



**Universidad
Zaragoza**

**Universidad de Zaragoza
Facultad de Ciencias de la Salud**

Grado en Terapia ocupacional

TRABAJO FIN DE GRADO

**ABORDAJE DE LA ESTIGMATIZACIÓN LABORAL
DE LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD
FUNCIONAL ENTRE LOS JÓVENES, DESDE LA
PERSPECTIVA DE TERAPIA OCUPACIONAL**

**ADDRESSING THE LABOR STIGMATIZATION OF
PEOPLE WITH FUNCTIONAL DIVERSITY AMONG
YOUNG PEOPLE, FROM THE PERSPECTIVE OF
OCCUPATIONAL THERAPY**

Curso Académico 2020/2021

AUTORA: TERESA PEÑA LÓPEZ

TUTORA: LUCÍA MONTEAGUDO EGEA

ÍNDICE

RESUMEN.....	3
ABSTRACT.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
OBJETIVOS.....	12
METODOLOGÍA.....	13
FASES DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN.....	14
DESARROLLO.....	15
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN A LA POBLACIÓN INICIAL.....	15
INTERVENCIÓN.....	17
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES.....	20
EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL PROGRAMA.....	21
CONCLUSIÓN.....	22
BIBLIOGRAFÍA.....	23
ANEXOS.....	26

RESUMEN

Las personas con diversidad funcional pueden sufrir a lo largo de su vida procesos de estigmatización en muchos ámbitos de su vida que afectan directamente a la calidad de ésta y a su integración en la sociedad.

No obstante, a lo largo del tiempo y en la actualidad, se están realizando intervenciones para acabar con el estigma en la sociedad y contra las personas con diversidad funcional.

La realización de este trabajo contempla la recopilación de distintas estrategias de intervención para conseguir revertir los prejuicios sobre la inserción laboral de las personas con diversidad funcional y proponer un programa de intervención dirigido a los más jóvenes para mejorar la visibilidad de la empleabilidad del colectivo y mejorar su equilibrio ocupacional.

Palabras clave: Estigma, discapacidad, diversidad funcional, inserción laboral, ocupación, terapia ocupacional, empleo, trabajo.

ABSTRACT

People with functional diversity may suffer stigmatization processes throughout their lives in many areas of their lives that directly affect their quality and their integration into society.

However, over time and today, interventions are being carried out to end stigma in society and against people with functional diversity.

The realization of this work contemplates the compilation of different intervention strategies to reverse the prejudices about the labor insertion of people with functional diversity and propose an intervention program aimed at the youngest to improve the visibility of the employability of the group and improve your occupational balance.

Key words: Stigma, disability, functional diversity, labor market insertion, occupation, occupational therapy, employment, work.

INTRODUCCIÓN.

La integración e inclusión de las personas con diversidad funcional ha mejorado a lo largo de los últimos años, al ir aumentando su participación social y, como consecuencia, consiguiendo un desarrollo vital más pleno.

Un breve recorrido por la historia hará entender mejor la evolución de la percepción de la sociedad sobre la diversidad funcional y su inclusión. Así, en la Época Clásica, en Esparta, la ley de Licurgo muestra como era permitido eliminar a los débiles o deformes. Durante el Renacimiento se empieza a estudiar a la persona desde una concepción médica y científica. Y en el siglo XIX, se producen cambios sociales y científicos muy importantes teniendo en cuenta varios puntos de vista:

- Social: Seguin pretende tratar a estas personas desde un punto de vista más humano.
- Científico: gracias a Pinel, Esquirol, Ittard, Litte y Down consiguen pasar de ese punto de vista médico-científico a una visión pedagógica (1).

Aunque en la era de la Institucionalización hubo un retroceso por la concepción de peligro de las personas con deficiencia mental para la sociedad, Seguin y Montessori provocan un gran avance en el que elaboran métodos fisiológicos y programas de enseñanza especial, respectivamente.

Tras esto, la atención segregada empieza a ser cuestionada, dando lugar a la era de la integración y la normalización de servicios, en la que hay mayor sensibilidad a favor de los derechos civiles, y se pretende integrar y comprender a estas personas.

El principio de normalización fue aportado por Mikkelsen y Nirge, que viene a decir que la vida de un individuo con diversidad funcional debe ser la misma que la de cualquier ciudadano en cuanto a su ritmo, oportunidades y opciones, proporcionando al sujeto los medios y apoyos necesarios en las condiciones más normales posibles, a fin de lograr el máximo desarrollo de sus necesidades (2).

El principio de integración surge como consecuencia de llevar a cabo el principio de normalización. Este principio plantea además de trasladar el foco de atención,

presente hasta ahora en el déficit, a las actuaciones, condiciones y servicios para solventar las necesidades (2).

Además, podemos percibir el cambio en la evolución del término discapacidad, desde el término "deficiencia" utilizado a mediados de los años 60, pasando por "minusvalía", hasta la actualidad donde se nombra como discapacidad o diversidad funcional, eliminando así la connotación negativa en la terminología (3).

Hoy en día, con el modelo bio-psico-social, la atención está focalizada en la persona y su interacción con la sociedad, analizando el nivel de funcionamiento y participación e interacción con su entorno y no únicamente en la enfermedad que posee. Es fundamental localizar los intereses del individuo y las barreras y facilitadores que lo rodean. Una de las áreas en las que el nivel de interacción de la persona con la sociedad es mayor es en el trabajo (4, 5).

