



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Grado

El papel de las Entidades Mediadoras en la inserción  
laboral de las personas con discapacidad

*Autor/es*

Ana Belén Planas Vera

*Director/es*

Pablo García Ruiz

Facultad de Ciencias Sociales

2017



## ÍNDICE

RESUMEN .....	1
ABSTRACT.....	1
PALABRAS CLAVE .....	1
INTRODUCCIÓN .....	1
OBJETIVO GENERAL .....	2
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	2
METODOLOGIA.....	2
APROXIMACIÓN AL COLECTIVO.....	5
NOMENCLATURA: DISCAPACITADOS VS. DIVERSIDAD FUNCIONAL.....	7
DIMENSIÓN DEL PROBLEMA. ....	9
COLECTIVOS CON DIFICULTADES DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL. FORMACIÓN Y PROYECTOS .....	9
LEGISLACIÓN .....	12
EL PAPEL DE LAS ENTIDADES MEDIADORAS .....	17
FUNDACIONES Y ASOCIACIONES .....	19
INSERCIÓN LABORAL.....	23
EMPLEO PROTEGIDO .....	23
CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.....	23
CENTROS OCUPACIONALES .....	24
ENCLAVES .....	24
EMPLEO ORDINARIO.....	26
EXPERIENCIAS EN EMPRESAS .....	26
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	30
CONCLUSIONES .....	32
BIBLIOGRAFÍA .....	34
ANEXOS .....	36

## ÍNDICE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Gráfico personas con discapacidad. Distribución por sexo.....	3
Ilustración 2. Tipos de primera deficiencia .....	3
Ilustración 3. Call Center de DKV .....	27
Ilustración 4. Trabajadores de La Fageda.....	28
Ilustración 5. Restaurante "Pájaros en la Cabeza" .....	29

## **RESUMEN**

En este trabajo de fin de grado hablaremos sobre la vulnerabilidad de ciertos colectivos, concretamente de las personas con discapacidad, y del papel que juegan las entidades mediadoras en la introducción al mercado laboral de las personas con distintas discapacidades tanto física, psíquica o sensorial.

Dentro de la Gestión de los Recursos Humanos vamos a tratar la nueva tendencia de contratación de personas con discapacidad, así como la Creación de Centros Especiales de Empleo como medida de inserción de este colectivo que producen o trabajan igual que los demás y de la satisfacción que resulta para todos una integración laboral plena.

Veremos hacia donde pueden orientar las entidades mediadoras a una persona discapacitada según su grado de minusvalía para conseguir el reto final: la integración total.

## **ABSTRACT**

*In this end-of-degree project we talk about the vulnerability of certain groups, specifically people with disabilities, and the role that mediating entities have in the entry to the labor market of people with physical, mental or sensory disabilities.*

*How to face the new trend of hiring people with disabilities, as well as the creation of Special Employment Centers for the insertion of this group that produce or work just like everyone else and the satisfaction that results for all a full employment integration.*

*We will see where the mediating entities can be oriented to a disabled person according to their degree of disability to achieve the final challenge: total integration.*

## **PALABRAS CLAVE**

Personas con discapacidad, entidades mediadoras, Inserción laboral, Recursos Humanos e Integración.

## **INTRODUCCIÓN**

Siempre me ha preocupado la inserción laboral de los colectivos más desfavorecidos o con limitaciones de accesos a los sistemas normalizados de la cultura. Elegí este tema porque es de Relaciones Laborales y por la función social que tiene el trabajo como factor de cohesión social y desarrollo personal.

El trabajo es un elemento muy importante para las personas, ya que además de satisfacer las necesidades económicas, favorece el desarrollo de la integración social y sentimiento de autonomía personal.

Pero no para todas las personas es fácil acceder al mercado laboral. Existen ciertos colectivos con cierta vulnerabilidad que presentan mayores dificultades a la hora de encontrar un empleo, concretamente grupos con discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales, que presentan tasas de ocupación inferiores al resto de la población, y todavía se ve más acentuado en caso de género femenino.

En los últimos años, ha existido un cambio de mentalidad favoreciendo las políticas de inserción social e integración laboral de las personas con discapacidad, surgiendo empresas que acogen o insertan

totalmente a las personas con discapacidad con nuevas modalidades como sería a través de los Centros Especiales de Empleo.

Este trabajo de Fin de grado va encaminado al análisis e investigación de “El papel que tienen las entidades mediadoras en la inserción laboral de los discapacitados” dentro del campo de los Recursos Humanos que facilita la inserción de personal con limitaciones de diversa índole.

## **OBJETIVO GENERAL**

En este Trabajo de Fin de Grado, el objetivo principal consiste en analizar la inserción laboral de personas con discapacidad como nueva tendencia de contratación a través de las entidades mediadoras en nuestro país.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Analizar el papel de las entidades mediadoras.
2. Concretar la Nomenclatura legal utilizada para designar a este colectivo.
3. Revisar la legislación vigente en relación a la inserción laboral.
4. Conocer las necesidades o carencias que detectan las entidades mediadoras para formar a las personas con discapacidad.
5. Ajustar las expectativas de inserción laboral de los discapacitados actualmente.

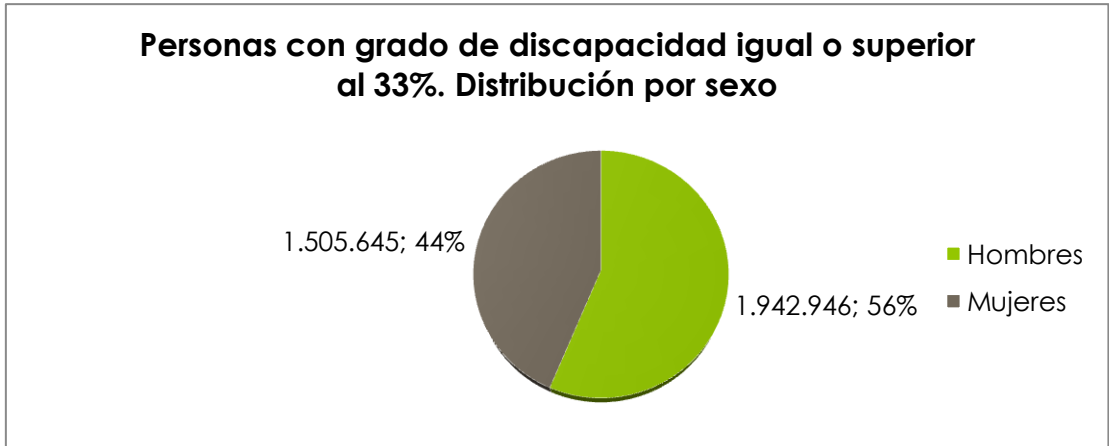
## **METODOLOGIA**

### **Primera parte:**

Para la elaboración del trabajo se desarrollará un análisis fundamentalmente descriptivo mediante las consultas en diferentes Webs y bases de datos. De los 46.6 millones de habitantes en España:

- **IMSERSO**: Base estatal de datos de personas con discapacidad publicada por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales.

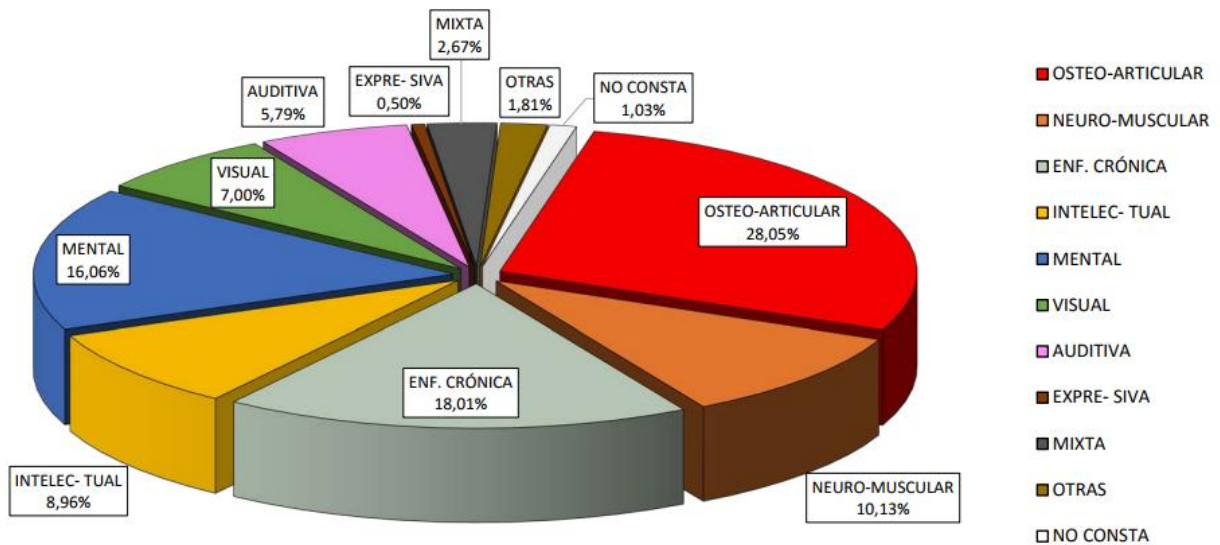
A partir de la definición de “Discapacitado” que encontramos en la legislación en el artículo 4 de RD 1/2013, decimos que 2.998.639 tienen consideración de personas con discapacidad, de las cuales 1.942.946 son hombres y 1.505.645 son mujeres. (Base estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad, 2015).



**Ilustración 1. Gráfico personas con discapacidad. Distribución por sexo.**

En este gráfico se muestran los porcentajes de discapacitados por sexo. Podemos apreciar que la mayoría son de género masculino, pero no existe mucha diferencia con el género femenino.

**PERSONAS CON GRADO DE DISCAPACIDAD RECONOCIDO IGUAL O SUPERIOR AL 33%.  
DISTRIBUCIÓN SEGÚN TIPOS DE PRIMERA DEFICIENCIA.  
(TOTAL: 2.998.639)**



**Ilustración 2. Tipos de primera deficiencia**

Casi una cuarta parte de las personas tiene discapacidad osteo-articular que se refiere a alteraciones mecánicas y motrices de la cara, cabeza, cuello y extremidades. El origen de las lesiones está en elementos de sostén del cuerpo. (Servicios de información sobre discapacidad). Este tipo de discapacidad dificulta del desempeño de empleos que supongan sobrecargas físicas, pero no afecta a los trabajos intelectuales o a otro tipo de habilidades personales.

Aproximadamente una quinta parte del gráfico 2 son enfermedades crónicas y mentales, debido a un desarrollo mental incompleto o detenido que contribuyen a nivel global a la inteligencia. (Espacio logopédico). Las discapacidades mentales pueden ser debidas a demencias, esquizofrenias y por otros trastornos.

Cuanto mayor grado de discapacidad mayor dificultad presentará el individuo al realizar las actividades.

- **DISMET**, Fundación Once. Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España. Vamos a ver el nivel de estudios de la población ocupada en el año 2015 por sexos y edades.

Distribución de la población ocupada con discapacidad en función del nivel de estudios, según diversas variables. 2015

		Analfabetos	Primaria	Secundaria	Superiores
Sexo	Hombres	1,1	12,9	62,6	23,4
	Mujeres	0,5	10,8	53,8	35,0
Edad	16 a 24	-	-	61,0	-
	25 a 44	-	-	62,6	-
	45 a 64	0,8	14,3	56,9	28,0
Total		0,8	12,1	59,0	28,2

**Tabla 1. Nivel de estudios**

A partir de la tabla vemos que hay más hombres analfabetos que mujeres, también hemos de contar que hay más hombres que mujeres en general. Por niveles de estudios de Primaria y Secundaria, los hombres son superiores en número a las mujeres, hasta el nivel formativo Superior que la mujer está por encima en un 35% frente al 23,4% de los hombres.

En cuanto a estudios por tramos de edad, de 16 a 24 años el 61% alcanzan niveles de secundaria, muy similar al siguiente tramo de edad de 25 a 44 años, pero cambia la situación en el siguiente tramo de 45 a 64 años porque aquí un 28% de la población con discapacidad llega a tener estudios superiores a lo largo de la vida.

- **INE**: Empleo de personas con discapacidad. En el año 2015, el número de personas discapacitadas entre los 16 y 64 años, residentes fueron 1.774.800, esta cifra representa el 5,9% de la población española en edad laboral.

