



[koine-aequalitas]
FUNDACIÓN PARA LA CALIDAD Y EL DESARROLLO SOCIAL



FEAPS NAVARRA

ENVEJECIMIENTO Y DETERIORO DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN EL
AMBITO DEL EMPLEO EN LA COMUNIDAD FORAL DE
NAVARRA

**Investigación y sensibilización para la igualdad de
oportunidades y la productividad**

INDICE

1. PRESENTACIÓN	1
1.1. FINALIDAD	2
1.2. MOTIVACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN	4
2. METODOLOGÍA	5
2.1. INFORME DE ENCUESTA	5
2.2. INFORME DE ENTREVISTAS Y REUNIONES DE GRUPO	7
3. RESULTADOS DEL IMPACTO DEL ENVEJECIMIENTO EN LA CALIDAD DE VIDA EN EL ÁMBITO LABORAL	8
3.1. RESULTADOS OBTENIDOS EN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO	8
3.1.1. Datos generales.....	8
3.1.2. Formación y Capacitación.	11
3.1.3. Aspectos generales relativos al ámbito laboral.....	12
3.1.4. Aspectos relacionados con la Capacidad de trabajo	20
3.1.5. Aspectos relacionados con el Ajuste Personal y Social.....	29
3.1.6. Conclusiones	35
3.2. RESULTADOS DE LOS USUARIOS DE CENTRO OCUPACIONAL SUSCEPTIBLES DE PASAR A CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO.....	39
3.2.1. Datos generales.....	39
3.2.2. Formación y capacitación	42
3.2.3. Aspectos generales relativos al ámbito laboral.....	43
3.2.4. Aspectos relacionados con la capacidad de trabajo	46
3.2.5. Aspectos relacionados con el Ajuste personal y Social	50
3.2.6. Conclusiones	53
4. INFORME DE ENTREVISTAS Y REUNIONES DE GRUPO	58
4.1. CONCLUSIONES	58
4.2. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN	63
5. PROPUESTA DE OBJETIVOS Y MEDIDAS DE ACTUACIÓN FINALES.	72
5.1. INTRODUCCIÓN	72
5.2. PROGRAMA PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS QUE ENVEJECEN.....	73
5.2.1. Objetivo general.....	74
5.2.2. Criterios	74
5.2.3. Objetivos específicos	75
5.2.4. Propuesta de medidas.	78

RELACIÓN DE ENTIDADES Y PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO EN LA ELABORACIÓN DE ESTA INVESTIGACIÓN

EQUIPO DIRECTOR

Ismael Cuesta - Presidente de FEAPS Navarra
Carolina Razquin - Gerente FEAPS Navarra
Víctor Bayarri – Presidente de Koine Aequalitas
Antonio Jiménez

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Begoña Carrero	Sandra Larraz
Joan Escolar	Miren Zamarguilea
Mercedes García	Ana Arizcuren
Yolanda Fillat	

TASUBINSA

Juan Francisco Marcen	Fátima Gil
Rosa Jaso	M ^a Carmen Peláez
Lourdes Saenz de Asteasu	Lourdes Sáez de Asteasu
Andrea Arévalo	Ignacio Sayas
Natalia García	

DEPARTAMENTO DE BIENESTAR SOCIAL, DEPORTE Y JUVENTUD

Joaquín García	Kattalin Ibañez
Carmen Aguirre	Elena Arrondo Beltrán
Pilar Elcarte	

DEPARTAMENTO DE TRABAJO

Luis Ciriza
Patricia López

DEPARTAMENTO DE SALUD

María Carmen Garde

ANFAS

M^a Jesús Álvarez
Federico Repáraz

Otros profesionales, voluntarios, personas con discapacidad intelectual y familiares colaboradores

Fernando Araujo	Camino Irurzun
Lorea Arguiñano	José Antonio Izpura
Begoña Betelu	Marisol López de la Torre
Arantxa Biurrun	Ramón Mateo
Margarita Echeverría	Encarna Navascués
Santiago Estrada	M ^a Pilar Olagüe
Pilar Gogorcena	Sagrario Orzanco
Teresa Subirats	Manuel Rodríguez
Pilar Ferrero	Sonia Roperó
Maidier Iraizoz	Isabel Zaratiegui
Asún Iriarte	

SECRETARÍA TÉCNICA

Natalia Martínez
Esther Lerga

Esta investigación ha sido elaborada por Feaps Navarra con el apoyo externo de Koine Aequalitas Fundación para la Calidad y el Desarrollo Social.

1. PRESENTACIÓN

FEAPS Navarra ha realizado, en colaboración con la Fundación Koiné-Aequalitas, un estudio sobre el envejecimiento y el deterioro de personas con discapacidad intelectual en el ámbito del empleo en la Comunidad Foral de Navarra. Para la obtención de la información se han realizado diferentes encuestas a la personas con discapacidad intelectual que trabajan en los Centros Especiales de Empleo y Ocupacionales de TASUBINSA.

La razón por la que se seleccionó esta muestra es fundamentalmente porque el 95% de las personas con discapacidad intelectual en edad de trabajar de Navarra lo están haciendo en esta empresa. Actualmente, en sus Centros Especiales de Empleo trabajan 433 personas con discapacidad intelectual y 125 con otras discapacidades, mientras que a los Centros Ocupacionales acuden 564 personas.

TASUBINSA es una empresa de subcontratación industrial, sin ánimo de lucro, que dispone de 13 talleres distribuidos de forma estratégica por toda la geografía Navarra con el fin de dar cobertura al mayor número de personas con discapacidad y de llegar a una parte importante del tejido empresarial navarro.

TASUBINSA pertenece a ANFAS, Asociación navarra en favor de las personas con discapacidad intelectual, que, a su vez, es una de las entidades miembro de FEAPS Navarra. Además, está ligada al Movimiento Asociativo FEAPS a través de AFEM, Asociación FEAPS para el empleo.

Actualmente, en Navarra existen otras entidades que están gestionando talleres y centros especiales de empleo, pero su población es otra. ASPACE atiende a personas con parálisis cerebral, Elkarkide, a personas con enfermedad mental y asociaciones como AMIMET o ADISCO, a personas con discapacidad física.

La misión de FEAPS Navarra es la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y de sus familias. Por este motivo, la Federación extrajo la muestra para realizar esta investigación entre los empleados de TASUBINSA, ya que la mayor parte de las personas con discapacidad intelectual de Navarra trabajan en esta empresa.

1.1. FINALIDAD

La finalidad última del estudio es facilitar el diseño de nuevas acciones que posibiliten una mayor participación y autonomía de las personas con discapacidad intelectual que envejecen en el ámbito laboral, previniendo, con ello, la pérdida de puestos de trabajo, el deterioro de su calidad de vida y el riesgo de discriminación, y promoviendo una mayor viabilidad de las empresas y centros especiales de empleo y ocupacionales donde trabajan.

De forma específica, la finalidad expuesta en el párrafo anterior se concreta, entre otros, en los siguientes aspectos:

- ✂ Adquirir un mayor conocimiento sobre el envejecimiento de los trabajadores de los centros especiales de empleo y sus efectos, para poder aplicar una prevención de riesgos laborales más eficaz así como identificar otro tipo de acciones y recomendaciones con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de este grupo de trabajadores con discapacidad.
- ✂ Mejorar las condiciones de empleabilidad (ajuste socio-laboral, formación, adaptación de los puestos de trabajo, medidas complementarias) que permitan un mayor y mejor empleo para el colectivo de personas con discapacidad intelectual mayores de 30 años.
- ✂ Prevenir las dificultades de viabilidad de empresas, centros especiales de empleo y ocupacionales en las que trabajan las personas con discapacidad intelectual mayores de 30 años.
- ✂ Estudiar y plantear fórmulas de calidad y opciones de viabilidad tanto para lograr el mantenimiento y adecuación al puesto de trabajo (C.E.E, autoempleo, empresa, etc.), como en su caso, alternativas al propio puesto de trabajo.