El trabajo es una de las áreas de desempeño ocupacional de la persona y facilita un orden social. Es la actividad en la cual invertimos más tiempo a lo largo de nuestra vida, desde prepararnos para el mismo, y buscarlo, hasta desarrollarlo y mantenerlo una vez que hemos conseguido un empleo. Éste promueve la creación de hábitos y rutinas y mejora la calidad de vida de la persona (6).

La importancia de tener un empleo se refleja en que, a la vez que proporciona derechos, proporciona estabilidad económica que permite tener un sitio para vivir. Equilibra el desempeño ocupacional de la persona, ayuda a la creación de relaciones interpersonales fuera del ámbito familiar, colabora en la creación de la identidad personal, propone objetivos que llevan a la persona a superarse y obliga a mantenerse activo, física y/o mentalmente. En definitiva, promueve mayor desarrollo personal, una mayor autonomía y potenciar cualidades, además de mejorar la igualdad (7).

Con el paso del tiempo las personas con diversidad funcional van a ir en aumento debido al envejecimiento de la población y al aumento de enfermedades crónicas. Esto conllevará un aumento de los gastos que tendrá que asumir el estado. Si este colectivo es integrado, en lugar de recibir pensiones no contributivas pasan a tener un sueldo por la realización de su trabajo y entran a formar parte de la Seguridad Social (8).

Por ello, que las personas con diversidad funcional trabajen es beneficioso para la sociedad y viceversa. En el ámbito social el trabajo facilita la integración de las personas con diversidad funcional en la sociedad y esto crea un mayor bienestar a nivel general. Al concienciar a la sociedad, aumenta la visibilidad del colectivo y crea mayor diversidad (9).

Además, el incorporar en las plantillas laborales personas de este colectivo ayuda a la creación de un personal diverso y con un objetivo común, en el que se da una mayor visibilidad, se obtienen nuevas perspectivas, la posibilidad de innovar y de crear una empresa accesible y diseñada para todos. Esto promueve el objetivo de este trabajo, el desarrollo y la integración de este colectivo (10).

Como consecuencia, la integración en el mundo laboral de las personas con diversidad funcional es un objetivo político y social. Y aunque la visualización de este colectivo ha aumentado, continuamos en una sociedad, en la que parte de la población rechaza la participación de estas personas en algunos ámbitos como el laboral. Una de las causas que producen este hecho puede ser debido a un estigma hacia este colectivo suponiendo una barrera a la hora de acceder a un empleo (7).

Estigma, según la Real Academia Española de la Lengua es “una marca o señal en el cuerpo”. Pero si nos vamos al ámbito social se corresponde con un “desdoro, afrenta o mala fama”.

Goffman, principal sociólogo que habló del concepto en su obra *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity* (1963), dice que es “un atributo especial que produce en los demás un descrédito amplio”. Esto provoca que se produzca un rechazo o incluso temor sobre el objeto estigmatizado, ya sea para aumentar la autoestima de la persona que rechaza, o por pensar que supone un peligro para la sociedad y por ello se le atribuyen defectos que la sitúan fuera de los cánones (11).

Existen tres tipos de estigmas, en relación con aspectos físicos, por defectos del carácter o psicológicos, o relacionados con el ámbito sociocultural como pueden ser la raza, nación o religión. Este concepto guarda relación con otros como pueden ser prejuicio o estereotipo, lo cual lleva a la discriminación. Las personas

estigmatizadas son menospreciadas y por ello tienen mayores dificultades a la hora de realizar algunas actividades de la vida diaria (12).

Éstas ven su vida afectada tanto para tener una vivienda, en el bienestar psicológico, hasta para la obtención de un empleo. La sociedad se rige bajo unas leyes, normas, conductas y costumbres y todo lo que sale de esos cánones es discriminado por creencias sociales (13).

El estigma relacionado con la diversidad funcional se puede relacionar con las expectativas que tenemos acerca de las personas que nos rodean. Las expectativas y la realidad son diferentes. Por una parte, está lo que esperamos que haga alguien o pensamos que vaya a hacer y, por otra, lo que las capacidades y habilidades le permiten hacer (14).

La barrera que encuentra la persona con diversidad funcional es no ser partícipe de algunas actividades de la vida diaria como, por ejemplo, las laborales. Por ello, las personas de este colectivo sufren una pérdida de roles con respecto al resto de la población. En ocasiones la estigmatización se debe a la falta de accesibilidad, junto con el desconocimiento de las capacidades de las personas con diversidad funcional (15).

Esto se ve reflejado en datos, como los proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística, en el que afirman que en España las personas con diversidad funcional en el año 2019 tenían una tasa de paro 10 puntos mayor que la de las personas sin esta condición (16).

Para combatir estos datos, existen fórmulas que facilitan que las personas con diversidad funcional accedan a un empleo. Entre ellas podemos encontrar el empleo con apoyo, Centros Especiales de Empleo, Enclaves laborales. Además, también contamos con leyes que, dentro del empleo ordinario, promueven que las personas con diversidad funcional puedan acceder al mundo laboral (17).

Hay varias estrategias desde las cuales podemos abordar el estigma y lograr una mayor igualdad a nivel social:

Trabajando con la familia de la persona con diversidad funcional, ya que si está rodeada de un entorno familiar donde no se le respeta y se le considere persona incapaz, la persona no va a saber desenvolverse dentro del entorno. Mientras que, si la educación se realiza desde un entorno inclusivo, va a ser más fácil que

potencie sus habilidades. Si se produce una sobreprotección puede causar el efecto contrario llevando a la dependencia y a un aumento del propio estigma (18, 19).