La tasa de paro para el colectivo fue del 31,0% en el año 2015, sin embargo para la población sin discapacidad la tasa era de 9.1 puntos por debajo de la población con discapacidad.

La tasa de empleo de las personas con discapacidad fue del 23,4%. El 88,6% eran ocupados asalariados y el 77% de estos, tenía contrato indefinido.

El 28,8% de las personas con discapacidad ocupadas tuvieron algún tipo de deducción en las cotizaciones de la Seguridad Social. (INE)

### **Segunda parte:**

Se han mantenido entrevistas con las personas responsables de Entidades Mediadoras, como Fundaciones, obteniendo así datos cuantitativos, cualitativos así como percepciones de los profesionales.

Visitas en los siguientes centros:

- Fundación Disminuidos Físicos Aragón (DFA); En el centro de Andrés Gurrpide.
- CRUZ ROJA; en el centro de la Calle Sancho y Gil.
- ATADES; en las instalaciones de Octavio de Toledo.

Además se ha pasado una encuesta por correo electrónico a treinta y seis Fundaciones y aunque las encuestas cumplimentadas son pocas (cinco), se recogen los siguientes temas:

Los primeros servicios que solicitan cuando la gente a la Entidad Mediadora sin asesorar que puede ser ayuda psicológica, formación u otros.

El principal objetivo de la Entidad Mediadora si es integración, la Formación, terapia o todos en su conjunto.

Queremos saber que opinan respecto a los empresarios, si creen que están sensibilizados con el tema o por el contrario no quieren saber nada del tema.

Que sucede con la Formación, el tiempo medio que les cuesta formarse teniendo en cuenta un grado medio de discapacidad y el porcentaje de las personas que llegan a la integración laboral.

Las alternativas que existen cuando les cuesta más la integración laboral y las discapacidades que son más fáciles de adaptar a los puestos de trabajo, así como las discapacidades más difíciles.

Además pediremos experiencias positivas y negativas con las que se encuentran en su trabajo, también impedimentos o retos que se encuentran los trabajadores sociales.

## **APROXIMACIÓN AL COLECTIVO**

Un 15% de la población mundial vive con algún tipo de discapacidad reconocida, es decir, que más de 1000 millones de personas en el mundo no pueden participar plenamente en la sociedad a causa de barreras físicas y económicas. (Hernández & Millán, 2015)

El Art. 4.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social entiende que las personas con discapacidad son "Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás".

Tienen la consideración de personas con discapacidad:

- "Aquellas a quienes se les ha reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- Los pensionistas de la Seguridad Social que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez.



- Se considera que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33% los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad”.<sup>1</sup>

La Organización Mundial de la Salud define la discapacidad como un término general para las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones en la participación. Es la interacción entre los individuos con un problema de salud (por ejemplo, movilidad reducida, deficiencia mental, etc.) y factores personales y ambientales.

Tipos de discapacidad:

Cuando nacemos con ella, es congénita y no congénita cuando surge a lo largo de la vida, quiere decirse que la discapacidad es sobrevenida.

- Discapacidad intelectual: “Es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa que se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas” (Aspadex). Tendrá unas limitaciones para su vida diaria pero que puede aprender para tener autonomía.
- Discapacidad física: Representa limitaciones en el área motora o en relación con los movimientos que dificultan el desarrollo de actividades de la vida diaria.
- Discapacidad psíquica: Se daría cuando la persona presenta trastornos mentales, normalmente permanentes. Puede estar provocada por ejemplo; depresión, esquizofrenia...
- Discapacidad sensorial:
  - o Auditiva: Tienen problemas auditivos, por lo que afecta a la comunicación según el grado, por ello que las personas sordas son un grupo muy diverso. Aunque también ejercen el poder de la comunicación como el resto del mundo, lo hacen de forma distinta como el lenguaje de signos.
  - o Visual: existen dos tipos, los que tienen ceguera total y los que tienen deficiencias visuales simplemente.
- Pluridiscapacidad: Personas que viven varios tipos de discapacidades.

La imagen que se tenía antiguamente de las personas con discapacidad se vinculaba a gente recluidas en sus casas pero ahora ante la normalización y visibilidad, hacen que estén presentes en diferentes ámbitos sociales, todo depende de su grado de severidad claro y aunque quede mucho camino por recorrer cada vez son más las personas discapacitadas que se sienten integradas porque la discapacidad no les impide una vida normal.

---

<sup>1</sup> Artículo 4.2 del RD 1/2013 de 29 de noviembre

## **NOMENCLATURA: DISCAPACITADOS VS. DIVERSIDAD FUNCIONAL**

Las palabras llevan asociadas ideas y conceptos que representan valores generalmente aceptados que se transmiten con el tiempo. Estas palabras generan valores que se utilizan como vehículos.

Existen muchas palabras utilizadas en diferentes ámbitos para denominar al colectivo de hombres y mujeres con algún tipo de discapacidad, de hecho en España es “Minusválido”; como por ejemplo para asignar plazas de aparcamiento para minusválidos, servicios para minusválidos, probadores para minusválidos, lugares reservados en los autobuses, pensiones... con lo que da una sensación de que forman parte de un colectivo “menos válido”.

Por otra parte, la normativa del país, utiliza terminología como incapacidad, discapacidad, invalidez (parcial, total, absoluta o gran invalidez), minusvalía y dependencia, como dice la Ley General de la Seguridad Social por ejemplo en el artículo 194 en los grados de incapacidad.

“Artículo 194. Grados de incapacidad permanente.

1. La incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa determinante, se clasificará, en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo del interesado, valorado de acuerdo con la lista de enfermedades que se apruebe reglamentariamente en los siguientes grados:

- a) Incapacidad permanente parcial.
- b) Incapacidad permanente total.
- c) Incapacidad permanente absoluta.
- d) Gran invalidez.

2. La calificación de la incapacidad permanente en sus distintos grados se determinará en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo que reglamentariamente se establezca. A efectos de la determinación del grado de la incapacidad, se tendrá en cuenta la incidencia de la reducción de la capacidad de trabajo en el desarrollo de la profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional, en que aquella estaba encuadrada, antes de producirse el hecho causante de la incapacidad permanente.

3. La lista de enfermedades, la valoración de las mismas, a efectos de la reducción de la capacidad de trabajo, y la determinación de los distintos grados de incapacidad, así como el régimen de incompatibilidades de los mismos, serán objeto de desarrollo reglamentario por el Gobierno, previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de la Seguridad Social”.

En la ley 51/2003, de 2 diciembre, (Derogada) de Igualdad de oportunidades, la no discriminación y accesibilidad universal de las mujeres y hombres con discapacidad, en el primer Artículo, mantenía la terminología en el que dice:

“A los efectos de esta ley, tendrán la consideración de mujeres y hombres con “discapacidad” aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de “minusvalía” igual o superior al 33%. En todo caso, se considerarán afectados por una “minusvalía” en grado igual o superior al 33% 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”.

Todos mantienen la terminología de discapacidad, minusvalía, incapacidad... dan sensación de ser personas menos válidas o incapaces de realizar algo.

Después la OMS en la 54ª Asamblea Mundial de la Salud, en 2001, propuso un esquema conceptual para interpretar las consecuencias de las alteraciones de la salud:

- Déficit en el funcionamiento: sustituye el término “deficiencia”.
- Limitación en la actividad: sustituye el término “discapacidad”.
- Restricción en la participación; sustituye el término “minusvalía”.
- Barrera: factores ambientales que condicionan el funcionamiento y crean discapacidad.

El término de “Diversidad funcional” es más reciente y se empezó a utilizar por iniciativa de los propios afectados, en el Foro de Vida Independiente en enero de 2005. El Foro de Vida Independiente es una comunidad virtual que nació en 2001 y se constituyó como un espacio reivindicativo y de debate a favor de los derechos humanos de hombres y mujeres con todo tipo de discapacidad. El término de “Diversidad Funcional” se dirige hacia un cambio de una terminología no negativa sobre la diversidad. (Romañach & Lobato, 2005)

La diversidad funcional presenta a la persona diferente, como una persona biológicamente imperfecta que hay que rehabilitar y arreglar, para restaurar unos teóricos patrones de normalidad.

Según el Diccionario de la Real Academia de la lengua; “diversidad” significa variedad, desemejanza, diferencia, quiere decir la desemejanza con lo que es habitual en la mayoría estadística de la especie humana. La palabra “funcional” se define como capacidad de actuar propia de los seres vivos y de sus órganos, y de las máquinas o instrumentos.

Personalmente, me gusta más el término de “Diversidad Funcional” porque dicen que construimos nuestro entorno en una distribución sobre lo que es y no es normal, pero esta apreciación es subjetiva y se ve afectada por muchos factores.

Si una persona funciona de diferente manera a lo que respecta de la mayoría de la sociedad, se considera una persona diversa de la mayoría de la sociedad, porque realizan las mismas acciones pero de manera distinta, por ejemplo en la comunicación, mientras que la mayoría de la sociedad utiliza la palabra otras personas lo hacen mediante signos, pero el resultado es el mismo porque se comunican, solo que lo hacen de distinta manera.

Otro ejemplo, la lectura, la mayoría lo hacemos a través de la vista, pero otras personas utilizan el tacto, ambas leen, el resultado sigue siendo el mismo. También esta diversidad puede deberse a que los órganos del cuerpo, partes del cuerpo o el cuerpo entero tiene órganos que funcionan de distinta manera, porque internamente son distintos.

Es por ello, que desde el Foro de Vida Independiente proponen denominar a este colectivo de mujeres y hombres con diversidad funcional, porque creen que es la primera denominación que no acarrea un

carácter negativo a una realidad humana, en el que deja ver su diversidad y enriquece el mundo en el que vivimos.

A lo largo del tiempo se han pasado por varias etapas en el proceso de inclusión, y ha habido progresos tanto en los términos a utilizar como conseguir una mayor conciencia, sensibilización y reconocimiento por parte de la sociedad, esto implica también un mayor número de asociaciones que luchan por esta causa y cada una con más movimientos porque les preocupa el tema de la inserción laboral.

Con estos movimientos de las asociaciones también se ha conseguido un mayor interés de los poderes públicos, con ayudas del Fondo Social Europeo para que se pongan en marcha programas de formación y empleo con el fin de favorecer la integración laboral.

Otra consecuencia positiva de los movimientos es la proliferación de medidas legales, con una variada normativa, que regulan el empleo y favorecen la no discriminación laboral y lucha por la igualdad de oportunidades. (Fernández, 2006)

## **DIMENSIÓN DEL PROBLEMA.**

La socialización es un factor muy importante para el desarrollo de la persona, ya que los hábitos culturales y sociales se transmiten en base al grupo social al que perteneces favoreciendo en gran medida las posibilidades de desarrollo de las personas.

El trabajo constituye, además, un entorno fundamental de socialización y participación, un factor clave de desarrollo de la personalidad, de la iniciativa individual y colectiva hacia la satisfacción de intereses y deseos de los ciudadanos.

Se puede comprobar que las personas con discapacidad sufren discriminación laboral ya que se ocupan fundamentalmente a través del empleo protegido aun teniendo un 2% del empleo reservado en empresas de más de 50 trabajadores, porque sus tasas de desempleo son superiores a las del resto de la población.

## **COLECTIVOS CON DIFICULTADES DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL. FORMACIÓN Y PROYECTOS**

Existen ciertos colectivos en la sociedad más vulnerables para acceder al mercado laboral que los podemos resumir en: jóvenes, mujeres, personas mayores de 45 años, desocupados de larga duración, personas inmigrantes, personas con discapacidad, personas que han cumplido condena en prisión, personas sin hogar y personas ex drogodependientes. ([www.moodle.teleformacionfp.aragon.es](http://www.moodle.teleformacionfp.aragon.es)).

Existen Políticas activas de empleo para conseguir fomentar la contratación a estos colectivos tan vulnerables, para ello se concretan tres medidas:

- Apoyo a la contratación.
- Fomento de la formación ocupacional.
- Formación continua.

De estos colectivos antes citados, nos vamos a centrar en el de las personas con discapacidad ya sea física, psíquica o sensorial, puesto que las sensoriales son las que más difícil resulta su inserción en el mercado

laboral. Aunque para ayudar a su integración existen Políticas pasivas de empleo, como la protección por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y numerosos programas (PETRA, HELIOS, HORIZON, IRIS...) impulsados y financiados por las Comunidades Europeas, a través del Fondo social Europeo.