1.2. MOTIVACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN

El estudio y los resultados que se presentan tienen como principal propósito ampliar conocimientos sobre las necesidades de las personas con discapacidad intelectual mayores de 30 años en el ámbito del empleo en la Comunidad Foral de Navarra en relación con la accesibilidad. Ésta debe ser entendida en una doble vertiente cuanto menos:

- ⌘ Vertiente cognitiva, relacionada con las necesidades de los trabajadores para una mejor comprensión de órdenes, procesos y todo lo relacionado con el procesamiento de la información requerida en su puesto y en su entorno laboral.
- ⌘ Vertiente física, relacionada con los problemas que el envejecimiento pueda ir generando y las necesidades de adaptar el entorno para permitir que la persona pueda seguir manteniendo su actividad y su autonomía para realizarla.

En la actualidad, son cada vez más las personas con discapacidad intelectual que llegan a edades avanzadas (según la Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, el 10,8% de las personas con Síndrome de Down supera los 45 años) lo que plantea retos importantes en la política social.

Otro motivo por el que es importante e interesante el estudio del colectivo de personas con discapacidad intelectual mayores de 30 años, es por su participación o inclusión, en muchos casos, de éstas en el ámbito laboral. Estas personas se encuentran en una edad que podríamos considerar clave en su vida laboral, ya que más o menos se encuentran asentadas en puestos de trabajo donde ya llevan tiempo. Muchas de ellas son personas activas, ya sea en empresas ordinarias, centros especiales de empleo o centros ocupacionales. El proceso de envejecimiento por el que empiezan a pasar, en algunos casos, como demuestran datos que se ofrecen en este documento, afecta a su capacidad de producción y eficiencia. Por ello es importante conocer la realidad de este colectivo y sus necesidades, con el fin de poder plantear medidas y apoyos adecuados para que mejore tanto su situación laboral como su calidad de vida.

2. METODOLOGÍA

2.1. INFORME DE ENCUESTA

Para la elaboración del informe de encuesta se ha desarrollado el siguiente proceso metodológico:

PROCESO 1: Elaboración de los cuestionarios.

Se han realizado las tareas siguientes:

- Elaboración de un primer borrador de cuestionario para centros especiales de empleo y otro para centros ocupacionales.
- Reunión para contrastar los borradores de cuestionarios entre el grupo responsable de su elaboración y explotación y un grupo representativo de Tasubinsa.
- Corrección y redacción final de los cuestionarios.

PROCESO 2: Identificación de las muestras potenciales de participantes en los cuestionarios.

Se han realizado las tareas siguientes:

- Selección aleatoria de las muestras de centros especiales de empleo y centros ocupacionales de entre el conjunto de personas mayores de treinta años trabajadoras y usuarias de los mismos mayores de 30 años en el caso de los primeros y de 25 años en el segundo.

La primera lista proporcionada por los centros especiales de empleo constaba de un total de 332 personas, de las cuales se seleccionaron aleatoriamente a 230. En cuanto a la muestra de centro ocupacional, se seleccionó a las 38 personas mayores de 30 años susceptibles de pasar a trabajar a centro especial de empleo en un futuro, del total de 268 personas usuarias de los centros ocupacionales.

- Elaboración de dos listas de posibles suplentes en el caso de que algunos de los seleccionados en las muestras iniciales no pudiesen participar por cualquier motivo.

PROCESO 3: Cumplimentación de cuestionarios.

Los Equipos de Ajuste Personal y Social de Tasubinsa fueron los encargados de solicitar una firma de autorización mediante un documento en el que se informaba, tanto al trabajador o usuario de los centros como a sus familiares o responsables, de la finalidad del estudio y se solicitaba el permiso para la recogida de los datos contenidos en el cuestionario.

Del mismo modo, fueron los responsables de que la cumplimentación de los cuestionarios fuese llevada a cabo por todas aquellas personas que formaban parte de la muestra, o en su defecto, de la persona correspondiente de las listas de suplentes.

PROCESO 4: Explotación de los cuestionarios.

Se han realizado las tareas siguientes:

- Recogida de los cuestionarios de los centros especiales de empleo y ocupacionales.
- Introducción de las respuestas de los cuestionarios en dos base de datos Access, correspondientes éstas a centros especiales de empleo y ocupacionales respectivamente.
- Explotación de las bases de datos y elaboración de tablas y gráficos para informe.

PROCESO 5: Elaboración del informe de encuestas.

Partiendo de los datos extraídos de los cuestionarios, tablas y gráficos, se pasó a elaborar el documento que se presenta a continuación. Éste ha sido estructurado de acuerdo con el orden establecido por las preguntas del cuestionario, integrando las respuestas de los trabajadores y usuarios de centros especiales de empleo y centros ocupacionales con las aportadas por Tasubinsa, el Monitor o encargado y el Técnico de Ajuste correspondiente.

2.2. INFORME DE ENTREVISTAS Y REUNIONES DE GRUPO

En el caso de la elaboración del informe de las entrevistas y reuniones de grupo, la metodología seguida ha sido la siguiente:

PROCESO 1: Elaboración de los guiones de entrevistas y reuniones de grupo, y selección de los informantes clave.

Este guión se confeccionó tomando como base los objetivos principales y el tema del estudio. Las personas entrevistadas y participantes en reuniones de grupo fueron representantes o responsables de colectivos, entidades sociales e instituciones relacionadas con el tema que nos ocupa.

PROCESO 2: Realización de entrevistas y realización de las reuniones de grupo.

PROCESO 3: Transcripción y explotación de los resultados obtenidos tanto en entrevistas como en reuniones de grupo.

Para el análisis de las entrevistas y reuniones de grupo se ha tenido en cuenta tanto los supuestos de partida y objetivos como el contenido y la propia estructura de las entrevistas.

PROCESO 4: Elaboración del informe final, conclusiones y propuestas.

Una vez realizadas todas las entrevistas y reuniones de grupo, y las transcripciones correspondientes, pasamos a la explotación de la información recogida en ellas. Para ello se elaboró una lista de categorías y subcategorías de análisis en base a los objetivos del estudio y temas emergentes de las entrevistas y los grupos. Posteriormente se realizó un análisis temático de cada entrevista y reunión de grupo, para acabar con un análisis comparativo entre todas ellas.

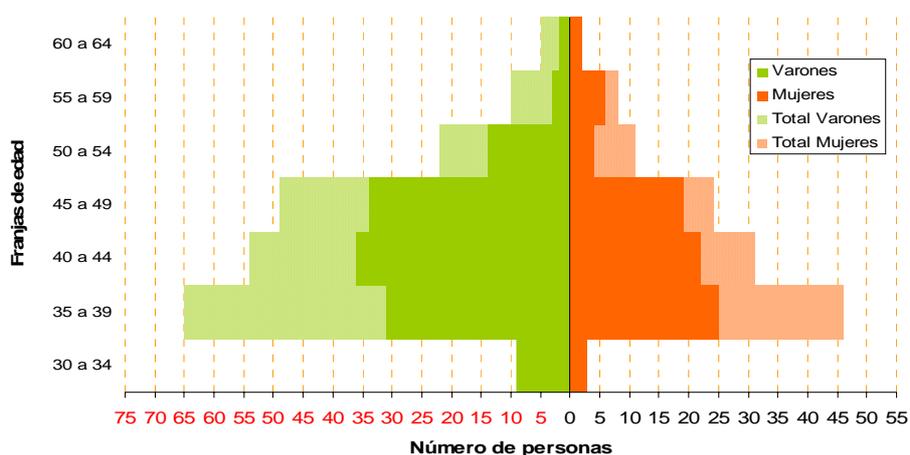
3. RESULTADOS DEL IMPACTO DEL ENVEJECIMIENTO EN LA CALIDAD DE VIDA EN EL ÁMBITO LABORAL

3.1. RESULTADOS OBTENIDOS EN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

3.1.1. Datos generales.

Se han realizado un total de 210 encuestas válidas en centro especial de empleo, de las cuales 129 corresponden a varones y 81 a mujeres. Es decir, del total de personas encuestadas el 39% de las mismas eran mujeres y el 61% varones.

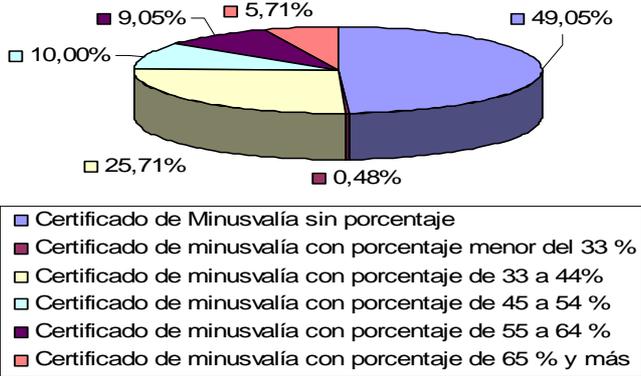
Gráfico 1. Representación del total de encuestados según franjas de edad y sexo respecto al total de plantilla de Tasubinsa.



