

El héroe de su propia historia: estudio de la calidad de vida de los trabajadores con discapacidad intelectual del centro especial de empleo de la fundación Juan XXIII Roncalli

The hero of his own history: study of the quality of life of workers with intellectual disabilities at the special employment center of the Juan XXIII Roncalli Foundation

Silvia García sgarcia@fundacionjuan23roncalli.org

Fundación Juan XXIII Roncalli

Resumen

Proyecto que surge, al ser un tema que ha sido poco investigado desde esta perspectiva, con el objetivo de realizar un análisis de la calidad de vida de los trabajadores con discapacidad intelectual del Centro Especial de Empleo de la Fundación Juan XXIII Roncalli y plantear propuestas de intervención. Para realizar el estudio se escoge como población los trabajadores con discapacidad intelectual del Centro Especial de Empleo, en concreto la muestra se selecciona de las líneas de Servicios de Marketing y de Servicios Logísticos. La muestra está formada por 40 personas, 25 varones y 15 mujeres. El instrumento de evaluación elegido para su administración es la Escala INICO-FEAPS. Una vez obtenidas las puntuaciones en las diferentes dimensiones y analizada la situación actual, se plantearon propuestas de intervención para aumentar la calidad de vida de los trabajadores con discapacidad intelectual realizando una planificación centrada en la persona y determinando los apoyos que se consideran necesarios para cada trabajador. Los resultados obtenidos abren una vía de intervención y un amplio abanico de posibilidades para la mejora de la calidad de vida de los trabajadores con discapacidad intelectual, poniendo en foco de atención en la persona, sus objetivos, sueños y metas.

Palabras clave

Centro Especial de Empleo, discapacidad intelectual, calidad de vida, escala.

Abstract:

This project aim is to make an analysis of the workers with intellectual disabilities quality of life in the Juan XXIII Roncalli Foundation Special Employment Center and includes intervention proposals. In order to start the study, workers with intellectual disabilities from the Special Employment Center are chosen as the population and the sample is selected from the Marketing Services and Logistics Services lines. The sample consists of 40 people, 25 men and 15 women. The evaluation instrument chosen for its management is INICO-FEAPS Scale. Once the results were obtained, intervention proposals were made in order to increase the workers with intellectual disabilities quality of life by person-centred planning and choosing the supports that is considered as necessary for each worker. The obtained results open an intervention path and a wide range of possibilities to improve the workers with intellectual disabilities quality of life, by focusing on the person, their goals and dreams.

Keywords

Special Employment Center, intellectual disabilities, quality of life, scale.

1. INTRODUCCIÓN

Como Karl Marx dijo “el trabajo dignifica al hombre” por ese motivo, este proyecto tiene como objetivo el estudio de la calidad de vida (en adelante CV) en los trabajadores con discapacidad intelectual (en adelante DI) del Centro Especial de Empleo de la Fundación Juan XXIII Roncalli (en adelante CEE). Desde el equipo multidisciplinar que forma la Unidad de Apoyo (en adelante UA) de la Fundación se detecta que, aunque en el CEE se mira por el bienestar de los trabajadores con DI, no se ha utilizado ningún instrumento para medir de una forma válida y fiable su grado de satisfacción y la percepción que tienen de cómo se sienten en diferentes áreas de su vida. Uno de los objetivos de nuestro CEE es mejorar la CV de las personas con DI a través del empleo. Somos conscientes que el trabajo produce sentimientos de satisfacción, seguridad, independencia, autonomía y es un área de vital importancia para cualquier persona. Consideramos fundamental que la persona con DI puede desarrollarse en todos sus dimensiones y conocer aquellas en los que tienen necesidades o demandas no cubiertas. Con los resultados obtenidos en este estudio se elaborarán Planes de Apoyos Individualizados para los trabajadores con DI del CEE y se marcarán metas para mejorar las áreas que tengan un nivel inadecuado en las dimensiones de CV. Con este proyecto, no sólo queremos administrar una escala que nos aporte unos datos sin actuar, nuestra intención es establecer medidas organizacionales e individuales para conseguir que los trabajadores con DI sientan y perciban que tienen los apoyos necesarios para poder cubrir todas las áreas que les permitan tener una vida plena.

La Fundación Juan XXIII Roncalli es una entidad privada sin ánimo de lucro que lleva más de 50 años trabajando por la inclusión sociolaboral de personas con DI. Para poder llevar a cabo su misión cuenta con los siguientes servicios: Centro Ocupacional, Centro de Día, Centro de Formación para el Empleo, SERPAIS CIMA y Centro Especial de Empleo (298 trabajadores, 191 con discapacidad, 90 con DI, 8 líneas). Actualmente se encuentra en un proceso de cambio organizacional centrado en las personas. Prueba de ello es la creación en 2016 de la Dirección de Personas, cuyo objetivo es hacer de la organización “el mejor lugar de trabajo”.