Otra forma de intervención es mediante la promoción de la resiliencia en las personas con diversidad funcional. Este término se refiere en el ámbito social a sobreponerse frente a las dificultades, fortalecerse a raíz de sufrir experiencias traumáticas. Con este modelo, la intervención se lleva a cabo a nivel educativo y el objetivo reside en formar vínculos entre los miembros de una clase y fijar límites para mejorar la inclusión y evitar la estigmatización brindando apoyo y creando expectativas accesibles para todos (20).

También se puede abordar mediante un abordaje más comunitario, aumentando la concienciación de la sociedad sobre el objeto estigmatizado, mediante un proceso de normalización, mostrando las posibilidades productivas del colectivo y desmintiendo mitos creados (21).

La terapia ocupacional es una disciplina que tiene como objetivo, a través del uso terapéutico de actividades de la vida diaria, trabajo, cuidado o juego, conseguir una mayor autonomía personal, independencia funcional. Esto se puede conseguir mediante la adaptación de tareas o del entorno que rodea a la persona para así mejorar la calidad de vida del usuario (22).

Esta profesión se centra en el usuario, ya sea un individuo, una familia, un grupo o en este caso una comunidad. Según el marco de trabajo, la intervención se dirige a todos los miembros de esa comunidad, sin individualizar en cada persona dentro del colectivo, y con ella podemos reducir el estigma y mejorar las oportunidades laborales del colectivo (18, 19, 23).

El término "justicia ocupacional" hace referencia a un cambio en la sociedad para conseguir la igualdad de oportunidades ocupacionales, que permitan a la persona alcanzar el bienestar y potenciar sus capacidades. En relación con el tema expuesto, el estigma no permite la justicia ocupacional ya que no ofrece a la persona con diversidad funcional las mismas oportunidades que a las personas fuera del colectivo. La terapia ocupacional analiza las injusticias ocupacionales y, a través de una intervención, puede conseguir que se reduzca la limitación en la

participación, logrando justicia ocupacional, sobre todo en ocupaciones significativas para el usuario (24, 25).

Además, existe una relación entre los términos de justicia ocupacional y justicia social, considerando que los problemas sociales y la restricción de ocupaciones, repercuten directamente en la salud. Por ello, una mayor justicia ocupacional y social va a conllevar una mejora en la salud (26).

Esta intervención se va a llevar a cabo teniendo en cuenta el Marco de Trabajo de Terapia Ocupacional y el Modelo de Cambio Social relacionado con la teoría del aprendizaje social.

Siguiendo el Marco de Trabajo, la intervención que se propone va a consistir en un proceso de formación o educación sobre los derechos laborales de las personas con diversidad funcional, sus posibilidades reales de desempeño y los beneficios a la sociedad que su integración laboral supondría. Se utiliza el enfoque de crear y promover la igualdad de oportunidades, para aumentar la posibilidad de desempeño laboral del colectivo (27).

El modelo de cambio social promueve que se produzcan cambios en el entorno social y que todos los miembros que conforman la sociedad tengan un espacio, mejorando la integración. Favorece la asunción de nuevos roles y mejora la salud de la sociedad al conformar un equilibrio social. Al mejorar los roles, se reduce el estigma y se aumenta la integración (28).

Este modelo surge de la mano de Sánchez Vidal (1991), que en su libro "Psicología Comunitaria: Bases conceptuales y operativas", lo explica. Este modelo aparece a mediados de los años 60 para promover el cambio hacia la salud mental positiva, centrándose no solo en los problemas de salud mental, sino también en las patologías psicosociales. Los objetivos de este modelo son principalmente prevenir e intervenir los sistemas sociales para conseguir que estos se fortalezcan, se restauren y se creen otros en consonancia con las necesidades que presente la sociedad y mejorando así la calidad de vida (29).

Por todo lo expuesto anteriormente, se propone una intervención desde el ámbito de Terapia Ocupacional, dirigida a combatir y prevenir el estigma sobre la inserción laboral de las personas con diversidad funcional. Para ello, y de forma

previa, se lleva a cabo una evaluación de la percepción de la empleabilidad del colectivo entre los alumnos de 4º de la E.S.O. de la ciudad de Tarazona.

OBJETIVOS

GENERAL

Proponer un programa de intervención desde terapia ocupacional con el objetivo de combatir el estigma laboral de las personas con diversidad funcional en los jóvenes de cuarto de la E.S.O. de la ciudad de Tarazona.

ESPECÍFICOS

- Conocer la opinión de los jóvenes de 4º de la E.S.O. sobre la inserción laboral de las personas con diversidad funcional.
- Valorar si existe un estigma laboral hacia el colectivo.
- Sensibilizar sobre los derechos laborales de las personas con diversidad funcional.
- Aumentar el conocimiento sobre las modalidades de inserción laboral de las personas con diversidad funcional.
- Fomentar receptividad hacia modelos de sociedad inclusivos y diversos.
- Evaluar el cambio actitudinal en los jóvenes al finalizar la intervención

METODOLOGÍA

Para el desarrollo de este trabajo se ha buscado información en distintas bases de datos, páginas y revistas digitales, tanto del ámbito de la terapia ocupacional como de psicología y de trabajo social.

