nº de contrataciones en el caso de los hombres. Cabe destacar que solo 4 de estos contratos son ordinarios. De estos datos se extrae, en la línea de las investigaciones mencionadas, que pese a las modalidades de contratación de que disponen las empresas para la contratación, no se hace apenas uso de ellas (prácticas, adscripción a colaboración social, formación etc.).

Tabla nº 4. Contratos registrados en el Servicio Navarro de Empleo.

INDICADOR DE DISCAPACIDAD	SEXO	
	Hombres	Mujeres
Empresa ordinaria	93	70
Centros especiales de empleo	21	10
MODALIDAD DE CONTRATO		
<b>Ordinario</b>	4	4
Conversión	1	1
Fijo discontinuo	0	0
<b>Duración determinada</b>	118	83
Formación	0	1
Prácticas	0	0
Adscripción colaboración social	0	0

Fuente: Observatorio del Servicio Navarro de Empleo, Julio 2014.

Con respecto a la modalidad de empleo protegido, Centros Especiales de Empleo, existen diferentes organizaciones que se encargan de su gestión. Estos centros tienen unidades de trabajo repartidas por toda la comunidad. Según los datos aportados por Álvarez (2013) TASUBINSA es la mayor empresa que ofrece empleo para personas con discapacidad intelectual en Navarra. En 2009, TASUBINSA tenía registradas a 1.036 personas con discapacidad intelectual, tanto en régimen ocupacional como en régimen especial de empleo. De las 1.036 personas, 622 eran hombres y 414 mujeres. En cuanto al régimen de atención, 596 estaban en Centro Ocupacional y 440 en Centro Especial de Empleo.

Teniendo en cuenta que una de las variables reconocidas en el proceso de empleabilidad es la formación, resulta conveniente detallar los recursos educativos para PcDI en edad pre-laboral en Navarra. Según datos facilitados por el Departamento de Educación del Gobierno de Navarra para el curso 2013-14, la oferta pública y concertada es de 28 unidades de Formación Profesional Especial (PCPIE), repartidas por toda la geografía navarra y perteneciente a diferentes familias profesionales. Cada unidad se compone de un máximo de 8 alumnos/as de entre 16 y 21 años con discapacidad y cuenta con un profesor/a especialista en la modalidad formativa y otro en Pedagogía Terapéutica. Aunque no se han encontrado datos que lo corroboren, la impresión generalizada entre el profesorado que imparte estos módulos y los profesionales que les acompañan en sus itinerarios laborales, es que no se produce inserción laboral relacionada con la formación profesional recibida y para la que está capacitado. Según los últimos acuerdos en 2014, entre el Departamento de Educación, Bienestar Social y el Servicio Navarro de Empleo se está trabajando en la línea de iniciar procesos de capacitación

que completen y acrediten otros módulos complementarios para este colectivo con el objetivo de mejorar sus procesos de empleabilidad.

Siguiendo con los datos facilitados por el Observatorio del servicio Navarro de Empleo, el perfil de las personas con discapacidad inscrita en el servicio de empleo como desempleados en cuanto a su nivel formativo queda reflejado en la siguiente tabla.

Tabla nº5. Parados con discapacidad según nivel formativo.

Nivel Formativo	SEXO	
	Hombres	Mujeres
Analfabetos	0	1
Educación Primaria	34	26
Formación e inserc. Laboral que no precisa. de 1ª etapa de 2aria	3	2
Primera etapa de educación secundaria	401	326
Formación e inserc. laboral que sí precisan estudios 2arios de 1ª etapa	0	0
Segunda etapa de educación secundaria	67	86
Formación e inser. laboral que precisan tit. 2ª etapa de secundaria	0	0
. Grado superior de FP y equivalentes	23	17

Fuente: Observatorio del Servicio Navarro de Empleo, Julio 2014.

En ella se observa, en la línea de las investigaciones aportadas en la primera parte de esta investigación, que el nivel formativo de las personas con discapacidad es medio bajo aunque sea positivo observar que la mayoría posee habilidades instrumentales básicas por el nivel de estudios alcanzado. Resulta significativo observar que, el grueso de personas aparece con estudios correspondientes a la 1ª etapa de educación secundaria. El descenso en las siguientes etapas formativas indica que abandona los estudios o no continúan con estudios formativos oficiales en la mayoría de los casos. Así mismo se observa que, muy pocas personas con discapacidad y nivel de cualificación uno, están inscritos como demandantes de empleo.

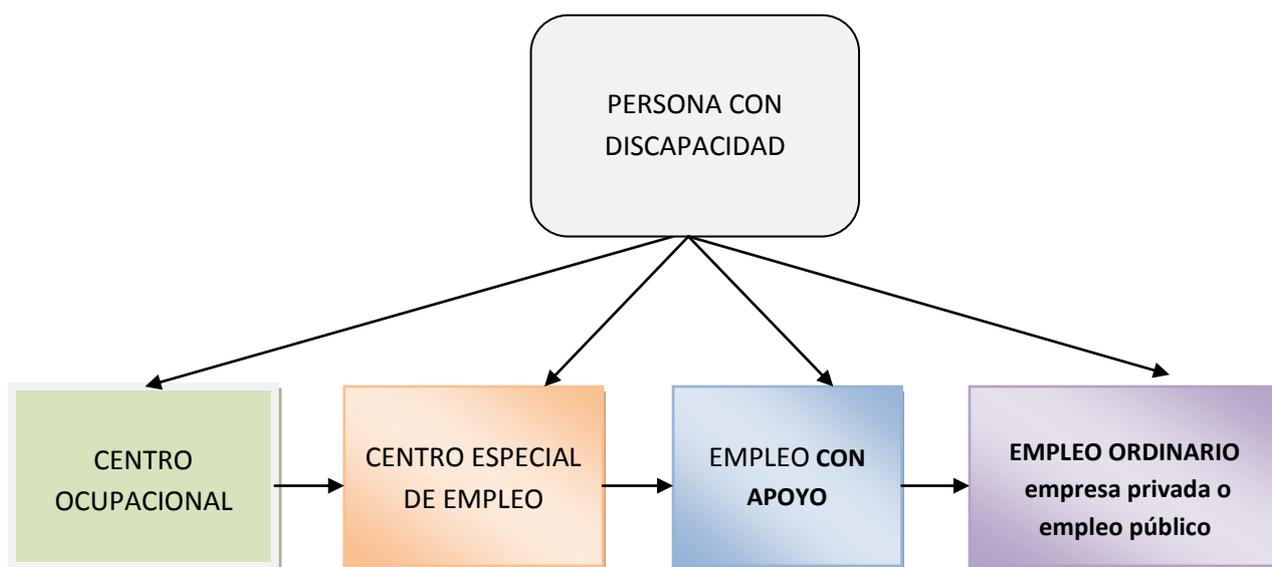
En cuanto a los recursos de atención para las personas con discapacidad intelectual en Navarra (teniendo en cuenta que una persona con discapacidad intelectual puede tener otras discapacidades asociadas que aconsejen su ubicación en otros servicios) , la ANAP (2009) estimaba el número de plazas disponibles en centros ocupacional en alrededor de 630 .En cuanto a los recursos para favorecer la vida independiente , existen pisos funcionales repartidos por la geografía navarra para PcDI con alrededor de 75 plazas.

### 3.2.-Modalidades de empleo para las PcDI en Navarra

Como se ha reflejado anteriormente, la legislación actual en España define diversas fórmulas de ocupación laboral para las PcDI, en función de sus características personales, formación, habilidades y expectativas. Las dificultades para conseguir la inclusión laboral de estas personas en la empresa ordinaria han generado una gran variedad de recursos laborales.

La discapacidad constituye un fenómeno multidimensional y diverso que requiere de intervenciones individuales ajustadas a las características de cada sujeto. Desde esta premisa y con el objetivo de favorecer la promoción laboral de las PcDI según sus características individuales, en los centros ocupacionales de Navarra, a través de acuerdos el Gobierno de Navarra, se han creado programas de terapia ocupacional como la Unidad Ocupacional de Capacitación Laboral (UOCL), pensada para aquellas personas que del Centro Ocupacional pueden pasar a Centro Especial de Empleo. También se han creado unidades y con actividades más rehabilitadores, en situaciones de más discapacidad como la Unidad Ocupacional (UO) o en el Programa Ocupacional de Envejecimiento Prematuro, (POE). Así como Unidades para personas con más necesidad de apoyo, Unidad Ocupacional Especial (UOE).

Cuadro nº 7. Modalidades de empleo y ocupación en Navarra para personas con Discapacidad.



Fuente: Reproducción parcial, Álvarez (2013).

### **3.2.-Oferta Pública de empleo**

En diciembre de 2008 la Ley Foral de Presupuestos Generales de Navarra para 2009, estableció que, para el turno de personal laboral con discapacidad se podría reservar hasta un 2 % para su cobertura por personas con discapacidad intelectual que acreditaran un retraso mental leve o moderado y un grado de la misma igual o superior al 33%. Estas convocatorias de ingreso se llevarían a cabo mediante convocatorias independientes. Los contenidos de las pruebas deberían de estar fundamentalmente dirigidos a comprobar que los aspirantes posean los repertorios básicos de conducta y los conocimientos imprescindibles que les permitan desempeñar las funciones propias del puesto de trabajo.

En enero de 2010, se realizó la primera convocatoria independiente y restringida para personas con discapacidad intelectual. Las plazas de personal laboral en régimen de funcionariado fueron 12: 2 de vigilante de museos, 5 de servicios generales y 5 de empleo de servicios múltiples (Resolución 250/2009, de 22 de diciembre, BON nº 5, 11 de enero de 2010). La convocatoria estuvo restringida a personas con retraso acreditado, leve o moderado y un grado de discapacidad igual o superior al 33%, por lo que hubo personas con diagnóstico de inteligencia límite que quedaron excluidas del proceso. El desarrollo de la oposición consistió en dos pruebas, la primera una prueba situacional (simulación del trabajo que se realizará) y la segunda un psicotécnico (valoración de las habilidades prácticas o sociales). Los tiempos y contenidos de las pruebas se adaptaron a las capacidades del colectivo.

Según los datos publicados en el Boletín Oficial de Navarra en el transcurso de la convocatoria, se inscribieron en esta, 483 personas (287 hombres y 196 mujeres), de los cuales resultaron admitidas 307 personas (175 hombres y 134 mujeres) y se presentaron 281 (158 hombres y 125 mujeres). Las pruebas fueron superadas en su totalidad por 139 personas de las cuales 78 eran hombres y 61 mujeres. Accedieron a las plazas convocadas 12 personas (4 hombres y 8 mujeres), quedando el resto en una lista de aspirantes a la contratación temporal en el Servicio Navarro de Salud y otra lista de contratación temporal en la Administración Núcleo. Como se observa, la participación fue muy elevada, lo que indica las expectativas que se generaron en torno a esta oferta de empleo. Aunque más adelante se señalará el perfil de las personas que superaron la convocatoria por constituir la población y muestra de la investigación, apuntar en este sentido que el perfil de los candidatos, más allá de los propios de la convocatoria, respondía a personas que trabajaban en empleo protegido y pretendían progresar en su desempeño profesional y a otras que, habiendo seguido sus estudios en régimen de integración, no habían llegado a acceder al empleo protegido por diferentes causas.

Una vez asignadas las 12 plazas y tras algún traslado motivado por cuestiones personales y coyunturales, se distribuyeron de la siguiente forma:

Tabla nº 6.Distribución de plazas Oferta Pública de Empleo.

Departamento de Educación	1
Centro de Recursos CREENA	1
Conservatorio Profesional Pablo Sarasate	1
IES Benjamín de Tudela	1
IES Alama de Corella	1
Complejo Hospitalario de Navarra	4
Hospital García Orcoyen	1
Museo de Navarra	2

Fuente: Instituto Nacional de Función Pública de Navarra.

Con el objetivo de facilitar la adaptación de los trabajadores y del entorno laboral, dos profesionales de TASUBINSA y ASPACE, mediante acuerdo con el Gobierno de Navarra, realizaron durante un mes labores de acompañamiento para estas personas.

## **4.- Estudio empírico**

En coherencia con el marco teórico expuesto en la primera parte del trabajo y tras la aproximación a la realidad social de la población objeto de estudio, se plantea en este apartado la parte empírica de la investigación, en la que se pretende obtener información sobre la calidad de vida de las PcDI que trabajan en la Administración Pública de la Comunidad Foral de Navarra, tras un periodo de integración laboral en empleo ordinario.

### **4.1.- Diseño y métodos empleados**

En este apartado se detallan las decisiones metodológicas que han guiado la investigación partiendo de los objetivos e hipótesis planteadas, el enfoque elegido y los instrumentos utilizados.

#### **4.1.1.-Objetivos**

##### **Objetivo general**

El objetivo general de esta parte del trabajo, es conocer el nivel de calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual que trabajan en la Administración Pública de la Comunidad Foral de Navarra.

##### **Objetivos operativos**

Primer objetivo: Medir calidad de vida por dimensiones.

Siguiendo el planteamiento recogido en la parte teórica de la investigación, la calidad de vida es un constructo multidimensional, común para todos los individuos, con componentes subjetivos y objetivos. En este caso, interesa medir cuál es el nivel subjetivo de calidad de vida de estas personas en cada una de las ocho dimensiones propuestas en el modelo de R. Schalock: bienestar físico, bienestar emocional, autodeterminación, bienestar material, relaciones interpersonales, inclusión, desarrollo personal y derechos. Así mismo pretendemos siguiendo a Van Loon, conocer qué factores, en relación a las ocho dimensiones, aparecen como los más valorados.

Segundo objetivo: Describir la valoración subjetiva del entorno laboral en cuanto al proceso de inserción de las PcDI, las familias, los jefes y compañeros..

Mediante este segundo objetivo se pretende conocer cómo influyen en este resultado las creencias, la organización de la empresa o el tipo de apoyo recibido en su entorno laboral, ya que como se ha reflejado en la primera parte de la investigación, la calidad de vida puede estar influenciado por la calidad de los apoyos y por la modalidad de empleo. Dentro de la investigación revisada y desde una perspectiva socio ecológica, la percepción que puede tener un sujeto y su entorno varía, por lo que interesa conocer si la percepción subjetiva de las personas con discapacidad intelectual es la misma que la que tienen personas de referencia de su entorno más próximo, familias, compañeros y jefes, y cómo afecta a su proceso de inserción.

Tercer objetivo: Conocer cómo influye el entorno laboral en la calidad de vida.

Tras la revisión de diferentes estudios relacionados con calidad de vida y empleo, se quiere conocer cómo influye el entorno laboral en los procesos de participación social y de calidad de vida de las personas con discapacidad.

#### **4.1.2.-Hipótesis**

En la línea de las conclusiones extraídas de diferentes investigaciones y recogidas en la parte teórica de la investigación, las hipótesis con las que se ha trabajado de acuerdo a los objetivos han sido:

En relación con el **primer objetivo**, en el que se pretendía estudiar las puntuaciones obtenidas en calidad de vida, en general y por dimensiones agrupadas en factores, se esperaba que:

H1. Los resultados generales en calidad de vida de las PcDI serán altos por tratarse de personas que trabajan en la empresa ordinaria (Administración Pública).

H2. Se encontraran diferencias significativas en general y por dimensiones entre los resultados obtenidos a partir de las percepciones de la PcDI que trabajan en empleo ordinario (administración) y los trabajadores de empleo protegido en centro especial de empleo (TASUBINSA).

H3. Con respecto a las familias no se esperan diferencias significativas salvo en las referentes a bienestar material que serán más altas para las familias de PcDI insertadas en empleo ordinario, por ser su salario más elevado.

En cuanto al **segundo objetivo**, que pretendía describir la percepción del entorno laboral en cuanto al proceso de inserción:

H4. Encontraremos diferencias significativas entre la percepción de las PcDI y sus familias, con las de compañeros y jefes.

Con respecto al **tercer objetivo** que pretendía conocer cómo influye el entorno laboral en cómo influye el entorno laboral en los procesos de participación social y de calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual:

H5. El trabajo en la administración, amplía las expectativas personales ya permite una mejora de la autodeterminación y el desarrollo personal. En los factores relacionados con el Bienestar y la Independencia se esperan resultados superiores a los la Participación Social.

#### 4.1.3.-Enfoque de la investigación

Para realizar este estudio, se ha elegido un diseño mixto combinando un estudio descriptivo, con información demográfica, y una recogida de información cuantitativa sobre la calidad de vida de la población objeto de estudio y sobre la percepción del entorno laboral en cuanto al proceso de inserción de las PcDI en la Administración.

Las fases de la parte empírica de este trabajo se recogen en la siguiente tabla

Cuadro nº8. Fases de la parte empírica de la investigación.

FASES	TAREAS
1 – Diseño	Definición de objetivos.
	Definición de hipótesis.
	Elección de metodología.
2 – Participantes	Definición de la población y elección de la muestra.
3 – Instrumentos de medición	Cuestionario de calidad de vida (Cuestionario A)
	Elaboración de cuestionario sobre la percepción en el entorno laboral (Cuestionario B)
5 – Recogida de información	Solicitud al Servicio de Función Pública para realizar el estudio. Listado de participantes, contacto con responsables de servicio.
	Reunión con responsables de servicio y compañeros Entrevista con las PcDI
	Entrega de cuestionarios.
	Recogida de cuestionarios de PcDI y familias, jefes y compañeros.
6 – Registro y análisis datos	Codificación y registro respuestas (familias, jefes y compañeros y PcDI).
	Análisis de la información cuantitativa.
	Interpretación cualitativa de los resultados obtenidos.
8 – Resultados	Elaboración de resultados, conclusiones y limitaciones

Fuente: Elaboración propia.

### *-Diseño*

En una primera fase de la investigación, y tras la revisión de bibliografía, se ha elaborado el marco teórico como base para la definición de objetivos e hipótesis. Partiendo de la definición de discapacidad intelectual de la AADDI, se ha establecido su vinculación con el modelo multidimensional del funcionamiento humano, el modelo de calidad de vida y el modelo inclusivo desde una perspectiva socio-ecológica. Se ha reflejado la evolución legislativa en torno a discapacidad y empleo, y en los itinerarios y recurso educativos y laborales que se han derivado de su promulgación. Dentro del mismo marco, se ha hecho referencia a diferentes ámbitos de investigación vinculados al objeto de estudio, la importancia de los entornos y su relación con la calidad de vida, el empleo; el acceso a la ciudadanía como ejercicio de derechos y obligaciones; y la percepción de las personas con discapacidad sobre empleo y calidad de vida. A continuación, se ha realizado una aproximación a la realidad social de las personas con discapacidad intelectual en relación al empleo, centrada en los jóvenes. Para finalizar este apartado, se ha realizado una descripción detallada de la oferta pública de empleo para este colectivo, realizada en 2010, por ser parte importante del objeto de estudio.

En cuanto a la parte empírica de la investigación, ya que el objeto de la investigación es la calidad de vida de la PcDI que trabajan en la Administración Pública de la Comunidad Foral de Navarra, la población viene definida por el propio sistema de acceso. De la población, se ha extraído la muestra a partir de las personas ubicadas laboralmente en Pamplona, por cuestiones operativas y por considerarla lo suficiente representativa. Para la elección de la muestra se ha estimado contar con las personas ubicadas en distintos departamentos en Pamplona ya que se ha considerado que, pese a no ser muy amplia por número, resulta representativa respecto al total de la población, 10 personas de 12, lo que representa el 83,3% de la población, 7 mujeres de 7 y 3 hombres de 5.