Realizando un breve recorrido histórico observamos que tanto el concepto de discapacidad como el de DI han ido evolucionando y adaptándose a los cambios de paradigma. Actualmente se emplea un planteamiento multidimensional e interaccionista en el que se tienen en cuenta numerosos factores no sólo de la persona, sino también del contexto en el que se desenvuelve al que se otorga un papel fundamental. Dentro de este marco de nuevos modelos con perspectiva cada vez más progresista, se empieza a hablar del concepto de CV en personas con DI, se defiende el derecho a una vida tan normalizada y digna como la de los demás y para eso es necesario ver a la persona en todas sus dimensiones.

Para este proyecto vamos a seguir el modelo propuesto por Schalock y Verdugo (2007, en prensa) en el que definen la CV como un estado deseado de bienestar personal compuesto por varias dimensiones centrales que están influidas por factores personales y ambientales. Este modelo propone una serie de dimensiones y de indicadores que permiten medir y valorar lo que es una vida de calidad. Según Schalock y Verdugo (2003) las dimensiones son un conjunto de factores que componen el bienestar personal y los indicadores son las percepciones, conductas o condiciones específicas de las dimensiones de calidad de vida que reflejan el bienestar de la persona. Las dimensiones propuestas son ocho y se miden con una serie de indicadores. Este proyecto se centra en evaluar cómo se sienten en sus diferentes dimensiones de CV las personas con DI que trabajan en el CEE.

Actualmente existen diferentes modalidades para acceder al empleo (De la Red, Fernández, Marbán y De la Puente, 2008). Nos centraremos en el CEE por ser el lugar elegido para realizar este estudio. Los Centros Especiales de Empleo tienen su origen en España con la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI). Posteriormente, en el Real Decreto 2273/85, de 4 de diciembre, se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo. Las diferencias más notables con la empresa ordinaria son que la plantilla de un CEE tiene que estar formada como mínimo por un 70% de personas con discapacidad igual o mayor al 33% y que existe una labor de rehabilitación para aquellas personas que lo necesiten prestada a través de los Servicios de Ajuste Personal y Social (SAPS). Según Lacasta (2005), gracias a los CEE se ha llevado a cabo un cambio de rol social porque las personas con discapacidad han pasado de ser sujetos pasivos a activos.

Basándonos en el empleo, es importante definir el concepto de calidad de vida laboral (en adelante CVL), muy relacionado con el concepto de CV. La CVL al ser un constructo multidimensional está formada tanto por indicadores objetivos como subjetivos. Segurado y Agulló (2002) realizan un listado agrupando los más frecuentes según su procedencia. A la hora de hablar de CVL en personas con DI son pocos los estudios que se han llevado a cabo. Jenaro, Flores, González, Vega y Cruz (2010) después de realizar diferentes estudios con medidas empleadas en la población general para asegurar la normalización del proceso, proponen un modelo explicativo de este concepto en personas con DI. Dicho modelo propone una serie de variables que afectan a la calidad de vida laboral. Estas variables son demandas, recursos y satisfacción laboral. En este punto toma importancia el término de estrés y comienzan las investigaciones en personas con DI. Cuando las demandas son mayores que los recursos la persona percibe la situación como amenazante ya que considera que no tiene los medios o las capacidades para enfrentarse a ella y dicha situación le supera. Cuando esta percepción se mantiene en el tiempo genera el Síndrome de Burnout, que se define como el resultado de un proceso en el que el sujeto se ve expuesto a una situación de estrés crónico laboral y ante el que las estrategias de afrontamiento que utiliza no son eficaces (Martínez, 2010). Sobre este síndrome no existen casi estudios en DI. En el polo opuesto encontramos el término Work Engagement traducido como "ilusión por el trabajo" (Bakker, Schaufelli, Leiter & Taris, 2008) y se refiere a un estado afectivo motivacional positivo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción en el trabajo. Tampoco existen casi estudios de este concepto en DI.

En el estudio de Flores y col. (2010) los resultados muestran la existencia del Burnout en trabajadores con DI en CEE y que dicho sentimiento influye de manera negativa en el concepto de CVL, por el contrario el Engagement afecta de manera positiva. También se concluye que en comparación con los CEE, el empleo más normalizado en la sociedad provoca una mayor satisfacción y mayor CV en el trabajador. Por otro lado, hay estudios cuyos resultados muestran que la satisfacción y la CV de los trabajadores que están en empleo protegido son mayores que la de los de empleo con apoyo.

2. MÉTODO

El objetivo general del proyecto es realizar un análisis de la calidad de vida de los trabajadores con discapacidad intelectual del CEE de la Fundación Juan XXIII Roncalli.

Como objetivos específicos del estudio se proponen: plantear propuestas de intervención para aumentar la calidad de vida de los trabajadores con discapacidad intelectual del CEE, realizar una planificación centrada en la persona y determinar los apoyos que se consideren necesarios para cada trabajador del CEE con discapacidad intelectual.