En cuanto al porcentaje de minusvalía de las personas encuestadas, prácticamente la mitad de ellas (49%) posee un certificado de minusvalía donde no se especifica el grado de la misma.

Del total de personas encuestadas que posee certificado de minusvalía con porcentaje, la mayoría se encuentra en la franja de entre un 33 y un 44% de minusvalía (25,71%). El tercer grupo en orden de representatividad es de la franja de 45 a 54%, con un 10%; éste está muy seguido de cerca por el grupo de personas con certificado de minusvalía cuyo porcentaje de la misma se sitúa entre el 55 y el 66%, con un 9,05%.

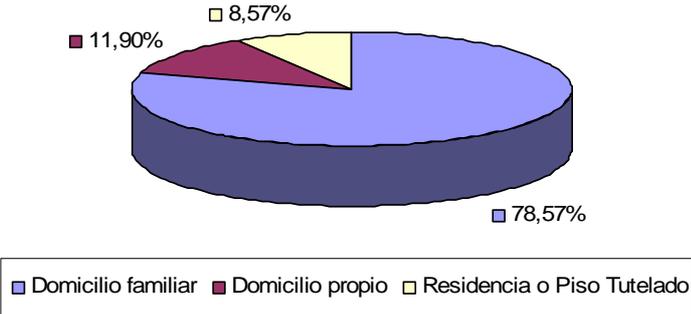
Gráfico 2. Distribución del total de encuestados según certificado de minusvalía con o sin porcentaje.



Por otro lado, el modelo de convivencia que tienen la mayoría de las personas encuestadas, y muy diferenciado del resto, es el de domicilio familiar (78,57%). Siguiendo en orden de importancia el segundo grupo con mayor representatividad, aunque muy lejos respecto del anterior, es el de quienes viven en el domicilio propio (11,90%) y tercer y último grupo es, con un porcentaje de 8,57%, el de los encuestados viven en residencia o piso tutelado.

A continuación, presentamos un gráfico en el que se muestra la distribución del total de personas encuestadas en los centros especiales de empleo según el tipo de convivencia que presentan.

Gráfico 3. Distribución del total respuestas válidas en función del tipo de convivencia.



A través de este gráfico se aprecia cómo la gran mayoría de los trabajadores (78,57%) viven en domicilio familiar, y las proporciones más minoritarias de personas que lo hacen en Domicilio propio (12,02%), o en Residencia o piso tutelado (8,65%).

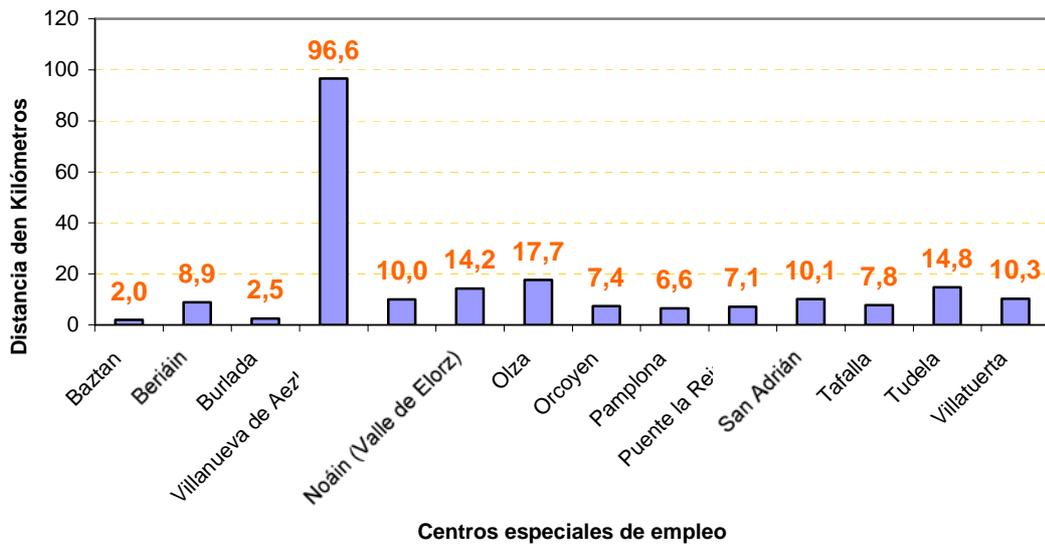
Tabla 1. Distribución porcentual del total encuestados según el tipo de convivencia actual y el que desearían tener cuando dejen de trabajar.

Tipo de convivencia actual	Tipo de convivencia deseada cuando ya no trabajen														TOTAL
	Casa de un familiar cercano		Domicilio familiar		Piso tuyo		Residencia de ancianos		Residencia para personas con discapacidad		Vivienda tutelada		Ns/Nc		
	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%	
Domicilio familiar	21	12,7	81	49,1	53	32,1	4	2,4	1	0,61	2	1,2	3	1,8	165
Domicilio propio	2	11,1	1	5,6	3	16,7	4	22,2	4	22,2	4	22,2			18
Residencia o Piso tutelado	1	4,0			23	92	1	4,00							25
Ns/Nc					2	100									2
TOTAL	24	11,4	82	39,1	81	38,6	9	4,3	5	2,4	6	2,9	3	1,4	210

A tenor de los datos recogidos en la tabla anterior, podemos destacar que la mayor parte de las personas que en la actualidad viven en el domicilio familiar el 49,1% desean seguir viviendo en él una vez que ya no trabajen. Por otro lado, el 32,1% que en la actualidad viven en el domicilio familiar desearían hacerlo en un piso propio. En cuanto a personas que en la actualidad viven en una residencia o en un piso tutelado, a la mayoría le gustaría vivir en un piso propio.

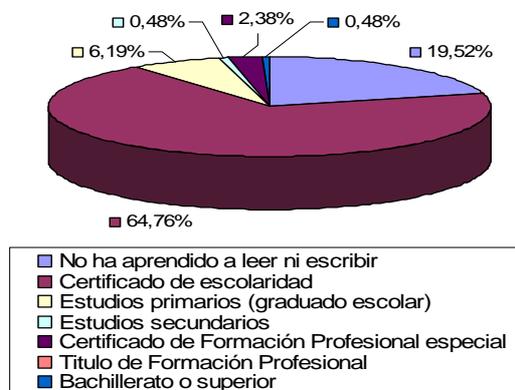
En el gráfico siguiente se puede apreciar la media de kilómetros que un trabajador de centro especial de empleo debe recorrer para llegar a su puesto de trabajo es de 9,72 Km. El medio de transporte más común a la hora de desplazar a los trabajadores desde su lugar de residencia hasta el centro de trabajo es el autobús, siendo otro medio frecuente los vehículos particulares de familiares.

Gráfico 4. Distribución de las distancias medias en kilómetros a cada centro especial de empleo.



3.1.2. Formación y Capacitación.

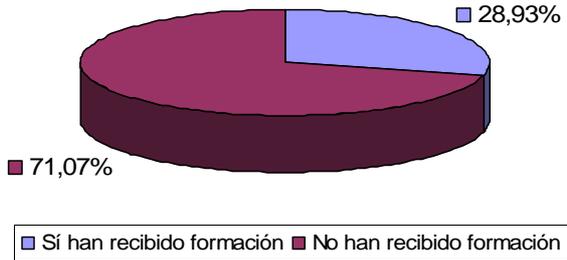
Gráfico 5. Distribución del total de respuestas válidas según nivel de formación alcanzado.



La mayoría de los trabajadores han llegado a conseguir el Certificado de escolaridad, un 69,04%. Este nivel de estudios ha sido alcanzado fundamentalmente por las personas comprendidas entre los 35 y 49 años de edad. A continuación, representando un 20,81% se encuentra el grupo de personas encuestadas que no han aprendido ni a leer ni a escribir. Estudios primarios (certificado de escolaridad) ha sido alcanzado por un 6,60% de todos los encuestados.