Por ejemplo el proyecto “**Harington**” que es un centro de entrenamiento horticultural para jóvenes con moderadas y severas dificultades de aprendizaje en Inglaterra ya que es una gran tradición el cuidado de las plantas en Inglaterra, Irlanda, Holanda...

En el centro de entrenamiento se encargan de enseñar a las personas con diversidad funcional a cuidar de las plantas y hortalizas, se les dan unas pautas, entrenamiento y supervisión para el cuidado de las hortalizas. Esto favorece la comunicación y por tanto, la integración de ellos.

Hasta el momento la mitad de los participantes han tenido pleno éxito para obtener un trabajo remunerado a tiempo completo, la otra mitad siguen una educación más especializada o continúan en otros programas de entrenamiento en el campo de la horticultura.

El proyecto “**Horizon**” se propone la integración en el mercado laboral ordinario de las personas minusválidas. Tiene por objetivo el fomento de la solidaridad social y la igualdad de oportunidades a través de poder mejorar las posibilidades de acceso al mercado de trabajo de las personas con diversidad funcional, ya que estos colectivos requieren de una ayuda especial para mejorar la situación.

El modelo de intervención es el empleo apoyado, un programa para jóvenes y adultos discapacitados para conseguir un empleo remunerado en empresas privadas con apoyo de un preparador y de un seguimiento para que mantengan el puesto de trabajo.

Una iniciativa bajo el marco del Proyecto Horizon fue poner en marcha un Centro de Teletrabajo para personas con discapacidad en Madrid. En este proyecto colabora la Universidad Politécnica de Madrid el grupo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para mejorar las perspectivas de empleo de este colectivo.

Los objetivos de este proyecto:

- Inserción laboral de personas con discapacidad como Teletrabajadores.
- Incrementar sus posibilidades y recursos profesionales.
- Reducir el aislamiento social de personas con discapacidad.

Las personas con diversidad funcional recibieron 120 horas de formación en materias tecnológicas, administrativas y comerciales de forma continuada y presencial. También para facilitar la incorporación de los Teletrabajadores, se han eliminado problemas de desplazamiento poniendo a disposición de los trabajadores un taxi, que resulta un alivio para los familiares.

El proyecto “**Aura**” que surgió con el apoyo de la Fundación Catalana Síndrome de Down, pretende conseguir la ocupación laboral de jóvenes con síndrome de Down en un entorno normal de trabajo. Sigue la metodología del empleo con apoyo, ha sido el primer programa de Empleo con apoyo en España y pionero en Europa en la implantación y desarrollo de esta metodología. (Proyecto Aura).

La inserción laboral se realiza mediante cuatro programas:

- 1) De autonomía personal; los jóvenes que se incorporan en el Proyecto Aura siguen una formación individualizada para mejora de su autonomía personal, habilidades sociales, desplazamientos, motivación y actitud hacia el empleo.
- 2) De formación básica continuada; es un espacio que el Proyecto Aura ofrece a los jóvenes, es un complemento indispensable a la integración laboral. La formación hoy en día se considera un derecho y un deber para todos los jóvenes. En los adultos en determinadas situaciones, como con dificultades cognitivas, la formación resulta imprescindible para conservar lo que han aprendido y para aprender más conocimientos que le permitan integrarse en la sociedad.
- 3) De integración laboral; Después de la formación en Autonomía y Habilidades Sociales, los participantes comienzan en las empresas en prácticas, acompañados en un profesional del proyecto Aura durante unos meses que suelen oscilar entre dos y cuatro meses.
- 4) Seguimiento laboral y personal; Como la atención es individualizada, el asesoramiento y la evaluación también, además de continuada, quiere decirse que el seguimiento va disminuyendo progresivamente conforme se va adaptando. Lo realizan mediante entre entrevistas que les hacen tanto al trabajador como a su responsable en la empresa.

Pero la inserción laboral presenta problemas difíciles de cambiar, y uno de ellos es la de cambiar la actitud del empresario para que prevalezca la valía de la persona, sus capacidades y habilidades, sobre los estereotipos negativos que los dejan al margen de la sociedad. Uno de los elementos fundamentales que propician el fracaso de la inserción laboral de estos colectivos es la existencia de prejuicios. ([www.moodle.teleformacionfp.aragon.es](http://www.moodle.teleformacionfp.aragon.es)).

Las necesidades de este colectivo son:

- Orientación: Debido al desconocimiento del mundo laboral , se deben analizar los intereses de la oferta de empleo y el personal.
- Formación: a veces las personas con discapacidad sufren dificultades para acceder la escolarización.
- Necesidades específicas derivadas de la discapacidad: como la discapacidad puede ser física o sensorial, se debe contemplar de que la empresa no contenga barreras arquitectónicas o que se requiera de algún tipo de adaptación.
- Concienciación del mundo empresarial: se deben señalar las dificultades que puede ocasionar una persona con discapacidad así como los puntos fuertes de esta persona, además de considerar las bonificaciones que acarrea la contratación de personas con discapacidad y la obligatoriedad en caso de ser una empresa de más de 50 trabajadores como exige la Ley.

Para que pueda darse una integración sociolaboral es necesario un gran esfuerzo legislativo y deben emplearse medidas sociales para una inclusión progresiva al mundo laboral, además de cambiar la mentalidad de empleadores que se niegan a ofertar puestos de trabajo a este colectivo.

## LEGISLACIÓN

La inserción laboral es uno de los principales elementos para favorecer la igualdad de oportunidades a los discapacitados, es por ello, que la normativa laboral vigente regula el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación, tomando como punto de partida la Constitución Española.

➤ **El artículo 49 de la Constitución Española:**

“Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”.

La Constitución, supuso el primer escalón legislativo para la integración social de los minusválidos puesto que coincide como mandato directo a los poderes públicos, haciendo obligatoria una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos. El objetivo último es que las personas con discapacidad puedan beneficiarse de todos los derechos constitucionales al igual que el resto de los ciudadanos, incluyendo el derecho al trabajo que está reconocido en el artículo 35 de la Constitución Española. Este mandato constitucional culminó en el ámbito legislativo con la publicación de la ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de minusválidos, conocida coloquialmente como la LISMI.

➤ **LISMI:** Derogada. Pero todo comenzó aquí. Era la **Ley de Integración Social del Minusválido**. Ley 13/1982 del 7 de abril, una normativa que supondría un punto de inflexión y detonante de un cambio de mentalidad para muchas personas en materia de integración social. Las personas con diversidad funcional, excluidas en el mercado laboral de esta época, encontraron en esta ley la respuesta a lo que era un derecho constitucional que no se estaba respetando. Esta ley se mantiene vigente hasta el año 2014 año en el que se produce la unificación de varias normativas (LISMI, LIONDAU y Ley de Infracciones y Sanciones) que darán como resultado la actual Ley General de los derechos (LGD) de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

➤ **RD 1/2013** de 29 noviembre por el que se aprueba la **Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGD)**, derogando a la antigua Ley de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU Ley 51/2003), la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) y Ley de Infracciones y Sanciones.

Este Real decreto, garantiza el derecho a la igualdad de oportunidades así como los derechos del resto de personas a través de la promoción de la autonomía personal, del acceso al empleo, imponiendo sanciones para garantizar las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, pero que todavía presenta muchos retos sociales, políticos y empresariales. Los artículos más interesantes:

○ **Artículo 4 Titulares de los derechos**

1. 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.

Define a las personas con discapacidad y en los siguientes apartados del mismo artículo también a efectos de la Seguridad Social para las normas que regulen los beneficios o medidas de acción positiva. El reconocimiento del grado será efectuado por el órgano competente con reconocimiento a los estados previos y por último, la equiparación a españoles que residan en el extranjero cuando los requisitos lo determinen.

○ “Artículo 7 Derecho a la igualdad.

1. Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que los demás ciudadanos conforme a nuestro ordenamiento jurídico.
2. Para hacer efectivo este derecho a la igualdad, las administraciones públicas promoverán las medidas necesarias para que el ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos de las personas con discapacidad sea real y efectivo en todos los ámbitos de la vida.
3. Las administraciones públicas protegerán de forma especialmente intensa los derechos de las personas con discapacidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres, salud, empleo, protección social, educación, tutela judicial efectiva, movilidad, comunicación, información y acceso a la cultura, al deporte, al ocio así como de participación en los asuntos públicos, en los términos previstos en este Título y demás normativa que sea de aplicación.
4. Asimismo, las administraciones públicas protegerán de manera singularmente intensa a aquellas personas o grupo de personas especialmente vulnerables a la discriminación múltiple como las niñas, niños y mujeres con discapacidad, mayores con discapacidad, mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, personas con pluridiscapacidad u otras personas con discapacidad integrantes de minorías”.

Este artículo sigue con el artículo 49 de la Constitución Española, será la Administración Pública quien se encargue de velar por la igualdad de todos los ciudadanos, cualquiera que sea su condición.

○ “Artículo 8 Medidas de acción positiva

1. Se consideran medidas de acción positiva aquellos apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o especiales dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad.
2. Los poderes públicos adoptarán las medidas de acción positiva suplementarias para aquellas personas con discapacidad que objetivamente sufren un mayor grado de discriminación o presentan menor igualdad de oportunidades, como son las mujeres con discapacidad, los niños y niñas con discapacidad, las personas con discapacidad con más necesidades de apoyo para el ejercicio de su autonomía o para la toma libre de decisiones y las que padecen una más acusada exclusión social por razón de su discapacidad, así como las personas con discapacidad que viven habitualmente en el medio rural”.



Son acciones específicas para favorecer la integración de las personas con discapacidad en los diferentes ámbitos de la vida.

○ “Artículo 20 Criterios especiales sobre la prueba de hechos relevantes

1. En aquellos procesos jurisdiccionales en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de discapacidad, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la conducta y de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Cuando en el proceso jurisdiccional se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de discapacidad, el Juez o Tribunal, a instancia de parte, podrá recabar informe o dictamen de los organismos públicos competentes”.

Se penará a las organizaciones o personas que discriminen a este colectivo.

○ “Artículo 37 Tipos de empleo de las personas con discapacidad

2. Las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo:

a) Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo. (Regulado en el artículo 42 RD 1/2013)

b) Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales.

c) Empleo autónomo”.

Lo más importante de este artículo son los distintos tipos de empleo a los que el Real Decreto dicen que pueden ejercer.

○ “Artículo 42 Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad

1. Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83. 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

2. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad, en los términos establecidos en la normativa reguladora de la materia”.

Mantiene el mismo porcentaje de empleo que en la LISMI de un 2% y si no se puede cumplir propone también medidas alternativas de cumplimiento para el empleo ordinario.

- **Real Decreto 27/2000**, Derogado. Por el que se establecían **Medidas Alternativas** de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores ya que son muy pocas las empresas que cumplen con esta obligación legal. Lo sustituye la siguiente Ley:
- **Real Decreto 364/2005**, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

Algunas de estas medidas excepcionales al cumplimiento de la ley por parte de las empresas obligadas, son porque los servicios de empleo públicos o agencias de colocación, después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para ocupar los puestos necesarios, concluirlos de forma negativa porque no existan demandantes de empleo discapacitados inscritos en la oferta de empleo demandada, o aun existiendo, la persona declare no estar interesada en la oferta de empleo.

Pero no termina ahí, existen otras medidas alternativas señaladas en el artículo 2 del Real Decreto en el que las empresas podrán aplicar en orden al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de los discapacitados como:

- Realizar un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o trabajador autónomo discapacitado para suministro de materias, maquinaria, bienes...
  - Realizar un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o trabajador autónomo para la prestación de servicios ajeno para la actividad normal de la empresa.
  - Donaciones y acciones de patrocinio de carácter monetario para desarrollo de actividades de inserción laboral en asociaciones, fundaciones...
  - Constitución de un enclave laboral, con suscripción mediante contrato con un centro especial de empleo para fomentar el empleo.
- **Ley 26/2011, de 1 de agosto de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**. Ha tenido un gran impacto y ha producido cambios conceptuales, aboga por la accesibilidad, la igualdad de oportunidades, por una sanidad accesible, la prevención, o reproducción humana asistida entre otras.
  - **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de **Prevención de Riesgos Laborales**, en sus artículos 15 y 16, principios de la acción preventiva y el plan de prevención de riesgos laborales adaptará el puesto de trabajo a las características personales del trabajador y garantizará su correcta accesibilidad al mismo con el fin de permitir a la persona acceder a su puesto de trabajo, desarrollarlo adecuadamente y, con ello, poder progresar profesionalmente y formarse.