Para realizar el estudio se escoge como población los trabajadores con DI del CEE de la Fundación Juan XXIII Roncalli, en concreto la muestra se selecciona de las líneas de Servicios de Marketing y de Servicios Logísticos. Los criterios de selección de estas líneas han sido varios: son los servicios que más trabajadores tienen con DI, son los que tienen entre su plantilla los trabajadores más antiguos de la empresa y son los que menos absentismo por bajas médicas presentan. Se decidió escoger una muestra de 40 personas, 25 de Servicios de Marketing y 15 de Servicios Logísticos, formada por 25 varones y por 15 mujeres. Los criterios de selección de la muestra para participar en la investigación han sido: ser mayor de 18 años, tener las habilidades de expresión y comprensión suficientes para entender las preguntas de la escala, encontrarse en situación de alta laboral en el momento de la administración de la escala y llevar más de 1 año trabajando en el CEE. En relación a la edad de los participantes la media de edad de las personas que han participado en el estudio es de 44,2 años, siendo de 44,3 en varones y de 43,9 en mujeres. En cuanto al tipo de discapacidad la muestra del estudio presenta una discapacidad psíquica, en concreto intelectual. Con relación al grado de discapacidad, la media de los trabajadores del CEE se sitúa en 45,9%.

La herramienta de medición empleada ha sido la Escala de INICO-FEAPS (Verdugo et al., 2013). El motivo de su elección fue que se considera un instrumento válido y fiable para evaluar la CV de los trabajadores con DI del CEE. El ámbito de aplicación de la escala coincide con el perfil de los trabajadores al ser mayores de 18 años y estar realizando una actividad profesional. La escala incluye dos subescalas el autoinforme y el informe de otras personas compuesto cada uno por 72 ítems, con un formato de respuesta de 4 opciones y un apartado de observaciones para hacer constar algún dato que se considere relevante por parte tanto del evaluado como del informador. Una vez cumplimentadas las dos subescalas se corrige la escala calculando puntuaciones directas en cada dimensión que se transformarán en puntuaciones estándar y se obtendrán los percentiles correspondientes. Se van sacando índices y perfiles de calidad de vida de cada una de las dos subescalas. Este paso se llevó a cabo mediante la aplicación informática de la que se extraerán los resultados obtenidos por la muestra participante en el estudio.

El estudio se ha llevado a cabo en las fases que se exponen a continuación:

Fase 1: se informó a la Dirección del CEE y a la Dirección de Personas del proyecto solicitando autorización.

Fase 2: reunión con los gerentes y los responsables de las líneas del CEE.

Fase 3: reuniones informativas con la población. Entrega de carta informativa para llevar a sus domicilios. En la carta se les indicaba a los familiares que, en algunos casos, podría ser necesaria su colaboración como informantes.

Fase 4: para administrar la subescala autoinforme se formaron 10 grupos de 4 personas cada uno. Estos grupos estuvieron en salas independientes, sin ningún tipo de estímulo distractor y acompañados por profesionales de SAPS. Se decidió que, el profesional que iba a ser el informador que completara la subescala informe de otras personas, fuera la psicóloga de la UA del CEE y que contaría, cuando fuera necesario, con la ayuda del trabajador social del centro y con la de los familiares de la persona evaluada según el contexto a explorar.

Fase 5: se exportaron los datos obtenidos a la aplicación informática.

Fase 6: con los datos obtenidos se llevó a cabo un análisis de la situación y se plantearon diferentes propuestas de intervención.

3. RESULTADOS

En líneas generales se observa que, las puntuaciones obtenidas por los trabajadores del CEE de la Fundación Juan XXIII Roncalli en las ocho dimensiones de calidad de vida, muestran unos niveles medios, en los valores de las subescalas que varían entre 0 y 100, siendo esta última la de mejor resultado.

Para poder revisar todos los datos obtenidos en la escala administrada a los trabajadores del CEE de la Fundación Juan XXIII Roncalli y plantear las vías de actuación, empezaremos analizando las dos subescalas por separado en cada una de las ocho dimensiones de calidad de vida. En primer lugar el IOP y en segundo lugar el AUI. Para terminar se realizará una comparación entre ellas y se examinarán los aspectos más relevantes y significativos.

Subescala Informe de Otras Personas (IOP)

La dimensión en la que más puntuación se ha obtenido es la de Autodeterminación (80,9). La puntuación alta obtenida indica que los evaluadores ven a los trabajadores del CEE como personas autónomas, independientes, con capacidad en la mayoría de los casos para evaluar las posibles consecuencias de sus acciones, tomar decisiones ante situaciones y problemas y tener metas personales más o menos reales y alcanzables.

Por el contrario, la dimensión con menor puntuación, aunque se encuentra dentro de la media, es la de Bienestar Físico (60,2). Los evaluadores consideran que en algunos casos los trabajadores no cuidan su peso, no descansan lo suficiente y no realizan actividades de ocio y deportivas. Además, aunque el trato recibido en los Servicios de Salud es el adecuado, no siempre su lenguaje está adaptado a la personas con DI lo que en ocasiones hace necesaria la presencia de un apoyo en las visitas médicas.