Las palabras clave utilizadas han sido "estigma", "discapacidad", "diversidad funcional", "inserción laboral", "ocupación", "terapia ocupacional", "empleo" y "trabajo". Las bases de datos que se han utilizado son Dialnet, Scopus, Psycodoc y OT Seeker.

La población a la que se dirige este programa son los estudiantes de 4º de la E.S.O. de la ciudad de Tarazona. Se ha elegido este curso en concreto ya que la adolescencia es un periodo en el que se están formando aspectos como la identidad personal, los valores o la actitud crítica y analítica; por lo que es una edad propicia para realizar campañas de sensibilización sobre problemas sociales y conocimiento y concienciación sobre colectivos desfavorecidos (31).

Para llevar a cabo este programa se parte de una encuesta (Anexo I) que se distribuye a la población diana, que tiene un montante total aproximado de 120 estudiantes. Debido a la pandemia actual, no se ha podido acudir a los centros para motivar a los alumnos a la realización de la misma y por ello el nivel de participación no ha sido muy elevado. Ha sido inestimable la colaboración del profesorado para la distribución entre los/las alumnos/as.

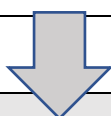
El objetivo de la encuesta es conocer la percepción de los estudiantes sobre la inserción laboral de las personas con diversidad funcional. Las preguntas se dividen en los siguientes bloques de contenido: diversidad funcional, empleo de las personas con diversidad funcional, conocimiento de los estudiantes sobre el tema y cómo ven la sensibilización social respecto al mismo.

Después de llevar a cabo la intervención, para realizar la evaluación de los resultados, se pasa la encuesta de nuevo a los estudiantes que la han realizado anteriormente, eliminando las preguntas correspondientes a datos demográficos.

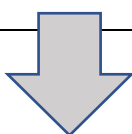
El programa tiene una duración total de 6 meses, dividido en tres fases, que se presentan en el esquema de la página siguiente.

FASES DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

FASE 1: EVALUACIÓN
DURACIÓN 1 mes
OBJETIVOS <ul style="list-style-type: none">- Conocer la opinión de los jóvenes de 4º de la E.S.O. sobre la inserción laboral de las personas con diversidad funcional.- Valorar si existe un estigma laboral hacia el colectivo.
ESRTRATEGIAS <ul style="list-style-type: none">- Distribución de la encuesta en los centros educativos.- Análisis de los datos obtenidos.



FASE 2: INTERVENCIÓN
DURACIÓN 4 meses
OBJETIVOS <ul style="list-style-type: none">- Sensibilizar sobre los derechos laborales de las personas con diversidad funcional.- Aumentar el conocimiento sobre las modalidades de inserción laboral de las personas con diversidad funcional.- Fomentar receptividad hacia modelos de sociedad inclusivos y diversos.
ESTRATEGIAS <ul style="list-style-type: none">- Coloquios y charlas sobre diversidad funcional.- Visualización de películas de interés.- Visitas a lugares de trabajo y recursos relacionados con la inclusión de personas con diversidad funcional.- Encuentros con casos reales de inserción laboral de personas con diversidad funcional.- Creación de concursos de concienciación.



FASE 3: EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS
DURACIÓN 1 MES
OBJETIVOS <ul style="list-style-type: none">- Evaluar el cambio actitudinal en los jóvenes al finalizar la intervención.
ESRTRATEGIAS <ul style="list-style-type: none">- Evaluación cuantitativa mediante la encuesta.- Evaluación cualitativa mediante grupos de discusión.

DESARROLLO

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN A LA POBLACIÓN INICIAL.

Del total de los posibles encuestados, han contestado un total de 23 estudiantes (19,16%). El 39,1% son hombres y el 60,9% mujeres. El 83,9% de los encuestados viven en la ciudad de Tarazona y el resto en pueblos de la comarca. El 39,1% no tienen en su entorno ninguna persona con diversidad funcional, mientras que el 60,9% sí.

Con respecto al término discapacidad plantean definiciones como: "dificultad para hacer algo", "capacidades en algún aspecto menores que las del resto de personas", "personas con problemas que les impiden hacer algo", "personas con capacidades diferentes". Y el 60,9% cree que las personas con diversidad funcional pueden llevar una vida normal.

La mayoría de los estudiantes (88,2%) creen que en caso de tener alguna discapacidad las oportunidades de acceder a un empleo son menores. Aunque, el 82,6% piensan que sí pueden trabajar a pesar de las dificultades.

Con relación a las preguntas relacionadas con el empleo del colectivo, el 56,5% opinan que las personas con diversidad funcional no deben ocupar cargos de responsabilidad en el trabajo, pero no solo tienen por qué llevar a cabo trabajos repetitivos.

La mayoría de los encuestados (80%) piensan que las personas con diversidad funcional pueden desempeñar un empleo de forma competente (11 de los encuestados "muy de acuerdo", 6 "de acuerdo"). Además, el 65,2% afirman que no les importaría trabajar junto a personas con diversidad funcional.

Un 73,9% creen que las personas de este colectivo pueden trabajar con personas que no tengan la misma condición y creen que deberían tener las mismas oportunidades para encontrar trabajo.

El 56,5% de los encuestados piensan que las personas con diversidad funcional tienen más problemas al relacionarse con el resto de los trabajadores y un 30,4% creen que las personas del colectivo no causan más problemas en sus puestos de empleo que el resto de personal.