Con el objetivo de conocer los índices de calidad de vida de estas personas se ha optado por un planteamiento descriptivo. Atendiendo a los objetivos de la investigación y desde una perspectiva socio-ecológica se ha planificado contar con la valoración de las propias PcDI y de sus familias. En la misma línea por su influencia en la calidad de vida se ha buscado la valoración desde el entorno laboral referido al proceso de inserción, incluyendo en estas percepciones la valoración de compañeros y jefes así como de las propias PcDI y sus familias.

### *-Participantes*

La población objeto de estudio está compuesta por 12 sujetos con discapacidad intelectual, 5 hombres y 7 mujeres, de los cuales están ubicados laboralmente en Pamplona y por lo tanto constituyen nuestra muestra, 10 personas, 7 mujeres y 3 hombres. En cuanto a las familias se contaba que participasen las 10 familias de los 10 sujetos ubicados en Pamplona. Con respecto a las jefaturas de unidad de servicio son 7 y en cuanto al número de compañeros se desconoce el total de compañeros que podían participar en el estudio, al carecer de datos referente a la plantilla total por unidad de servicio.

### *-Instrumentos de valoración*

Como instrumentos de valoración se han utilizado dos cuestionarios, el Cuestionario A referente a la calidad de vida y el Cuestionario B, referente al entorno laboral relacionado con el proceso de inserción.

Se ha considerado conveniente incluir en los cuestionarios, descriptivos de características que puedan llegar a influir en el resultado como la edad o el género, así como la vinculación con la persona con discapacidad intelectual.

Aunque no se han incluido en la investigación cuestiones objetivas como el salario, las horas de trabajo, las vacaciones, el puesto de trabajo y otras relacionadas con la calidad de vida laboral, si se han tenido en cuenta a la hora de interpretar los resultados por ser muy diferentes a las de otras modalidades de empleo y pueden servir para justificar cualitativamente los resultados obtenidos por la influencia que pueden tener en los mismos.

### *-Cuestionario A de calidad de vida*

Respondiendo al primer objetivo, se ha buscado un instrumento que ayude a valorar la calidad de vida de los sujetos en general, así como por dimensiones, optando por el cuestionario de calidad de vida propuesto por Álvarez (2013) en su Tesis “Empleo y calidad de vida en personas con discapacidad intelectual en Navarra”. Los motivos que justifican esta elección se deben entre otros a que se ha considerado conveniente elegir un instrumento que lo pudieran cumplimentar de manera autónoma y que permitiera establecer un perfil de calidad de vida de cada sujeto, sin que su nivel cognitivo fuera una barrera para estimar su satisfacción. Para confirmar la utilidad el cuestionario en este sentido se ha realizado un ensayo con uno de los

sujetos y con una madre. La comprensión de las preguntas y la dinámica de cumplimentación del cuestionario no ha requerido en ninguno de los dos casos explicaciones añadidas. Esta prueba, permitió valorar al tiempo necesario para cumplimentarlo. La formulación de las preguntas en cuanto a contenido y forma, así como en la forma de responder (iconos que representan la escala de respuestas), han cumplido con estas valoraciones previas. También se ha tenido en cuenta que las preguntas tienen una función sugerente, ya que la forma de preguntar en el cuestionario guía la atención de la persona que responde. Otro motivo que ha contribuido a esta decisión, ha sido que permite una recogida de la percepción de calidad de vida tanto por parte de las personas con discapacidad, como por personas de referencia de su entorno (familiares) y a partir de los resultados obtenidos realizar diferentes comparaciones. En este sentido la utilización de este cuestionario ha resultado útil para comparar los resultados generales de calidad de vida y por dimensiones de la PcDI que trabajan en Centros Especiales de Empleo y de sus familias recogidos en la tesis de Álvarez y los obtenidos en el estudio, ya que en ambos se utilizó el mismo instrumento.

El cuestionario contiene 42 afirmaciones, con respuestas de frecuencia de la conducta, en las que la respuesta se refleja en una escala de 1 al 5.

La distribución por dimensiones de calidad de vida en el Cuestionario A, es la siguiente:

Tabla nº7. Afirmaciones del cuestionario agrupadas por dimensiones de calidad de vida.

<b>Dimensión</b>	<b>Afirmaciones</b>	<b>Total Afirmaciones</b>
Bienestar físico	1-4	4
Autodeterminación	6, 11, 12, 15,20,36,37	7
Bienestar emocional	5,7,8,9,10	5
Relaciones interpersonales	13,14,16	3
Integración Social	17,18,19,21,22,23,24	7
Desarrollo personal	25-29	5
Bienestar material	30-35	6
Derechos	38-42	5
		42

Fuente: Álvarez (2013) a partir de las afirmaciones por dimensión.

Para las familias se ha elegido el mismo instrumento modificando los datos de identificación y la eliminación de los iconos en la escala de respuestas, así como una valoración en una escala del 1 a 10, propuesto en el cuestionario elaborado por Álvarez.

## -Diseño Cuestionario B, referido al entorno laboral en relación al proceso de inserción

Atendiendo al segundo objetivo que pretendía valorar la percepción del entorno laboral en cuanto al proceso de inserción, se ha elaborado un cuestionario que permite una primera aproximación al proceso y recoge la percepción del entorno laboral de las PcDI, las familias, los compañeros y los jefes de servicio. Sabiendo que se trata de un cuestionario aplicado a una población muy pequeña, por lo que los resultados sirven en esta investigación para una primera aproximación, no siendo extrapolables a otras personas.

Siguiendo en la línea del patrón de diseño del anterior cuestionario, se ha elaborado un cuestionario con 29 afirmaciones en las que la respuesta se refleja en una escala del 1 al 5 atendiendo a los criterios de muy de acuerdo (1), de acuerdo (2), no lo tengo claro (3), en desacuerdo (4), muy en desacuerdo (5). En el caso de las PcDI esta escala va acompañada de iconos que representan su percepción con respecto a la afirmación formulada. Las puntuaciones para el análisis se han trasladado a una escala de 1 a 10 como se indica en tabla siguiente. Todas las preguntas responden a afirmaciones y en el caso de no saber qué contestar la opción de “no lo tengo claro” lo permite. En todos los casos, las respuestas de los dos grupos se han analizado agrupando los datos por dimensiones, y en los casos de las respuestas formuladas en negativo, reconvirtiendo su valor a la puntuación correspondiente. Una vez obtenida la puntuación total por dimensiones, se ha calculado el valor en una escala de 1 a 10 (en el caso de las familias) ponderando el valor absoluto en función del número de ítems que componen cada dimensión, a fin de que las puntuaciones fueran comparables por dimensiones.

Tabla nº 8. Puntuaciones Cuestionario B, entorno laboral.

Respuesta	Puntuación	Conversión
Muy de acuerdo	1	10
De acuerdo	2	8
No lo tengo claro	3	6
En desacuerdo	4	4
Muy en desacuerdo	5	2

Fuente: elaboración propia.

En este caso también se persigue, dar autonomía al sujeto a la hora de cumplimentar el cuestionario, así que se ha realizado, como en el anterior, una prueba con un sujeto y un familiar con el objetivo de valorar su comprensión y dificultad. No se han encontrado modificaciones a realizar salvo la de colocar debajo de cada icono la frase que corresponde para facilitar su

cumplimentación sin tener que mirar continuamente a la hoja de instrucciones. Se ha pasado el mismo cuestionario a familias, jefes y compañeros eliminando los iconos y formulando las preguntas en primera persona. De esta manera en el análisis de los datos se ha podido realizar valoraciones en función de las respuestas y de los resultados obtenidos.

Los datos objetivos que ha interesado recoger de las personas con PcDI por su repercusión en el posterior análisis han sido:

Tabla nº 9. Descriptivos participantes.

PARTICIPANTES	DATOS
PcDI	Servicio Antigüedad en el servicio Género Edad Trabajos anteriores* Formación*
Familias	Edad Género Relación con PcDI
Compañeros y jefes	Edad Género Relación laboral Tiempo de vinculación laboral

Fuente. Elaboración propia.

Ya que el cuestionario pretende recoger las percepciones de las PcDI, sus familias, compañeros y jefes referentes al proceso de inserción laboral desde diferentes perspectivas, las cuestiones planteadas recogen afirmaciones referidas al proceso de inserción, agrupadas en las dimensiones de Autodeterminación, Desarrollo Personal, Integración Social, Creencias e Institución.

Tabla nº 10. Afirmaciones cuestionario B, dimensiones.

DIMENSIONES	AFIRMACIONES
CREENCIAS	1,3,25,26
INSTITUCION	11,13,17
INTEGRACION SOCIAL	2,4,6,7,8,15,21,22,27,29
AUTODETERMINACION	12,16,18,19,20,23
DESARROLLO PERSONAL	5,9,10,14,24,28

Fuente: Elaboración propia.

Las creencias, hacen referencia al significado, la causa o la identidad que los sujetos atribuyen a la discapacidad intelectual como consecuencia de la cultura, de la educación o de

sus propias ideas, impresiones y vivencias. La dimensión institución, hace referencia a cuestiones relacionadas con la cultura de la organización, en este caso de la unidad /administración, en referencia al proceso de inserción laboral de estas personas y al apoyo recibido en cuanto a planificación, participación, seguimiento y evaluación del proceso por parte de la organización (Jefes de Servicio). Estas dos dimensiones están relacionadas con las de autodeterminación ya que repercutirán en su propio autoconcepto y en las oportunidades de elegir y con la de desarrollo personal ya que en función de que sea unas u otras, aumentaran o disminuirán las posibilidades de aprender y de progresar en el trabajo incorporando nuevas tareas a la actividad cotidiana. En cuanto a la dimensión integración social, esta relacionada con la sensación de pertenecía al equipo, participación y relaciones interpersonales.

Paralelamente se ha buscado, siguiendo los objetivos propuestos, la correspondencia de estos ámbitos con los factores, propuestos por Van Loon, que aglutinan las dimensiones de la calidad de vida referente a Independencia, Participación, y Bienestar, estableciendo las siguientes correspondencias, como se ha indicado anteriormente:

- Independencia: comprendería las percepciones referidas a autodeterminación y desarrollo personal.

Este factor indica si se percibe, que el entorno laboral ofrece posibilidades de aprender cosas nuevas y por lo tanto favorece la promoción personal y la autonomía (desarrollo personal). También aporta información sobre cómo perciben las PcDI las oportunidades que tienen para organizarse de manera autónoma en el desempeño de sus tareas (autodeterminación).

- Participación social: integración social.

La integración social hace referencia a la calidad de las relaciones en cuanto a respeto y apoyo natural que ofrecen compañeros y jefes y la percepción sobre la participación de la PcDI en el entorno laboral.

- Bienestar: creencias, institución.

La valoración de este factor permite describir el estado emocional en cuanto a la tranquilidad, estabilidad y seguridad que le proporciona esta modalidad de empleo y su entorno laboral concreto ( bienestar emocional), así como su grado de satisfacción en cuanto a poder adquisitivo (bienestar material) y condiciones en el trabajo relacionadas con el apoyo de la institución (bienestar físico).

Tabla nº 11. Afirmaciones del cuestionario B, agrupadas por factores y ámbitos.

FACTORES C.V.	DIMENSIONES-Laboral	AFIRMACIONES	TOTAL
INDEPENDENCIA	Autodeterminación	12,16,18,19,20,23	6
(Autodeterminación/Dllo.Personal)	Desarrollo Personal	5,9,10,14,24,28	6
BIENESTAR	Creencias	1,3,25,26	4
(B.M., B.F., B.E.)	Institución	11,13,17	3
PARTICIPACIÓN SOCIAL	Integración Social	2,4,6,7,8,15,21,22,27,29,	10
(Derechos, Integración Social)			29

Fuente: Elaboración propia.

#### *-Recogida de datos y codificación*

En el mes de Febrero, una vez definida la población y seleccionados los instrumentos de medida, se establece contacto con responsables del Instituto Nacional de Función Pública de Navarra con el objetivo de solicitar su colaboración para la investigación. Mediante correo en el que se adjunta una breve descripción del proyecto y objeto de investigación y tras conversación telefónica, se contacta con el Jefe de Servicio de Gestión de Personal del Dpto. de Presidencia, Justicia e Interior del Gobierno de Navarra. Tras una reunión y solicitud por escrito, informan desde este Servicio a los responsables de Educación, Cultura y SNS-O, en relación a la investigación, confirmando su autorización e interés en la misma. Estos a su vez informan a los responsables de las unidades o centros a las que están adscritas las PcDI que obtuvieron plaza.

Una vez obtenida la autorización y contactos de las personas responsables de cada unidad, se solicitó una reunión individual con cada una de ellas. Estas reuniones se realizaron en los meses de marzo y abril de 2014, destacando la gran colaboración prestada y el interés mostrado. El objetivo de las reuniones fue solicitar su colaboración, establecer el compromiso de confidencialidad y la voluntariedad en la participación y proporcionar información sobre los cuestionarios en relación a la investigación. Debido la peculiaridad del funcionamiento de cada unidad, y según el criterio de los jefes de servicios y resto de participantes, en algunos casos, se pudo mantener una reunión individual con cada uno de las PcDI, y con algún compañero mediante cita previa. En otros casos fueron los propios responsables los que transmitieron la solicitud de colaboración a su equipo correspondiente. El objetivo de las reuniones individuales

con la PcDI, pretendía explicar detalladamente el objetivo del cuestionario y la forma de cumplimentarlo, la necesidad de contar con su autorización expresa, atendiendo a la Ley 15/1999 de protección de datos de carácter personal, y la garantía de confidencialidad. El hecho de que los cuestionarios no presenten dificultad, según lo observado en la prueba realizada antes de entregarlos, y dentro del planteamiento inicial, permitió que estos fueran cumplimentados sin la presencia del investigador.

La codificación planteada, ha permitido vincular a cada PcDI con su unidad de servicio (jefes y compañeros) así como con su familia, atendiendo a los objetivos y ha facilitado posteriormente el análisis de datos.

Los cuestionarios se entregaron separados por sujetos y familias y unidades de servicio, previa codificación, y concretándose en la misma entrega, el día de recogida.

#### *-Análisis de la información*

Con los datos obtenidos de los cuestionarios A, referentes a la calidad de vida, se ha realizado el primer análisis de comparación de medias de calidad de vida por sujetos y por familias. Con todas las respuestas, se han traspasado los datos correspondientes a cada sujeto a tablas, que permitieran comparar la valoración subjetiva de las persona con discapacidad intelectual con la opinión que, sobre su calidad de vida, tienen las familias. En esta parte también se ha realizado la comparación por grupos de la valoración general y por dimensiones, considerando las variables de género, unidad de servicio, grupo y modalidad de empleo. Para el análisis en función de las variables de género, grupo y unidad de servicio se han utilizado los datos obtenidos a partir del cuestionario de calidad de vida entregado a las PcDI y sus familias en esta investigación. En cuanto a la variable, modalidad de empleo, se han comparado los datos obtenidos por Álvarez en TASUBINSA con los datos obtenidos en esta investigación. Una vez realizado este análisis, las puntuaciones medias obtenidas en las distintas dimensiones se han agrupado en torno a los tres factores que las aglutinan, Independencia, Participación Social y Bienestar. En todos los casos, las respuestas de los dos grupos se han analizado agrupando los datos por dimensiones, y en los casos de las respuestas formuladas en negativo, traspasando la puntuación al valor correspondiente en positivo. Posteriormente y de acuerdo a los objetivos, se ha realizado una comparativa de medias, general y por dimensiones, de los grupos, PcDI y familias.

Atendiendo al segundo objetivo, con los datos obtenidos en el cuestionario B, se ha procedido de manera similar mediante la comparación de medias .En primer lugar se han

comparado medias generales del entorno laboral de PcDI, familias, jefes y compañeros. En un segundo análisis, comparaciones de medias por factores relacionados con las dimensiones de calidad de vida definidas en torno al proceso de inserción laboral, agrupadas en factores de Independencia, Participación Social y Bienestar. En esta parte del análisis no se ha tenido en cuenta la variable género, por no considerarla representativa al ser mayoritariamente mujeres las que han participado en la investigación.

Para finalizar se ha realizado una comparación entre los resultados generales obtenidos en calidad de vida, con los del entorno laboral para establecer su posible vinculación.

## **4.2.- Resultados de la investigación**

### *4.2.1.-Descripción de participantes y respuestas obtenidas*

- Perfil de los participantes:

Atendiendo a los datos personales obtenidos a través de los cuestionarios y de la propia administración, el perfil de estos trabajadores con discapacidad intelectual, responde a jóvenes entre 22 y 37 años, 6 mujeres y 3 hombres, con una discapacidad intelectual leve. De ellos 8 poseen un nivel de capacitación 1 por haber cursado en 7 de los casos un PCPIE y un PCPI en el otro caso. Para casi todos ,8 de 9, este era su primer trabajo remunerado.

Participaron 1 padre y 6 eran madres con edades comprendidas entre 46 y 63 años.

En cuanto a los jefes participaron ,2 hombres y 5 mujeres en edades comprendidas entre los 45 y 55 años. Participaron compañeros de todas las unidades de servicio, todas mujeres, en edades comprendidas entre los 32 y 63 años. El tiempo de relación laboral con las PcDI está entre 1 y 2 años.

- Reuniones

Se han mantenido reuniones con todas las responsables de unidad, con compañeros de 3 unidades y con 6 de las 10 PcDI seleccionadas para participar en el estudio, así como con una familia.

- Número de respuestas obtenidas

Se han recogido datos de todas las unidades de servicio: Servicio Navarro de Salud, Unidad de lencería y Unidad de limpieza; Departamento de Cultura y Turismo-Institución Príncipe de Viana, Sección Museos; Departamento de Educación, Sección de Régimen Administrativo; Departamento de Educación, Negociado de Coordinación de la Ciudad de la Música; Departamento de Educación, Colegio Público Andrés Muñoz Garde; Departamento de Educación, IES Pedro de Ursúa, lo que representa el 83% del total.

Se han recibido respuesta de los 7 jefes de unidad, 13 compañeros, 9 PcDI y 6 familias. Este proceso se ha finalizado en el mes de Abril. Una vez recogida la información, tanto de las familias ,como de compañeros y jefes, y de los propios sujetos con discapacidad intelectual, los cuestionarios recogidos han sido en total 50, 18 de PcDI, 13 de familias, 6 de jefes y 13 de compañeros. La participación de las PcDI fue del 90% y la de las familias del 77,7%.En cuanto a los jefes fue del 100%. En cuanto a la participación de los compañeros que contestaron al cuestionario B, el porcentaje de participación más elevado corresponde a la unidad de lencería (38,4%) teniendo en cuenta que se desconoce el número total de compañeros por unidad de servicio.

Tabla nº12. Respuestas cuestionarios por Unidad de Servicio.