Junto a estas dos dimensiones se encuentran las otras 6 cuyo análisis se presenta a continuación:

- **Desarrollo Personal:** se obtiene una puntuación de 79,8. Esto indica que los evaluadores perciben que los trabajadores tienen oportunidad para aprender cosas nuevas que les interesa, cuentan con los apoyos necesarios y realizan su trabajo de una manera responsable. En cuanto al dinero son capaces de manejarlo, aunque cuando se trata de gestiones con bancos más complicadas necesitan un asesoramiento y en algunos casos acompañamiento para entender los conceptos y evitar la contratación de servicios en los que no están interesados.

- **Derechos:** la puntuación obtenida es de 76,4. Los informantes consideran que los sujetos de la muestra, en líneas generales, conocen lo que está bien y lo que no, las consecuencias legales de diferentes acciones, tienen información sobre su plan individual y sobre los derechos que tienen como ciudadanos y como trabajadores, disponen de espacios de intimidad y son dueños de sus cosas.

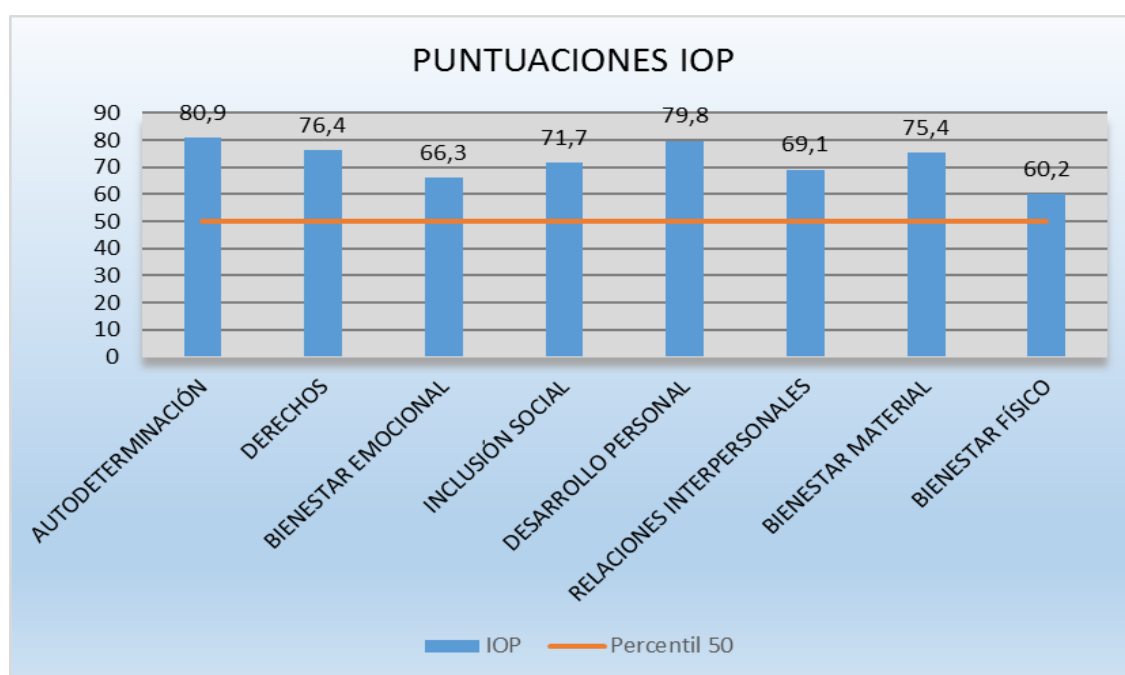
- **Bienestar Material:** en esta dimensión se ha obtenido una puntuación de 75,4 lo que representa que para los informantes los trabajadores del CEE tienen un nivel económico aceptable que les permite comprar las cosas que quieren y ahorrar en líneas generales. Al tener un puesto de trabajo y un sueldo a fin de mes, les da una independencia económica que sólo es reducida en los casos en los que las familias intervienen controlando el dinero que ganan, lo que ocurre en la minoría de los casos. En cuanto a los servicios que necesitan, las nuevas tecnologías y el acceso a la información, los evaluadores consideran que no existen grandes

barreras más allá del desconocimiento del uso, pero no el acceso a ellas. En cuanto a los lugares más frecuentes de su vida, su casa y su centro de trabajo, son considerados como adecuados y con los medios e instalaciones necesarias para alcanzar una vida digna.

- **Inclusión social:** la puntuación obtenida ha sido de 71,7. En esta dimensión las barreras encontradas por los informantes se sitúan a la hora de que los sujetos de la muestra mantengan relaciones con iguales sin discapacidad. La mayoría de los evaluados no tienen una red social que se extienda más allá del mundo de la discapacidad a excepción de su familia.

- **Relaciones interpersonales:** la puntuación obtenida de 69,1. Los evaluadores perciben dificultad a la hora de que la persona con DI mantenga una pareja y tenga relaciones sexuales y afectivas saludables.

- **Bienestar emocional:** en esta dimensión la puntuación que se ha obtenido es de 66,3. El motivo es que los evaluadores detectan en los trabajadores muestras de sentimientos de tristeza, de desmotivación y en casos concretos ansiedad. No hay comportamientos inadecuados. A su vez, tienen la idea de que existen sentimientos de orgullo, de seguridad y de satisfacción con las cosas que hacen, por lo que consideran que el autoconcepto de los participantes es positivo aunque a un número relativo de la muestra se cree que les gustaría cambiar su modo de vida en algunas de sus áreas.