En relación con la concienciación de los estudiantes con el tema, el 13% de los encuestados asegura no conocer ninguna película en las que aparezcan personas

con diversidad funcional trabajando, mientras que el resto destacan películas como: "Campeones", "Forrest Gump" o "Intocable".

El 82,6% cree que es importante que las personas con diversidad funcional puedan acceder al mundo laboral por cuestiones como: "mantenerse", "sentirse integrados en la sociedad y realizados" o "porque es un derecho".

Un 52,2% de encuestados conoce algún recurso de inserción laboral del colectivo, entre los que destacan AMIMET, Atades, Cáritas, Once o Pierres; y un 34,8% conoce a alguna persona con diversidad funcional que haya sobresalido a nivel profesional frente a un 65,2% que no.

Un 65,2% cree que la sociedad no está concienciada sobre la inserción laboral de las personas con diversidad funcional, mientras que el 34,8% cree que sí.

En resumen, gran parte de los encuestados cree que las personas con diversidad funcional tienen el mismo derecho que el resto de la población de trabajar y que la sociedad no está concienciada, aunque perciben que las personas con diversidad funcional presentan dificultades para desarrollar algunas actividades.

Analizados los resultados de la encuesta, podemos sacar las siguientes conclusiones:

1. Aproximadamente un 60% de los encuestados manifiesta un conocimiento del problema, bien intelectualmente o por contacto con personas con diversidad funcional.
2. La diversidad funcional se percibe como un problema con un carácter personal, pero, hay una sensibilidad social que facilita iniciativas de acción y de ayuda al colectivo.
3. El reconocimiento de la existencia de la discapacidad y la sensibilización de la población hacia la misma, facilita el avance hacia una percepción como algo no extraño a la realidad, sino como algo inherente a la misma, de tal forma, que avancemos a no tener que tratar el tema como extraordinario, sino, como realidad misma.

INTERVENCIÓN

La intervención se va a llevar a cabo mediante una serie de actividades realizadas dentro de los centros escolares y en sus instalaciones, además de realizar alguna actividad fuera del centro.

Las actividades se dividen en cinco tipos, que se distribuyen entre los meses centrales del programa, del 2º al 5º mes, de tal manera que se alternan y distribuyen sobre el calendario educativo, intentando no sobrecargar éste. Se propone un cronograma tipo que tendría que consensuarse y ajustarse con el centro educativo, de tal manera que completase, y no perjudicase, las actividades educativas propias del curso en sí.

Tabla 1. Cronograma de las actividades que se van a llevar a cabo en los centros educativos.

SEMANA → MES ↓	1ª SEMANA	2ª SEMANA	3ª SEMANA	4ª SEMANA
2º MES	Charla 1		Charla 2	Película 1
3º MES		Película 2		Visita CEE
4º MES		Visita Empresa		Encuentros trabajadores
5º MES	Concurso	Concurso	Concurso	Concurso

Las actividades se clasifican en 5 tipos que se detallan en las tablas siguientes:

Tabla 2. Coloquios y charlas "Diversidad funcional y empleo".

COLOQUIOS Y CHARLAS "DIVERSIDAD FUNCIONAL Y EMPLEO"
Objetivos - Promover la curiosidad y la creación de opinión acerca del empleo en las personas con diversidad funcional en la sociedad.
Duración/Desarrollo Duración aproximada de 1:30 horas, en aula educativa. Charla interactiva

apoyada en recursos audiovisuales y otros, con coloquio posterior.

Contenidos

- Conocimiento de las capacidades y posibilidades de desempeño laboral de las personas con diversidad funcional.
- Explicación de la importancia del empleo/trabajo desde la perspectiva ocupacional.
- Concienciación sobre los recursos existentes que facilitan la inserción laboral de las personas con diversidad funcional.
- Importancia del empleo/trabajo para el equilibrio ocupacional.

Tabla 3. Visualización de películas de interés.

<u>VISUALIZACIÓN DE PELÍCULAS DE INTERÉS</u>
Objetivos <ul style="list-style-type: none">- Estimular la expresión de ideas y emociones.- Fomentar la opinión personal y reflexión sobre el tema.
Duración/Desarrollo <p>Duración aproximada de 2 horas, en aula educativa o salón de actos para la proyección de la película. Reflexión grupal posterior a la misma.</p>
Contenidos <ul style="list-style-type: none">- Discusión sobre las capacidades y destrezas para el empleo de los protagonistas de las películas.- Comprobación de cómo el empleo es fundamental para el equilibrio ocupacional.- Películas posibles para la actividad: "Mi pie izquierdo", "Una mente maravillosa", "Campeones", "Forrest Gump".

Tabla 4. Visitas a empresas y recursos de inserción.

<u>VISITAS A EMPRESAS Y RECURSOS DE INSERCIÓN</u>
Objetivos <ul style="list-style-type: none">- Conocer empresas protegidas y ordinarias donde trabajan personas con diversidad funcional.
Duración/Desarrollo <p>Dos visitas externas, de aproximadamente 1:30 horas de duración. Contactar con un CEE/con una empresa ordinaria con trabajadores con</p>

diversidad funcional, de la ciudad de Tarazona, para concertar una visita con el grupo de estudiantes. Solicitar a la persona de contacto una pequeña exposición sobre el tema que nos ocupa.