Es importante recalcar que el puesto de trabajo se tiene que adaptar a las características personales del trabajador para su correcta accesibilidad eliminando las barreras que le impidan acceder a su puesto de trabajo.

## **EL PAPEL DE LAS ENTIDADES MEDIADORAS**

El poder de los medios de comunicación ha roto ciertos estereotipos y prejuicios hacia algunos tipos de discapacidad que se han visto reforzados gracias a la normalización en los ámbitos sociales.

Las entidades mediadoras representan a las personas con discapacidad, personas con circunstancias físicas o psíquicas diversas, actúan como mediadores en la inserción laboral y social de dicho colectivo.

Estas entidades normalmente funcionan inscribiendo a los demandantes de empleo en sus bases de datos. Cuando las empresas tienen una vacante se dirigen a estas entidades mediadoras que se encargan de revisar la base de datos para ver quienes cumplen los requisitos y normalmente son estas las que citan a los candidatos, pero aunque parece así de sencillo, en realidad se encuentran muchos problemas por el camino hasta llegar a la inserción laboral de una persona con diversidad funcional.

En primer lugar, estas asociaciones tradicionalmente no promovían el trabajo remunerado, simplemente lo consideraban como una acción social. A partir de 1990 fue cuando se empezó a facilitar el acceso al trabajo.

Hay que destacar que algunas asociaciones se dedican solo a personas con deficiencia física, otras solo psíquicas y otras asociaciones que trabajan con todos los tipos de deficiencias: sensoriales, psíquicas y físicas.

Las principales funciones de las entidades mediadoras son:

- Detectar y conectar a las personas con discapacidad para iniciar la búsqueda empleo, valorar sus capacidades y carencias, hablar con ellos para escuchar sus expectativas., saber su nivel formativo alcanzado por cada uno, preferencias ocupaciones... Hacerles una ficha personal para cada candidato para facilitar luego la gestión. (DFA 2017)
- Conocer la experiencia laboral anterior de cada candidato, en muchos casos es nula pero en otros por ejemplo que la discapacidad es sobrevenida por un accidente laboral, accidente de tráfico... tienen que formarse porque a lo mejor el trabajo que venían desempeñando toda su vida ya no lo pueden hacer, pero sí otros trabajos. (DFA 2017)
- Estudiar las posibilidades que ofrece el mercado de trabajo y conectar con las entidades y las empresas que pueden iniciarse la incorporación laboral de estas personas. (DFA 2017)
- Facilitar medios para acceder a la formación que necesitarán para adaptarse a su puesto de trabajo.
- Dar toda la información posible de los puestos de trabajo y acompañarles, tanto en el proceso de selección y en la adaptación al puesto de trabajo.

Por tanto, las Fundaciones y Asociaciones actúan como “mediadores” entre los discapacitados y el mercado de trabajo. Estas entidades diseñan distintas estrategias de aproximación entre las personas con diversidad funcional y las instituciones de empleo cuyos objetivos son:

- Promover la inserción laboral de las personas con discapacidad mediante la mejora y la búsqueda de oportunidades de empleo.
- Mejorar la calidad de vida de las personas con diversidad funcional y conseguir su integración total en la sociedad.
- Mejorar las condiciones de empleo de este colectivo.

Con las distintas instituciones u organizaciones, se hace hincapié en la formación y en la sensibilización de los empresarios.

Para conocer todos los datos de la persona discapacitada, cuando llega a la entidad un psicólogo realiza una entrevista a cada candidato para recopilar información sobre formación, expectativas, experiencia laboral, aspectos personales, limitaciones, transporte, y lo más importante a que se quiere dedicar, gustos y preferencias para de esta manera orientarlo.

Para desarrollar estos objetivos, se diseñan acciones de motivación y formación para la persona con diversidad funcional que se pueden concretar en:

- Empleo que es el mayor reto.
- Atención psicosocial y psicológica.
- Información sobre ayudas técnicas y de la Administración.
- Asesoramiento familiar.
- Asesoramiento sobre las ofertas de empleo más adecuadas a cada perfil.
- Mediación con el sector empresarial para potenciar las contrataciones.
- Cooperar con entidades empresariales, patronales y sindicales.
- Bolsa de empleo en las que los asociados se inscriben para después cubrir los puestos.
- Detectar necesidades de formación y desarrollar planes de formación a distintos niveles: a nivel ocupacional, continua, a medida, para autoemplearse y de formación específica.
- Asesoramiento jurídico.

Uno de los objetivos más importantes en toda asociación es proporcionar la formación necesaria para integración laboral. Primero, se desarrollan planes de formación en función de las demandas que van encontrando. Se realizan tres tipos de análisis para ir concretando los cursos:

- 1) Detectar las necesidades de formación de la persona con diversidad funcional.
- 2) Necesidades del mercado
- 3) Necesidades de la empresa en la que se va a llevar a cabo la integración laboral, de los puestos ofertados.

Para desarrollar habilidades sociales de técnicas de búsqueda de empleo, les enseñan a redactar un currículum, como comportarse en una entrevista y las herramientas necesarias para desenvolverse en el mercado de trabajo.

Otra acción importante es la sensibilización del empresariado, se desarrolla mediante edición de revistas con artículos, reportajes, cuentan experiencias... esto se realiza para romper estereotipos y eliminar prejuicios.

Motivación y orientación es otra acción esencial de las entidades mediadoras, en algunos casos hay que reorientarlos, motivarlos y hay que prestarles mucha atención para que no se vengán abajo en un ningún momento.

## FUNDACIONES Y ASOCIACIONES

La principal diferencia entre fundación y asociación es el régimen jurídico. La asociación la realizan un grupo de personas que se unen o asocian para conseguir un fin, con o sin ánimo de lucro. La finalidad de una fundación siempre debe beneficiar a colectividades genéricas de personas, jamás se puede constituir una fundación con la finalidad de destinar los beneficios al fundador o personas ligadas a él. (DFA 2017)

En cuanto a la legislación las asociaciones se rigen por la Ley 1/2002, de 22 de marzo que regula el Derecho de Asociación aunque algunas asociaciones se rigen por su legislación específica y las fundaciones, el derecho de Fundación otorgado a los ciudadanos en la Constitución Española en el artículo 34 y también reguladas por la Ley 50/2002 de 26 de diciembre, de Fundaciones. Las fundaciones se rigen por voluntad del fundador, los Estatutos y por la ley. (Arag 2017)

Para constituir una Asociación no es necesario aportar ninguna cantidad de dinero, sin embargo para la constitución de una fundación es necesaria una dotación que pueden ser bienes y derechos de cualquier clase. La ley dice que es suficiente una aportación de 30.000€ aunque no es un mínimo obligatorio, pero puede ser una dotación menor pero justificada. Los Registros de Fundaciones, son de competencia estatal y públicos. (Arag 2017)

**FUNDACIÓN Disminuídos Físicos de Aragon (DFA)** → Es la fundación más antigua y con más representación de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Surgió en el año 1972 como asociación, por iniciativa de un grupo de personas que soñaban con la plena integración de las personas con discapacidad tanto en lo laboral como en formación, ocio, sanidad...

Desde que se fundó en el año 1976, tienen reconocidos logros en el área de la acción social a lo largo de su trayectoria y es un referente en la integración de discapacitados. Entre ellos, el premio CERMI en 2016 un reconocimiento a la lucha por los derechos de las personas con discapacidad y su labor de integración en la sociedad y en el año 2009 la Medalla del Bicentenario- Defensor de Zaragoza “Valores humanos y Desarrollo Social”.

Pero en el año 2007 dejaron de ser asociación y se convirtieron en Fundación, este cambio se hace para obtener una forma jurídica más adecuada para cumplir con sus metas sociales.

El objetivo de la fundación DFA es intervenir para que las personas de diversidad funcional se integren en la sociedad, para ello defiende los derechos de estas personas y ayudan a eliminar prejuicios sociales realizando una labor de sensibilización, colaboran con programas públicos, planifican programas dirigidos a este colectivo tan vulnerable y promueven centros para atender a estas personas.

Esta entidad es de iniciativa social, sin ánimo de lucro, solidaria y ofrece cobertura a una demanda de necesidades médicas, físicas, psicológicas, orientación en tanto jurídica como formativa.

Los objetivos de esta fundación son:

- La promoción social y defender los derechos de este colectivo.
- Sensibilización para la eliminación de prejuicios.
- Seguimiento de las situaciones de las personas con diversidad funcional.

- Colaborar con los agentes sociales para diseñar programas de formación, empleo...
- Gestionar los centros y servicios para atender a estas personas.
- Defender un sistema público para proteger a este colectivo a través del artículo 49 de la Constitución Española.

Su labor como agencia de colocación:

La fundación DFA trabaja junto a la Fundación para personas con Discapacidad Física de España y con la financiación del Ministerio de Industria Comercio y Turismo, en el Plan Avanza 2009-2010 que consiste en una red social digital que proporciona a la población el acceso a la información en el ámbito de la discapacidad.

Su desarrollo se centra en cinco pilares básicos:

1. Generar un espacio de desarrollo de contenidos.
2. Generar un espacio de oportunidades para el empleo en el sector de la discapacidad.
3. Generar un espacio de interrelación en el campo asistencial.
4. Fomentar la igualdad de oportunidades y de género.
5. Compartir los fondos documentales.

El Portal “Capacítate” es una aplicación informática, sencilla de manejar que se utiliza para selecciones de personal con las bases de datos de DFA. Es un lugar de intercambio de información y oportunidades para todas las personas, las de diversidad funcional, para los servicios públicos de empleo y para los empleadores. Este portal, gestiona la oferta y la demanda de trabajo para dar una oportunidad a todos.

Como el objetivo prioritario de la fundación es la plena integración social, atendiendo a la realidad que se vive en la sociedad y las condiciones de las personas discapacidad, la creación de empleo es la máxima prioridad de DFA. Lo realiza a través del portal permitiendo a los empresarios encontrar a trabajadores con las cualidades idóneas para los puestos que ofertan.

Se puede acceder a través de internet, para empresas y administraciones públicas que oferten puestos de trabajo. El portal es útil para buscar candidatos, elegir a los candidatos que se ajusten al puesto o necesidades de la empresa, podrán ver el currículum pero no con todos los datos personales por la protección de datos.

Habiéndolos revisados, se procede a las entrevistas con los candidatos que hayan sido seleccionados. Si no se obtienen resultados, se vuelve a gestionar la oferta más cuidadosamente, es un servicio gratuito para todos.

**FUNDACIÓN ADUNARE** → En 1998, sentimientos compartidos por algunas asociaciones surge la necesidad de buscar un nuevo marco de actuación para la intervención social. Por ello, en el año 2.000, unas entidades que intervienen en sus barrios con colectivos vulnerables y que gestionan sus proyectos con las administraciones públicas y otras entidades privadas, firman la constitución de la Fundación Adunare.

Desde que se creó, la fundación Adunare va adaptando su intervención a las nuevas realidades de exclusión social.

La fundación tiene diferentes programas: para infancia y familias, para jóvenes, programas de salud mental, para adultos de intervención e inserción laboral, así como un Centro Especial de Empleo.

El principal objetivo es la inserción laboral y la mejora de la empleabilidad a través de la adquisición de competencias personales y profesionales. Esto lo consiguen promoviendo el acceso al empleo de las personas que realizan los programas de orientación socio laboral y formación en la Fundación.

Las acciones que realizan de trabajo son:

- Orientación laboral, dependiendo la experiencia que tengan y el grado de discapacidad la fundación los orienta hacia una cosa u otra.
- Prospección de empresas. Se trata de que puedan elegir la empresa que mejor se adapte a sus circunstancias.
- Captación de ofertas de trabajo. Siempre se buscan el mayor número de ofertas de trabajo para intentar dar la oportunidad al mayor número posible de persona.
- Captación de puestos de prácticas para alumnos de los cursos. La mayoría de las personas con diversidad funcional comienzan su vida laboral con un contrato en prácticas después de formarse.
- Intermediación laboral. Siempre intermedian entre la persona con discapacidad y la empresa para evaluar si el puesto y la persona se pueden adecuar.
- Seguimiento. Siempre van realizando un seguimiento para detectar posibles carencias en formación o algún otro tipo de problema.

**FUNDACIÓN DOWN ZARAGOZA PARA LA DISCAPACIDAD PSÍQUICA** → Es una entidad sin ánimo de lucro que se dedica no solo a las personas con síndrome de Down, también otras discapacidades intelectuales o con dificultades para su desarrollo.