Gráfica 1. Puntuaciones Percentil de las Dimensiones en la subescala Informe de Otras Personas

Subescala Autoinforme (AUI)

Esta subescala aporta mucha información sobre las posibles medidas a tomar para mejorar la CV de los trabajadores con DI del CEE de la Fundación Juan XXIII Roncalli.

La dimensión que ha obtenido una mayor puntuación ha sido Autodeterminación (78,8). Esto refleja que los trabajadores se ven con un nivel de autonomía e independencia alto, son capaces de utilizar el transporte público, deciden, casi todos, las personas que entran en sus espacios

de intimidad, tienen la posibilidad de escoger la ropa que se ponen, los sitios a los que van y las actividades que realizan dentro de unos límites establecidos como ocurre en las personas sin DI. Tienen sus metas y sus objetivos marcados.

Por otro lado, la dimensión que ha obtenido menor puntuación situándose ligeramente por debajo de la media, pero no de manera significativa, es la de Bienestar Físico (48,7). La mayoría de los participantes no descansa lo suficiente y no realizan, la mayoría, actividades deportivas ni de ocio que les ayudan a mejorar su salud. El cuidado del peso no es un tema al que presten mucha atención, al igual que a las revisiones médicas. En cuanto a la salud, sí que se observa una disposición a tomar la medicación correctamente, a acudir a los Servicios Sanitarios cuando lo necesitan y a poner en conocimiento de las personas que les rodean cuando no se encuentran bien. Con relación a la higiene existen buenos hábitos de autocuidado y limpieza.

A continuación vamos a analizar una a una las restantes dimensiones:

- **Derechos:** la puntuación ha sido de 78,0 lo que significa que los trabajadores consideran que conocen los derechos que tienen, muestran respeto por los demás, sienten la mayoría que son respetados por las personas que les rodean, que tienen intimidad y que se mantiene una confidencialidad por parte de los profesionales que están en el día a día con ellos. En cuanto a los posibles problemas legales que pueden tener ante determinadas acciones se observa que en muchos casos no tienen claro el alcance de las consecuencias y de los daños que pueden conllevar.

- **Bienestar Material:** en esta dimensión de la subescala la puntuación de la muestra es de 68,0. Los trabajadores se ven como personas económicamente independientes, con posibilidad de comprar las cosas que les gustan y de ahorrar. Describen su vivienda y su lugar de trabajo como cómodos y poco o nada peligrosos. Con relación a las nuevas tecnologías consideran que tienen acceso a las herramientas y a la información, pero que en ocasiones es limitado por las familias o por el desconocimiento del funcionamiento. Destaca que no perciben que tengan los apoyos y servicios necesarios para las actividades del día a día y para sus proyectos de futuro.

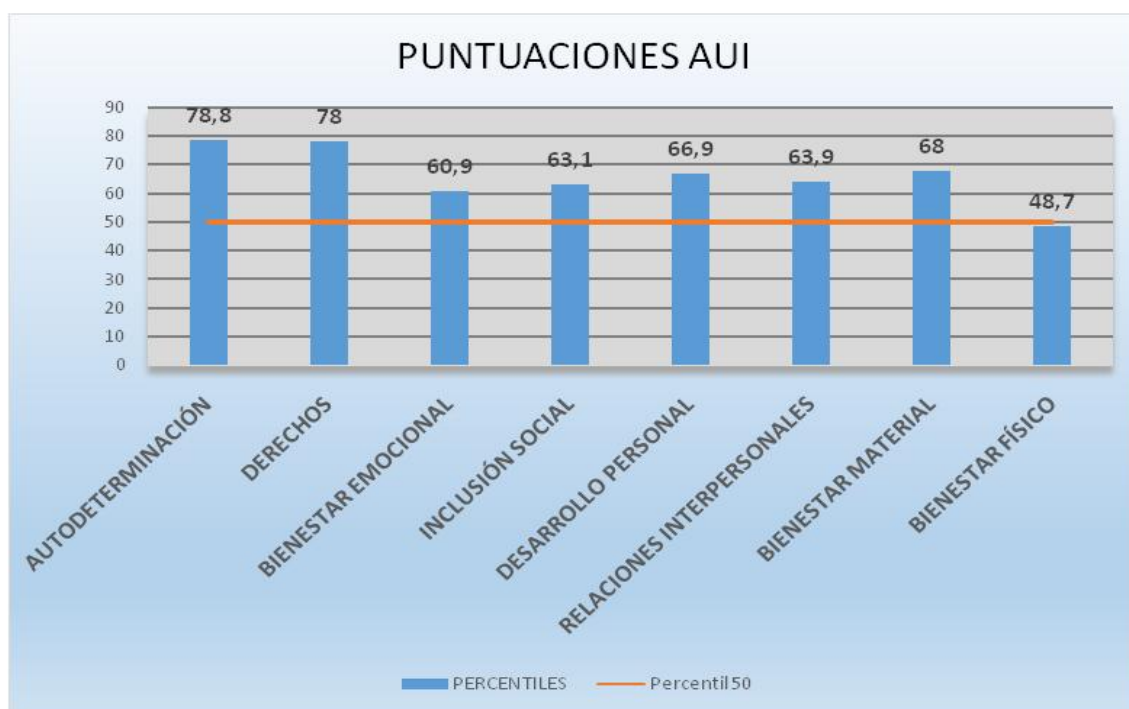
- **Desarrollo Personal:** 66,9 es la puntuación que se ha obtenido en esta dimensión lo que significa que los trabajadores consideran que tienen oportunidades para formarse en aquello que les interesa, aunque destaca que les falta aprendizaje en habilidades básicas de la vida. Presentan un grado de independencia a la hora de manejar el dinero, vestir y resolver problemas de forma eficaz. Se describen como responsables y competentes a la hora de realizar su trabajo y perciben que en la mayoría de los casos tienen los apoyos técnicos necesarios.