Contenidos

- Conocimiento de las destrezas necesarias en cada puesto de empleo y la ejecución de las personas con diversidad funcional.
- Contacto con empresas ordinarias como "Faurecia" o "Aerometallic" que cumplen las cuotas de empleo de personas con diversidad funcional.
- Comunicación con "Componentes y Manipulados Tarazona, S.L." centro especial de empleo del municipio.
- Relación con la "Asociación Pierres", de personas con diversidad funcional.

Tabla 5. Encuentros con personas con diversidad funcional.

<u>ENCUENTROS CON PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL</u>
<p>Objetivos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Averiguar la opinión y dialogar con personas con diversidad funcional trabajadoras. - Conocer la perspectiva personal de trabajadores con diversidad funcional.
<p>Duración/Desarrollo</p> <p>1 actividad de 1:30 horas de duración aproximadamente, en el aula de clase o salón de actos.</p> <p>Se contactará con personas con diversidad funcional trabajadoras o en proceso de ello, de la ciudad y alrededores, para conocer impresiones personales y realidades concretas.</p>
<p>Contenidos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de casos reales de personas con diversidad funcional desempeñando un empleo. - Comprensión de la importancia del empleo/trabajo en la vida diaria. - Dificultades en el mundo laboral de las personas con diversidad funcional. - Impedimentos de las personas del colectivo para obtener un empleo.

Tabla 6. Concurso de concienciación.

<u>CONCURSO DE CONCIENCIACIÓN</u>
<p>Objetivos</p>

- Interiorizar las actitudes de sensibilización.
- Fomentar la creatividad y el pensamiento crítico.

Duración/Desarrollo

Durante el 4º mes se propondrá a los estudiantes participar en un concurso en pequeños grupos para diseñar una campaña de visibilización del derecho al trabajo en las personas con diversidad funcional.

Se realizarán 4 sesiones de 1 hora de duración, en las que los estudiantes trabajarán por grupos.

Contenidos

- Inclusión del concepto de "justicia ocupacional".
- Reflexión sobre la importancia en la igualdad a la hora de obtener un empleo.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

El programa está diseñado desde la perspectiva de terapia ocupacional, por lo que la persona que se encargará de desarrollarlo y llevarlo a cabo será un terapeuta ocupacional. Como se va a desarrollar dentro del ámbito educativo se contará con la colaboración del profesorado del centro.

Se contará con la colaboración de empresas y recursos de inserción laboral para realizar las visitas en espacios externos al centro educativo.

Algunos de los materiales necesarios son:

- Aula del centro educativo.
- Mesas y sillas.
- Equipo informático, proyector.

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

La evaluación del programa se recoge en la tabla siguiente.

Tabla 7. Evaluación del programa.

EVALUACIÓN DEL PROCESO	<ul style="list-style-type: none">- % de estudiantes de 4º de la E.S.O. que completan la encuesta de valoración inicial.- % de estudiantes de 4º de la E.S.O. que completan las actividades del programa.- N.º de sesiones realizadas.- N.º de estudiantes que asisten a las diferentes actividades.
EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS	<ul style="list-style-type: none">- Mejora de las actitudes sobre el trabajo de las personas con diversidad funcional en un 80% de los estudiantes que participan en el programa (respuestas encuesta inicial y final).
EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN	<ul style="list-style-type: none">- Evaluación de la satisfacción de los estudiantes mediante herramienta creada al efecto (Anexo II).

CONCLUSIÓN

A lo largo de los años, la inserción laboral de las personas con diversidad funcional ha ido en aumento de forma significativa. Se ha mejorado la igualdad en derechos laborales por parte del colectivo y ha aumentado la concienciación social sobre la importancia de la posibilidad de acceso a un empleo y los beneficios que esto tiene, tanto para el individuo, como para la sociedad. Sin embargo, aun teniendo en cuenta los avances hasta el día de hoy, aún existen contratiempos que llevan a las personas con diversidad funcional a tener más dificultades a la hora de obtener un empleo. Una de estas causas es el estigma social existente hacia las personas del colectivo.

Existen actualmente prejuicios e ideas erróneas que, aunque no impidan que las personas con diversidad funcional sean contratadas, sí que merman, de alguna manera, la empleabilidad del colectivo.

Con los datos obtenidos durante este programa de intervención se puede considerar que la juventud sí que está, de alguna forma, concienciada con este tema, si bien siguen existiendo ciertos prejuicios y reticencias. Por lo que, realizando una intervención con esta población, se puede conseguir reducir esos prejuicios, ideas erróneas y el estigma existente sobre las personas con diversidad funcional, en el momento en el que se desarrolla la opinión crítica, y la sensibilización de la población.

Para terminar, aunque desde la Terapia Ocupacional no parezca un área de intervención muy común, el terapeuta ocupacional, desde un punto de vista comunitario, puede reducir el estigma que existe en la sociedad respecto al tema tratado, mejorando la accesibilidad de las personas con diversidad funcional en el ámbito laboral y, de esta forma, mejorar su equilibrio ocupacional y aumentar su calidad de vida.