Otra cuestión importante que se pregunta en el cuestionario a los Técnicos de Ajuste correspondientes, es si las personas entrevistadas han recibido o no formación para la tarea que desempeñan.

Gráfico 6. Distribución del total de respuestas válidas según hayan recibido o no formación para la tarea a realizar en su puesto de trabajo.



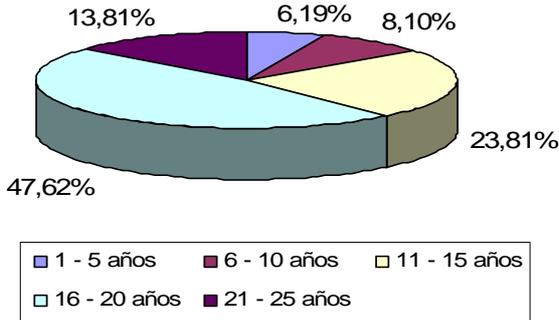
Se aprecia claramente cómo la mayor parte de los trabajadores que el 71,07%, no han recibido una formación para el desempeño de las tareas que realizan en su respectivo puesto de trabajo. En cambio, un 28,93% sí ha recibido formación para la tarea a realizar en su puesto de trabajo.

3.1.3. Aspectos generales relativos al ámbito laboral.

Los datos recogidos acerca del número de años que llevan trabajando son meramente orientativos, ya que lo que se pregunta es el número de años que llevan en el centro en el que se encuentra en la actualidad, lo cual no significa que la respuesta a la misma suponga el número total de años que lleva trabajados en su vida. Ya que existe la posibilidad de que esta persona haya sido trabajador en otro centro y no se tengan contabilizados esos años.

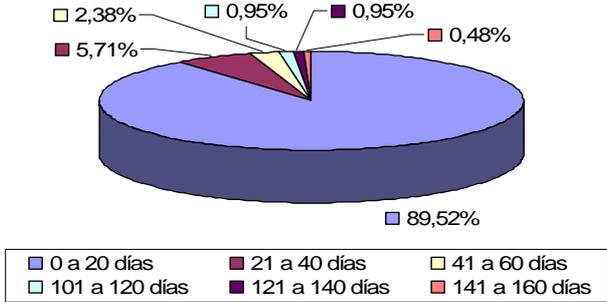
Según el gráfico que mostramos a continuación, un 47,6% de las personas encuestadas llevan trabajando en su centro actual entre 16 y 20 años. Del mismo modo, el porcentaje de trabajadores que lo llevan haciendo entre 11 y 15 años asciende a un 23,8%. La media de años trabajados por el total de encuestados es 15,7 años.

Gráfico 7. Distribución del total de respuestas válidas según número de años trabajados en el centro correspondiente.



Los días de baja han sido contabilizados por los responsables de los centros especiales de empleo donde desempeñan su trabajo las personas encuestadas. Conociendo número de días de baja laboral que durante el último año hemos pretendido observar si con el incremento en la edad también incrementan el número de días de baja laboral de los trabajadores de centro especial de empleo.

Gráfico 8. Distribución del total de respuestas válidas según días de baja laboral.

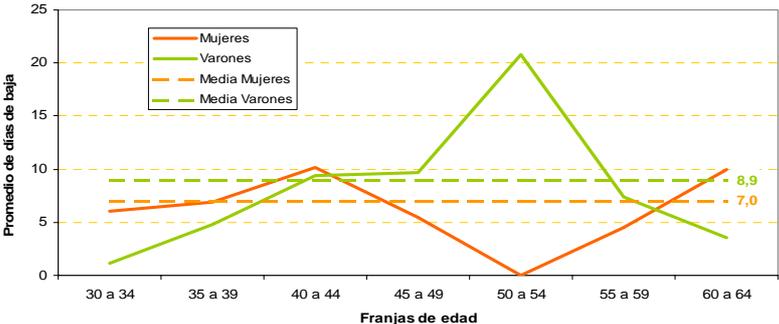


El grupo con mayor representatividad es el de los encuestados a los que se les ha contabilizado entre 0 y 20 días de baja laboral con un 89,52%, seguido ya de lejos de aquellos que han faltado al trabajo entre 21 y 40 días con un 13,79%.

El mayor promedio de días de baja laboral en el último año pertenece a varones de entre 50 y 54 años, con una media de 21 días. En cambio, en las mujeres este promedio se da en las franjas de edad de los 40 a los 44 y de los 60 a los 64, siendo dicho promedio de 10 días de baja laboral en el último año.

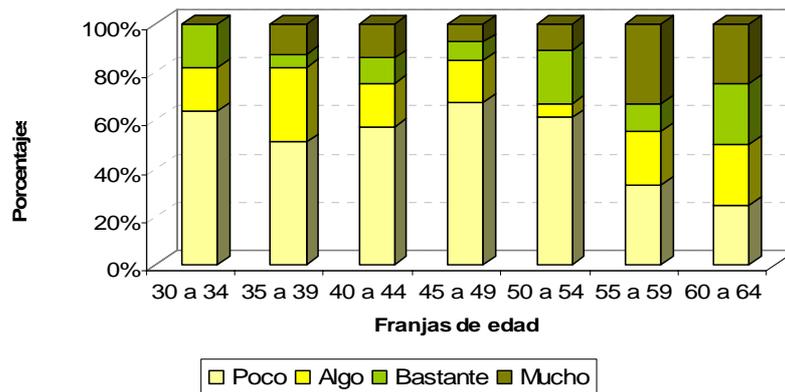
Existe una gran diferencia entre este grupo y el resto ya que el que más se aproxima a éste es el de varones de entre 45 y 49 años con una media de 10 días de baja en el último año. En el caso de las mujeres, el segundo mayor promedio es el correspondiente a la franja de edad de entre los 35 y los 39 años, con 7 días contabilizados en el último año.

Gráfico 9. Comparativa del promedio de días de baja laboral según franjas de edad y sexo.



La mayoría de los trabajadores encuestados (55,71%) han faltado muy poco o nada (menos de una semana) al centro especial de empleo donde trabajan. Un 20% han dejado de asistir algo (de una a dos semanas). Este mismo porcentaje ha sido rebasado por el total de quienes han faltado bastante (más de dos semanas y menos de un mes) y los que lo han hecho mucho (más de un mes), con un 10% y un 11,90% respectivamente.

Gráfico 10. Distribución porcentual de respuestas válidas según nivel de asistencia al centro y franjas de edad

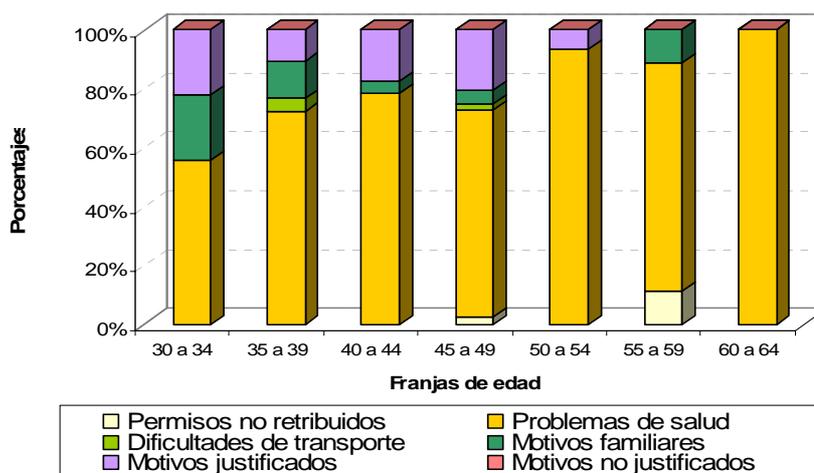


En el gráfico anterior se puede observar cómo a partir de los 50 años los niveles de trabajadores que han dejado de asistir al centro bastante o mucho incrementa considerablemente en relación con las franjas de edad anteriores. Correlativamente a esta circunstancia el porcentaje de los que lo hacen poco o algo a partir de esta edad, desciende.

Respecto al principal motivo de las ausencias al trabajo, la mayor parte de los encuestados han faltado al mismo por problemas de salud (62,38%). Es también amplio el número de personas para las que se carece de respuesta en este punto (17,14%). El 11,90% ha dejado de asistir al trabajo por motivos justificados. Nadie lo ha hecho sin justificación. El 6,19%, por motivos familiares.