La misión de esta entidad, es optimizar la calidad de vida de las personas que tienen una discapacidad intelectual y de sus familias, para ello ofrecen una atención directa a las personas, promueven servicios y centros educativos para alcanzar la integración de las personas en los diferentes ámbitos (educativos, sociales y laborales), científicos, jurídicos, empresariales y deportivos.

El área de Proyectos de la Fundación Down engloba distintas actuaciones multidisciplinares, que pueden trabajar profesionales de distintos centros o departamentos de la Fundación. Se trata de actuaciones que por un lado son dirigidas a las personas con diversidad funcional y sus familias para investigar y mejorar la calidad de vida de estas personas. Estos proyectos cuentan con la participación de otros Centros y Departamentos de Fundación Down, colaboraciones institucionales y empresariales, entidades públicas y privadas.



En la Cartera de Servicios de adultos ofrecen diversas formaciones para ellos desde escuelas de vida, formación laboral para el empleo e inserción laboral. Esta parte, comenzó en el año 2.000 para buscar y crear nuevas oportunidades de formación, trabajo y participación social que permiten hacer realidad los proyectos de vida de todos. Para hacer realidad estos proyectos, es necesario que todos aporten, por ejemplo las personas con diversidad psíquica con esfuerzo y compromiso, las familias, confianza y trabajo diario, la implicación de los profesionales, recursos de los empresarios y apuesta por este proyecto, instituciones y el deseo de la sociedad de querer avanzar.

La formación empieza desde lo más básico: Escuelas de vida.

Las Escuelas de vida, lo que hace este proyecto es promover la autonomía personal y social, que es lo más básico, para desarrollar las habilidades sociales e inteligencia emocional de las personas con diversidad funcional. En este proyecto les enseñan higiene personal, tareas del hogar, autonomía para vestirse, organización, manejo de tecnologías, desplazamientos y movilidad, autoestima, expresión de sentimientos...

Otra parte es la Formación Laboral adaptada, de gran importancia para preparar a las personas con Discapacidad intelectual para ejercer una actividad profesional ajustada a sus capacidades y expectativas. Esto les permite desarrollarse, favorece sus relaciones y mejorar sus aptitudes. Los procesos de formación y empleos son casi individuales, con clases de grupos muy reducidos y dinámicas, con clases prácticas para favorecer el aprendizaje.

La formación va dirigida a personas mayores de 18 años que quieren una formación ocupacional y lo que hacen es trabajar procedimientos y actitudes relacionados con la vida laboral; como el funcionamiento de algunos departamentos, comportamientos y habilidades adecuadas, prácticas con documentos como hojas de pedidos, inventariar y distribuir productos o todo lo relacionado con la elaboración del producto.

Toda esta formación se completa con visitas a las empresas para mantener el contacto con ellas, a veces colaboran juntos en proyectos conjuntos y esto hace una búsqueda de empleo más activa. Otra actividad importante que realizan es crear sus propios productos, que luego los distribuyen a cambio de donativos.

El objetivo de esta Fundación, es la incorporación laboral de personas con discapacidad intelectual en la empresa común a través de la metodología del Empleo con Apoyo. Esta metodología lo que hace es dar el apoyo necesario para que se adapte al puesto de trabajo y a la empresa mediante un preparador laboral. El tener una persona que les apoye facilita la integración y que sean más autónomos, además las empresas conocen mejor las aptitudes y capacidades del trabajador.

Los puestos de trabajo que más son ocupados por personas con discapacidad son: de conserjes, auxiliares de almacén, reponedores en grandes superficies, operarios en general pero donde más abundan es en el sector de la limpieza, en lavanderías y pinches de cocina.

## **INSERCIÓN LABORAL**

Como todas las personas necesitan el trabajo para realizarse, las principales maneras de inserción en España para las personas adultas con diversidad funcional son:

- A través del trabajo doméstico, como principal vía de inserción de las mujeres con baja formación académica.
- Las pensiones, principal vía de los hombres.
- El trabajo remunerado, que aunque ya se hace más fuerte la presencia de la mujer, sigue siendo superior el acceso por parte del género masculino.

Es frecuente recibir pensiones en el colectivo que estudiamos, ya sea como contributiva o no contributiva, según la discapacidad haya sido sobrevenida o no.

Por otra parte, el trabajo remunerado a las personas con edad para trabajar, les permite satisfacer las necesidades de realización, económicas e integración social, lo que sucede es que se tienen que formar, por ejemplo, las amas de casa en edad laboral, tienen menos formación debido a que tienen menos tiempo, si le sumas cargas familiares, aún menos tiempo para dedicar a la formación. (DFA 2017).

## **EMPLEO PROTEGIDO**

La inserción se puede dar a través del empleo protegido, que tiene como finalidad favorecer y ayudar de manera directa a la inserción laboral. En el empleo protegido se crean puestos de trabajo para ser ocupados por este colectivo, puede ser a través de centros ocupacionales, o mediante centros especiales de empleo.

## **CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO**

El artículo 43 de la LGD los define como:

“Los centros especiales de empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente”.

Básicamente es facilitar el empleo a las personas con limitaciones, así se van adaptando al mercado y tienen un trabajo remunerado. Estos centros también están diseñados para facilitar la integración en el trabajo ordinario sirviendo de trampolín. En el siguiente punto del mismo artículo 43 de la LGD, dice que los Centros Especiales de Empleo deben estar constituidos por el mayor número de personas con discapacidad y en todo caso por un mínimo del 70% de ella, dejando aparte el personal dedicado a los servicios de ajuste y personal.

Todas las personas con discapacidad que quieran acceder a un empleo protegido deben inscribirse en los Servicios Públicos de Empleo, ya que estas entidades (Centros Especiales de Empleo) pueden ser públicos o

privados. Los empresarios deberán informar detalladamente las ofertas de empleo, las características y solicitar la contratación a los Servicios Públicos.

## **CENTROS OCUPACIONALES**

Cuando la discapacidad es muy acusada y le impide la integración en una empresa a una persona en edad laboral, los Centros Ocupacionales le aseguran unos servicios de ajuste personal y social <sup>2</sup> orientados a que las personas con discapacidad adquieran habilitación personal y adaptación social.

Los Centros Ocupacionales se crean para aquellas personas que pueden desarrollar actividades pero su nivel de rendimiento de producción estaría por debajo del nivel estimado como para ejercer una actividad laboral en una empresa o en un Centro Especial de Empleo.

Como una discapacidad puede ser sobreenvenida por un accidente, puede tener origen en una o varias enfermedades, es posible que algunas de las actividades cotidianas les resulte difíciles de hacer, por eso, la Terapia Ocupacional les enseña entre otras cosas, a vestirse, ducharse, comer, comprar, estudiar... para que sean lo más autónomos posible. El aprendizaje irá en función de su grado de discapacidad para obtener una vida más plena gracias a esta disciplina. (Tocu 2017).

Las actividades que se desarrollen en los Centros Ocupacionales deben ser orientadas para favorecer una futura inserción laboral y éstas actividades o labores no productivas que realicen bajo la orientación del personal técnico del centro, estarán encaminadas a la obtención de objetos, productos o servicios que no estén sujetos a operaciones de mercado. (Tocu 2017).

Según la Asociación Profesional Española de terapeutas ocupacionales califica la Terapia Ocupacional como "la disciplina socio sanitaria que evalúa la capacidad de la persona para desempeñar las actividades de la vida cotidiana e interviene cuando dicha capacidad está en riesgo o dañada por cualquier causa. El terapeuta ocupacional utiliza la actividad con propósito y el entorno para ayudar a la persona a adquirir el conocimiento, las destrezas y actitudes necesarias para desarrollar las tareas cotidianas requeridas y conseguir el máximo de autonomía e integración". (Tocu 2017).

Es por ello que siempre debe existir una evaluación de la persona con discapacidad y un seguimiento para ver sus progresos. Una vez que adquiere las suficientes destrezas la persona con discapacidad, podría seguir avanzando hacia un empleo protegido u ordinario.

## **ENCLAVES**

Los enclaves laborales son otro método de integración para este colectivo. Se trata de introducir una cantidad de trabajadores con discapacidad en una empresa ordinaria para que presten sus servicios. Tienen que acceder a través de Centros Especiales de Empleo o agencias específicas. La idea es que el trabajador con diversidad funcional pueda completar y mejorar su experiencia profesional en el propio entorno de trabajo.

A la vez, la empresa conoce de forma más profunda al trabajador, especialmente las capacidades y posibilidades que tiene. El beneficio de este sistema, es que puede llevar a la posterior contratación en la

---

<sup>2</sup> Por servicios de ajuste personal y social se entenderán aquellos que procuran a los discapacitados en los Centros Ocupacionales una mayor habilitación personal y una mejor adaptación.

plantilla de la empresa. Digamos que tienen alguna similitud con las Empresas de Trabajo Temporal. Se regula en el RD 290/2004 y se encuadran dentro del empleo protegido. (Bonilla, 2015)

## **EMPLEO ORDINARIO**

Cuando ya se han adaptado a sus puestos de trabajo o su situación de empleo es como la de la mayoría de la población, estas personas ya son capaces de demostrar que pueden tener una vida profesional totalmente íntegra y desarrollarse como profesionales. Veamos experiencias reales:

## **EXPERIENCIAS EN EMPRESAS**

Las empresas juegan un papel muy importante en la integración laboral de las personas con diversidad funcional, ya que son los empresarios los que crean directamente el empleo y sus organizaciones representativas las que pueden prestar un gran servicio a favor de los empresarios.

Diferentes estudios y trabajos (CERMI) coinciden que existe un gran desconocimiento entre los empresarios de los tipos de discapacidades y de los puestos de trabajo que se podrían cubrir con personas de diversidad funcional. (Fernández, 2006).

Este desconocimiento tiende a representar a la persona con diversidad en la peor situación, es decir, el desconocimiento se acompaña en la mayoría de los casos con una tendencia a representarse la diversidad de funciones como personas con una grave discapacidad. Por tanto esto dificulta la definición de puestos polivalentes en los que poder contratar a personas con diversidad creando una gran barrera en la integración.

Además de los estereotipos y prejuicios acerca de las personas con diversidad funcional, los estudios, (Cermi) dicen que hay una discriminación oculta que nadie quiere reconocer.

Sin embargo, cuando los empresarios han tenido contratado a una persona con diversidad funcional intelectual, la imagen del empresario sufre un cambio, porque son trabajadores poco problemáticos dentro de la empresa y tienen un trato cordial hacia sus compañeros, normalmente el reconocimiento de sus capacidades laborales siempre están por encima de las esperadas y ven que con un entrenamiento adecuado y progresivo pueden desarrollar todas las capacidades (Fernández, 2006).

También es importante decir que la empresa debe practicar el empleo con apoyo y tener unas condiciones adecuadas.

Existen factores que favorecen la incorporación laboral de personas con diversidad funcional. Factores formales:

- Incentivos fiscales, subvenciones o descuentos en la cotización de la Seguridad Social.
- Legislación flexible para realizar contratos específicos.
- Salarios más bajos que el resto de los trabajadores de la empresa.
- Dar a conocer a la empresa experiencias previas de incorporación laboral.

Factores valorativos:

- No son conflictivos y creen que siempre tendrán el sentimiento de estar en deuda por haberles dado una oportunidad.
- Estarían dispuestos a realizar tareas desprestigiadas.
- Su afectividad y situación de "desgracia" humaniza al resto del equipo.

Algunas empresas, la visión que tienen sobre la diversidad funcional es positiva y sus empleadores ven puestos de trabajo que pueden ser ocupados perfectamente por estas personas sin desprestigios, además les ofrece la posibilidad de llevar una vida normal totalmente incorporados al empleo común. Ejemplos de empresas con visión positiva de inserción laboral:

➤ **DKV Salud y seguros médicos.**

La Fundación DKV Integralia es una organización sin ánimo de lucro fundada por DKV Seguros, se inició en el año 1999 y ahora emplea a más de 260 personas con graves discapacidades físicas.

Fue una iniciativa que reunió el esfuerzo de directivos, empleados y colaboradores. Gracias a este proyecto, Dkv es la empresa española con mayor cuota de personas empleadas con discapacidad, un 22% de la plantilla.

Su misión es promover la integración y el empleo para las personas con discapacidad física. Contribuir a la mejor ayuda material y social de las personas con diversidad funcional así como al conocimiento de los problemas sociales.