BIBLIOGRAFÍA

1. Ainscow, M. Desarrollo de escuelas inclusivas. Ideas, propuestas y experiencias para mejorar las instituciones escolares. Madrid: Narcea; 2001.
2. Jurado F. Principios de normalización, integración e inclusión. Innovación y experiencias educativas 2009; 19.
3. García CE, Sánchez AS. Visión y modelos conceptuales de la discapacidad. Polibea 2004; 73: 29-42.
4. Melguizo RC. Evolución del concepto de discapacidad en la sociedad contemporánea: de cuerpos enfermos a sociedades excluyentes. Praxis sociológica 2014(18):155-175.
5. Aparicio Agreda M. Evolución de la conceptualización de la discapacidad y de las condiciones proyectadas para las personas en esta situación. Pamplona, España: Universidad Pública de Navarra. [Internet]. 2009. [citado 15 enero 2021]; (1)129-138. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2962512>
6. Neffa JC. El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece 2003;3.
7. Méda D. ¿Qué sabemos sobre el trabajo? Revista de trabajo 2007;3(4):17-32.
8. Aguilar Conde, P. y Yusta Saniz, N. La inserción laboral de las personas con discapacidad. 3C Empresa [Internet] 2017. [citado 15 enero 2021]. Volumen 6 (nº2). Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6022044>
9. Navarro-España JL, Viana-Barceló RA, Guerrero-Rincón I. Economía laboral y discapacidad: reflexiones en torno a un asunto de salud pública. MedUNAB [Internet]. 12 de abril de 2015 [citado 18 de enero de 2021];18(1):71-5. Disponible en: <https://revistas.unab.edu.co/index.php/medunab/article/view/2300>
10. Tussy Flores M, Bonino Covas C, Carcedo Illera V, Medeiros Cuiña M, Álvarez de Mon González E. Impacto de la inserción laboral de personas con discapacidad en el marco del programa INSERTA. Informa de resultados. [Internet]. 2019. [citado 20 enero 2021]. Disponible en: <https://biblioteca.fundaciononce.es/publicaciones/colecciones->

[propias/programa-operativo/impacto-de-la-insercion-laboral-de-personas-con](#)

11. Ruiz Romero J. La Discapacidad como estigma: un análisis psicosocial del afrontamiento del desempleo de las personas con discapacidad física. [Internet]. 2002 [citado 15 febrero de 2021]. Disponible en: <https://sid.usal.es/idocs/F8/ART6925/desempleofisicos.pdf>
12. Marichal F, Quiles MN. La organización del estigma en categorías: actualización de la taxonomía de Goffman. *Psicothema* 2000;12(3):458-465.
13. Link BG, Phelan JC. Conceptualizing stigma. *Annual Review of Sociology* 2001; 27: 363-385.
14. García de la Cruz, Juan José. La inevitable estigmatización de las personas con discapacidad. *La imagen social de la discapacidad*, Madrid, Ediciones Cinca 2008; 65-88.
15. Díaz Balado A. La inserción laboral de las personas con discapacidades en la provincia de A Coruña desde una perspectiva de género: Universidad Santiago de Compostela.
16. Instituto Nacional de Estadística. El Empleo de las Personas con Discapacidad [Internet]. 2019 [citado 30 febrero 2021]. Disponible en: https://www.ine.es/prensa/epd_2019.pdf
17. Wilcock A. *An occupational perspective of health*. Thorofare, editor. Slack Incorpor; 1998.
18. Morales Reina VA, Aponte Serna DS. *Diversidad funcional y procesos de inclusión: análisis desde el ámbito educativo y laboral* 2018.
19. Cano Hila, A. B. (2012). La educación social: ¿antídoto contra la exclusión social o mecanismo de estigmatización social?, *RES Revista de Educación Social*, 14 (enero 2012), 1-10.
20. Mateu Pérez R, García Renedo M, Gil Beltrán JM, Caballer A. *¿Qué es la resiliencia? Hacia un modelo integrador*. 2009
21. *Intervención contra el estigma hacia personas con enfermedad mental en jóvenes de institutos del Sur de la Comunidad de Madrid. Respuestas transdisciplinares en una sociedad global: aportaciones desde el Trabajo Social*: Universidad de La Rioja; 2016.
22. Scaffa ME, Van Slyke N, Brownson CA; American Occupational Therapy Association Commission on Practice. *Occupational therapy services in the*

- promotion of health and the prevention of disease and disability. Am J Occup Ther. 2008 nov-Dec;62(6):694-703.
23. World Federation of Occupational Therapists (2010), Statement on Occupational Therapy. WFOT. Disponible en: www.wfot.org
24. Polonio López, B, Durante Molina, P, Noya Arnaiz, B. Conceptos fundamentales de Terapia ocupacional. (1ª ed.) Madrid: Ed Médica Panamericana; 2001. 16).
25. Parra-Esquivel EI. Analysis of justice concept in occupational therapy. Revista de la Facultad de Medicina 2015;63(3):449-456.
26. Moruno Miralles P, Fernández Agudo P. Análisis teórico de los conceptos de privación, alineación y justicia ocupacional. TOG (A Coruña) [Internet]. 2012 [revista en internet]; 2012 [30 marzo 2021]; monog. 5: [44-68]. Disponible en: <http://www.revistatog.com/mono/num5/teorico.pdf>
27. Ávila Álvarez A, Martínez Piédrola R, Matilla Mora R, Máximo Bocanegra M, Méndez Méndez B, Talavera Vlaverde MA et al. Marco de Trabajo para la práctica de la Terapia Ocupacional: Dominio y Proceso. 2da Edición [Traducción]. www.terapia-ocupacional.com [Internet]. 2010 [27 abril 2021]; [85p.]. Disponible en: <http://www.terapia-ocupacional.com/aota2010esp.pdf>
28. Sánchez Vidal A. Manual de psicología comunitaria: Un enfoque integrado [Internet]. Dialnet. 2007 [citado 27 abril 2021]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=306907>
29. Sánchez A. Psicología Comunitaria. Bases conceptuales y operativas. Métodos de intervención 1991;2. Vidal AS. Manual de psicología comunitaria: un enfoque integrado. 2007.
30. Montero Rivas, M. El concepto de intervención social desde una perspectiva psicológico-comunitaria. " Patrimonio": economía cultural y educación para la paz (mec-edupaz). 2012; vol. 1(1): 54-76.
31. García Castellar R. Aprendizaje y Desarrollo de la Personalidad (SAP001) Tema 3: la personalidad adolescente y su desarrollo social y moral.