- **Relaciones Interpersonales:** en esta dimensión se ha obtenido una puntuación de 63,9, mostrando que los trabajadores consideran que se llevan bien con los compañeros de trabajo y que a la mayoría de las personas les gusta estar con ellos. En cuanto a las relaciones de pareja hay dos grupos diferenciados, los que no presentan ninguna dificultad, son los menos, y los que la presentan, son muchos. En cuanto a mantener relaciones sexuales y afectivas sí se observa una dificultad general a excepción de los pocos que tienen pareja que no tienen problemas en este aspecto. De nuevo se observa que a la hora de establecer vínculos con iguales aparecen barreras y las relaciones de amistad con personas sin discapacidad no suele ser lo habitual aunque en algunos existen. Donde muestran facilidad es para mantener y establecer relación con personas de distinta edad.

- **Inclusión Social:** la puntuación que se ha obtenido de esta dimensión es de 63,1. Esta puntuación muestra que los trabajadores se sienten parte de la comunidad, de los grupos

sociales y de su entorno laboral. Consideran que son capaces de mantener conversaciones sobre diferentes temas, ir a diferentes lugares como tiendas, bares, cines de una manera autónoma y que tienen prácticamente todos los apoyos. No tienen una imagen negativa de lo que los demás pueden pensar de ellos y reconocen que cuando hacen las cosas bien se lo reconocen.

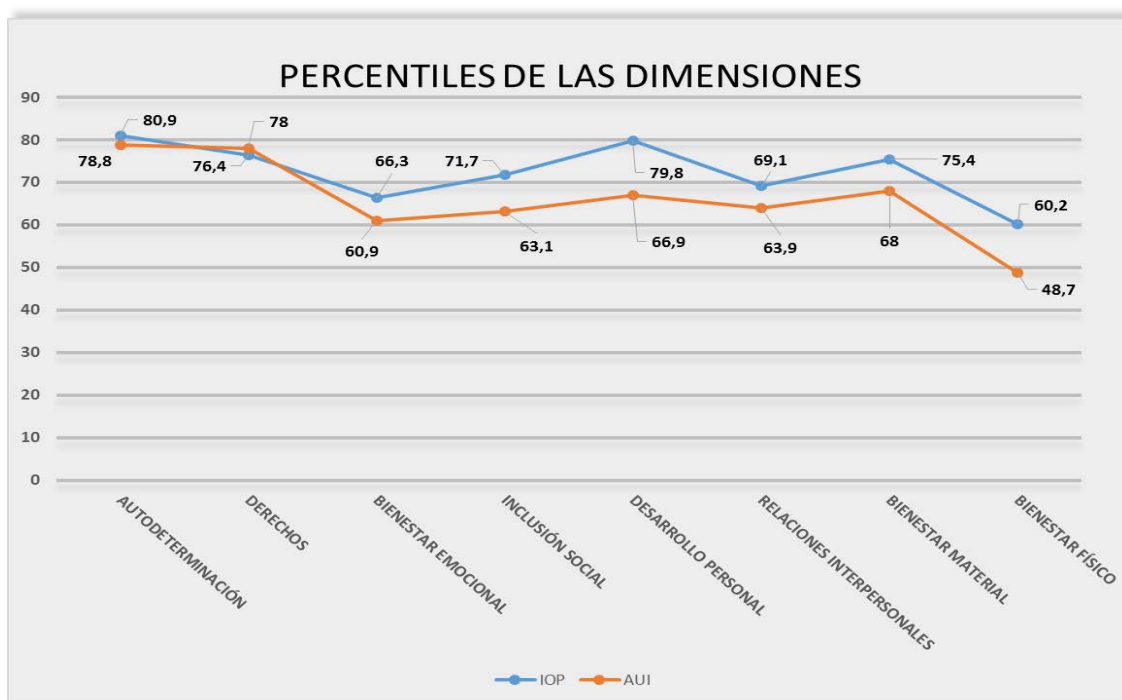
- Bienestar Emocional: la puntuación obtenida por los sujetos de la muestra es de 60,9 para esta dimensión. Se detecta que un gran número de trabajadores tienen sentimientos de tristeza y ganas de llorar frecuentemente. Se observa que también hay bastantes evaluados que refieren estar desmotivados e incluso inquietos. En líneas generales no presentan problemas de comportamiento y se sienten orgullosos y seguros de sí mismos aunque con deseos de cambiar muchos de ellos su forma de vida.