<b>Unidad de servicio</b>	<b>PcDI</b>	<b>Familia</b>	<b>Jefes</b>	<b>Compañero</b>
<b>Cuestionario</b>	<b>A y B</b>	<b>A y B</b>	<b>B</b>	<b>B</b>
Servicio Navarro de Salud, Unidad de lencería	6	4	1	6
Servicio Navarro de Salud Unidad de limpieza	2	2	1	1
Departamento de Cultura y Turismo-Institución Príncipe de Viana, Sección Museos	4	4	1	2
Departamento de Educación, Negociado de Coordinación de la Ciudad de la Música	2	0	1	0
Departamento de Educación, Sección de Régimen Administrativo	2	2	1	1
Departamento de Educación, IES Pedro de Ursúa	2	1	1	2
Departamento de Educación, Colegio Público Andrés Muñoz Garde	0	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>13</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de los cuestionarios recogidos.

#### 4.2.2.-Resultados cuestionario (A) sobre Calidad de Vida

Los resultados referidos al cuestionario de calidad de vida, aportan información sobre la percepción de las PcDI en relación a las diferentes dimensiones de calidad de vida propuestas por Schalock y Verdugo. Para proceder a su análisis, se ha partido de las medias obtenidas atendiendo a las variables de género, grupo participante (PcDI y familias) y unidad de servicio en donde se realiza la actividad laboral. Una vez realizado el análisis de las diferentes dimensiones atendiendo a la variable correspondiente, se han agrupado los resultados en función del promedio de medias obtenido, en los diferentes factores que agrupan las dimensiones de calidad de vida propuestos por Van Loon, Independencia, Participación Social y Bienestar. A continuación se ha realizado una comparativa atendiendo a la variable modalidad de empleo, entre los trabajadores objeto de investigación y trabajadores de TASUBINSA a partir de los datos obtenidos por Alvarez en su Tesis tanto de las PcDI como de sus familias.

#### -Calidad de vida de las PcDI por dimensiones

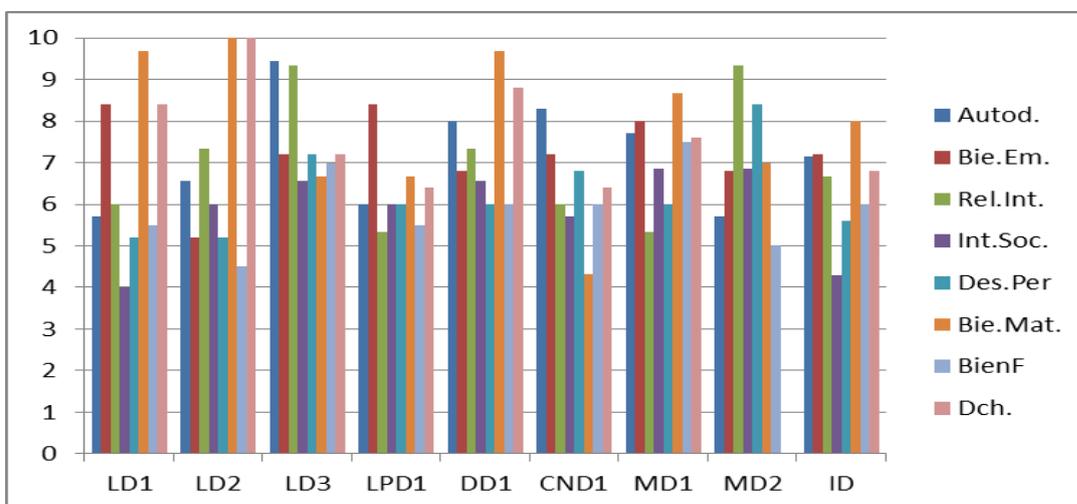
Los datos obtenidos por el total de PcDI que han participado en el estudio nos indican que, la media de calidad de vida se sitúa por encima del 6 (6,76), por lo que podemos considerar que su valoración es alta. Las puntuaciones más bajas las obtienen las dimensiones de Integración Social, Bienestar Físico, Desarrollo Personal y las Relaciones Interpersonales. Las dimensiones que obtiene una mejor valoración son las correspondientes a Bienestar Material y Bienestar Emocional, seguido de Autodeterminación.

Tabla nº 13. Medias por dimensiones PcDI.

	Autod.	Bie.Em.	Rel.Int.	Int.Soc.	Des.Per	Bie.Mat.	BienF	Dch.
LD1	5,71	8,4	6	4	5,2	9,67	5,5	8,4
LD2	6,57	5,2	7,33	6	5,2	10	4,5	10
LD3	9,43	7,2	9,33	6,57	7,2	6,67	7	7,2
LPD1	6	8,4	5,33	6	6	6,67	5,5	6,4
DD1	8	6,8	7,33	6,57	6	9,67	6	8,8
CND1	8,29	7,2	6	5,71	6,8	4,33	6	6,4
MD1	7,71	8	5,33	6,86	6	8,67	7,5	7,6
MD2	5,71	6,8	9,33	6,86	8,4	7	5	-
ID	7,14	7,2	6,67	4,29	5,6	8	6	6,8
Promed	7,17	7,24	6,96	5,87	6,27	7,85	5,89	6,84

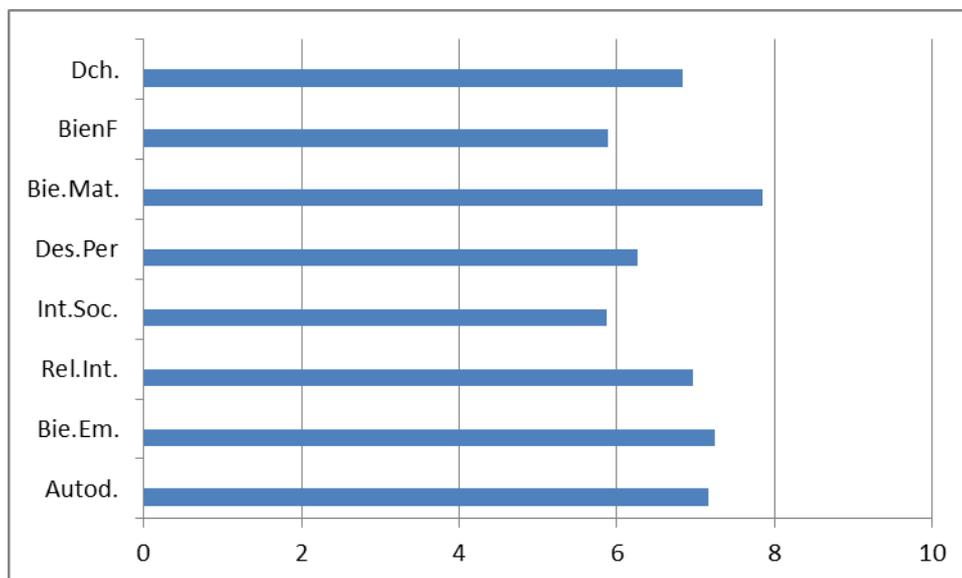
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Gráfico n° 1. Medias de las dimensiones de calidad de vida PcDI.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Gráfico n° 2. Promedio de medias por dimensiones grupo PcDI.



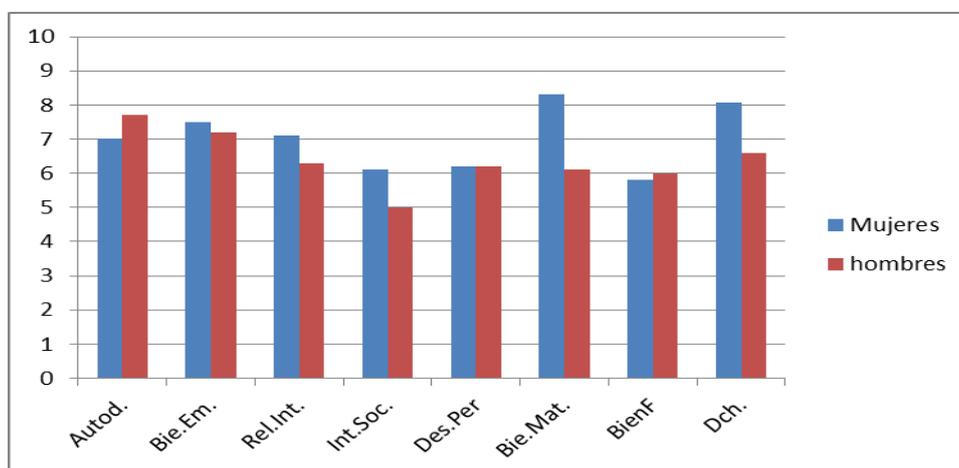
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

- Calidad de vida de las PcDI , variables: género.

El promedio de las medias de las dimensiones atendiendo a la variable género, resulta ligeramente más alto en el caso de las mujeres en todas las dimensiones, salvo en la de autodeterminación, que es ligeramente superior en el caso de las hombres. Destaca el valor que

dan las mujeres por encima de los hombres a las dimensiones de bienestar material y derechos. También se obtiene resultados superiores en bienestar emocional, relaciones interpersonales, e integración social. En cuanto al desarrollo personal las valoraciones se equiparan.

Gráfico n° 3. Promedio medias dimensiones calidad de vida PcDI, variable género.

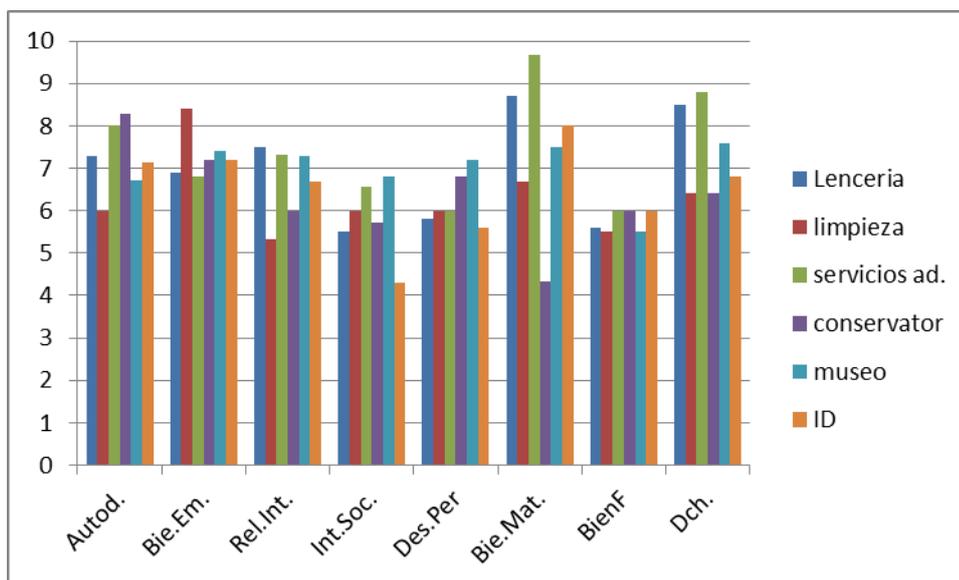


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

- Calidad de vida de las PcDI, variable unidad de servicio.

La valoración general de la calidad de vida según la ubicación laboral, señala, según los datos obtenidos, como la mejor ubicación la de Servicios auxiliares del Departamento de Educación. Obtiene peores puntuaciones las de limpieza, museo y lencería por ese orden. Por dimensiones la que obtiene peores resultados en todas las unidades, es la de bienestar físico. En cuanto a la autodeterminación, las mejores valoradas son servicios auxiliares y conservatorio. La más baja en la unidad de limpieza. En el resto no se aprecian diferencias significativas. En cuanto a la dimensión Bienestar emocional las más bajas se encuentran en la unidad de lencería y en la de Servicios auxiliares. La unidad que da resultados más bajo en cuanto a relaciones interpersonales es la de limpieza, y en cuanto a integración social la del instituto. En cuanto a desarrollo personal la unidad mejor valorada es la del conservatorio y el museo y la más baja la obtiene el instituto y lencería. En cuanto a la valoración de bienestar material la más baja es la del conservatorio. La unidad de limpieza, y el museo seguido de la de lencería obtiene las puntuaciones más bajas en cuanto a bienestar físico, las mejores valoradas son servicios administrativos, conservatorio e instituto. La unidad los servicios administrativos y lencería obtiene los resultados más altos en la dimensión derechos, los más bajos los encontramos en el conservatorio, unidad de limpieza y museo.

- Gráfico n° 4: Calidad de vida por unidades de servicio.



- Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

-Agrupación de dimensiones en torno a factores de calidad de vida, Independencia, Participación Social y Bienestar.

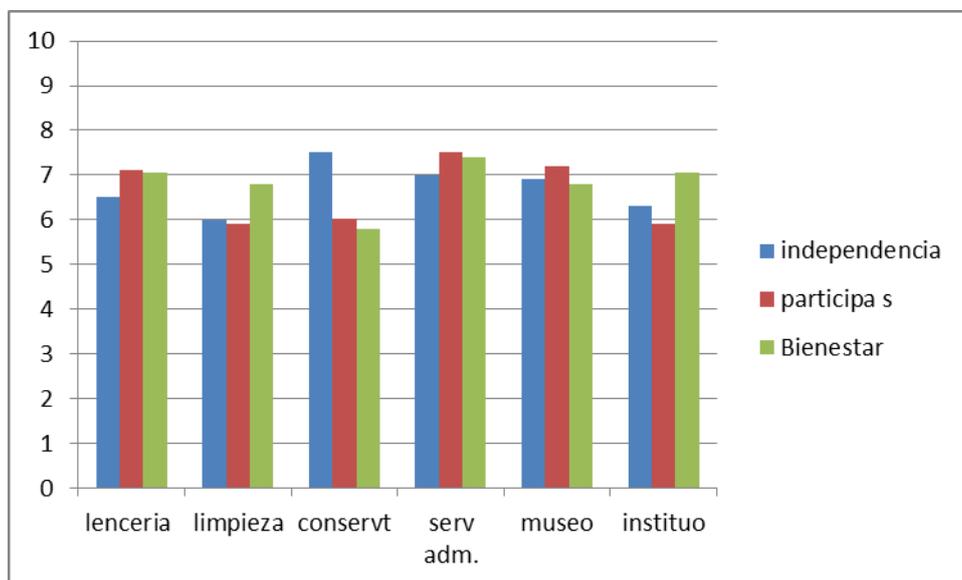
La agrupación de dimensiones en torno a factores de calidad de vida, según unidades de servicio da como resultado que el peor valorado en todas las unidades es el de bienestar, salvo en el instituto. En factor participación social da resultados más bajos en la unidad de limpieza y en el conservatorio. En cuanto al factor independencia obtiene los mejores resultados en el conservatorio.

Tabla n° 14. Promedio de medias por dimensiones y unidades de servicio. Factores de calidad de vida.

	independencia	participa s	Bienestar
Lencería	6,5	7,1	7,06
Limpieza	6	5,91	6,8
Conservatorio	7,5	6,03	5,8
Serv Adm.	7	7,5	7,4
Museo	6,9	7,2	6,8
Instituto	6,3	5,9	7,06

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Gráfico nº 5. Promedio de medias por dimensiones y unidades de servicio. Factores de calidad de vida PcDI.

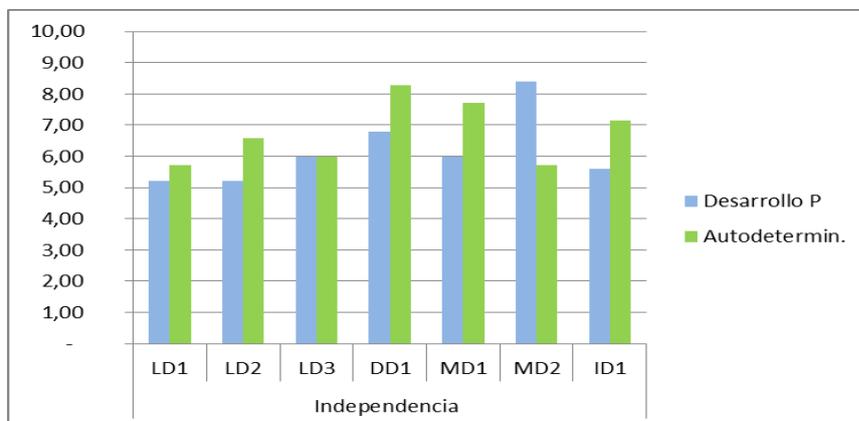


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Los datos obtenidos en las distintas dimensiones agrupadas por factores, Independencia, Participación Social y Bienestar, indican en general que en el factor Independencia, la dimensión que alcanza un valor ligeramente superior, es el correspondiente a la autodeterminación. En las dimensiones relacionadas con el factor Participación Social, la dimensión Derechos, supera a los resultados obtenidos en cuanto a las dimensiones de Inclusión Social y Relaciones Interpersonales. El factor Bienestar, aporta unos resultados destacados en cuanto a la dimensión de Bienestar Material, seguido de las de Bienestar Emocional, siendo las puntuaciones más bajas las relacionada con el Bienestar físico.

Atendiendo a la variable unidad de servicio, en cuanto a factor independencia, todos los resultados obtenidos se encuentran por encima de una puntuación de 5, en ambas dimensiones. Obtiene los resultados más altos la PcDI ubicada en Servicios Administrativos del Departamento de Educación en las dos dimensiones con las que se relaciona, Autodeterminación y Desarrollo personal con respecto al resto de participantes.

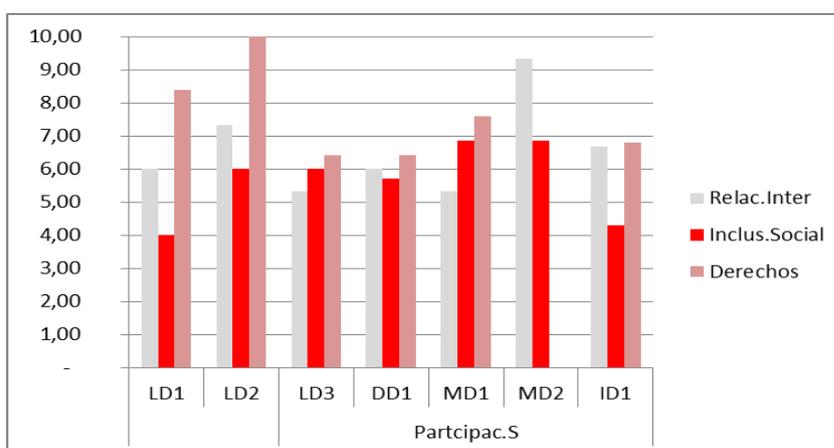
- Gráfico n° 6. Medias de las PcDI por dimensiones agrupadas en torno al factor Independencia.



- Fuente: Elaboración propia partir de los datos obtenidos.