Opiniones sobre la inserción laboral de personas con discapacidad entre alumnos/as de 4º de E.S.O.

Este cuestionario forma parte de un estudio realizado desde la Universidad de Zaragoza para realizar un trabajo de fin de grado y poder analizar y recabar datos sobre las opiniones de la inserción laboral de las personas con discapacidad entre jóvenes de 4º de la E.S.O.

Esta encuesta es totalmente anónima y en ella no hay respuestas buenas o malas, solo distintas opiniones.

Para la validez del estudio se ruega la mayor SINCERIDAD al responder el cuestionario.

Si existe alguna duda se puede consultar con la persona encargada del estudio Teresa Peña a este correo 760768@unizar.es.

Los datos personales facilitados para el proyecto de investigación serán tratados con absoluta confidencialidad de acuerdo con la Ley de Protección de Datos.

GRACIAS POR VUESTRA PARTICIPACIÓN.

***Obligatorio**

1. 1. Edad. *

2. 2. Sexo. *

Marca solo un óvalo.

- Mujer
 Hombre

3. 3. Lugar de residencia. *

4. 4. ¿Que es para ti la discapacidad?

5. 5. ¿Hay en tu entorno alguna personas que sufra algún tipo de discapacidad? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

6. 6. ¿Crees que una persona con discapacidad puede trabajar? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

7. 7. ¿Crees que una persona con discapacidad puede llevar una vida normal? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

	1. Estoy muy en desacuerdo.	2. Estoy un poco en desacuerdo.	3. Estoy un poco de acuerdo.	4. Estoy muy de acuerdo.
8. Las personas con discapacidad pueden desempeñar un empleo de forma competente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Las personas con discapacidad solo pueden realizar trabajos sencillos y repetitivos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Las personas con discapacidad no deberían ocupar ningún cargo de responsabilidad en el trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. No me importaría trabajar junto a una persona con discapacidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Las personas con discapacidad tienen más problemas que las personas sin discapacidad a la hora de relacionarse con el resto de trabajadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Las personas con discapacidad pueden trabajar con trabajadores sin discapacidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Las personas con discapacidad generan más problemas que las personas sin discapacidad en sus puestos de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Considero que las personas con discapacidad deberían trabajar con otras personas que tengan su misma discapacidad.

16. Las personas con discapacidad suponen una carga a la hora de trabajar para el resto de trabajadores.

17. ¿Consideras que una persona con discapacidad debería tener las mismas oportunidades para encontrar trabajo que una persona sin discapacidad? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

18. En caso de que la respuesta anterior haya sido afirmativa, ¿crees que tiene las mismas oportunidades?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

19. ¿Conoces alguna película en la que aparezca alguna persona con discapacidad trabajando? ¿Cuál?

*

20. ¿Crees que es importante que una persona con discapacidad pueda acceder al mundo laboral y desempeñar un puesto de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

21. Si la respuesta anterior es afirmativa, ¿Por qué crees que es importante?

22. ¿Conoces algún recurso o institución que favorezca la inserción laboral de personas con discapacidad? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

23. En caso de que la respuesta anterior haya sido afirmativa, nómbralos.

24. ¿Conoces a alguna persona con discapacidad que haya sobresalido a nivel profesional? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

ANEXO II

ESCALA DE SATISFACCIÓN

ESTOY SATISFECHO CON LAS ACTIVIDADES QUE SE HAN REALIZADO A LO LARGO DEL PROGRAMA.

- **Coloquios y charlas "Diversidad Funcional y Empleo".**
 1. Muy insatisfecho.
 2. Algo insatisfecho.
 3. Bastante insatisfecho.
 4. Muy insatisfecho.
- **Visualización de películas de interés.**
 1. Muy insatisfecho.
 2. Algo insatisfecho.
 3. Bastante insatisfecho.
 4. Muy insatisfecho.
- **Visitas a empresas y recursos de inserción.**
 1. Muy insatisfecho.
 2. Algo insatisfecho.
 3. Bastante insatisfecho.
 4. Muy insatisfecho.
- **Encuentros con personas con diversidad funcional.**
 1. Muy insatisfecho.
 2. Algo insatisfecho.
 3. Bastante insatisfecho.
 4. Muy insatisfecho.
- **Concurso de concienciación.**
 1. Muy insatisfecho.
 2. Algo insatisfecho.
 3. Bastante insatisfecho.
 4. Muy insatisfecho. |

CREO QUE EL PROGRAMA HA MEJORADO LA OPINIÓN SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL.

1. No estoy seguro/a.
2. No ha habido cambios.
3. Ha hecho que la opinión mejore.
4. Ha hecho que la opinión empeore.

ESTOY SATISFECHO CON LA INFORMACIÓN RECIBIDA SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL.

1. Muy insatisfecho.
2. Algo insatisfecho.
3. Bastante insatisfecho.
4. Muy insatisfecho.