**Ilustración 3. Call Center de DKV**

También potencia la protección de estas personas y su salud, proporciona la mejor formación a los empleados para que después su desarrollo sea más fácil en el mundo laboral. Investigan nuevas fórmulas

para mejorar la calidad de vida de las personas con diversidad funcional. Impulsan una mejor gestión por parte de los profesionales sanitarios relacionados con la discapacidad. Propagan una cultura orientada a la diversidad funcional entre la población general y los sanitarios.

Como la fundación creció, tuvo que ampliar sus centros de trabajo y han ido incorporando nuevos clientes como Banesto, Fujitsu y otros bancos. En la sede de Barcelona, que emplea a más de 170 personas desde 1999, han recibido numerosos premios nacionales y honores por su mérito a la integración social de personas de diversidad funcional. (DKV Salud y seguros médicos)

El objetivo de la inserción e integración laboral es añadir talentos y competencias para contribuir al éxito y eficacia de la organización a medio y largo plazo. Desde la Fundación DKV Integralia, evalúan, seleccionan y orientan laboralmente a las personas con discapacidad, que no se integran en trabajos comunes debido a sus propias características y a las del mercado de trabajo. Cuando ya se ha terminado el proceso de preparación y capacitación en el centro especial de trabajo, se empieza la inserción laboral en el empleo común.

Lo que hicieron en DKV fue ofertar puestos de empleo en *call centers* para que atiendan a los clientes, coordinen el calendario de citas y realicen encuestas de satisfacción.

Estos trabajadores son formados periódicamente, no existe apenas rotación de puestos y son remunerados igual que si fueran trabajadores sin discapacidad e incluso más, porque al tener beneficios fiscales reparten los beneficios. Esta empresa es un ejemplo de buenas prácticas de Responsabilidad Social Corporativa por sus buenas prácticas de trabajo.

### ➤ LA FAGEDA

Nació en Cataluña, a principios de los años 80 con el propósito de sacar a los enfermos mentales de los psiquiátricos y de la marginación social que sufrían. Como el desarrollo de una actividad laboral es fundamental para las personas, en 1982 La Fageda pone en marcha en Olot un proyecto de inserción laboral con personas con diversidad psíquica o con trastornos mentales importantes de la Comarca. Cuando las personas se incorporan al mercado laboral, en la mayoría de los casos, implica a una inserción social, lo cual hace que éstas personas se integren totalmente en la sociedad.

La Fageda desde 1987 se instaló en Gerona, tiene su sede en Mas Els Casals, dentro de la Reserva Natural de La Fageda d'en Jordà, en el corazón del Parque Natural de la Zona Volcánica de la Garrotxa .



Ilustración 4. Trabajadores de La Fageda

Actualmente las actividades productivas se realizan en el Centro Especial de Trabajo desarrollando actividades en la granja de vacas, en la fábrica de lácteos y de helados, obrador de mermeladas, jardinería y servicio de atención al visitante. Cuenta con más de 300 personas la organización entre trabajadores y personas ocupadas.

de

Como desarrolla tantas actividades, La Fageda puede dar respuesta a todas las demandas de empleo en la Garrotxa para personas con discapacidad. También ofrece servicios de vivienda, servicios de ocio, deporte y cultura y a nivel asistencial presta un Servicio de Terapia Ocupacional.

### ➤ PÁJAROS EN LA CABEZA.

Dicen que más vale pájaro en mano que ciento volando, eso es lo que pensó Alberto, que tenemos muchos y todos en la cabeza. Pájaros en la Cabeza no es solo un restaurante, es un sueño de integración laboral y se ha convertido en el primer establecimiento de Aragón que ofrece una oportunidad laboral a personas con síndrome de Down.

Este establecimiento Bar- Restaurante de Zaragoza, situado en la avenida Juan Pablo II del cual Alberto es el responsable, ve cumplido su sueño tras regresar de Polonia donde estuvo viviendo y trabajando unos años. Cuando Alberto volvió a España con "Pájaros en la cabeza" pudo hacer su sueño realidad desde hacía años de abrir un restaurante en el que trabajasen personas con diversidad funcional.

Lo tuvo claro, se puso en contacto con la Fundación Down Zaragoza para proponerles el proyecto, y efectivamente les interesó, tanto, que en solo unas semanas ya se incorporaba un trabajador de la fundación en período de prácticas, y unas semanas más tardes se incorporaba otro trabajador. Para ambos trabajadores que se incorporaban al restaurante, era su primer empleo.

Tanto para los compañeros, como los clientes y Alberto, cuentan que trabajar con las nuevas incorporaciones a la plantilla es un lujo y dicen que les permiten disfrutar más del momento. También los clientes quedan asombrados de ver lo capaces que son de hacer y la capacidad que tienen de resolución, ello provoca que arranque una sonrisa a los clientes.

Para Alberto, esta es la manera más real de integrar y normalizar la situación en la sociedad.



**Ilustración 5. Restaurante "Pájaros en la Cabeza"**



## **ANALISIS DE RESULTADOS**

Por una parte se han enviado treinta y seis encuestas a diferentes Entidades Mediadoras pero solo se han obtenido cinco respuestas y se han realizado tres entrevistas personales a trabajadores sociales de diferentes Entidades Mediadoras. El análisis de las encuestas recibidas y las entrevistas realizadas a los trabajadores sociales en Entidades Mediadoras nos permite advertir que:

Cuando las personas con discapacidad llegan a una Fundación o Asociación, que son las que ejercen el papel de intermediación, la persona con discapacidad o su familia lo que más piden es que les ayuden a formarse porque el objetivo que tienen es que la entidad intermedie para poder trabajar que es lo que ansían, pero son conscientes de que la formación es la base para lograr los objetivos.

Al llegar a las entidades mediadoras se sienten confusos, pues necesitan información. La entidad proporciona asesoramiento, mantienen una charla con ellos, de hecho también son entrevistados por los psicólogos del centro para enviar a la persona con discapacidad al centro que más se ajuste a sus necesidades. Si por ejemplo, una persona que trabajaba siempre de mecánico tiene un accidente declarándose una incapacidad y ya no va a poder ejercer más la actividad que venía dedicándose durante toda su vida, ahora por ejemplo podrá trabajar en otros trabajos como administrativo, pero tendrá que formarse para ello, nos explicaba el trabajador social de los entrevistados. Es un claro caso de que va a necesitar una formación para poder trabajar, quizá también necesite ayuda psicológica para poder afrontar el cambio en su vida.

Las Entidades Mediadoras proporcionan los servicios antes citados porque según las encuestas recopiladas, para casi todas las Fundaciones el objetivo principal es el mismo: Integración, Formación y Terapia. Solo por un par de Entidades apuestan solo por la Integración dando igual la forma de conseguirlo. En verdad, todos están relacionados, porque para integrarse es necesario que se relacionen con otras personas, se puede sentir integrados de muchas maneras, en una clase formándose, en terapia o ya trabajando en cualquiera que sea su forma.

Respecto a la sensibilización del empresario, está claro que en los últimos tiempos la incorporación de personas con discapacidad a las empresas ordinarias es un hecho, quizá no el número que nos gustaría, pero sí que ha habido un importante crecimiento. Su origen podría estar en la legislación por el requisito de reservar puestos de trabajo cuando la empresa tiene más de cincuenta trabajadores y en los incentivos fiscales, pero el 90% de los resultados trabajados en las encuestas afirman que los empleadores están cada vez más sensibilizados con el tema, por ello el auge de los enclaves laborales que es la mejor forma para que se adapte el trabajador con limitaciones y la empresa a su vez, vaya conociendo las características de la persona.

En cuanto a la formación, vimos que la formación de estas personas no es muy elevada, y que les cuesta más, por ejemplo si la mayoría en edades medias llegan al nivel de Secundaria, para estudios superiores como estudios Universitarios o Ciclos Formativos de Grado Superior necesitan más tiempo, aunque cada caso es distinto y cada grado de discapacidad también lo es. Si el grado de discapacidad es relativamente bajo podrían tardar en formar menos de un año, en caso de una discapacidad más severa aproximadamente les costaría entre un año y dos años, pero si la discapacidad es muy acusada el tiempo de formación se puede prolongar hasta superar dos años de formación.

En lo que sí coinciden la gran mayoría de las Entidades Mediadoras es que la Formación es la base para la integración laboral, pueden influir más aspectos, pero que estas personas con limitaciones se formen es lo

principal. Una Fundación hace un apunte que me parece importante destacar que es la Motivación. Nos explican en la entrevista que es un factor a tener en cuenta, porque tienen que estar motivados en todo momento, por ello los formadores tienen que trabajar este aspecto constantemente.

Los resultados que se obtienen de Integración Laboral, todas las personas entrevistadas los perciben bajos, de hecho aproximadamente un 25% de las personas como mucho, de todas las personas que llegan a la Entidad Mediadora consiguen una Integración plena en el mercado laboral. Son unos resultados bajos, que pueden tener su origen en que no hay los suficientes puestos de trabajo para este colectivo, que alguna discapacidad es muy difícil de adaptar a un puesto de trabajo...

Con el resto de personas (que son la mayoría) mientras esperan su inserción laboral bien porque aún no estén preparados, otros porque ya estén preparados pero no exista aún una oferta de empleo que se ajuste a sus necesidades o bien porque su grado de discapacidad es tan elevado que las posibilidades de inserción laboral son inexistentes, las entidades mediadoras emplean distintas herramientas para ellos.

Según las encuestas las Entidades Mediadoras lo que hacen en una situación normal es redirigir la formación. Por ello en la mayoría de las situaciones simplemente continúan la formación con este colectivo, por ejemplo para los que ya buscan empleo porque ya están preparados, les ayudan a mejorar las herramientas de búsqueda de empleo así como potenciar las habilidades sociales y transversales u otra alternativa es que hagan prácticas en empresas para que vayan cogiendo la dinámica de trabajo. Si la discapacidad es muy acusada pues a un centro de Terapia Ocupacional para enseñarles y ver cómo van progresando.

De entre todos los tipos de discapacidad, todas las Entidades Mediadoras coinciden que las discapacidades físicas son las más fáciles de adaptar a un puesto de trabajo, en una entrevista nos explicaron que por ejemplo una persona en silla de ruedas, cualquier puesto de administrativo, de televenta... lo puede realizar.

También coinciden el 95% de las Entidades Mediadoras que la discapacidad más difícil de adaptar a un puesto de trabajo es la psíquica, solo una aboga por la discapacidad sensorial como la discapacidad más difícil de ajustar a un puesto de trabajo. En la entrevista nos dicen que los puestos de trabajo que más ocupan este colectivo son de operarios, vigilantes de parking (DFA) en lavanderías, pinches de cocina...

Otro dato que me resulta interesante nombrar es que todos los Trabajadores Sociales entrevistados, han elegido su profesión por vocación, a pesar de que a veces trabajan con personas afectadas por discapacidades muy severas y otras veces con personas totalmente integradas en la sociedad, todas volverían a elegir esta profesión sin duda. En las encuestas nos relatan experiencias positivas que han vivido a lo largo de su profesión:

- El orgullo que siente una trabajadora social cuando una persona con discapacidad intelectual que llegó a la Fundación sin experiencia laboral y que tras facilitarle una formación teórica y práctica, sensibilizar a la empresa y hacer un seguimiento en el desempeño de las prácticas ha conseguido estabilidad laboral.
- Otra experiencia positiva fue una persona con discapacidad sobrevenida para su puesto habitual, que llegó a la Fundación muy desmotivada y con síntomas depresivos, que se sentía incapaz y desorientada, tras acciones de orientación, motivación y facilitarle una formación con prácticas, le permitieron ganar confianza en sus competencias.

- Contrataciones a personas con grados de discapacidad tan altos que llegaron a pensar al principio que sería imposible.
- Dar oportunidades a personas con discapacidad para ganar una mejor calidad de vida mediante el trabajo conjunto que se realizan desde las Entidades para que tengan una mayor autonomía, formación, oportunidades de empleo, apoyo psicológico, etc.
- Mejora de la autoestima y dignidad la persona a través de un puesto de trabajo.
- Para otro de los trabajadores sociales de la Fundación dice que su mayor orgullo es el Restaurante Pájaros en la cabeza.