Los resultados obtenidos de las PcDI, en cuanto a las dimensiones que se agrupan en el factor Participación social otorgan en general la puntuación más alta a la dimensión derechos en todos los sujetos. La dimensión que obtiene resultados más bajos es la referente a inclusión social. Se encuentran diferencias significativas en la unidad de lencería referentes a las tres dimensiones que aglutina este factor, en cuanto a la valoración personal de personas que trabajan en esta unidad. Así como en la dimensión de relaciones interpersonales en el caso de los trabajadores del Museo

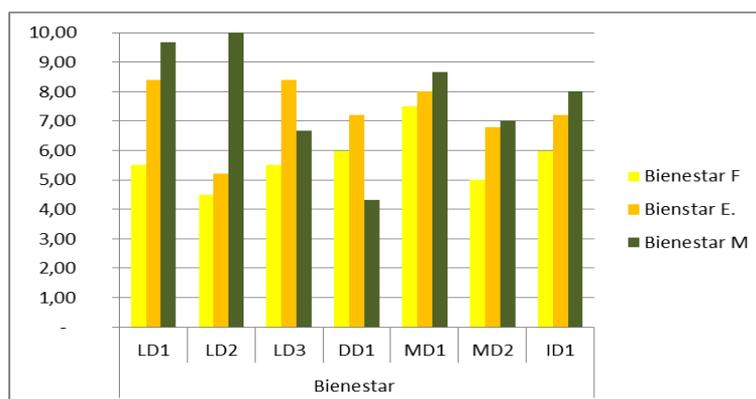
- Gráfico n° 7. Medias de las PcDI por dimensiones agrupadas en torno al factor Participación Social.



- Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Con respecto al factor Bienestar, por unidades de servicio resaltamos las diferencias encontradas en cuanto a la dimensión de bienestar físico que obtiene puntuaciones más bajas en el caso de las personas que trabajan en la unidad de lencería.

- Gráfico n° 8. Medias de las PcDI por dimensiones agrupadas en torno al factor Bienestar.



- Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

-Dimensiones de calidad de vida por grupos: individuos y familias.

En un primer análisis, considerando las puntuaciones obtenidas por cada uno de los grupos que han participado, se observa que las personas con discapacidad intelectual sobre las que se ha realizado esta parte del análisis (7 sujetos y sus 7 familias), obtienen puntuaciones de calidad de vida, alta con una media de 6,78. Tanto desde el punto de vista subjetivo como si se considera la estimación que de la misma hace el entorno, todas las puntuaciones están por encima del 5, en una escala de 1 a 10.

Las personas con discapacidad intelectual, valoran su calidad de vida como alta en general, con una puntuación media de 6,78 sobre 10. Todas las puntuaciones de las personas con discapacidad intelectual están por encima de 5,8. Las puntuaciones más altas se dan en Bienestar Material (7,85), Bienestar Emocional, (7,24) y Autodeterminación (7,17). Desarrollo Personal (6,27) y Relaciones Interpersonales (6,96) seguida de Derechos (6,84). Las dimensiones que puntúan más bajo, son las de Bienestar Físico (5,89), Inclusión Social (5,87).

Tabla: nº 15: Comparativa medias por dimensiones PcDI y Familias.

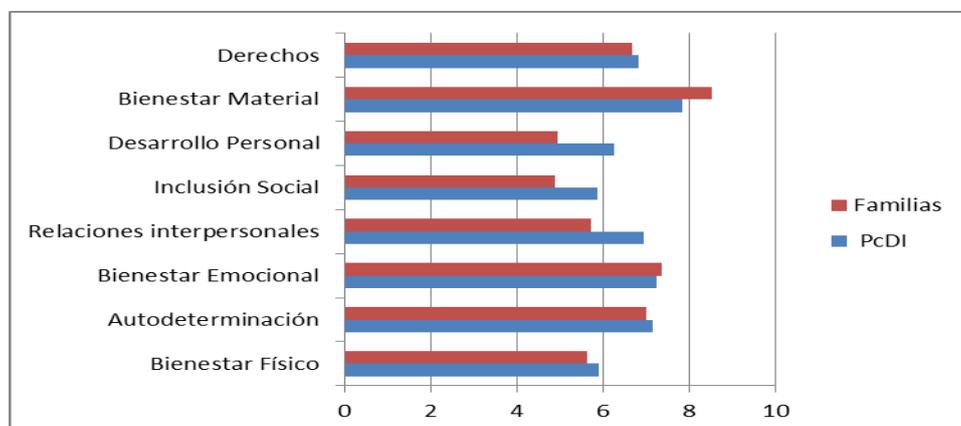
<b>Comparativa medias</b>		
	<b>PcDI</b>	<b>Familias</b>
<b>Bienestar Físico</b>	<b>5,89</b>	<b>5,64</b>
<b>Autodeterminación</b>	<b>7,17</b>	<b>7,02</b>
<b>Bienestar Emocional</b>	<b>7,24</b>	<b>7,37</b>
<b>Relaciones interpersonales</b>	<b>6,96</b>	<b>5,71</b>
<b>Inclusión Social</b>	<b>5,87</b>	<b>4,88</b>
<b>Desarrollo Personal</b>	<b>6,27</b>	<b>4,94</b>
<b>Bienestar Material</b>	<b>7,85</b>	<b>8,52</b>
<b>Derechos</b>	<b>6,84</b>	<b>6,69</b>
<b>Puntuación total Media</b>	<b>6,78</b>	<b>6,41</b>

Fuente: elaboración propia a partir de datos.

Según los datos de las familias, estas, presentan una valoración media de la calidad de vida (6,41), ligeramente inferior a las de sus hijos/as. Las puntuaciones más altas, se obtienen en Bienestar Material seguido del Bienestar Emocional. También estiman en niveles altos la Autodeterminación. La puntuación más baja se estima en Desarrollo Personal e Inclusión Social, seguido de Relaciones Interpersonales y Bienestar físico. Obtiene puntuaciones ligeramente inferiores en Derechos.

El gráfico siguiente se puede apreciar que en general todas las valoraciones en las distintas dimensiones superan el 5, aunque se aprecian diferencias superiores a 1 punto, en las dimensiones referidas a Relaciones Interpersonales, Inclusión Social y Desarrollo Personal, favorables en la valoración de las PcDI.

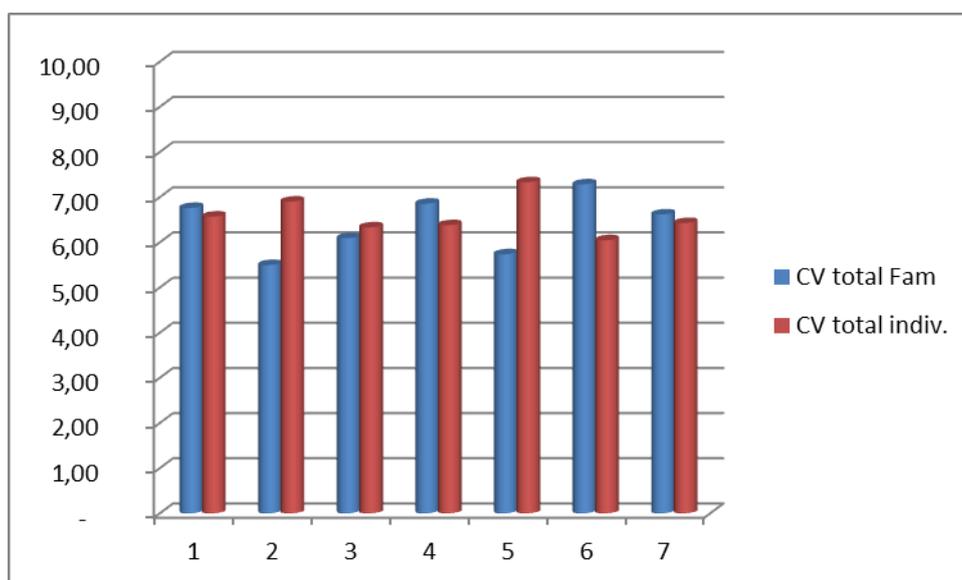
Gráfico nº 9. Puntuaciones medias por dimensiones de calidad de vida, PcDI y Familias.



Fuente: elaboración propia según datos obtenidos.

Los resultados obtenidos en cuanto a la valoración general de calidad de vida, tanto para las PcDI como para su familias se pueden considerar altos, ya que están por encima del 5. Tampoco se encuentran diferencias significativas entre las PcDI, ni entre estas y sus familias.

Gráfico nº 10. Calidad de vida general, PcDI y Familias.

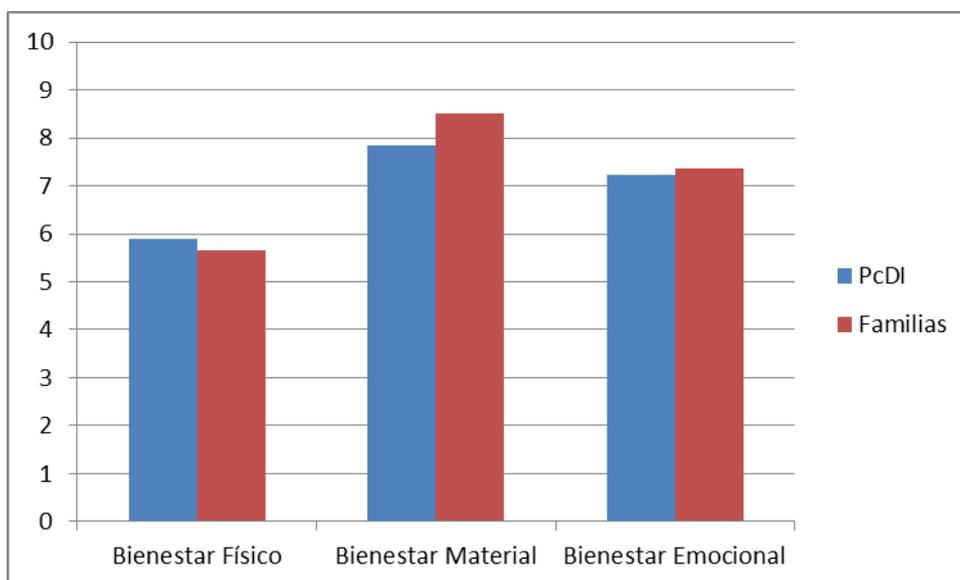


Fuente: elaboración propia según datos obtenidos.

-Comparativa de dimensiones de la calidad de vida, agrupadas por factores según la variable grupo.

Los resultados obtenidos en cuanto a la valoración del factor Bienestar relacionado con la satisfacción personal, estabilidad, y condiciones materiales tanto por la PcDI como por sus familias son similares, destacando en ambos casos el bienestar material por encima del emocional y el físico que obtiene las puntuaciones más bajas.

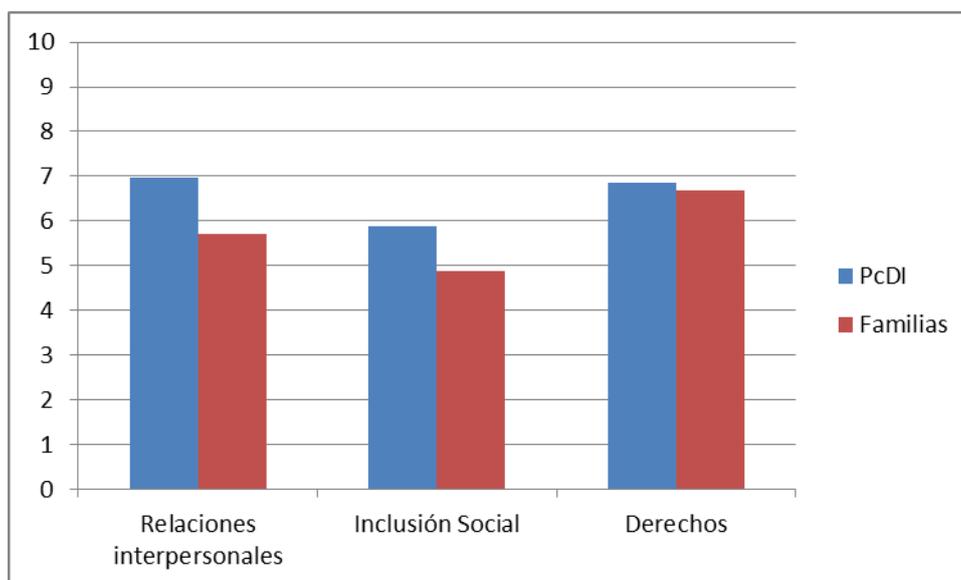
Gráfico nº 11. Promedio de medias de las dimensiones por grupos, agrupadas en torno al factor Bienestar.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

En cuanto al factor Participación social, relacionada con las relaciones personales, vida social y participación, la valoración de las PcDI supera a la de sus familias en relaciones interpersonales e inclusión social.

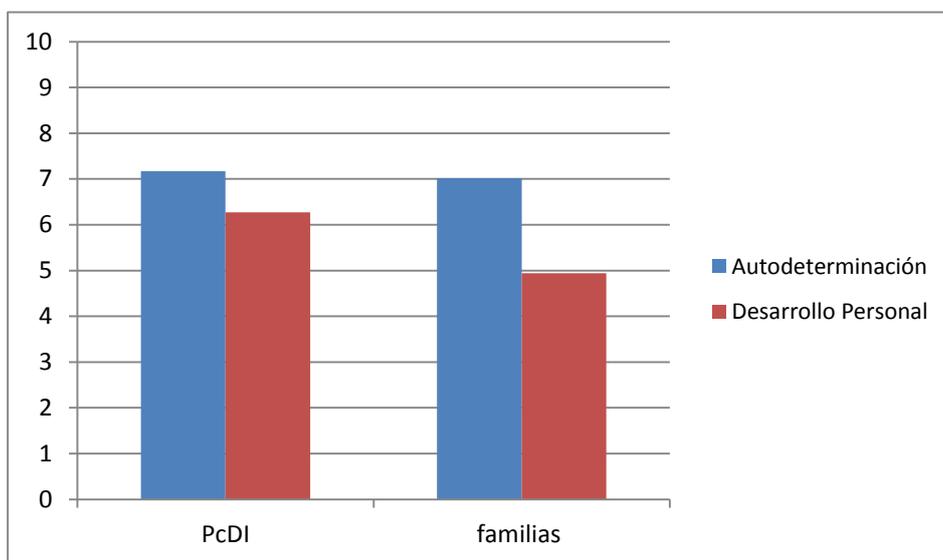
Gráfico nº 12. Promedio de Medias de las dimensiones por grupos, agrupadas en torno al factor Participación Social.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

En cuanto al factor Independencia relacionado con la capacidad para tomar decisiones, y la promoción personal, la valoración de las PcDI supera a la de sus familias en cuanto a desarrollo personal.

Gráfico nº 13. Promedio de Medias de las dimensiones por grupos, agrupadas en torno al factor Independencia.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

-Comparativa calidad de vida Administración y Centro Especial de Empleo por dimensiones y factores en los diferentes grupos.

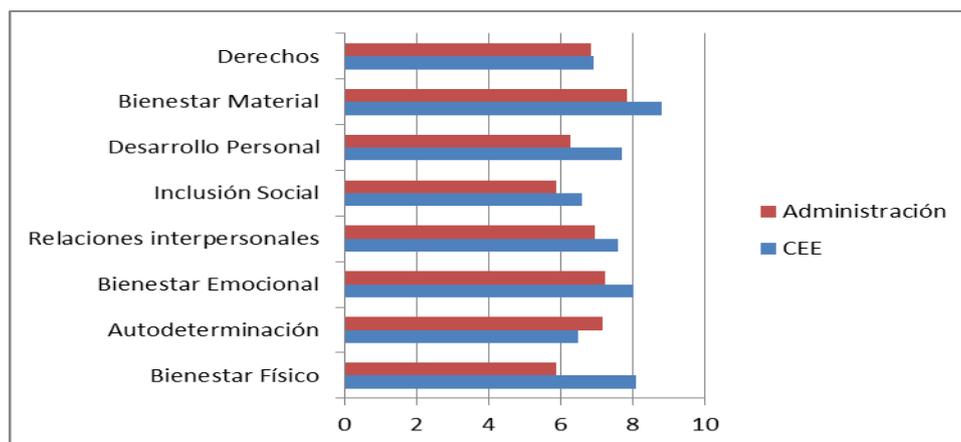
La comparativa de las medias de los datos obtenidos sobre calidad de vida de las PcDI y de sus familias que realizan su actividad laboral en los CEE de TASUBINSA y en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, indican que la puntuación media de los empleados en CEE (7,8) es superior a la de las personas empleadas en la Administración (6,78). Si se comparan los datos obtenidos de las medias por dimensiones, se observa que en todas las dimensiones las puntuaciones obtenidas en los CEE son superiores a las de los trabajadores de la administración salvo en las referidas a Autodeterminación o Derechos que las igualan.

Tabla n° 16. Medias calidad de vida, CEE y Administración.

<b>PcDI</b>		
	CEE	Administración
Bienestar Físico	8,1	5,89
Autodeterminación	6,5	7,17
Bienestar Emocional	8	7,24
Relaciones interpersonales	7,6	6,96
Inclusión Social	6,6	5,87
Desarrollo Personal	7,7	6,27
Bienestar Material	8,8	7,85
Derechos	6,9	6,84
<b>Puntuación total Media</b>	<b>7,8</b>	<b>6,78</b>

Fuente: Datos aportados por Álvarez y datos obtenidos en nuestra investigación. Elaboración propia.

Gráfico n° 14. Medias Dimensiones calidad de vida PcDI de CEE y Administración.



Fuente: Datos Álvarez CEE y Administración. Elaboración propia.

Los datos obtenidos en cuanto a las dimensiones de calidad de vida tendiendo a la variable de modalidad laboral, indican que la valoración de las familias de las personas insertadas en empleo ordinario es ligeramente superior a la de los CEE (TASUBINSA).

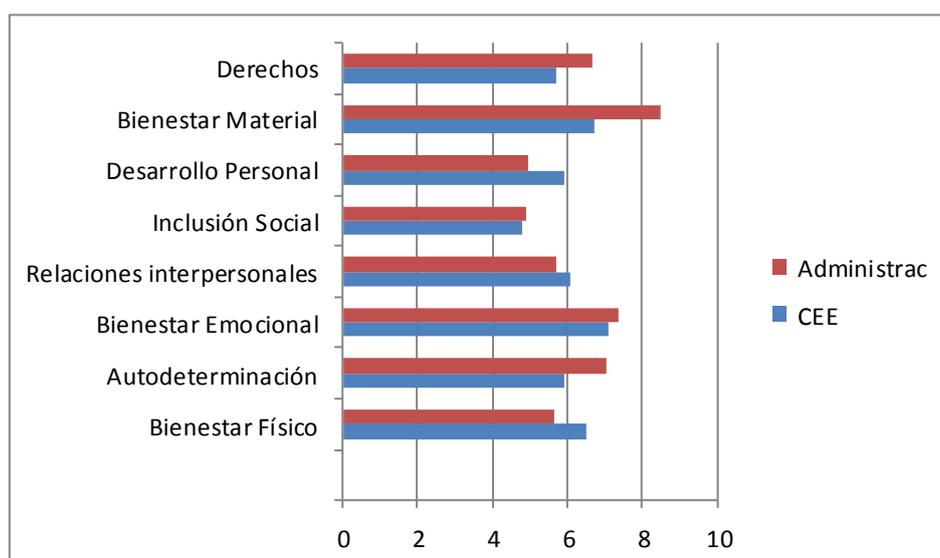
Tabla n° 17. Medias calidad de vida, CEE y Administración.