Gráfica 2. Puntuaciones Percentil de las Dimensiones en la subescala Autoinforme

Una vez analizadas las dos subescalas por separado, se considera relevante para el estudio hacer una comparativa entre ellas.

Lo primero que llama la atención es que existe una relación entre las dimensiones que presentan mayor y menor puntuación en las dos subescalas. En las dos la que tienen un nivel más alto es Autodeterminación y la que tiene el nivel más bajo es Bienestar Físico. La percepción de las dos fuentes de información ha ido alineada. En el resto de dimensiones, al igual que ocurre con las anteriormente analizadas, se observa que en la subescala IOP las puntuaciones son ligeramente superiores, a excepción de la dimensión Derechos, pero que al ser una décima mayor no se considera relevante. Además, entre las puntuaciones obtenidas en la subescala IOP y la subescala AUI, no se observan diferencias significativas a excepción de la dimensión Desarrollo Personal.



Gráfica 3. Percentiles de las dimensiones de la subescala Informe de Otras Personas en comparación con las dimensiones de la subescala Autoinforme

Una vez expuestos los datos obtenidos en las diferentes dimensiones de calidad de vida de las dos subescalas y teniendo detectadas las áreas en las que las puntuaciones pueden mejorar, las propuestas de intervención son las siguientes:

- **Autodeterminación:** se establecerá un plan individual de cada uno de los trabajadores de la Fundación con DI. Se establecerán metas y objetivos realistas. Se realizarán reuniones con los familiares para explicarles los resultados del estudio. Para que los familiares conozcan la Fundación se hará una jornada de puertas abiertas para que los trabajadores con DI puedan enseñar el lugar de trabajo a su familiar.
- **Derechos:** se realizará una formación básica en derechos de personas con DI, se presentará en lectura fácil para su comprensión. Se seguirá facilitando el acceso a la justicia y el acompañamiento a juicios y gestiones relacionadas.
- **Bienestar Emocional:** se detectarán los factores que predisponen a los sentimientos negativos. Se establecerán intervenciones personalizadas derivando, en los casos que sea necesario, a un profesional externo. Para dar valor al trabajo que desempeñan se propondrán una serie de acciones de reconocimiento.
- **Inclusión Social:** creación de un grupo de autogestores para promover su autonomía, que sean capaces, con ayuda de un profesional, de organizar sus propias salidas, proponer planes. Con el tiempo la figura del profesional tenderá a desaparecer. La meta es la creación de un club de ocio inclusivo. Para evaluar las necesidades de ocio se pasará un cuestionario de necesidades.
- **Desarrollo Personal:** la intervención se centrará en la detección de necesidades formativas a nivel profesional y personal. Se llevarán a cabo formaciones en habilidades básicas

de la vida diaria. En cuanto a las gestiones bancarias se impartirá una formación adaptada. Se realizará una píldora informativa de lo que son los apoyos técnicos y una visita al CEAPAT.

- **Relaciones Interpersonales:** se impartirá una formación en sexualidad. Para fomentar relaciones sociales con iguales se propondrán un voluntariado One To One. Pondremos en marcha un proyecto para fomentar acciones de voluntariado llevadas a cabo por personas con DI, es decir, será el propio trabajador el que tenga el papel de voluntario y ayude a otras personas.
- **Bienestar Material:** creación de un servicio personalizado cuyo objetivo sea aprender a gestionar su dinero y llevar un control económico. Con relación al acceso a las nuevas tecnologías se llevará junto a la Dirección de Innovación de la Fundación la creación de una APP que será el portal del empleado que se instalará en los móviles de las personas que quieran contar con este servicio. Desde SAPS se dará una formación de uso, de las posibilidades que brinda la aplicación y de los peligros de las redes en relación al movimiento y traspaso de información sin control.
- **Bienestar Físico:** se propondrá un programa de vida saludable en el que se incluirán charlas, formaciones, actividades, talleres para dejar de fumar, prevención de consumo de sustancias, dieta equilibrada, actividad física, autocuidado con higiene corporal, salud bucodental, higiene del sueño e higiene postural. Se fomentarán actividades deportivas y de ocio inclusivas. También se darán otros talleres que promuevan la actividad física y se animará a la participación.

Para poner en marchas todas estas propuestas se realizarán entrevistas de desarrollo a cada uno de los trabajadores con DI de la Fundación.

4. CONCLUSIONES

Como se ha visto a lo largo del estudio, los CEE tienen como objetivo ser puente entre el empleo protegido y la empresa ordinaria para las personas con discapacidad. La evaluación de la CV de los trabajadores con DI en sus puestos de trabajo no es un tema que haya generado un gran número de investigaciones. Se han centrado más en hacer comparativas entre la empresa ordinaria y los CEE, pero sin entrar a evaluar las dimensiones de calidad de vida con la Escala INICO-FEAPS (Verdugo et al., 2013) en los trabajadores de un CEE.