Pero las Entidades Mediadoras también encuentran problemas y retos para ejercer sus funciones. En las encuestas nos relatan también las necesidades o carencias que perciben a la hora de desempeñar sus trabajos y en la sociedad:

- Falta de conciencia social y empresarial, falta de recursos para crear un buen equipo de apoyo en las empresas.
- Personas que no tienen motivación, por lo que resulta muy complicado ayudarles en su proceso de búsqueda de empleo.
- Aunque las empresas cada vez están más sensibilizadas todavía ofrecen reticencias a la hora de la contratación de personas que tienen una discapacidad con un mayor grado de afectación, es difícil romper con los prejuicios de las empresas y que les den una oportunidad para que puedan demostrar sus competencias.
- Empresas que se niegan directamente.

## CONCLUSIONES

Como hemos podido apreciar, los seres humanos desde que nacemos necesitamos de otras personas para socializarnos y desarrollarnos profesionalmente, porque las organizaciones están compuestas de personas que sienten y necesitan unos de otros.

El concepto de trabajador ha cambiado a lo largo de la historia, antes se tenía una concepción instrumentalista sin valor y ahora es una concepción humanista, que lo valora, tiene en cuenta su formación y sus aptitudes, adaptando el puesto de trabajo si es necesario para que lo pueda desarrollar.

Una vez hecho un repaso por los aspectos más importantes en cuanto al papel que tienen las Entidades Mediadoras en la inserción laboral de los discapacitados, nos damos cuenta de que surgen nuevas formas de contratación y nuevas formas de empleo para las personas con discapacidad.

Antiguamente las personas con limitaciones quedaban recluidas en casa, pero desde hace 30 años aproximadamente, el trabajador con discapacidad se tiene en cuenta y empiezan a surgir los llamados Centros Especiales de Empleo, considerados el mayor método de integración laboral para estas personas.

Aparte de que también se tiene en cuenta a este colectivo en la empresa ordinaria a través de los denominados enclaves laborales, que sin lugar a duda le puede dar la oportunidad de trabajar en una empresa ordinaria.

Analizando el papel de las Entidades mediadoras se puede concluir que:

En cuanto a la Nomenclatura vemos que lo que utilizan en las diferentes normas son “Discapacidad”, “Discapacitados”, “Minusvalía”, es lo correcto. A las Fundaciones les gusta decir persona con discapacidad, de esa manera nos recuerda que son personas como el resto de la sociedad. En los centros Ocupacionales les gusta “Personas con diversidad funcional” sería el mejor término, primero porque es el que ellos mismos piden (Foro de Vida Independiente) ya que hacen las mismas funciones que los demás solo que de distinta manera. Recordando siempre que lo normal es subjetivo.

En cuanto al marco legal, la Constitución Española es la que obliga a los poderes políticos una política de previsión para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, la Lismi fue el detonante del cambio de mentalidad, la LGD es la que mantiene las mismas normas pero con pequeñas mejoras. Aunque garantiza derechos como la igualdad de oportunidades, promoción de la autonomía personal... pero todavía presenta algunos retos que se tienen que solucionar.

Partiendo de que todos somos iguales, no es igual para todas las personas y hay una lucha para conseguir que las personas con diversidad funcional sean aceptadas y normalizadas, para que se terminen los prejuicios en la sociedad y para que no existan barreras. Y esa lucha la llevan a cabo en gran parte las Entidades Mediadoras asesorando, formando y reubicando en donde necesitan estar las personas con diversidad para que progresen.

Justo en esa lucha de las Entidades Mediadoras es donde se dan cuenta de las carencias como la falta de recursos económicos, poca sensibilización por parte de algunos empresarios todavía y otros retos que se encuentran.

Aunque en los últimos años los puestos de trabajo para personas con discapacidad han proliferado, tanto en empresas ordinarias como en las empresas de empleo protegido, llego a la conclusión de que con una buena formación y preparación, la persona con diversidad funcional puede incorporarse al mercado laboral y realizar su trabajo correctamente aportando valor a la empresa. El problema es el número de personas con discapacidad que pueden hacerlo, porque las expectativas de inserción son más altas, pues siempre son menos las ofertas de empleo que personas con diversidad funcional.

## BIBLIOGRAFÍA

Arag 2017. (s.f.). Recuperado el 2 de octubre de 2017, de <https://www.arag.es/blog/derecho-mercantil/diferencias-entre-asociacion-y-fundacion/>

Aspadex. (s.f.). Recuperado el 21 de octubre de 2017, de <https://aspadex.org/que-es-la-discapacidad-intelectual/>

Base estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad. (31 de diciembre de 2015). Recuperado el 3 de noviembre de 2017, de IMSERSO: [http://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/bdepcd\\_2015.pdf](http://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/bdepcd_2015.pdf)

Bonilla, P. C. (julio de 2015). Nuevas tendencias en gestión de Recursos Humanos. Jaén, España.

Cermi. (s.f.). Recuperado el 3 de noviembre de 2017, de <http://www.cermi.es/>

Cermi-Aragón. (s.f.). Recuperado el 8 de febrero de 2017, de <http://www.cermiaragon.es/cermi-aragon/plan-de-accion.html>

Conde, P. A., & Yusta Sainz, N. (2017). La inserción laboral de las personas con discapacidad. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico* , 1-19.

DFA 2017. (s.f.). Recuperado el 3 de noviembre de 2017, de <http://www.fundaciondfa.es>

DISMET. (s.f.). Recuperado el 3 de octubre de 2017, de Fundación Once: <http://www.odismet.es/es/datos/2condiciones-de-trabajo-y-trayectorias-profesionales/204personas-con-discapacidad-ocupadas-en-funcion-del-nivel-de-estudios/2-16/>

DKV Salud y seguros médicos. (s.f.). Recuperado el 1 de noviembre de 2017, de <https://dkvseguros.com/empresa-responsable/cuidamos-personas/fundacion-dkv-integralia>

Espacio logopédico. (s.f.). Recuperado el 16 de septiembre de 2017, de <https://www.espaciologopedico.com/recursos/glosariodet.php?id=187>

Fernández, N. V. (2006). *La inclusión Progresiva de las Personas con Discapacidad Intelectual en el Mundo Laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Fundación Down Zaragoza para la discapacidad psíquica. (s.f.). Recuperado el 7 de noviembre de 2017, de <http://www.downzaragoza.org/web/>

Gobierno de Canarias. (s.f.). Recuperado el 3 de septiembre de 2017, de <http://www.gobiernodecanarias.org/politicassociales/discapacidad/centrosocupacionales/>

Gutierrez, M. C. (2014). *La inserción laboral de jóvenes en riesgo de exclusión social* . Valladolid, España.

Hernández, J., & Millán, J. (2015). Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica. *Revista Española de Discapacidad* , 29-56.

INE. (s.f.). Recuperado el 10 de noviembre de 2017, de Notas de prensa: <http://www.ine.es/prensa/np1012.pdf>

*Instituto de Mayores y Servicios Sociales* . (s.f.). Recuperado el 3 de noviembre de 2017, de El Imsero: [http://www.imsero.es/imsero\\_01/documentacion/estadisticas/bd\\_estatal\\_pcd/index.htm](http://www.imsero.es/imsero_01/documentacion/estadisticas/bd_estatal_pcd/index.htm)

*La Fageda*. (s.f.). Recuperado el 2 de noviembre de 2017, de <http://www.fageda.com>

Medicina, F. M. (1992). Integración sociolaboral de las personas con minusvalía. *Seminario Europe EASE-AEDES*. Salamanca: Mapfre.

Navarrete Lorenzo, M., Pac Salas, D., & Solans Solano, J. R. (s.f.). *Dialnet*. Recuperado el 8 de febrero de 2017, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=170266>

*Noticias jurídicas*. (s.f.). Recuperado el 4 de febrero de 2017, de [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Privado/517635-rdleg-1-2013-de-29-nov-se-aprueba-el-texto-refundido-de-la-ley-general-de.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Privado/517635-rdleg-1-2013-de-29-nov-se-aprueba-el-texto-refundido-de-la-ley-general-de.html)

Orrico, F. J. (2017). *Inserción laboral de personas con discapacidad y capacidad intelectual límite*. Navarra: Aranzadi, S.A.U.

*PÁJAROS EN LA CABEZA*. (s.f.). Recuperado el 3 de noviembre de 2017, de <http://www.restaurantepajarosenlacabeza.com/>

*Proyecto Aura*. (s.f.). Recuperado el 4 de noviembre de 2017, de <http://www.down21.org/component/content/article?showall=1&id=704:proyecto:aura-proyecto-aura>

*Proyecto Horizon*. (s.f.). Recuperado el 4 de noviembre de 2017, de <http://www.redlocal-madrid.org/horizon.asp>

Romañach, J., & Lobato, M. (mayo de 2005). Foro de vida independiente.

*Servicios de información sobre discapacidad*. (s.f.). Recuperado el 11 de octubre de 2017, de <http://sid.usal.es/colectivos/discapacidad/discapacidades-fisicas/deficiencias-motoricas-osteoarticulares.aspx>

*Tocu 2017*. (s.f.). Recuperado el 11 de octubre de 2017, de Tocu, por una vida plena: <http://www.tocu.es/terapia-ocupacional/>

*www.moodle.teleformacionfp.aragon.es*. (s.f.). Recuperado el 21 de agosto de 2017

## **ANEXOS**

Adjunto las encuestas realizadas a las distintas entidades mediadoras.

# ENCUESTA 1

Esta encuesta es para un Trabajo de Fin de Grado de la Universidad de Zaragoza sobre el “El papel de las Entidades Mediadoras en la Inserción Laboral de las personas con discapacidad” en el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Toda la información será confidencial y solo se utilizará para fines estadísticos. Por favor marque la respuesta que crea oportuna para cada pregunta.

1. De entre todos los servicios que ofrece una entidad mediadora, ¿Cuál es el primer servicio que más solicitan?
  - a. Asesoramiento
  - b. Formación
  - c. Ayuda psicológica.
  - d. Otros (trabajo)**
2. ¿Cuál es el principal objetivo de la entidad mediadora?
  - a. Integración**
  - b. Formación
  - c. Terapia
  - d. Todos en su conjunto.
3. ¿Crees que los empresarios están cada vez más sensibilizados con el tema?
  - a. Sí**
  - b. No
4. Aunque depende de cada persona y su grado de discapacidad, ¿Cuál es el tiempo medio que suelen ocupar las personas discapacitadas para formarse?
  - a. Menos de un año.
  - b. Entre un año y dos años.**
  - c. Más de dos años.
5. ¿Crees que la formación es la base para la integración laboral?
  - a. Sí**
  - b. No
  - c. Otras. Indícanos que consideras lo más importante. \_\_\_\_\_
6. ¿Qué porcentaje aproximado suele obtener una integración laboral plena?
  - a. Aproximadamente un 25% de las personas que llegan a la Entidad.**
  - b. Aproximadamente un 50% de las personas que llegan a la Entidad.
  - c. Aproximadamente un 75% de las personas que llegan a la Entidad.
  - d. Otros. ¿Cuánto? \_\_
7. Las personas con discapacidad que no llegan a la inserción laboral, ¿Qué otras alternativas se les propone?
  - a. Terapia Ocupacional
  - b. Redirigir la formación**
  - c. Otros. \_\_\_\_\_
8. ¿Qué tipo de discapacidad es la más fácil de adaptar a un puesto de trabajo?
  - a. Física**
  - b. Psíquica



- c. Sensorial
9. ¿Qué tipo de discapacidad resulta más difícil de adaptar a un puesto de trabajo?
- a. Física
  - b. Psíquica**
  - c. Sensorial
10. Como trabajador/a de una entidad mediadora, a veces verás discapacidades muy acusadas pero otras ocasiones verás personas integradas laboralmente que resultan un orgullo para todos los que han contribuido a ello. ¿Volverías a escoger esta profesión?
- a. Sí**
  - b. No.
11. Describa brevemente alguna/s experiencia/s:
- a. Experiencias positivas de su entidad como mediadora.

**Entrevistar a una persona con discapacidad intelectual y sin experiencia laboral y que tras realizar orientación laboral individual y grupal, facilitarle una formación teórica y práctica, sensibilizar a la empresa y hacer un buen seguimiento del desempeño en las prácticas, esta persona sea contratada por la empresa consiguiendo estabilidad laboral.**

**Conseguir que una persona con una incapacidad para su puesto de trabajo habitual, que está muy desmotivada y con síntomas depresivos, puesto que se siente “incapaz” y desorientada sobre los puestos en los que puedes trabajar... consiga empleo. Esto fue posible tras acciones de orientación y motivación y tras facilitarle una formación con prácticas, que le permitieron ganar confianza en sus competencias.**

- b. Problemas que han encontrado al intentar ejercer esa mediación.