Familias	CEE	Administrac
Bienestar Físico	6,5	5,64
Autodeterminación	5,9	7,02
Bienestar Emocional	7,1	7,37
Relaciones interpersonales	6,1	5,71
Inclusión Social	4,8	4,88
Desarrollo Personal	5,9	4,94
Bienestar Material	6,7	8,52
Derechos	5,7	6,69
Media	6,08	6,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

El siguiente gráfico indica que las puntuaciones más bajas en ambas modalidades corresponden a la dimensión de inclusión social, seguida de la de desarrollo personal que es ligeramente superior en el caso de las familias de CEE. La puntuación más alta en el caso de las familias de entorno ordinario corresponde a la de Bienestar material.

Gráfico n° 15. Medias Dimensiones calidad de vida familias, de CEE y Administración.



Fuente: Datos Álvarez CEE y Administración. Elaboración propia

*Síntesis resultados Cuestionario A, Calidad de vida:*

La valoración general de las PcDI en cuanto a su calidad de vida ,es en general alta (6,7), siendo las dimensiones mejor valoradas las de bienestar emocional y bienestar material Dimensiones: altas bienestar emocional , bienestar material y autodeterminación, más bajas en integración social, bienestar físico , desarrollo personal y relaciones interpersonales.

Agrupados los resultados mediante promedio de medias de dimensiones que los componen, el factor que obtiene una valoración más baja es el de Participación Social:

Tabla n° 18. Resultados factores PcDI

Factores	Dimensiones mejor valoradas	Dimensiones peor valoradas
Independencia (+)	Autodeterminación	Desarrollo Personal
Participación Social (-)	Derechos	Inclusión Social y Relac Interper
Bienestar (+)	Bienestar Material y Emocional	Bienestar Físico

Fuente: Elaboración propia partir de los daos obtenidos

Variables:

Si consideramos las variables estudiadas, se observa que es ligeramente superior en las mujeres sobre todo en la valoración de bienestar material y Derechos. La autodeterminación es ligeramente superior en el caso de los hombres.

Según su ubicación laboral los mejores resultados los obtienen las PcDI que trabajan en la unidad de Servicios Administrativos, Conservatorio e Instituto, las peores valoraciones las dan las personas que trabajan en la unidad de Limpieza, Museo y Lencería.

Las PcDI presentan una valoración general de su calidad de vida ligeramente superior a las familias. Los resultados obtenidos en canto a la valoración general de calidad de vida, tanto para las PcDI como para sus familias se pueden considerar altos, ya que están por encima del 5. Existe coincidencia en las valoraciones de PcDI y sus respectivas familias destacando en ambos casos el bienestar material por encima del emocional y el físico que obtiene las puntuaciones más bajas. Las PcDI superan a la de sus familias en su valoración en cuanto a relaciones interpersonales e inclusión social. La valoración de las PcDI supera a la de sus familias en cuanto a desarrollo personal y autodeterminación

La comparativa de los datos de la investigación con los datos obtenidos de TASUBINSA, en los CEE son superiores a las de los trabajadores de la administración salvo en las referidas a Autodeterminación o Derechos que las igualan. La valoración de las familias de las personas insertadas en empleo ordinario es ligeramente superior a la de los CEE (TASUBINSA). Las puntuaciones más bajas en ambas modalidades corresponden a la dimensión de inclusión social, seguida de la de desarrollo personal que es ligeramente superior en el caso de las familias de CEE. La puntuación más alta en el caso de las familias de entorno ordinario corresponde a la de Bienestar material

#### *4.2.2.- Resultados Cuestionario (B) Entorno Laboral*

Antes de iniciar de este apartado resulta conveniente recordar qué representan en esta investigación, las dimensiones analizadas en este cuestionario, Creencias, Institución, Autodeterminación, Desarrollo Personal e Integración social.

Las creencias, hacen referencia al significado, la causa o la identidad que los sujetos atribuyen a la discapacidad intelectual como consecuencia de la cultura, de la educación o de sus propias ideas, impresiones y vivencias. La dimensión institución, hace referencia a cuestiones relacionadas con la cultura de la organización, en este caso de la administración, en referencia al proceso de inserción laboral de estas personas y al apoyo recibido en cuanto a planificación, participación, seguimiento y evaluación del proceso por parte de la organización (Jefes de Servicio). Estas dos dimensiones están relacionadas con las de autodeterminación ya que repercutirán en su propio autoconcepto y en las oportunidades de elegir y con la de desarrollo personal ya que en función de que sea unas u otras, aumentaran o disminuirán las posibilidades de aprender y de progresar en el trabajo incorporando nuevas tareas a la actividad cotidiana. En cuanto a la dimensión integración social, está relacionada con la sensación de pertenecía al equipo, participación y relaciones interpersonales.

Dentro del planteamiento de la investigación y con el objetivo de describir la percepción del entorno laboral en cuanto al proceso de inserción, tras el análisis general de las diferentes dimensiones, se han analizado los resultados de las medias obtenidas en las distintas dimensiones atendiendo a las variables de grupo ( PcDI, Familia, compañeros y jefes) y unidad de servicio. A continuación se han agrupado las distintas dimensiones en los factores de Independencia, Participación Social y Bienestar como se ha descrito en el apartado de diseño.

Por último se ha procedido a realizar una comparativa de resultados a través de los promedios de las medias obtenidas en los distintos factores de calidad de vida y del entorno laboral en cuanto al proceso de inserción.

-Percepción dimensiones entorno laboral, según grupos PcDI, Familias; Compañeros y Jefes

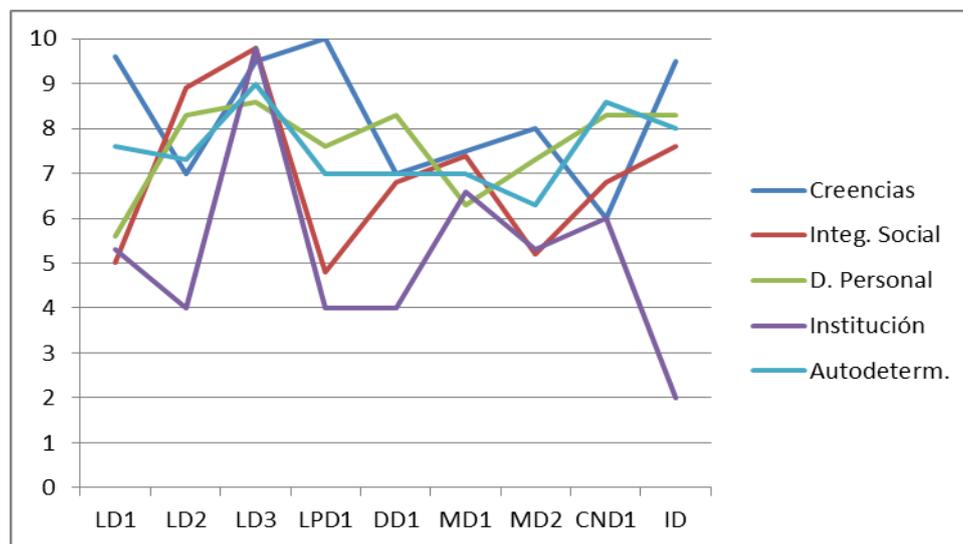
Los resultados obtenidos de las medias de los datos aportados por las PcDI, indican que las Creencias obtiene en general un peso alto en su valoración del proceso de inserción con un promedio del 8,2, Desarrollo personal 7,6 y Autodeterminación.7,5. El valor que dan a la Integración Social con un 6,2, y la Institución 5,2, las sitúa en la valoración más baja.

Tabla nº19. Medias dimensiones proceso de inserción, PcDI.

PcDI	Creencias	Integ. Social	D. Personal	Institución	Autodeterm.
LD1	9,6	5	5,6	5,3	7,6
LD2	7	8,9	8,3	4	7,3
LD3	9,5	9,8	8,6	9,8	9
LPD1	10	4,8	7,6	4	7
DD1	7	6,8	8,3	4	7
MD1	7,5	7,4	6,3	6,6	7
MD2	8	5,2	7,3	5,3	6,3
CND1	6	6,8	8,3	6	8,6
ID	9,5	7,6	8,3	2	8

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el estudio.

Gráfico nº 16. Medias dimensiones proceso de inserción, PcDI.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el estudio.

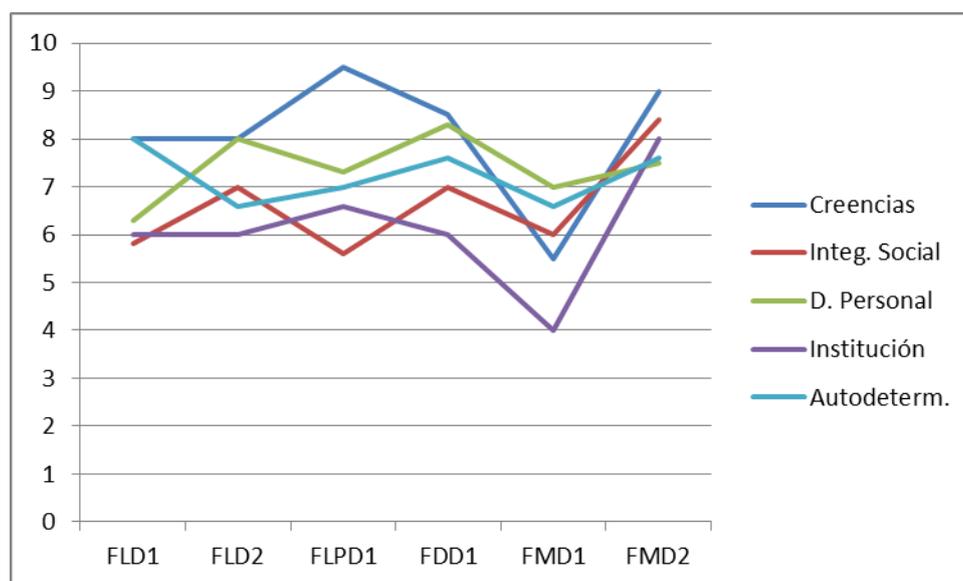
En cuanto a la percepción de las familias la dimensión que cobra mayor protagonismo es la de las Creencias, seguida de la Autodeterminación y Desarrollo Personal. Las peor valoradas son las de Integración Social e Institución que obtiene las puntuaciones más bajas.

Tabla n° 20. Medias por dimensiones proceso de inserción, Familias.

	Creencias	Integ. Social	D. Personal	Institución	Autodeterm.
FLD1	8	5,8	6,3	6	8
FLD2	8	7	8	6	6,6
FLPD1	9,5	5,6	7,3	6,6	7
FDD1	8,5	7	8,3	6	7,6
FMD1	5,5	6	7	4	6,6
FMD2	9	8,4	7,5	8	7,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el estudio.

Gráfico n° 17. Medias dimensiones entorno laboral, Familias.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el estudio.

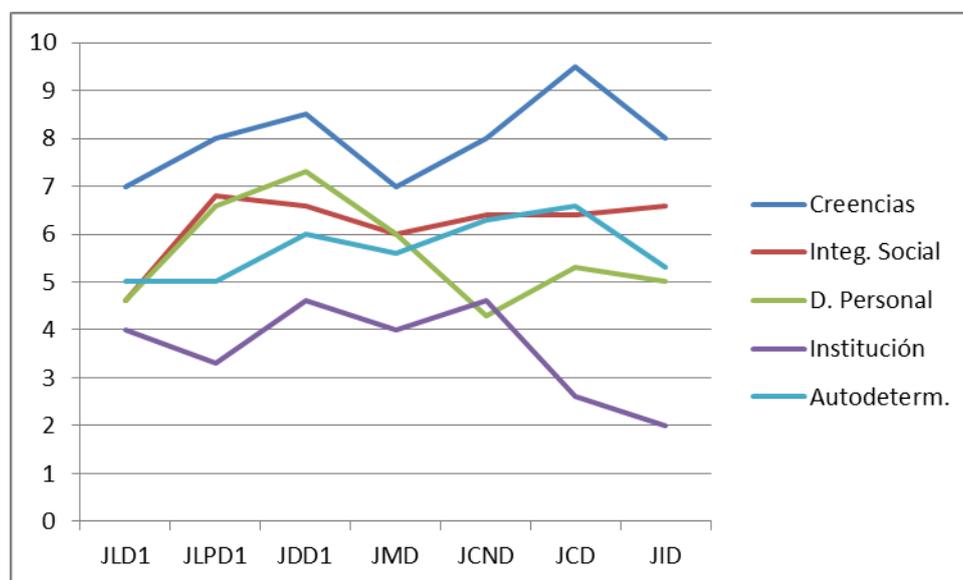
En los resultados obtenidos a partir de los datos de los jefes, se observa que las Creencias obtienen los mayores resultados seguida de Integración Social. Por su parte la Institución es valorada la más baja con diferencia seguida de Desarrollo Personal y Autodeterminación.

Tabla n° 21. Medias por dimensiones proceso de inserción, Jefes.

	Creencias	Integ. Social	D. Personal	Institución	Autodeterm.
JLD1	7	4,6	4,6	4	5
JLPD1	8	6,8	6,6	3,3	5
JDD1	8,5	6,6	7,3	4,6	6
JMD	7	6	6	4	5,6
JCND	8	6,4	4,3	4,6	6,3
JCD	9,5	6,4	5,3	2,6	6,6
JID	8	6,6	5	2	5,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el estudio.

Gráfico n° 18. Medias dimensiones proceso de inserción, Jefes.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el estudio.

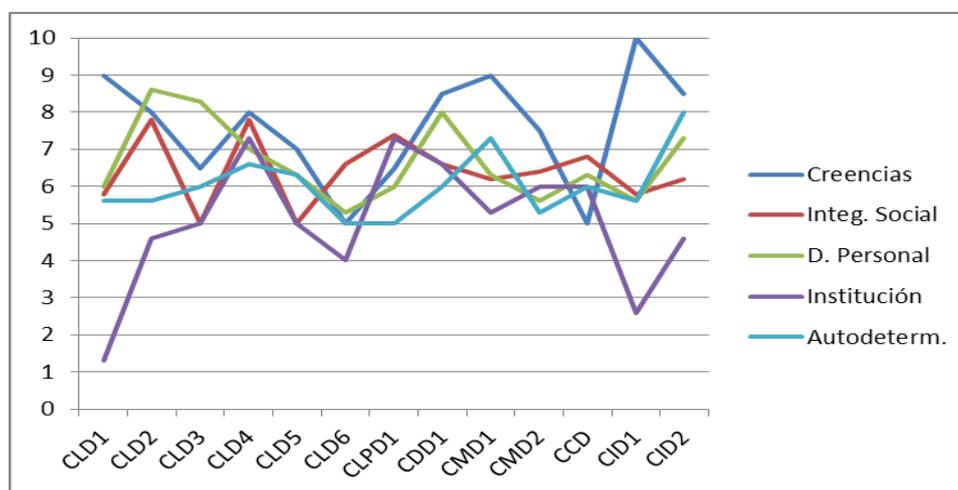
En cuanto a los resultados obtenidos del grupo compañeros, siguen pesando las Creencias por encima del resto de dimensiones. La puntuación peor valorada es la de la Institución seguida de Integración Social. Desarrollo Personal, y Autodeterminación obtiene valores similares .

Tabla n° 22. Medias por dimensiones proceso de inserción, Compañeros.

	Creencias	Integ. Social	D. Personal	Institución	Autodeterm.
CLD1	9	5,8	6	1,3	5,6
CLD2	8	7,8	8,6	4,6	5,6
CLD3	6,5	5	8,3	5	6
CLD4	8	7,8	7	7,3	6,6
CLD5	7	5	6,3	5	6,3
CLD6	5	6,6	5,3	4	5
CLPD1	6,5	7,4	6	7,3	5
CDD1	8,5	6,6	8	6,6	6
CMD1	9	6,2	6,3	5,3	7,3
CMD2	7,5	6,4	5,6	6	5,3
CCD	5	6,8	6,3	6	6
CID1	10	5,8	5,6	2,6	5,6
CID2	8,5	6,2	7,3	4,6	8

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el estudio.

Gráfico n° 19. Medias dimensiones proceso de inserción, Compañeros.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el estudio.

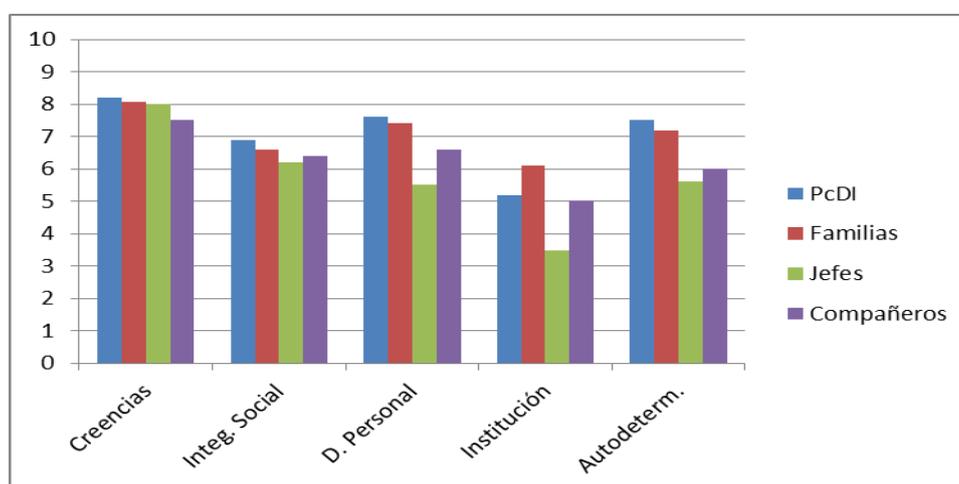
Los datos obtenidos a partir del promedio de las media por dimensiones del total de la muestra, otorgan, en cuanto a la dimensión Creencias, el valor más elevado frente al de la Institución que obtiene el valor más bajo en todos los grupos.

Tabla n° 23. Promedio medias dimensiones, total de la muestra.

	Creencias	Integ. Social	D. Personal	Institución	Autodeterm.
PcDI	8,2	6,9	7,6	5,2	7,5
Familias	8,08	6,6	7,4	6,1	7,2
Jefes	8	6,2	5,5	3,5	5,6
Compañeros	7,5	6,4	6,6	5,04	6,02

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el estudio.

Gráfico n° 20. Promedio de medias dimensiones, total de la muestra.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

-Dimensiones agrupadas por factores en los distintos grupos referidos a la proceso de inserción.

Este apartado de los resultados referente al cuestionario del entorno laboral en cuanto al proceso de inserción, pretende , siguiendo los objetivos propuestos, establecer la correspondencia de estas dimensiones con los factores, propuestos por Van Loon, referentes a las dimensiones de la calidad de vida: Independencia (autodeterminación y desarrollo personal), Participación Social (integración social), y Bienestar (creencias e institución).