El gráfico siguiente muestra de forma visual el reparto del total de trabajadores en función del principal motivo esgrimido para faltar a su centro de trabajo.

Gráfico 11. Distribución porcentual del total de respuestas válidas motivo principal de ausencia al trabajo y franjas de edad.



En el gráfico se puede observar cómo la mayoría de los encuestados, en todas las franjas de edad han faltado a su trabajo por motivos de salud. Además se aprecia una tendencia creciente de esta razón conforme se avanza en las diversas franjas de edad.

Ahora pasamos a analizar el grado de satisfacción de los encuestados con la actividad que realizan en el centro especial de empleo en al que acuden. En este caso, el 96,67% del total de encuestados están satisfechos con la actividad en la que emplean su tiempo en el centro. Y únicamente el 3,33% no se encuentra satisfecho con ésta.

Gráfico 12. Distribución porcentual del total de encuestados según su satisfacción o no la actividad que realiza.



Entrando en el análisis más detallado de los motivos de esta satisfacción se pregunta a continuación en el cuestionario acerca de la satisfacción con el tipo de tareas que realiza en su trabajo, el ambiente y los compañeros y el salario que perciben.

Gráfico 13. Distribución porcentual del total de encuestados según su satisfacción o no con las tareas que realiza en su puesto de trabajo.



La gran mayoría de los trabajadores encuestados (96,19%) dicen estar satisfechos con las tareas que realizan en su puesto de trabajo.

En cuanto a la satisfacción en el trabajo respecto al ambiente y los compañeros. La mayoría de los trabajadores, un 87,62%, están satisfechos con este aspecto de su vida laboral.

Por último, los trabajadores que se sienten satisfechos con el salario que perciben, un 64,29%, en este aspecto de la vida laboral se presenta un porcentaje mucho mayor de personas no satisfechas con el salario que reciben.

Por otro lado, se planteó una serie de cuestiones relacionadas con las expectativas de los trabajadores de los centros especiales de empleo de la Comunidad Foral Navarra tanto en el ámbito laboral como fuera del mismo.

Así lo primero que se pregunta a cada trabajador es qué quiere hacer en el futuro, si continuar trabajando en la misma tarea, o seguir trabajando pero cambiando de tareas, o dejar de trabajar.

Gráfico 14. Distribución del total de respuestas válidas según lo que desean hacer en el futuro.



Se puede observar arriba cómo la mayoría de los encuestados prefieren seguir trabajando en la misma tarea, un 60,39%, aunque también es amplio el de quienes preferirían cambiar de tarea sin dejar de trabajar, 27,54%. Un 12,08% desearían dejar de trabajar.

Desde el punto de vista de las expectativas de los trabajadores encuestados en el ámbito laboral se pregunta también si, en iguales condiciones, desearían o no cambiar a una empresa ordinaria, y dejar de trabajar en Centro especial de empleo.

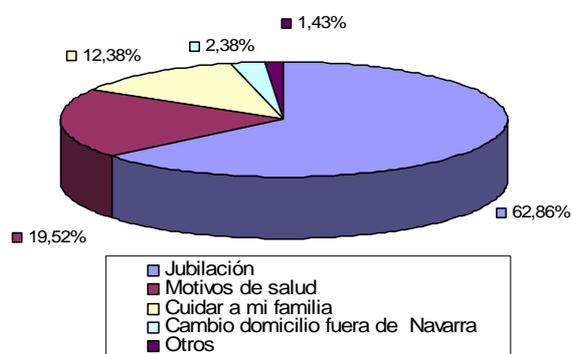
Del total de los trabajadores encuestados un 64,29% no desean cambiar su puesto de trabajo en Centro especial de empleo por uno en una empresa ordinaria. El 35,71 sí lo desearía.

Gráfico 15. Distribución del total de respuestas válidas según lo que deseen o no cambiar a una empresa ordinaria.



En el gráfico siguiente se representa la distribución del total de los trabajadores encuestados en los Centros especiales de empleo según el motivo por el que piensan que dejarán de trabajar.

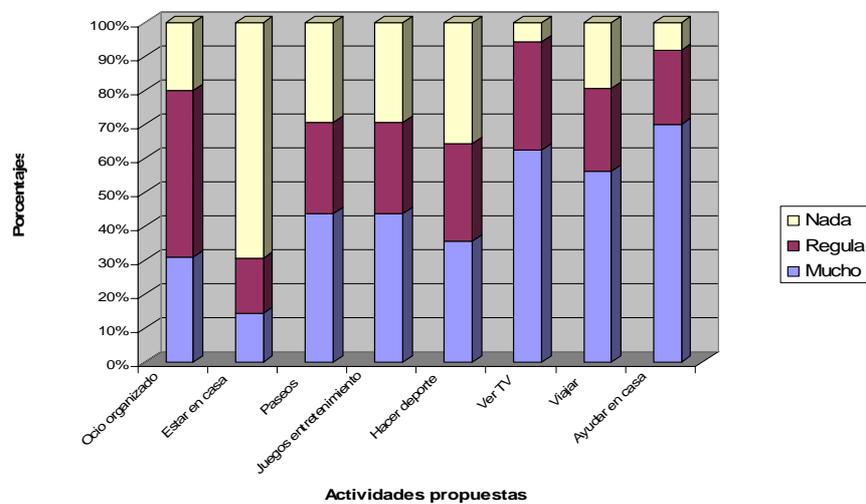
Gráfico 16. Distribución del total de respuestas válidas según el motivo por el que creen que dejarán de trabajar.



Se aprecia con claridad cómo la gran mayoría de los encuestados, un 63,77%, opinan que el final de su vida laboral se producirá con la jubilación. Los motivos de salud y los cuidados a un familiar son, a continuación los motivos expresados por un 19,81% y un 12,56% respectivamente.

A continuación el cuestionario pasa a plantear a los trabajadores qué les gustaría hacer cuando ya no trabajen. Se presentan varias opciones: actividades de ocio organizado, estar en casa sin hacer nada, paseos, juegos de entretenimiento, hacer deporte, ver TV, viajar o ayudar en casa.

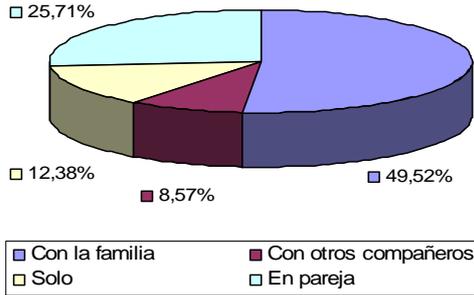
Gráfico 17. Distribución porcentual del grado de preferencia expresado por los encuestados sobre las diversas opciones propuestas para cuando dejen de trabajar.



En el gráfico se puede observar cómo las actividades que mayor porcentaje de preferencia tienen entre los encuestados son las de ayudar en casa, por encima del 60%, ver la TV y viajar por encima del 50%. La opción que menos gusta, con visible diferencia sobre el resto, es la de quedarse en casa sin hacer nada.

Por último, se preguntó a los trabajadores con quién y dónde querían vivir cuando ya no trabajen. Respecto a con quién les gustaría vivir, se dan varias opciones para contestar a esta cuestión: con la familia, con otros compañeros, solo o en pareja.

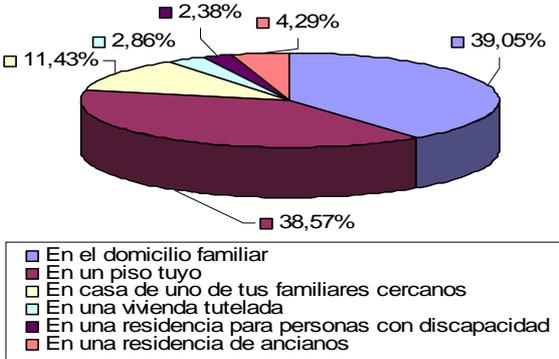
Gráfico 18. Distribución del total de respuestas válidas según con quién les gustaría vivir cuando dejen de trabajar.