Al ser un tema que no contaba con numerosas investigaciones en CEE, al no haberse evaluado con anterioridad en el CEE de la Fundación Juan XXIII Roncalli y que las acciones que se tomaban eran sin ninguna medida previa se esperaba encontrar unos niveles en las dimensiones de vida más bajos. Pero en contra de lo esperado, en líneas generales, se observa que en las dos subescalas las puntuaciones de las dimensiones de calidad de vida obtenidas están por encima de la media lo que sitúa a la muestra del estudio en una buena posición en comparación con la población baremo.

Los estudios que se han realizado han ido más dirigidos a la evaluación de la calidad de vida de las personas con DI en empleo ordinario, en concreto, en empleo con apoyo (ECA). En el estudio de Verdugo et al., (2010) en el Programa ECA Caja Madrid obtienen puntuaciones más altas en dimensiones que en nuestro estudio tienen menor puntuación. Estudios como el de Flores et al., (2010) han obtenido resultados que indican una mayor calidad de vida en los trabajadores con DI que están en empleo ordinario. Los resultados obtenidos en nuestro reflejan puntuaciones que están por encima de la media en las dimensiones de calidad de vida que

podrían mejorar si los trabajadores de la Fundación Juan XXIII Roncalli se incorporaran al empleo ordinario.

Cabe destacar que se han encontrado algunas dificultades a la hora de administrar la escala a las personas con DI. Aunque los ítems están validados, se han detectado algunos errores de interpretación cuando las frases no estaban realizadas de manera afirmativa o contenían palabras con connotación negativa. Otra de las dificultades que se han planteado a lo largo del estudio es cuando la persona no ha vivido o experimentado la situación planteada y tenía que contestar una de las opciones. Además, en las preguntas que exigían que la persona evaluada se pusiera en el lugar del otro para valorar cómo le ven los demás o la imagen que tienen de él, se ha observado que dependiendo del grado de discapacidad se ha tenido mayor o menor dificultad para abstraerse y saber qué contestar o no entender correctamente lo que se le estaba preguntando.

Por contra, cabe destacar que el estudio ha resultado muy positivo y enriquecedor a la hora de tener un punto de partida para proponer intervenciones y pautas de actuación. Ha sido un estudio pionero en la fundación que deja abiertas las puertas para seguir con una línea de investigación para mejorar la CV de los trabajadores con DI que cada día acuden a su puesto de trabajo. Está dentro de la nueva política de innovación y desarrollo centrada en la persona marcada por la Dirección.

Este estudio, sus resultados, sus conclusiones, sus propuestas de intervención abren la puerta para que las personas con DI de la Fundación Juan XXIII Roncalli sean los héroes de su propia historia y para poder escribir su guion cuentan con el apoyo de un equipo de profesionales que les acompañarán en el camino... ¿Nos acompañas? Seguro que merece la pena.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- De la Red Vega, N., Fernández Sanchidrián, J. C., Prieto, J. M. y De la Puente Llorente, R. (2008). Personas con discapacidad: de los centros ocupacionales a actitudes laborales emprendedoras. *Portularia: Revista de Trabajo Social*, (8), 117-139.
- Flores, N., Jenaro, C., González Gil, F. y García-Calvo, P. M. (2010). *Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad*. Salamanca: INICO. Universidad de Salamanca.
- Jenaro, C., Flores, N., González, F., Vega, V., y Cruz, M. (2010). Calidad de vida laboral en trabajadores en riesgo de exclusión social: modelo explicativo, evaluación y propuesta de mejora. En Verdugo, M.A., Crespo, M. y Nieto, T., (Coords.). *Aplicación del paradigma de calidad de vida*. Actas de las VII jornadas científicas de investigación sobre personas con discapacidad. Salamanca: INICO. Universidad de Salamanca.
- Lacasta, J. J. (2005). Calidad y ética en los Centros Especiales de Empleo: una reflexión para el debate. *Siglo Cero*, 36 (2), 5-20.
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42-80.
- Schalock, R.L. y Verdugo, M.A. (2003). *Calidad de vida: manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Madrid: Alianza.
- Schalock, R.L. y Verdugo, M. A. (2007). El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual. *Siglo Cero*, 38 (4), 21-36.
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14 (4).
- Verdugo, M.A., Jordán de Urríes, F.B., Santamaría, M., Orgaz, B., Ruíz, N., Martín-Ingelmo, R. y Benito, M.C. (2010). La mejora de la calidad de vida mediante el empleo con apoyo: la experiencia del Programa ECA Caja Madrid. *Educación y Futuro: Revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, (23), 13-31.
- Verdugo, M. A., Gómez, L. E., Arias, B., Santamaría, M., Clavero, D. y Tamarit, J. (2013). *Escala INICO-FEAPS. Evaluación integral de la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo*. Salamanca: INICO. Universidad de Salamanca.