La comparativa por grupos en cuanto al valor asignado a cada factor, resulta de la siguiente manera. El factor Bienestar es valorado en el caso de las familias 7,45 por encima del resto de los grupos seguido por las PcDI, 6,7 y los compañeros, 6,27. Los jefes otorgan a este factor la puntuación más baja 5,75. La valoración que las PcDI otorgan a la Participación Social,

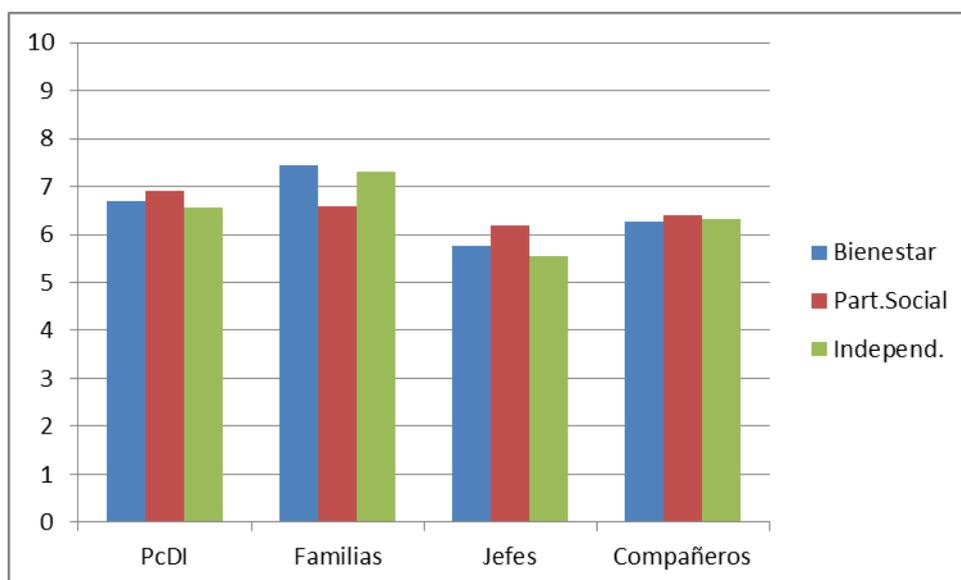
6,9, es superior a la que otorgan familias, 6,6, compañeros, 6,4 y jefes, 6,2. En la valoración del factor Independencia es donde se obtiene mayor diferencia.

Tabla n° 24. Comparativa promedio de medias por grupos.

	PcDI	Familias	Jefes	Compañeros
Bienestar	6,7	7,45	5,75	6,27
Part.Social	6,9	6,6	6,2	6,4
Independ.	6,55	7,3	5,55	6,31

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el estudio.

Gráfico n° 21. Comparativa grupos promedio factores entorno laboral.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el estudio.

-Resultados obtenidos según unidades de servicio, del entorno laboral en cuanto al proceso de inserción.

Los datos que se presentan a continuación pretenden aportar una valoración general teniendo en cuenta que los datos de unos grupos y de otros se pueden compensar en algunos casos, ya que la participación de todas las unidades en cuanto a número no es igual en todas ellas, y no se reflejan las diferencias por grupo de sujetos, mencionados en el apartado anterior.

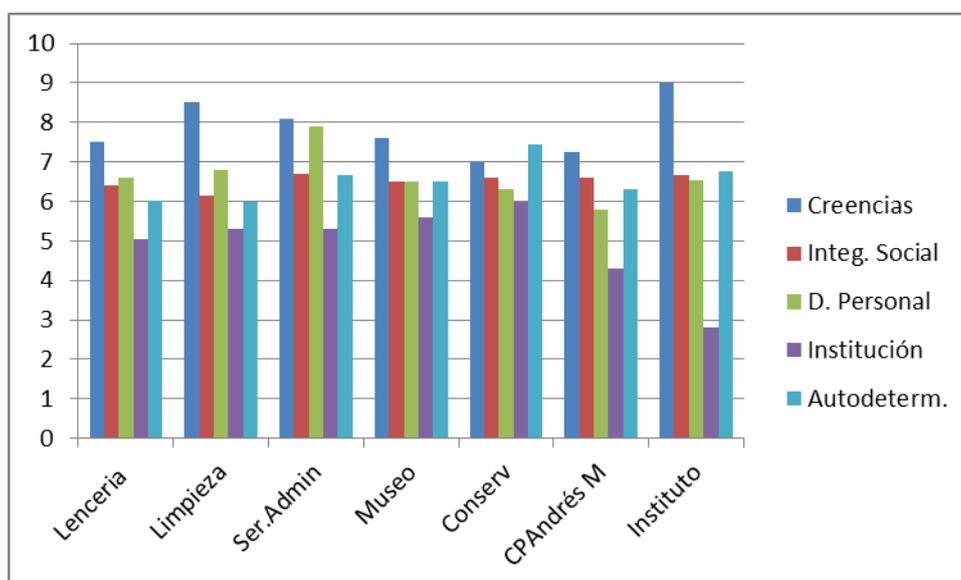
Los datos obtenidos según Unidades de Servicios otorgan a la Unidad del Servicios Administrativos del Departamento de Educación, las valoraciones más altas de todas las unidades en la dimensión Integración Social y Desarrollo Personal. En el resto de dimensiones no se aprecian diferencias significativas en las distintas unidades de servicio, siendo el valor otorgado a la Institución el más bajo en todas ellas.

Tabla n° 25. Comparativa dimensiones según Unidades de servicio.

	Creencias	Integ. Social	D. Personal	Institución	Autodeterm.
Lencería	7,5	6,4	6,6	5,04	6,02
Limpieza	8,5	6,15	6,8	5,3	6
Ser.Admin	8,1	6,7	7,9	5,3	6,65
Museo	7,6	6,5	6,5	5,6	6,5
Conserv	7	6,6	6,3	6	7,45
CPAndrés M	7,25	6,6	5,8	4,3	6,3
Instituto	9	6,65	6,55	2,8	6,75

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Gráfico n°22. Comparativa dimensiones, Unidades de Servicio.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

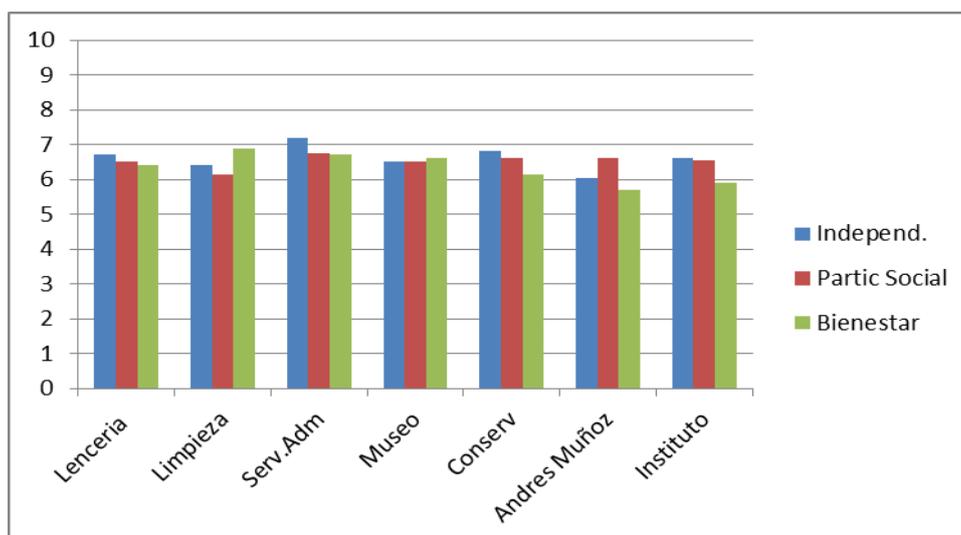
Los resultados de las dimensiones relacionadas con el entorno laboral agrupadas por factores relacionados con el proceso de inserción según el planteamiento de la investigación, dan como resultado que no se aprecian diferencias significativas en cuanto a la influencia de uno u otro en las distintas unidades de servicios. Obtiene puntuaciones ligeramente más altas en todos los factores la Unidad de Servicios administrativos del Departamento de Educación.

Tabla n° 26. Promedio ,factores subjetivos del proceso de inserción.

UNIDAD SERVICIO	Independ.	Partic Social	Bienestar
Lencería	6,7	6,5	6,4
Limpieza	6,4	6,15	6,9
Serv.Adm	7,2	6,75	6,7
Museo	6,5	6,5	6,6
Conserv	6,8	6,6	6,15
Andrés Muñoz	6,05	6,6	5,7
Instituto	6,6	6,55	5,9

Fuente : Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Gráfico n° 23. Promedio ,factores subjetivos del proceso de inserción.



Fuente : Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

La comparación de los factores de calidad de vida obtenidos a partir de las percepciones subjetivas de las PcDI atendiendo a la unidad de servicio en la que realizan su actividad, con

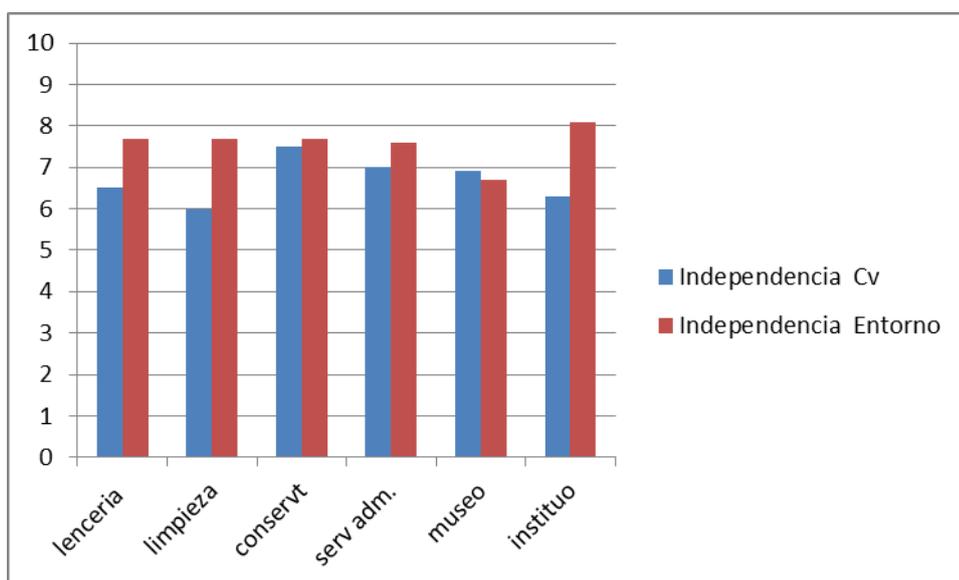
los resultados obtenidos en cuanto a los factores relacionados con el entorno laboral ,da como resultado que la valoración en cuanto al factor independencia es mas alta en el entorno laboral (meso)que en el entorno próximo (micro).

Tabla nº 27. Comparativa promedio factor Independencia

	Independencia	
	Cv	Entorno
<b>lenceria</b>	<b>6,5</b>	<b>7,7</b>
<b>limpieza</b>	<b>6</b>	<b>7,7</b>
<b>conservt</b>	<b>7,5</b>	<b>7,7</b>
<b>serv adm.</b>	<b>7</b>	<b>7,6</b>
<b>museo</b>	<b>6,9</b>	<b>6,7</b>
<b>instituo</b>	<b>6,3</b>	<b>8,1</b>

Fuente: Elaboracion propia a aprtir de los datos obtenidos

Gráfico nº 24 . Comparativa promedio factor Independencia



Fuente: Elaboracion propia a aprtir de los datos obtenidos

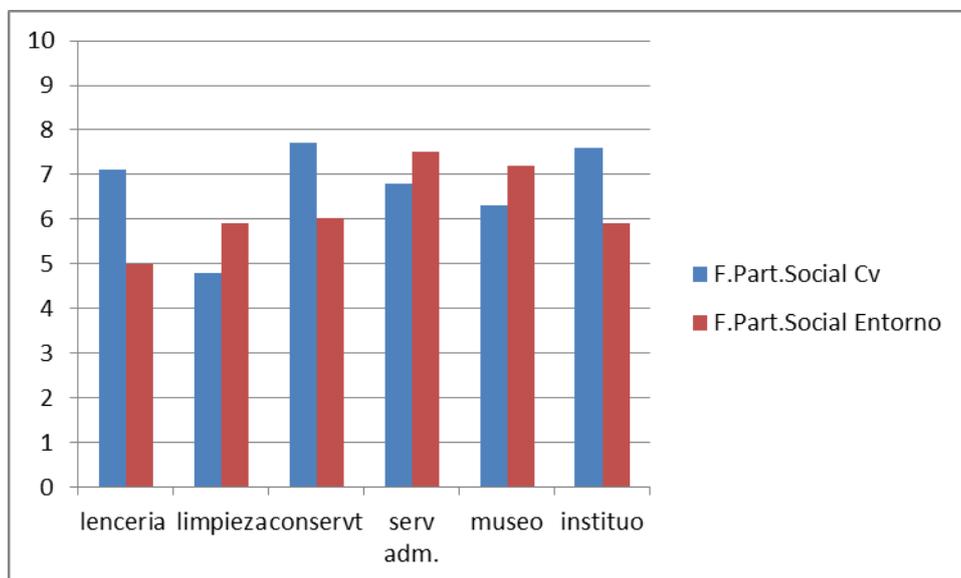
En cuanto al factor Participación Social, se observa que an algunoscasos el entorno laboral proporciona una valoración superior en cuanto a la participación social y en otros por el contrario no se tiene esa percepción

Tabla n° 28. Comparativa promedio factor Participación Social

F.Part.Social		
	Cv	Entorno
lencería	7,1	5
Limpieza	4,8	5,91
Conservatorio	7,7	6,03
Serv. Admin.	6,8	7,5
Museo	6,3	7,2
Instituto	7,6	5,9

Fuente: Elaboracion propia a partir de los datos obtenidos

Gráfico n° 25. Comparativa promedio factor Participación Social



Fuente: Elaboracion propia a partir de los datos obtenidos

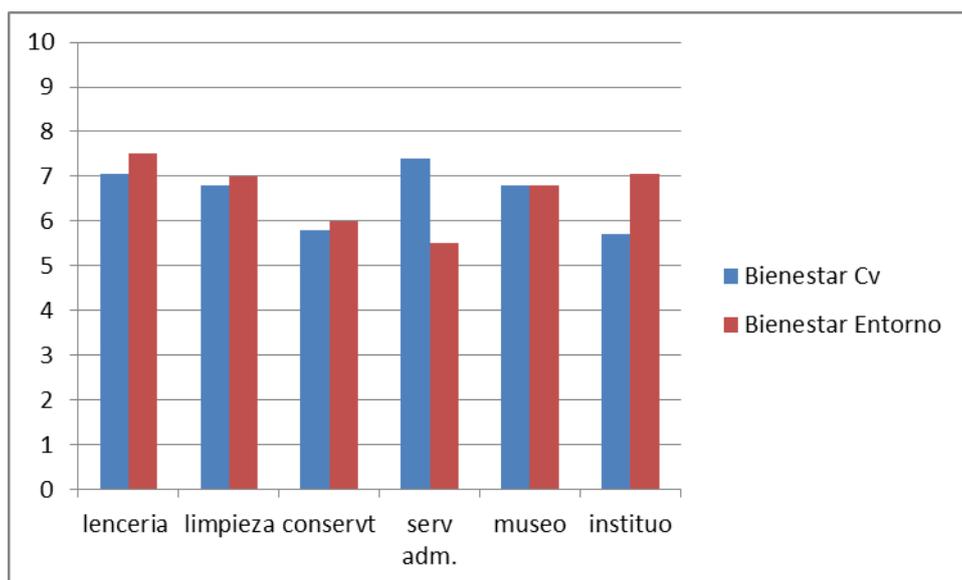
En cuanto al factor bienestar nose encuentran diferencias significativas aunque en algunos casos la percepción de bienestar es mas baja en el entorno laboral.

Tabla n° 29. Comparativa promedio factor Bienestar.

Bienestar		
	Cv	Entorno
lenceria	7,06	7,5
limpieza	6,8	7
conserv	5,8	6
Serv-Adm	7,4	5,5
Museo	6,8	6,8
Instituto	5,7	7,06

Fuente: Elaboracion propia a aprtir de los datos obtenidos

Gráfico n° 26. Comparativa promedio factor Bienestar.



Fuente: Elaboracion propia a aprtir de los datos obtenidos.

### *Síntesis de resultados Cuestionario B, entorno laboral proceso de inserción*

Los datos obtenidos pretenden aportar una valoración general de PcDI, Familias, compañeros y jefes sobre el proceso de inserción. Para esta valoración se ha tenido en cuenta que los datos de unos grupos y de otros se pueden compensar en algunos casos, ya que el número de participante por unidad no es igual en todos ellas.

Por dimensiones las creencias adquieren un valor importante en todos los grupos, por el contrario la institución obtiene la valoración más baja. En el resto de dimensiones las valoraciones varían. Hay similitud de resultados entre familias y PcDI que otorgan valoraciones más altas y entre jefes y compañeros que las otorgan más bajas. Destaca la valoración baja que dan los jefes a desarrollo personal y autodeterminación.

Los datos obtenidos según Unidades de Servicios otorgan a la Unidad del Servicios Administrativos del Departamento de Educación, las valoraciones más altas de todas las unidades en la dimensión Integración Social y Desarrollo Personal. En el resto de dimensiones no se aprecian diferencias significativas en las distintas unidades de servicio, siendo el valor otorgado a la Institución el más bajo en todas ellas. Los resultados de las dimensiones relacionadas con el entorno laboral agrupadas por factores relacionados con el proceso de inserción según el planteamiento de la investigación, dan como resultado que no se aprecian diferencias significativas en cuanto a la influencia de uno u otro en las distintas unidades de servicios.

#### **-Resultados de las reuniones informales**

Como se ha indicado en el apartado correspondiente a la recogida de datos y entrega de cuestionarios, se han mantenido reuniones con todos los jefes de unidad de servicios, con 7 de las 9 PcDI que han participado en el estudio, así como con una familia y con 3 compañeros. Teniendo en cuenta que las reuniones han tenido un carácter informal y no se ha recogido de forma documentada ningún resultado, las impresiones extraídas han sido:

- En todas las reuniones con jefes y compañeros se ha percibido cierta insatisfacción en cuanto al apoyo recibido por parte de las jefaturas de servicio en el proceso de inserción, sobre todo en el inicio, así como necesidad de orientación en el proceso sobre las características personales y competenciales de estas personas en relación a normas, asignación de tareas, relaciones interpersonales, pautas de intervención y seguimiento

de los logros obtenidos. Según lo percibido en estas reuniones, hay cierta confusión sobre el grado de responsabilidad y las tareas que deben de realizar las PcDI. Cobran igual que ellos pero no realizan las mismas tareas, en la mayoría de los casos porque existe cierta desconfianza, y además en algunos casos los puestos están considerados como refuerzos en el servicio aunque se les contabilice como personal de plantilla a todos los efectos. Este hecho genera malestar entre los compañeros y desconcierto en las PcDI.

- Interés por parte de las PcDI de seguir formándose para promocionar en el trabajo y/o cambiar de puesto de trabajo optando a otro que este más relacionado con su capacitación profesional (estudios realizados) y con sus intereses. Hay que tener en cuenta que no todos pudieron elegir la plaza que hubieran querido, sino que optaron a ella en función de su puntuación en la oposición.
- No se sabe cómo mantener las relaciones entre compañeros, jefes y familias en relación a las dificultades que puedan surgir en el trabajo a nivel de cumplimiento de normas, relaciones etc... Por parte de las familias, manifiestan la necesidad de tener algún intermediario que ofrezca información sobre la evolución de sus hijas/os en el proceso de inserción, ya que están habituados a recibirla. Por parte de jefes, necesidad de mantener contacto con las familias en ocasiones por falta de información, pero por otro lado cierto pudor, por respeto a la persona con discapacidad. Parece ser que aunque no es algo habitual en las personas sin discapacidad en este caso podría ser un apoyo.