Se puede observar cómo la mitad, un 51,49%, de los encuestados que han respondido correctamente a la pregunta desearían vivir con la familia y una tercera parte de ellos, un 26,73%, en pareja. Al 12,87% les gustaría vivir solos, y al 8,91% con otros compañeros. Únicamente un 2,88% no sabe con quien le gustaría vivir una vez que haya finalizado su etapa laboral.

Respecto a la cuestión de dónde querría vivir cuando ya no trabaje, las opciones que se plantean en el cuestionario son las siguientes: en el domicilio familiar, en un piso tuyo, en casa de uno de tus familiares cercanos, en una vivienda tutelada, en una residencia para personas con discapacidad, en una residencia de ancianos.

Gráfico 19. Distribución del total de respuestas válidas según el lugar dónde les gustaría vivir cuando dejen de trabajar



Se puede observar la homogeneidad en el reparto entre las dos opciones mayoritarias, las cuales son domicilio familiar y piso propio. A continuación el porcentaje de quienes desean vivir en casa de uno de sus familiares es de 11,48%. Por último las demás opciones que suman porcentajes minoritarios.

3.1.4. Aspectos relacionados con la Capacidad de trabajo

En este apartado se recogen los datos relativos a la capacidad laboral de los trabajadores de los centros especiales de empleo en la Comunidad Foral de Navarra.

En este apartado del estudio se muestran los resultados obtenidos acerca de la capacidad de trabajo de las personas encuestadas: su situación actual, su evolución reciente y finalmente la tendencia previsible. Esta parte de los cuestionarios ha sido cumplimentada por los técnicos de ajuste.

Valoración Actual según franjas de edad

Respecto a la valoración actual, en la tabla que presentamos a continuación se muestran, conjuntamente, todos los promedios de valoración actual para los diversos factores que inciden en la capacidad laboral, y son Actitud, Perseverancia, Calidad de trabajo, Polivalencia y Disciplina. Se recogen los promedios en relación con el total de personas encuestadas, así como para varones y mujeres.

Tabla 2. Promedio de valoración de los factores que influyen en la Capacidad de trabajo para el total de encuestados, según franjas de edad y sexo.

Edad	Actitud	Perseverancia	Calidad de trabajo	Polivalencia	Disciplina	Media
Todas las personas encuestadas						
30 a 34	7,8	7,6	7,6	7,6	7,8	7,7
35 a 39	7,0	7,1	7,1	6,6	7,2	7,0
40 a 44	6,6	6,8	6,8	6,4	7,0	6,7
45 a 49	6,4	6,5	6,3	6,2	7,0	6,5
50 a 54	6,3	6,3	6,6	6,1	6,9	6,4
55 a 59	5,1	5,0	5,1	4,6	4,8	4,9
60 a 64	4,3	4,8	4,3	4,0	4,8	4,4
TOTAL	6,6	6,7	6,6	6,3	6,9	6,6

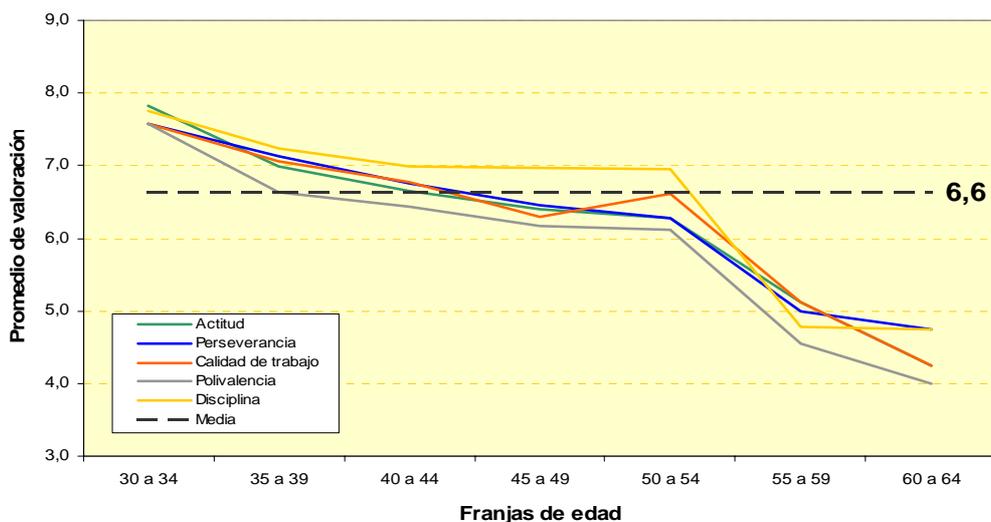
A primera vista, y en términos generales, se detecta dentro de la tabla una clara tendencia a la reducción de la capacidad de trabajo con la edad, con una caída brusca en torno a los 50 años.

Para poder apreciar mejor los datos reflejados en la tabla, a continuación se recogen tres gráficos donde se muestran conjuntamente todos los aspectos relacionados con la misma.

En el primero se representan los promedios de valoración actual para todos los encuestados, en el segundo, sólo para el total de varones, y en el tercero, sólo para el total de mujeres.

A primera vista, y en términos generales, se detecta dentro de la tabla una clara tendencia a la reducción de la capacidad de trabajo con la edad, con una caída brusca en torno a los 50 años.

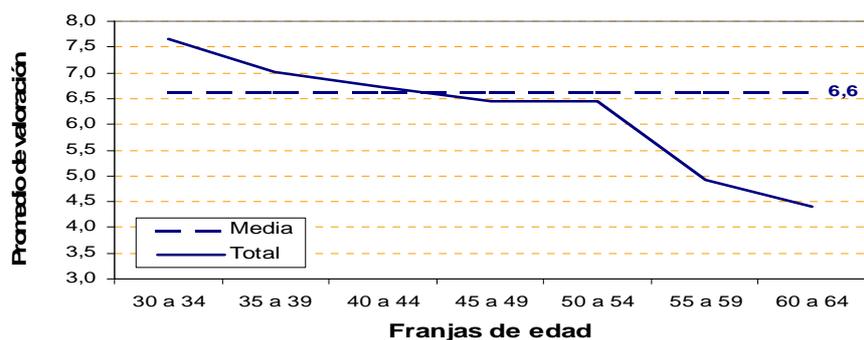
Gráfico 20. Promedios de valoración actual de los diferentes aspectos de la Capacidad de trabajo del total de encuestados según la edad.



En el gráfico anterior se aprecia que el envejecimiento implica un descenso progresivo en los promedios de valoración actual de todos los aspectos en que se descompone la capacidad de trabajo (actitud, perseverancia, calidad de trabajo, polivalencia y disciplina). Tal descenso presenta además una caída mucho más brusca a partir de los 50 años, de tal manera que la puntuación baja del 5. En términos generales, el aspecto con mayor puntuación es la disciplina mientras que el menos puntuado es la polivalencia.

A continuación, se presenta el gráfico que refleja la situación de la capacidad global de trabajo del total de encuestados, que anteriormente se había presentado desglosada por factores.

Gráfico 21. Promedio de valoración de la Capacidad de trabajo del total de encuestados.



Se aprecia en el gráfico anterior cómo actualmente la capacidad de trabajo de los encuestados en centros especiales de empleo, va descendiendo según aumenta la edad, y se aprecia, también, una caída mucho más acusada a partir de los 50 años. De tal manera que el 17,4 % del total de los encuestados no supera el mínimo de capacidad de trabajo.

Si centramos la atención en el colectivo de más de 50 años, el 33% no llega a la productividad media, es decir, al 5. Mientras que si lo hacemos con el grupo de edad de más de 55, los que no llegan al 5 ascienden al 50%. Con esto podemos afirmar que la mitad de las personas que superan los 55 años no alcanzan ese mínimo esperado en relación al trabajo. Esto se traduce, entre otras cosas, en cuestiones como que no ejecuta puntualmente la tarea, no demanda trabajo cuando se le acaba, no ayuda a los compañeros cuando se le pide, no usa adecuadamente los materiales, necesita correcciones para continuar su tarea, realiza tiempos de descanso significativos, hay que supervisar la calidad de su trabajo, que haya que llamarle la atención, no siempre cumple las normas o presenta dificultades para acceder a varias tareas.

Valoración Actual según años trabajados

Dentro de la valoración actual de los diversos factores que componen la capacidad de trabajo se ha realizado un análisis de la relación existente entre cada uno de ellos y los años trabajados en el centro especial de empleo.