**Personas que no tienen motivación, por lo que resulta muy complicado ayudarles en su proceso de búsqueda de empleo.**

**Aunque las empresas están cada vez más sensibilizadas todavía ofrecen reticencias, sobre todo a la contratación de personas que tienen una discapacidad con un mayor grado de afectación, por lo que resulta complicado que rompan sus prejuicios y les den una oportunidad para demostrar sus competencias.**

**¡Gracias!**

## ENCUESTA 2

Esta encuesta es para un Trabajo de Fin de Grado de la Universidad de Zaragoza sobre el “El papel de las Entidades Mediadoras en la Inserción Laboral de las personas con discapacidad” en el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Toda la información será confidencial y solo se utilizará para fines estadísticos. Por favor marque la respuesta que crea oportuna para cada pregunta.

1. De entre todos los servicios que ofrece una entidad mediadora, ¿Cuál es el primer servicio que más solicitan?
  - a. Asesoramiento
  - b. Formación
  - c. Ayuda psicológica.
  - d. Otros.
2. ¿Cuál es el principal objetivo de la entidad mediadora?
  - a. Integración
  - b. Formación
  - c. Terapia
  - d. Todos en su conjunto.
3. ¿Crees que los empresarios están cada vez más sensibilizados con el tema?
  - a. Sí
  - b. No
4. Aunque depende de cada persona y su grado de discapacidad, ¿Cuál es el tiempo medio que suelen ocupar las personas discapacitadas para formarse?
  - a. Menos de un año.
  - b. Entre un año y dos años.
  - c. Más de dos años.
5. ¿Crees que la formación es la base para la integración laboral?
  - a. Sí
  - b. No
  - c. Otras. Indícanos que consideras lo más importante. Motivación
6. ¿Qué porcentaje aproximado suele obtener una integración laboral plena?
  - a. Aproximadamente un 25% de las personas que llegan a la Entidad.
  - b. Aproximadamente un 50% de las personas que llegan a la Entidad.
  - c. Aproximadamente un 75% de las personas que llegan a la Entidad.
  - d. Otros. ¿Cuánto? \_\_\_
7. Las personas con discapacidad que no llegan a la inserción laboral, ¿Qué otras alternativas se les propone?
  - a. Terapia Ocupacional
  - b. Redirigir la formación
  - c. Otros. En función de su situación: formación, terapia, centro ocupacional, prácticas.
8. ¿Qué tipo de discapacidad es la más fácil de adaptar a un puesto de trabajo?
  - a. Física
  - b. Psíquica

- c. Sensorial
9. ¿Qué tipo de discapacidad resulta más difícil de adaptar a un puesto de trabajo?
- a. Física
  - b. Psíquica
  - c. Sensorial
10. Como trabajador/a de una entidad mediadora, a veces verás discapacidades muy acusadas pero otras ocasiones verás personas integradas laboralmente que resultan un orgullo para todos los que han contribuido a ello. ¿Volverías a escoger esta profesión?
- a. Sí
  - b. No.
11. Describa brevemente alguna/s experiencia/s:
- a. Experiencias positivas de su entidad como mediadora.
    - Poder dar oportunidades a las personas para ganar una mejor calidad de vida mediante el trabajo conjunto que se realiza desde uno o varios servicios de la entidad, ya sea a la hora de conseguir que tengan una mayor autonomía, ofrecerles formación, oportunidades de empleo, apoyo psicológico, etc.
  - b. Problemas que han encontrado al intentar ejercer esa mediación.
    - Falta de conciencia social y empresarial, falta de recursos para crear un buen equipo de apoyo en las empresas.

**¡Gracias!**

## ENCUESTA 3

Esta encuesta es para un Trabajo de Fin de Grado de la Universidad de Zaragoza sobre el “El papel de las Entidades Mediadoras en la Inserción Laboral de las personas con discapacidad” en el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Toda la información será confidencial y solo se utilizará para fines estadísticos. Por favor marque la respuesta que crea oportuna para cada pregunta.

1. De entre todos los servicios que ofrece una entidad mediadora, ¿Cuál es el primer servicio que más solicitan?
  - a. Asesoramiento
  - b. **Formación**
  - c. Ayuda psicológica.
  - d. Otros.
2. ¿Cuál es el principal objetivo de la entidad mediadora?
  - a. Integración
  - b. Formación
  - c. Terapia
  - d. **Todos en su conjunto.**
3. ¿Crees que los empresarios están cada vez más sensibilizados con el tema?
  - a. **Sí**
  - b. No
4. Aunque depende de cada persona y su grado de discapacidad, ¿Cuál es el tiempo medio que suelen ocupar las personas discapacitadas para formarse?
  - a. Menos de un año.
  - b. Entre un año y dos años.
  - c. **Más de dos años.**
5. ¿Crees que la formación es la base para la integración laboral?
  - a. **Sí**
  - b. No
  - c. Otras. Indícanos que consideras lo más importante. \_\_\_\_\_
6. ¿Qué porcentaje aproximado suele obtener una integración laboral plena?
  - a. **Aproximadamente un 25% de las personas que llegan a la Entidad.**
  - b. Aproximadamente un 50% de las personas que llegan a la Entidad.
  - c. Aproximadamente un 75% de las personas que llegan a la Entidad.
  - d. Otros. ¿Cuánto? \_\_
7. Las personas con discapacidad que no llegan a la inserción laboral, ¿Qué otras alternativas se les propone?
  - a. **Terapia Ocupacional**
  - b. **Redirigir la formación**
  - c. **Otros. \_\_\_\_\_**
8. ¿Qué tipo de discapacidad es la más fácil de adaptar a un puesto de trabajo?
  - a. **Física**
  - b. Psíquica

- c. Sensorial
9. ¿Qué tipo de discapacidad resulta más difícil de adaptar a un puesto de trabajo?
- a. Física
  - b. Psíquica
  - c. Sensorial
10. Como trabajador/a de una entidad mediadora, a veces verás discapacidades muy acusadas pero otras ocasiones verás personas integradas laboralmente que resultan un orgullo para todos los que han contribuido a ello. ¿Volverías a escoger esta profesión?
- a. Sí
  - b. No.
11. Describa brevemente alguna/s experiencia/s:
- a. Experiencias positivas de su entidad como mediadora.  
RESTAURANTE PÁJAROS EN LA CABEZA.
  - b. Problemas que han encontrado al intentar ejercer esa mediación.  
NINGUNO.

**¡Gracias!**

## ENCUESTA 4

Esta encuesta es para un Trabajo de Fin de Grado de la Universidad de Zaragoza sobre el “El papel de las Entidades Mediadoras en la Inserción Laboral de las personas con discapacidad” en el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Toda la información será confidencial y solo se utilizará para fines estadísticos. Por favor marque la respuesta que crea oportuna para cada pregunta.

1. De entre todos los servicios que ofrece una entidad mediadora, ¿Cuál es el primer servicio que más solicitan?
  - a. Asesoramiento
  - b. Formación
  - c. Ayuda psicológica.
  - d. Otros. (Intermediación)**
2. ¿Cuál es el principal objetivo de la entidad mediadora?
  - a. Integración
  - b. Formación
  - c. Terapia
  - d. Todos en su conjunto.**
3. ¿Crees que los empresarios están cada vez más sensibilizados con el tema?
  - a. Sí**
  - b. No
4. Aunque depende de cada persona y su grado de discapacidad, ¿Cuál es el tiempo medio que suelen ocupar las personas discapacitadas para formarse?
  - a. Menos de un año.**
  - b. Entre un año y dos años.
  - c. Más de dos años.
5. ¿Crees que la formación es la base para la integración laboral?
  - a. Sí**
  - b. No
  - c. Otras. Indícanos que consideras lo más importante. \_\_\_\_\_
6. ¿Qué porcentaje aproximado suele obtener una integración laboral plena?
  - a. Aproximadamente un 25% de las personas que llegan a la entidad mediadora.**
  - b. Aproximadamente un 50% de las personas que llegan a la entidad.
  - c. Aproximadamente un 75% de las personas que llegan a la entidad.
  - d. Otros. ¿Cuánto? \_\_
7. Las personas con discapacidad que no llegan a la inserción laboral, ¿Qué otras alternativas se les propone?
  - a. Terapia Ocupacional
  - b. Redirigir la formación
  - c. Otros. (continuar la formación, mejorar las herramientas de búsqueda de empleo así como potenciar las habilidades sociales y transversales).**
8. ¿Qué tipo de discapacidad es la más fácil de adaptar a un puesto de trabajo?
  - a. Física**

- b. Psíquica
  - c. Sensorial
9. ¿Qué tipo de discapacidad resulta más difícil de adaptar a un puesto de trabajo?
- a. Física
  - b. Psíquica**
  - c. Sensorial
10. Como trabajador/a de una entidad mediadora, a veces verás discapacidades muy acusadas pero otras ocasiones verás personas integradas laboralmente que resultan un orgullo para todos los que han contribuido a ello. ¿Volverías a escoger esta profesión?
- a. Sí**
  - b. No.
11. Describa brevemente alguna/s experiencia/s:
- a. Experiencias positivas de su entidad como mediadora.  
**Contrataciones de personas con un grado alto de discapacidad, que pudiste llegar a pensar que sería imposible.**
  - b. Problemas que han encontrado al intentar ejercer esa mediación.  
**Empresas que no quieren personas con discapacidad.**

**¡Gracias!**

## ENCUESTA 5

Esta encuesta es para un Trabajo de Fin de Grado de la Universidad de Zaragoza sobre el “El papel de las Entidades mediadoras en la inserción laboral de las personas con discapacidad” en el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Toda la información será confidencial y solo se utilizará para fines estadísticos. Por favor marque la respuesta que crea oportuna para cada pregunta.

1. De entre todos los servicios que ofrece una entidad mediadora, ¿Cuál es el primer servicio que más solicitan?
  - a. Asesoramiento
  - b. Formación
  - c. Ayuda psicológica.
  - d. Otros.
2. ¿Cuál es el principal objetivo de la entidad mediadora?
  - a. Integración
  - b. Formación
  - c. Terapia
  - d. Todos en su conjunto.
3. ¿Crees que los empresarios están cada vez más sensibilizados con el tema?
  - a. Sí
  - b. No
4. Aunque depende de cada persona y su grado de discapacidad, ¿Cuál es el tiempo medio que suelen ocupar las personas discapacitadas para formarse?
  - a. Menos de un año.
  - b. Entre un año y dos años.
  - c. Más de dos años.
5. ¿Crees que la formación es la base para la integración laboral?
  - a. Sí
  - b. No
  - c. Otras. Indícanos que consideras lo más importante. \_\_\_\_\_
6. ¿Qué porcentaje aproximado suele obtener una integración laboral plena?
  - a. Aproximadamente un 25% de las personas que llegan a la entidad mediadora.
  - b. Aproximadamente un 50% de las personas que llegan a la entidad.
  - c. Aproximadamente un 75% de las personas que llegan a la entidad.
  - d. Otros. ¿Cuánto? 15-20%
7. Las personas con discapacidad que no llegan a la inserción laboral, ¿Qué otras alternativas se les propone?
  - a. Terapia Ocupacional
  - b. Redirigir la formación
  - c. Otros. \_\_\_\_\_
8. ¿Qué tipo de discapacidad es la más fácil de adaptar a un puesto de trabajo?
  - a. Física
  - b. Psíquica



- c. Sensorial
9. ¿Qué tipo de discapacidad resulta más difícil de adaptar a un puesto de trabajo?
- a. Física
  - b. Psíquica
  - c. Sensorial
10. Como trabajador/a de una entidad mediadora, a veces verás discapacidades muy acusadas pero otras ocasiones verás personas integradas laboralmente que resultan un orgullo para todos los que han contribuido a ello. ¿Volverías a escoger esta profesión?
- a. Sí
  - b. No.
11. Describa brevemente alguna/s experiencia/s:
- a. Experiencias positivas de su entidad como mediadora.  
Integración en un medio normalizado del perfil de atención  
Mejora de la autoestima y la dignidad de la persona a través de un puesto de trabajo
  - b. Problemas que han encontrado al intentar ejercer esa mediación.  
Escasa conciencia en empresa normalizada  
Discapacidad psíquica tiene muchos estigmas

**¡Gracias!**