### 4.3.-Discusión de los resultados

A la vista de los resultados obtenidos, a continuación se analiza si se confirman o desmienten las hipótesis planteadas en la investigación.

Con respecto al primer objetivo:

*H1. Los resultados generales en calidad de vida de las PcDI serán altos por tratarse de personas que trabajan en la empresa ordinaria (Administración Pública).*

La media de la calidad de vida obtenida a partir de los datos indica que su percepción en este sentido, es positiva ya que se encuentra entre los 6 y 7 puntos en una escala del 1 al 10. Se observan coincidencias en los resultados con las investigaciones revisadas en apartados anteriores. La dimensión que obtiene mayor puntuación es la referida al Bienestar Material probablemente relacionado con un mayor poder adquisitivo derivado de sus ingresos y por las buenas condiciones materiales de su hogar. Como señala Gómez Puerta en su investigación, las PcDI consideran que el empleo ordinario aporta mayor estabilidad económica y poder adquisitivo. Se observa una puntuación alta en cuanto a la dimensión de Bienestar Emocional muy relacionado con la estabilidad y seguridad que les aporta su condición de funcionarios y la satisfacción personal que sienten por haber superado la oposición y obtener un puesto de trabajo para toda la vida bien remunerado, muy en la línea de las conclusiones aportadas por Schalock y Verdugo en cuanto a las condiciones que puede contribuir a favorecer el bienestar emocional. Los resultados obtenidos en cuanto a la Autodeterminación también son altos, lo que indica que perciben mayores oportunidades de decidir de manera autónoma, como nos confirman las investigaciones realizadas sobre los beneficios del empleo ordinario realizadas por Sans (2003)

Asimismo encontramos puntuaciones altas en torno a las Relaciones Interpersonales, Desarrollo Personal y Derechos. Su percepción en este sentido está relacionada con la calidad de las relaciones y el apoyo recibido en sus familias y círculo próximo, así como con las expectativas creadas en torno a las posibilidades de aprender cada día y realizarse personalmente que creen les aporta su situación laboral y con la constatación de sus derechos y obligaciones en igualdad con el resto de compañeros sin discapacidad (salario, jornada, vacaciones, etc.). El hecho de que los resultados más bajos estén en la dimensión de Inclusión Social indica, como concluye Álvarez (2013), que todavía no existe una participación normalizada en diferentes contextos en los que se desarrolla la vida de estas personas. Por otro lado, el hecho de que las puntuaciones más bajas, aunque también se encuentre por encima del 5, sean las referidas a Bienestar Físico indican una percepción baja en cuanto al autocuidado,

quizás por sobreprotección familiar como sostiene, Zulueta y Arellano, o un estado de salud no del todo satisfactorio por otras patologías o características personales asociadas habituales en este colectivo. Otro aspecto importante a tener en cuenta es el de la propia organización de la empresa. En el caso del empleo ordinario no se dan condiciones especiales en cuanto a horario, descansos o cambio de actividad que si se tiene en cuenta en los CEE en donde los espacios laborales y las rutinas están adaptados a las características de los trabajadores que los ocupan. Estos resultados respaldan la importancia de que la organización del trabajo y los apoyos, deben de estar planificados y analizados partiendo de las características individuales de cada persona para que sean efectivos tal y como señalan Schalcok y Verdugo en distintas investigaciones.

En cuanto a la valoración general de calidad de vida de las PcDI con respecto a la de sus familias, es ligeramente superior a las de sus familias. Este resultado también coincide con los encontrados en diferentes investigaciones que hacen referencia a que el autoconcepto de las personas con discapacidad mejora cuanto más normalizada este su vida y es a las familias a las que les cuesta más confiar en sus posibilidades fuera de entornos protegidos. Este resultado también confirma los aportados por las investigaciones de Peralta y Arellano sobre la influencia de la familia en el desarrollo de la autodeterminación.

Por todo lo expuesto, se ha considerado que esta primera hipótesis se ha confirmado.

*H.2. Encontraremos diferencias significativas en general y por dimensiones entre los resultados obtenidos a partir de las percepciones de la PcDI que trabajan en empleo ordinario (administración) y los trabajadores de empleo protegido en centro especial de empleo (TASUBINSA).*

La comparativa de los resultados obtenidos entre trabajadores de CEE y los de la Administración nos indica que, aunque esta sea alta en el caso de las PcDI ubicadas en entornos laborales ordinarios, es ligeramente inferior a la de las personas que trabajan en CEE. Estos resultados confirman las líneas de investigación de Álvarez entre otros, que consideran que trabajar en entornos ordinarios no equivale necesariamente a una mejora en el bienestar y calidad de vida de estas personas y que depende de otros factores como el puesto, las condiciones de trabajo y la calidad de los apoyos como confirma Verdugo en diferentes investigaciones sobre calidad de vida y empleo ordinario. Por dimensiones encontramos que, salvo en autodeterminación, todas las dimensiones de los trabajadores de CEE igualan o superan a las de las personas ubicadas en empleo ordinario. Es de destacar que obtienen resultados superiores sobre todo en aquellas dimensiones relacionadas con el bienestar tanto material, como físico o emocional probablemente relacionado con la calidad de los apoyos y las condiciones materiales del lugar de trabajo, así como con las relacionadas con la inclusión social y relaciones interpersonales. El hecho de que la autodeterminación sea la única dimensión

mejor valorada nos indica, como confirman grupos de investigación como el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO), de la Universidad de Salamanca, que el trabajo en la empresa ordinaria aporta mayores oportunidades para decidir sobre la propia vida, aunque no favorece necesariamente la inclusión social, ni el bienestar. Por lo que podemos afirmar que a la vista de los resultados obtenidos esta hipótesis no se ha cumplido.

*H 3. Con respecto a las familias no se esperan diferencias significativas salvo en las referentes a bienestar material que serán más altas para las familias de PcDI insertadas en empleo ordinario, por ser su salario más elevado.*

Con respecto a la percepción de las familias, encontramos que su valoración en general de la calidad de vida es alta en ambos casos. Ligeramente superior en el caso de las familias de trabajadores de empleo ordinario. Sin embargo, si observamos los resultados obtenidos por dimensiones, encontramos que en casi todos los resultados las percepciones de las familias de CEE superan a las de empleo ordinario, salvo en la de Bienestar Material debido quizás al salario superior que perciben. Acorde con la literatura científica revisada, Zulueta y Arellano (2013), esto puede ser debido a la sobreprotección de las familias y a sus creencias con respecto a los itinerarios laborales de sus hijos e hijas.

Por lo que, esta hipótesis si se ha confirmado.

En cuanto al segundo objetivo, que pretendía describir la percepción del entorno laboral en cuanto al proceso de inserción:

*H.4. Encontraremos diferencias entre la percepción de las PcDI y sus familias, con las de compañeros y jefes.*

Los resultados obtenidos en cuanto a la valoración que las diferentes dimensiones asignadas al proceso de inserción, según los diferentes grupos que interviene en el proceso, son en general positivos, en torno al 6 en una escala de 1 a 10, salvo la referida al apoyo de la institución que recibe valoraciones por debajo de esta puntuación. Los resultados nos indican que la valoración del proceso de inserción es similar en el caso de las familias y de las PcDI, siendo ligeramente superior en el caso de las primeras. En cuanto a la valoración de jefes y compañeros obtenemos unos datos ligeramente inferiores a los anteriores, siendo la valoración de los jefes la que obtiene puntuaciones más bajas.

Los resultados de las distintas dimensiones, nos indican que en todos los grupos las creencias juegan un papel determinante en cuanto a las posibilidades de estas personas, aunque con resultados diferentes como apunta Gómez Puerta (2013) en su investigación sobre las creencias y percepciones acerca de las posibilidades laborales de las personas con discapacidad

intelectual. En el caso de las personas con discapacidad y de sus familias, las expectativas que supone este modelo de inserción laboral, favorecen su percepción en cuanto a sus posibilidades de desarrollo personal y de autodeterminación en el ejercicio de sus derechos. Por el contrario en el caso de compañeros y jefes, las creencias sobre este colectivo parece ser ejercen el efecto contrario, ya que pesan más las creencias sobre su incapacidad que sobre su potencialidad, a la vista de los resultados obtenidos en ambas dimensiones y en las otorgadas a derechos. En el caso de los jefes se obtiene las puntuaciones más bajas en cuanto a Desarrollo Personal y Autodeterminación. Este resultado, junto con las impresiones percibidas en las reuniones informales, nos indica en la línea de lo expuesto en el modelo de los apoyos propuesto por Schalock, que la causa puede encontrarse en que no existe una planificación y aplicación reflexiva de los apoyos, bien por cuestiones organizativas y falta de recursos que lo permitan, bien por desconocimiento y falta de orientación.

Por unidades de servicio se mantiene resultados similares en los dos subgrupos siendo lencería y limpieza la que obtiene resultados más bajos en el cómputo general de sus valoraciones. Este resultado respalda las investigaciones que hacen referencia a que la satisfacción de la PcDI en el entorno laboral está determinada por el ambiente de trabajo, por la flexibilidad de dicho ambiente y por el adecuado equilibrio entre las características de la tarea y las habilidades de la persona en la línea de las investigaciones de Flores (2008) y Jenaro (2002).

El hecho de que los resultados obtenidos en el grupo de jefes y compañeros hayan sido más bajos y unido a las impresiones recogidas tras las reuniones informales mantenidas, refuerzan las investigaciones de Schalock y Verdugo que concluyen que los apoyos naturales jugaran un papel importante en el éxito de la inserción laboral siempre y cuando haya existido una participación activa por parte de compañeros y jefes en dicho proceso. Circunstancia que parece ser en este caso, se ha visto poco respaldada por las jefaturas de sus servicios correspondientes, lo que ha repercutido en la percepción de compañeros y jefes al no contar con el apoyo necesario en estos procesos.

Por todo ello, esta hipótesis se ha verificado.

Con respecto al tercer objetivo que pretendía vincular el entorno laboral a la calidad de vida

*H.5. El trabajo en empleo ordinario, amplía las expectativas personales ya permite una mejora de la autodeterminación y el desarrollo personal. Los factores relacionados con el Bienestar y la Independencia darán resultados superiores a los la Participación Social.*

Si vinculamos los resultados obtenidos en el cuestionario referido a la calidad de vida con los obtenidos en el cuestionario referido al proceso de inserción laboral, encontramos que al

reagrupar las dimensiones en factores los resultados obtenidos encuentran equivalencias significativas para las PcDI. Tanto en la percepción de las PcDI sobre su calidad de vida como en la referida a su proceso de inserción, las puntuaciones más altas las encontramos en el factor Independencia, relacionado con la Autodeterminación y el Desarrollo Personal. Este resultado refuerza las investigaciones de Rius Bonjoch (2005) que concluyen que la experiencia en el entorno laboral ordinario, generan cambios positivos sobre todo a nivel personal en cuanto a expectativas personales, proyecto de vida y mejora de competencias, aunque no se observen mejoras sustanciales en cuanto a la participación social. En cuanto al Bienestar, la comparativa de resultados nos indica que en general, el trabajo en la empresa ordinaria aporta beneficios por la tranquilidad y seguridad que les proporciona saber que tiene un trabajo estable y renumerado para toda la vida y que además mejora su autopercepción y normaliza sus condiciones de vida.

A la vista de lo expuesto, consideramos que esta hipótesis se ha verificado.

## Conclusiones

En la primera parte de la investigación se ha constatado que las líneas de investigación están en consonancia con la actual concepción de la discapacidad intelectual. Desde la propia definición propuesta por la Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo y la de la Organización Mundial de la Salud, hasta el modelo socio-ecológico de la discapacidad propuesto por Schalock, se contempla a la persona con discapacidad intelectual bajo la influencia permanente del entorno. La discapacidad se presenta como el resultado de esta influencia, afectando a las diferentes dimensiones del funcionamiento humano y por lo tanto, a su bienestar y calidad de vida. Los apoyos son la garantía para equilibrar este desajuste, siempre y cuando se planifiquen de manera individual y reflexiva, en función de las características de cada persona y los contextos de referencia (micro, meso y macro). Teniendo en cuenta los objetivos de la persona, la calidad de vida, como concepto multidimensional, se perfila como el sistema de medida de la eficacia y ajuste de los apoyos.

La complejidad de la transición a la vida activa y adulta, indica que no existe un único factor que garantice el éxito, aunque las capacidades de la persona, su formación y experiencias previas y los apoyos con los que cuente, son fundamentales en este proceso. Pero hay que considerar, que sin políticas educativas, sociales y laborales que partan de sus intereses y sean acordes con las necesidades de este colectivo, difícilmente podrán desarrollar un proyecto de vida normalizado.

La actual configuración de recursos laborales para las personas con discapacidad intelectual en España y en Navarra, ha tenido relación con la evolución conceptual de la discapacidad, y con los principios de normalización e integración defendidos desde el modelo inclusivo. La inclusión social, en sí misma, lleva implícito un objetivo si cabe más complejo que la propia inserción laboral, ya que significa asegurar, para las personas con discapacidad, el mismo acceso a actividades, roles y relaciones sociales que tienen los ciudadanos sin discapacidad.. Para conseguir la inclusión social, a nivel micro y meso, es necesario involucrar a las PcDI, acompañar a las familias y reorientar el rol de los profesionales que intervienen en los procesos de transición de estas personas, con el objetivo de favorecer conductas autodeterminadas en todos los ámbitos de la vida desde la infancia.

Las personas con discapacidad intelectual, tienen derecho y quieren trabajar, igual que cualquier otra persona, en las mejores condiciones. Para ello necesitan que su nivel formativo

este acorde con las necesidades del mercado y se ajuste a sus potencialidades e intereses. Además, necesitan que el tejido empresarial y las organizaciones, apoyadas en normativas y políticas de discriminación positiva, se lo permitan mediante la aportación de recursos que favorezcan el acceso universal y la eliminación de cualquier barrera física o social que impida la integración plena de estas personas. Los apoyos en este sentido, son necesarios aunque sean diferentes en intensidad y duración en función de las características de la persona, del puesto de trabajo y/o del entorno. Diferentes autores, como Etxeberria confirman que, la inclusión social de las personas con discapacidad intelectual y su condición de ciudadano, está muy relacionada con su actividad laboral/ocupacional. El trabajo representa estatus y posibilidades de promoción personal porque aporta recursos económicos para una vida independiente y un proyecto de vida autodeterminado, permite establecer relaciones sociales y de amistad y mejora el autoconcepto, ya que supone tener oportunidades para seguir aprendiendo y desarrollándose y contribuir con su trabajo al desarrollo y bienestar social.

La oferta de puestos de trabajo para las personas con discapacidad intelectual en el empleo ordinario, está prácticamente limitada para la población con discapacidad, pese a que existen recursos y políticas que la incentivan, por lo menos a nivel normativo. A pesar del amplio desarrollo legislativo, en la Comunidad Foral de Navarra, como el resto de comunidades del estado, el modelo de inserción laboral para las personas con discapacidad intelectual que ha predominado, ha sido el del empleo protegido con diferentes desarrollos, a través de Centros Especiales de Empleo y Centros Ocupacionales. La última década ha supuesto un cambio importante en este sentido, a través de normativas y tratados, dirigido a incentivar la presencia de personas con discapacidad intelectual en el empleo ordinario, aunque todavía no se estén obteniendo los resultados deseados. A pesar de que, modalidades como el empleo con apoyo ofrecen buenos resultados en calidad de vida, según las investigaciones consultadas tanto a nivel internacional como nacional, la oferta de empleo en empresas ordinarias o en el sector público, sigue siendo más bien puntual.

Las dificultades encontradas para recoger información sistematizada sobre las características socio-demográficas de la población objeto de estudio, reflejan la multidimensionalidad del fenómeno y la complejidad y diversidad del colectivo de personas con discapacidad. De ahí que, una de las conclusiones de este trabajo sea la necesidad de contar con información sistematizada y completa sobre la población con discapacidad, para poder avanzar en el análisis de los factores objetivos y subjetivos de calidad de vida en el ámbito laboral y en el bienestar de estas personas.

El trabajo de investigación realizado, permite constatar que apenas hay registros de experiencias de empleo en empresas ordinarias en Navarra. Incluir a las personas con

discapacidad en los procesos de investigación como sujetos y no como objetos a investigar, resulta necesario para ampliar el conocimiento sobre cómo mejorar las trayectorias vitales y laborales de estas personas desde un enfoque inclusivo.

La posibilidad que ofrece la ubicación de 12 personas con discapacidad intelectual en la Administración, bajo la modalidad de empleo ordinario en régimen de funcionariado, es por lo tanto una excepción y una oportunidad para la investigación sobre el empleo ordinario público y la calidad de vida. La parte empírica de la investigación se ha llevado a cabo con 9 personas con discapacidad intelectual, 7 de sus familias, 13 compañeros de trabajo y los 7 jefes directos. Los sujetos objeto de estudio, tanto hombres como mujeres, comparten como características que todos ellos tienen una discapacidad intelectual leve, sus edades y nivel formativo son similares. Todos trabajan en Pamplona, y parten del mismo estatus laboral, son funcionarios, y llevan ya un periodo de tiempo desarrollando su actividad laboral en el empleo ordinario público. Además están ubicados en unidades de servicio diferentes, lo que ha permitido en una primera aproximación, relacionar también la calidad de vida con la valoración del entorno laboral en cuanto al proceso de inserción.

Como se ha mencionado en el apartado de metodología, se ha estudiado la calidad de vida mediante cuestionarios respondidos por las familias y las propias personas con discapacidad intelectual, en relación a las ocho dimensiones definidas por Schalock, y los factores que las agrupan, definidos por Van Loon. En referencia a la valoración del entorno en cuanto al proceso de inserción se ha contado, además de los anteriores, con la colaboración de jefes y compañeros de todas las unidades de servicio. Esta alta participación, permite concluir que en estos entornos laborales existe un interés manifiesto por participar en este proceso. Las reuniones informales mantenidas con jefes y compañeros, así como con las propias PcDI y familias, indican en la línea de los resultados obtenidos, que existen ciertas dificultades relacionadas con la planificación y organización de los apoyos bien por desconocimiento de la discapacidad intelectual, bien por la necesidad de recibir acompañamiento en la planificación individual y reflexiva de los apoyos que necesita cada trabajador con discapacidad, y en el desarrollo planificado de estrategias que permitan una mayor integración en el equipo y favorezcan la promoción laboral y personal de la PcDI.

Los resultados obtenidos en esta investigación, teniendo en cuenta, tanto los resultados de la parte empírica, como la reflexión previa en la que se incluye el marco teórico y la aproximación a la realidad de la población con discapacidad intelectual en Navarra, permiten afirmar que la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual que trabajan en la Administración Pública de la Comunidad Foral de Navarra, bajo la modalidad de empleo ordinario, tienen un índice alto de calidad de vida.