También en este punto del estudio creemos interesante realizar un cotejo interrelacionado de todos los factores desglosados, para determinar la relación existente entre los promedios de valoración actual de la capacidad de trabajo con el número de años trabajados.

En la tabla que presentamos a continuación se muestran, conjuntamente, todos los promedios de valoración actual para los diversos aspectos de actitud, perseverancia, calidad de trabajo, polivalencia y disciplina, según las franjas quinquenales de años trabajados. Se recogen los promedios en relación con el total de personas encuestadas, así como para varones y mujeres.

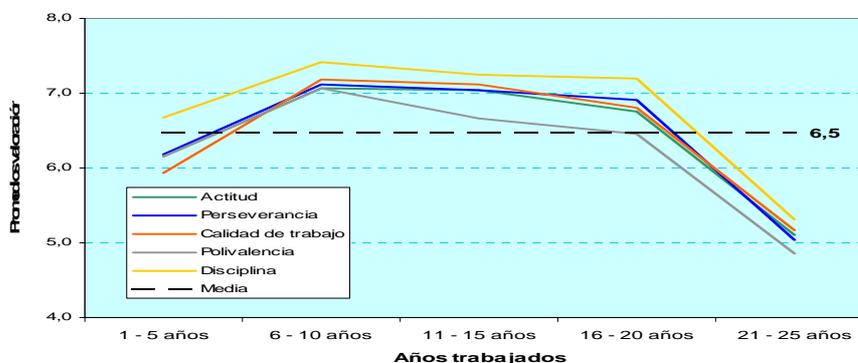
Tabla 3. Promedio de valoración de los factores que influyen en la Capacidad de trabajo para el total de encuestados, según años trabajados y sexo.

Años trabajados	Actitud	Perseverancia	Calidad de trabajo	Polivalencia	Disciplina	Media
Todas las personas encuestadas						
1 - 5 años	6,2	6,2	5,9	6,2	6,7	6,2
6 - 10 años	7,1	7,1	7,2	7,1	7,4	7,2
11 - 15 años	7,0	7,0	7,1	6,7	7,2	7,0
16 - 20 años	6,8	6,9	6,8	6,5	7,2	6,8
21 - 25 años	5,1	5,0	5,2	4,9	5,3	5,1
TOTAL	6,4	6,5	6,4	6,2	6,8	6,5

Para poder apreciar mejor los datos reflejados en la tabla anterior en lo que se refiere a la relación de la capacidad de trabajo con los años trabajados en el centro especial de empleo, los tres gráficos siguientes recogen todos los aspectos de la misma.

En el siguiente gráfico se representan los promedios de valoración actual para todos los encuestados, en el segundo, sólo para el total de varones, y en el tercero, sólo para el total de mujeres.

Gráfico 22. Promedios de valoración actual de los diferentes factores de la Capacidad de trabajo del total de encuestados según años trabajados.



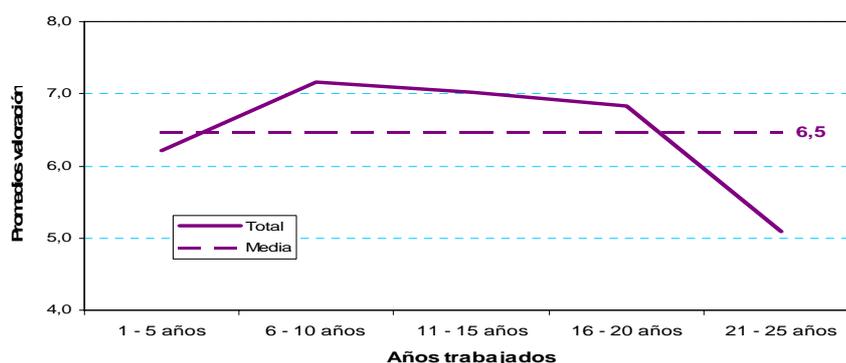
En el gráfico anterior se puede observar entre las franjas de 6-10, 11-15 y 16-20 años trabajados una tendencia estable o con un descenso muy ligero, según el aspecto de la capacidad laboral que se observe. En la franja de 21 a 25 años se

aprecia una caída brusca en los promedios de valoración actual de todos los factores de la misma.

El factor que presenta promedios de valoración más altos es el de disciplina, y los más bajos corresponden a la polivalencia.

El gráfico siguiente representa la relación de la capacidad global de trabajo con los años trabajados.

Gráfico 23. Promedios de valoración actual de la Capacidad global de trabajo del total de encuestados según años trabajados.



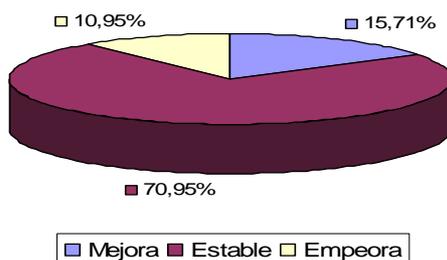
En él se puede observar que los trabajadores que llevan en el centro especial de empleo entre 6 y 10 años presentan el promedio de valoración general más alto de capacidad de trabajo (7,2). A partir de este punto, y conforme incrementan los años trabajados, descienden los promedios de valoración. Particularmente brusco es este descenso entre quienes llevan de 21 a 25 años en su centro de trabajo, con un promedio de 5,1.

Evolución reciente (últimos tres años)

El cuestionario pregunta dentro de esta parte sobre los aspectos relacionados con la capacidad de trabajo, acerca de la Evolución reciente de la Capacidad global de trabajo.

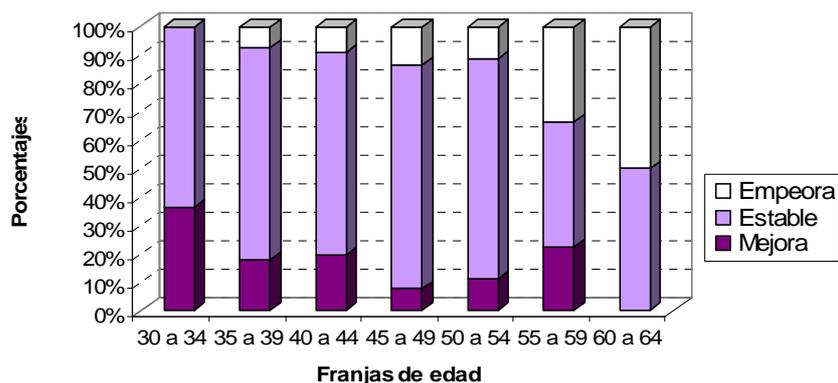
En relación con el total de los trabajadores encuestados en los centros especiales de empleo en Navarra, la mayoría de ellos, un 70,95%, han mantenido estable la evolución global de su capacidad laboral en los años recientes. Un 15,71% de los mismos han manifestado mejoría, mientras que el 10,95% ha experimentado empeoramiento.

Gráfico 24. Distribución del total de respuestas válidas según la Evolución reciente de la Capacidad global de trabajo.



Para poder apreciar el impacto que el envejecimiento tiene en esta evolución reciente de la capacidad global de trabajo, en el gráfico siguiente se muestra el reparto que se produce, en cada franja de edad, entre el total de personas encuestadas, según que hayan mejorado o empeorado, o bien permanezcan estables.

Gráfico 25. Distribución porcentual del total de respuestas válidas según franjas de edad y la Evolución reciente de la Capacidad global de trabajo.



En este gráfico se puede observar la evolución reciente de la capacidad global de trabajo. Se aprecia cómo el porcentaje de trabajadores que ha mejorado se va reduciendo conforme se avanza en los sucesivos grupos de edad. En la franja de 55 a 59 años presenta una ligera subida reduciéndose el grado de quienes permanecen estables. El porcentaje de quienes han empeorado incrementa con el envejecimiento.

En la tabla y gráfico que se presentan a continuación se puede observar la interrelación existente en la evolución reciente de todos los factores que componen la capacidad de trabajo.

Por un lado, en la tabla se recogen los porcentajes de distribución del total de encuestados, diferenciando para cada factor de la capacidad de trabajo el porcentaje total de quienes han mejorado, empeorado o se han mantenido estables en la evolución de cada uno de ellos.

Tabla 4. Distribución porcentual del total de encuestados según su evolución reciente en cada factor de la capacidad de trabajo.