Por una parte, como se ha mencionado, se obtiene una valoración alta de la calidad de vida, coherente en los dos colectivos participantes, PcDI y familias, tanto en cuanto a la valoración por dimensiones como por factores de calidad de vida. En segundo lugar, en general, no hay diferencias significativas, desde el punto de vista de las personas con discapacidad intelectual, considerando las variables elegidas para estudiar diferencias. Y en último lugar, la diferencia de percepción sobre el proceso de inserción entre las personas con discapacidad y su entorno (micro y meso), es significativa.

Los resultados obtenidos en la valoración por dimensiones y factores de calidad de vida de las PcDI y familias, indican como se ha apuntado, valoraciones positivas. Al interpretar los resultados obtenidos en relación a la calidad de vida se han encontrado matices interesantes para esta investigación.

Por un lado, se comparten los resultados de las investigaciones que concluyen que el empleo ordinario mejora el bienestar emocional y material de las PcDI ya que les aporta seguridad y estabilidad, a la vez que aumenta sus expectativas de proyecto de vida y por lo tanto sus oportunidades de ejercer conductas autodeterminadas y el ejercicio de sus derechos, aunque no mejore su participación social. El hecho de que la autodeterminación sea la dimensión mejor valorada, en comparación con los resultados obtenidos por Álvarez en trabajadores de TASUBINSA, refuerza esta afirmación. Pero por otro lado, tanto a nivel general como por dimensiones, los resultados obtenidos en esta investigación resultan ligeramente más bajos que los obtenidos en CEE, lo que indica (sin poder realizar una valoración en profundidad ya que se necesitaría de otra investigación más exhaustiva), que quizás los apoyos naturales carecen de una planificación y reflexión previa y sea necesario profundizar en la calidad de vida laboral de estos entornos para su explicación. La revisión de la literatura científica confirma, que el contexto laboral colabora al crecimiento personal, mejora la autoestima y el bienestar general, así como las relaciones sociales, cuando los procesos de inserción se realizan cuidadosamente y se utilizan los apoyos necesarios. Las puntuaciones obtenidas por todos los grupos que han participado en la investigación en referencia al apoyo prestado por la organización y en especial, las bajas puntuaciones otorgadas por los jefes y compañeros de unidad en cuanto a las posibilidades de desarrollo personal de las PcDI, e inclusión social, apuntan a la inexistencia de una planificación a futuro y de una baja participación del entorno laboral en la preparación y seguimiento del proceso de inserción en todas las unidades. Podría ser un apoyo en este sentido, favorecer reflexiones y análisis inter e intra-unidades, que cuenten con la participación de todos los involucrados en el proceso con el objetivo de mejorar la calidad de vida laboral y la promoción y participación de las PcDI. También podría constituir un apoyo para las PcDI,

favorecer el contacto entre ellos, ya que no todos se conocen, con el objetivo de compartir dificultades y expectativas, proponer soluciones conjuntas y favorecer sus relaciones.

Los resultados obtenidos en bienestar físico con respecto a las dimensiones que agrupa el factor Bienestar, han sido bajos en todos los sujetos con respecto a la valoración del resto de dimensiones. El empleo normalizado exige a las PcDI trabajar en las mismas condiciones que el resto de compañeros en cuanto a horas de trabajo, productividad etc., no cuentan con un preparador laboral al cual recurrir, externo al servicio, y dependen de los apoyos que proporcionen los compañeros o la organización. Sin una planificación reflexionada y ajustada a las características de la persona y al entorno laboral tanto en cuanto a tareas a realizar, como al ambiente o características del equipo, difícilmente contribuirán estos apoyos al bienestar de las PcDI y a una mejora del clima laboral. El apoyo natural por un lado, parece ser a la vista de los resultados obtenidos, que propicia la autonomía, pero también genera estrés, bien por sobrecarga de trabajo y /o exigencia de resultados, bien por una sensación de falta de acompañamiento, bien por las condiciones materiales y físicas en las que se trabaja. El hecho de que las mejores valoraciones por unidad de servicio, sean las de Servicios Administrativos, Conservatorio e Instituto apuntan a unas mejores condiciones materiales y físicas de los puestos de trabajo, percibidas y valoradas por las PcDI y más acordes con sus expectativas personales según las impresiones recogidas en las reuniones informales que se mantuvieron con ellos. Aunque se desconoce, cómo se realizaron los apoyos externos en el inicio de la inserción, así como cuáles fueron los criterios para la elección de las plazas ofertadas, este resultado nos lleva a la conclusión de la necesidad de analizar dicho proceso en posteriores investigaciones, con el objetivo de avanzar en la mejora de la oferta pública y puesta en marcha de inserciones futuras contando con la participación tanto de las PcDI como de los entornos laborales en donde se vaya a producir dicha inserción.

Por otra parte el hecho de que las PcDI presenten una valoración general de su calidad de vida ligeramente superior a las familias, refuerza las investigaciones de Peralta y Arellano sobre la necesidad de acompañar y animar a las familias para que potencien en sus hijos itinerarios de vida ricos y estimulantes. Aunque existe coincidencia en las valoraciones de PcDI y sus respectivas familias, destacando en ambos casos el bienestar material, la valoración de las PcDI supera a la de sus familias en cuanto a desarrollo personal y autodeterminación. Además en la comparativa con los trabajadores de CEE, el hecho de que las puntuaciones referidas a desarrollo personal sean más altas en estos últimos refuerza esta conclusión. Valoran el sueldo, pero parece que no valoran suficientemente las posibilidades que les ofrece, a nivel de promoción personal, la inserción en el empleo ordinario y prefieren un entorno laboral más protegido.

Las barreras psicológicas, que a modo de creencias y expectativas, rodean la vida de estas personas, impiden que puedan ejercer todos sus derechos y desarrollar su proyecto de vida. Este hecho, puede ser una de las causas fundamentales que estén afectando al entorno laboral en el proceso de inserción. Las altas puntuaciones obtenidas en este sentido, así lo corroboran. Por un lado las personas con discapacidad intelectual, aunque tengan limitada en la realidad cotidiana su participación social, sus relaciones sociales sean escasas y/o poco numerosas, han crecido bajo el modelo inclusivo, están más formadas y más presentes en la vida cotidiana, por lo que sus expectativas personales y conciencia de sus derechos, han aumentado. Por otra parte la sociedad en general todavía está cargada de estereotipos en torno a la discapacidad y al nivel competencial de estas personas, lo que les coloca en una situación ambigua entre lo que ellos quieren hacer y lo que los demás creen realmente que pueden llegar a ser y a hacer. Que las propias personas con discapacidad intelectual se involucren en su proyecto de vida y se potencien las oportunidades de una vida plena y normalizada resulta fundamental para modificar y avanzar positivamente en la identidad y participación social de las personas con discapacidad intelectual.

En síntesis podríamos concluir, según los resultados obtenidos en esta investigación, que el proceso de inserción en el empleo ordinario, ha colaborado en mejorar la percepción subjetiva de las personas con discapacidad en relación a su autodeterminación y bienestar emocional y material, pero no ha mejorado su participación social. En cuanto al funcionamiento de los apoyos y su funcionalidad, se necesita una mayor planificación y coordinación ajustada a las características de estas personas y al funcionamiento de cada unidad, para favorecer, no solo el desarrollo, bienestar y promoción de estas personas, sino también una mejora en el clima laboral.

Las conclusiones que se derivan de la parte empírica de la investigación, abren o refuerzan, nuevas líneas de investigación desde una perspectiva inclusiva. Por un lado apuntan a la necesidad de analizar cuáles son los factores individuales, relacionados con las actitudes de las PcDI que pueden estar afectando a su proceso de inserción con el objetivo de planificar los apoyos e intervenir en su mejora. Por otro lado, analizar si hay ajuste entre los recursos personales disponibles en cada unidad de servicio y las necesidades de estas personas en cuanto a apoyos en la realización de sus tareas y en su proceso de participación, sin que suponga una sobrecarga para el equipo. También los resultados obtenidos invitan a profundizar en la necesidad de indagar sobre aspectos relacionados con la motivación y satisfacción de las PcDI (haber encontrado un empleo) y si las expectativas de compañeros y jefes se han modificado en positivo o por el contrario han agravado los prejuicios y estereotipos de partida.

Otra línea de investigación abierta para mejorar la independencia y participación social de las PcDI, invita a profundizar en la calidad de las relaciones personales sobre todo con compañeros y jefes, ya que son el recurso de apoyo fundamental en el entorno laboral.

En resumen es necesario seguir investigando tanto en la dimensión objetiva, condiciones de trabajo, desempeño del puesto, contexto organizacional , como en la dimensión subjetiva , procesos psicosociales, de la valoración del proceso de inserción y su repercusión en el bienestar y calidad de vida no solo de las personas con discapacidad intelectual, sino de todo su mesosistema.

## Bibliografía

- Alcántara, Ó. J. G., Insa, C. M., & Marín-García, J. A. (2007, September). La integración laboral de las personas con discapacidades como parte de la RSC de las empresas\*. In XI Congreso de Ingeniería de Organización (pp. 1557-1568).
- Alomar, E., & Cabré, M. (2005). El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados. *Revista Síndrome de Down: Revista española de investigación e información sobre el Síndrome de Down*, (87), 118-124.
- Alonso, M. A. V., & Schalock, R. L. (2010). Últimos avances en el enfoque y concepción de las personas con discapacidad intelectual. *Siglo Cero: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 41(236), 7.
- Amor Pan, J. R. (2006)- *Ética y discapacidad intelectual* Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- Arellano, A., & Peralta, F. (2013). Autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual como objetivo educativo y derecho básico: estado de la cuestión.
- Álvarez M.J.(2013). Empleo y calidad de vida en personas con discapacidad intelectual en Navarra (Tesis inédita doctorado. Universidad Pública de Navarra.Navarra
- Álvarez, M. G. (2012). La discapacidad en la empresa:¿ oportunidad o desafío?. *Revista Icade. Publicación de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, (80), 211-233.
- Cabrero, J. R., & Rizzo, A. P. (2008). El modelo de la diversidad: una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (discapacidad). *Intersticios. Revista sociológica de pensamiento crítico*, 2(2)
- Cano Galán, Y., “Política sobre discapacitados” *Políticas Sociolaborales*, Tecnos, Madrid, 2005.
- Casal, J. (1996). Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI: aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración. *Reis*, 295-316.
- CERMI. “Modelo de Plan de Acción Local para la Inclusión de las personas con discapacidad 2012-2015”
- De Jesús, A., Girón, I., & García, G. (2009). Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve. *Nómadas*, (22).
- De Lorenzo García, R., El futuro de las discapacidades en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, año 2004, nº 50.

- de Urríes, F. D. B. J., de León Rodríguez, D., Gómez, F. H., Cardeña, S. M., & Domínguez, M. S. (2014). Aproximación al análisis coste-beneficio entre empleo con apoyo y centros especiales de empleo mediante simulación comparativa con 24 trabajadores. *Revista Española de Discapacidad*, 2(1), 33-50.
- de Urríes, J., de Borja, F., & Verdugo, M. Á. (2010). El empleo integrado como meta irrenunciable. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO).
- El Mercado D.E. (2010). Integración de Personas con Discapacidad en el mercado de trabajo ordinario. Aspectos Psicosociales.
- Etxeberria, X. (2008). La condición de ciudadanía de las personas con discapacidad intelectual. Universidad de Deusto.
- Flores, N., Jenaro, C., González-Gil, F., & García-Calvo, P. (2010). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. *Zerbitzuan*, 47, 95-107.
- Fullana Noell, J., Pallisera Díaz, M., & Vilà Suñé, M. (2012). La investigación sobre los procesos de integración laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios. Un estudio de casos cualitativo.
- García, E. M., González, E. A., & Vicente, L. M. G. (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.
- Gómez Puerta, J. M. (2013). Creencias y percepciones acerca de las posibilidades laborales de las personas con discapacidad intelectual. (Tesis doctoral) Universidad de Alicante. Alicante
- Informe Mundial sobre discapacidad.

[www.who.int](http://www.who.int) O.M.S. Informe Mundial sobre discapacidad de 9 de junio de 2011

- INJUVE (2007): Sondeo de Opinión 1ª Encuesta: Valores y actitudes Participación asociativa.
- INJUVE Jenaro Río, C. (2001): Planificación de la Transición a la Vida Adulta de jóvenes con discapacidad. III Congreso “La Atención a la Diversidad en el Sistema Educativo” de la Universidad de Salamanca. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO), Salamanca.
- Jenaro, C., Flores, N., Caballo, C., Arias, B., & De Elena, J. (2006). Demandas y riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad intelectual. *Comunicación e Ciudadanía*, 2, 1-21.
- Jurado de los Santos, P., & Olmos Rueda, P. (2014). Procesos de orientación para la inserción sociolaboral de personas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo. Un modelo de orientación para la inserción -*Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21(1), 93-108.
- Lidón Heras, L. (2012). Derechos humanos y discapacidad en España. Informe de situación.
- López, J. (2013). Calidad de vida y experiencias de inserción laboral en Valparaíso: percepciones de personas con discapacidad intelectual y su mesosistema. *Temas de Educación*, 19(2).

- Malo Ocaña, M.A., Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, año 2003, nº 46.
- MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. EMPLEO. Guía de Integración Laboral de las Personas con Discapacidad, Octubre 2012.
- Miranda de Larra, R., “Discapacidad y eAccesibilidad”, Fundación Orange. 2007
- .- Molina Galindo, M. P. (2007). Empleo para personas con discapacidad en la Administración del Estado de la provincia de Teruel. Vicente, F., Fajardo, M. y Ruiz, M.I. (dir.). Tesis doctoral. Universidad de Extremadura.
- Molina Jiménez, E. M. (2012). Mujer, discapacidad y empleo.
- Murray B. Personas con discapacidad. Programas de la OIT, 6 de junio de 2012.
- Observatorio de la Juventud en España (2008): *Sondeo de Opinión y situación de la gente joven. 1ª Encuesta de 2008. Tema 2: Valores e Identidades*. INJUVE.
- O.M.S. Resumen Informe Mundial sobre la discapacidad, año 2011.
- Palacio, M. M. A., & Nieves, M. L. F. (2009). La autodeterminación en adolescentes con discapacidad intelectual. *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 19, 53-64.
- Pallisera, M., Fullana Noell, J., Martín Pazos, R., & Vilà Suñé, M. (2013). Transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual. La opinión de los profesionales de servicios escolares y postescolares *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 2013, vol. 24, núm. 2, p. 100-115.
- Pallisera, M. y Rius, M. (2007). ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Educación*, 342, 329-348.
- Pallisera, M. (2011) La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 70 (25,1), (185-200).
- Peralta López, F., & Arellano Torres, A. (2013). Familia y discapacidad. Una perspectiva teórico-aplicada del Enfoque Centrado en la Familia para promover la autodeterminación.
- Pérez, V., & Alcover, C. (2011). a. Apoyo social, satisfacción laboral y abandono en trabajadores con discapacidad. *Boletín de Psicología*, 102, 23-41.
- Pérez Torres, V. (2011) Percepción de apoyo social dentro y fuera del entorno laboral y su relación con las actitudes ante el trabajo y los riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad.
- Rius Bonjoch, M. (2005). Recerca sobre les persones amb discapacitat psíquica contractades a l' Administració de la Generalitat de Catalunya. Anàlisi de la incidència de la inserció laboral en diferents dimensions de la vida dels treballadors amb discapacitat psíquica. Tesis Doctoral. Universidad de Girona.

- Santamaría Domínguez, M., Verdugo Alonso, M. Á., Orgaz Baz, B., Gómez Sánchez, L. E., & Jordán de Urríes Vega, F. D. B. (2012). Calidad de vida percibida por trabajadores con discapacidad intelectual en empleo ordinario. *Siglo Cero: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*.
- Serrano, M. P. (2011). Nuevos escenarios de formación laboral para alumnos con discapacidad intelectual. *50º ANIVERSARIO DE LOS ESTUDIOS DE MAGISTERIO*, 173.
- Schalock, R. L., & Alonso, M. A. V. (2003). Calidad de vida: Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales. Alianza editorial.
- Schalock, R. L. (2012). Medida de los resultados y gestión de los resultados: El papel de la evaluación basada en los resultados.
- Schalock, R. L. (2013). La nueva definición de discapacidad intelectual, apoyos individuales y resultados personales. *Revista Española sobre Discapacidad Intelectual* Vol 40 (1), Núm. 229, 2009 Pág. 22 a pág. 39.
- Thompson, J. R., Bradley, V. J., Buntinx, W. H., Schalock, R. L., Shogren, K. A., Snell, M., ... & Yeager, M. (2010). Conceptualizando los apoyos y las necesidades de apoyo de personas con discapacidad intelectual. *SIGLO CERO. Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 41(1), 7-22.
- Van Loon, J. (2013). Un sistema de apoyos centrado en la persona. Mejoras en la calidad de vida a través de los apoyos.
- Velázquez, E. D. (2010). Ciudadanía, identidad y exclusión social de las personas con discapacidad. *Política y sociedad*, 47(1), 115-135.
- Verdugo, M. Á., Gómez, L. E., Arias, B., & Navas, P. (2010). Aplicación del paradigma de Calidad de Vida: Construcción de escalas de evaluación e investigación. *Publicaciones del INICO*, 19.
- Verdugo, M. Á., Navas, P., Arias, B., & Gómez, L. E. (2010). La conducta adaptativa en personas con discapacidad intelectual. *Publicaciones del INICO*, 65.
- Verdugo M.A., Schalock, R.L. (2010) “Últimos avances en el enfoque y concepción de las personas con discapacidad intelectual”. *Revista Cero*, nº 236, pág.17.
- Verdugo M.A., & Vicent Ramis, C. (2004). Evaluación de la calidad de vida en Empleo con Apoyo: Proyecto ALSOI.
- Vived, E. otros (2013). «Avanzando hacia la vida independiente: planteamientos educativos en jóvenes con discapacidad intelectual». *Revista Española de Discapacidad*, 1(1), 119-138.
- Zulueta, A., & Peralta, F. (2013). Percepciones de los padres acerca de la conducta autodeterminada de sus hijos/as con discapacidad intelectual.

## **Legislación**

- Constitución Española de 1978
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. LISMI. BOE 30 de Abril de 1982.
- Ley 3/1998, de 24 de junio, de accesibilidad y supresión de barreras. BOCyL 1 de julio de 1998 , núm. 123.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. BOE 3 de Diciembre de 2003, núm. 289.
- Ley 39/2006, 15 de Diciembre de 2006, Ley de Dependencia. BOE 15 de Diciembre de 2006, núm. 299.
- Real Decreto Ley 366/2007, de 16 de marzo, por el que se establecen las condiciones de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad en sus relaciones con la Administración General del Estado.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres BOE 23 de Marzo de 2007, núm. 71.
- Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre de 2007, reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León. BOCyL 3 diciembre 2007, núm. 234.
- Ley Foral 13/2009 de 9 de diciembre, de modificación del artículo 9 de la Ley Foral 6/2006 de Contratos Públicos. Publicado en el BOE, viernes 16 de enero. (pp. 3250-3251)
- Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad BOE 2/de agosto de 2011, núm. 184.
- Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014. BOE 19 de noviembre de 2011, núm. 279.
- Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. BOE 6 de junio de 2013, núm. 135.

## **ANEXOS**