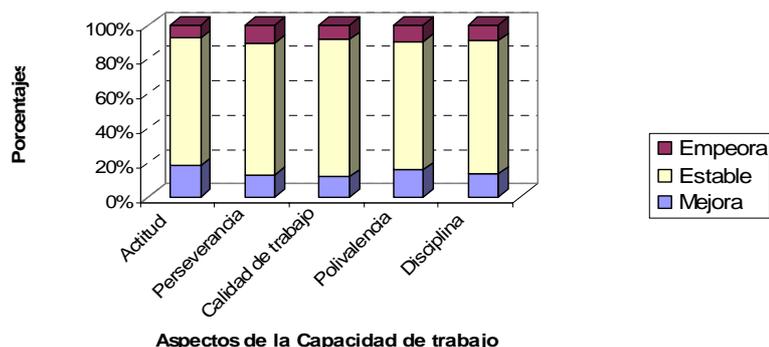
Factores de la Capacidad de Trabajo	Mejora	Estable	Empeora	NS/NC
Actitud	18,10%	73,81%	7,62%	0,48%
Perseverancia	12,86%	76,19%	10,48%	0,48%
Calidad de trabajo	11,90%	79,52%	8,10%	0,48%
Polivalencia	15,71%	73,81%	9,52%	0,95%
Disciplina	13,33%	77,14%	9,05%	0,48%

Se aprecia en todos los casos que la mayoría de los trabajadores han permanecido estables en relación con todos los factores relacionados con su capacidad de trabajo.

También se observa que, en todos los factores, el nivel de quienes han mejorado supera al de quienes han mostrado empeoramiento en los 3 últimos años. El aspecto donde con un mayor porcentaje de encuestados que han presentado mejora es la actitud, con un 18,10%. Por el contrario, el aspecto con mayor índice de personas que han empeorado es la perseverancia, con el 10,48%.

Los datos expuestos en la tabla anterior relativos a los porcentajes de quienes han mejorado, empeorado, o han permanecido estables, se pueden apreciar en el gráfico que se presenta a continuación. En él se representa esta distribución en la evolución reciente en los 3 últimos años de cada uno de los factores de la capacidad de trabajo.

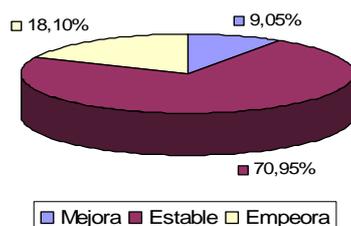
Gráfico 26. Distribución porcentual del total de respuestas válidas sobre la evolución global reciente de todos los factores o aspectos de la Capacidad de trabajo



Tendencia previsible (próximos tres años)

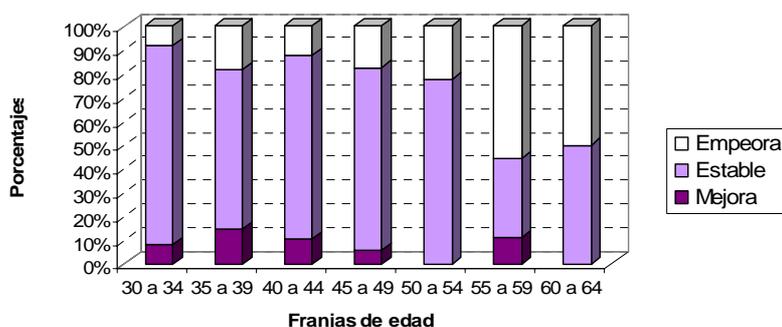
Por último, se pregunta al monitor o encargado de cada trabajador acerca de la Tendencia previsible de su Capacidad global de trabajo. En el gráfico siguiente vemos como el 70,95% se prevé que se mantendrá estable, un 18,10% empeorará y un 9,05% se mantendrá estable.

Gráfico 27. Distribución del total de respuestas válidas según la Tendencia previsible de la Capacidad global de trabajo.



Para poder apreciar el impacto que el envejecimiento tiene en esta tendencia previsible de la capacidad global de trabajo, en el gráfico siguiente se muestra el reparto que se produce, por las distintas franjas de edad, entre el total de personas encuestadas, según se espere que presenten mejoría, empeoramiento, o permanezcan estables.

Gráfico 28. Distribución porcentual del total de respuestas válidas por franjas de edad según la Tendencia previsible de su Capacidad global de trabajo.



El gráfico muestra que en ninguna de las franjas se prevé que el porcentaje de trabajadores que mejore en su Capacidad laboral supere el 10%. En las franjas de 50 a 54 y de 60 a 64 el mismo es inexistente. Se aprecia por el contrario cómo el nivel de quienes se espera que empeoren incrementa considerablemente a partir de los 55 años de edad.

Desde el punto de vista del análisis interrelacionado de todos los factores de la capacidad laboral, en la tabla y gráfico que se presentan a continuación se puede

observar cómo se prevé que ha de ser la tendencia en los próximos 3 años de todos ellos.

Por un lado, en la tabla se recogen los porcentajes de distribución del total de encuestados, diferenciando para cada factor de la capacidad de trabajo el porcentaje total de quienes se prevé que permanezcan estables, o bien mejoren o empeoren.

Tabla 5. Distribución porcentual del total de encuestados según la tendencia previsible en cada factor de la capacidad de trabajo.

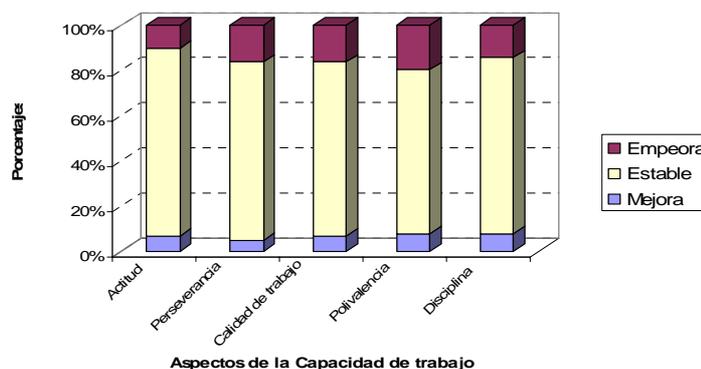
Factor de la Capacidad de Trabajo	Mejora	Estable	Empeora	NS/NC
Actitud	6,67%	82,86%	10,00%	0,48%
Perseverancia	4,76%	78,57%	16,19%	0,48%
Calidad de trabajo	6,67%	76,19%	16,19%	0,95%
Polivalencia	7,62%	71,90%	19,52%	0,95%
Disciplina	7,62%	77,62%	14,29%	0,48%

Se aprecia en todos los casos que la mayoría de los trabajadores van a permanecer estables en todos los factores relacionados con su capacidad de trabajo.

El factor que menos mejora va a presentar es la perseverancia. Se prevé que sólo el 4,76% del total de encuestados mejoren. En cuanto al elemento de la capacidad de trabajo que mayor previsión de nivel de empeoramiento tiene, es la polivalencia, con un 19,52%.

Los datos expuestos en la tabla anterior relativos a los porcentajes de quienes se prevé que mejoren, empeoren o permanezcan estables, se pueden apreciar en el gráfico que se presenta a continuación. En él se representa esta distribución en la tendencia previsible para los 3 próximos años de cada uno de los factores de la capacidad de trabajo.

Gráfico 29. Distribución porcentual del total de respuestas válidas sobre la tendencia previsible de todos los factores de la Capacidad de trabajo.



3.1.5. Aspectos relacionados con el Ajuste Personal y Social

La última parte del cuestionario trata de recoger los datos necesarios para poder analizar el grado de ajuste personal y social de los trabajadores de los centros especiales de empleo dentro de la Comunidad Foral de Navarra, en lo que al ámbito de su trabajo se refiere.

Las respuestas requeridas en relación con los aspectos a observar han sido proporcionadas por el técnico de ajuste de cada uno de los encuestados. El análisis de estas respuestas puede ayudar a mostrar cómo afecta el envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual en su adaptación a su puesto de trabajo y su relación con el entorno laboral. Pero, además de todo ello, pretendemos analizar en qué medida el trabajo que realizan en el centro especial de empleo influye en su calidad de vida conforme van envejeciendo.

Todos estos aspectos, a nuestro parecer, pueden indicar el grado de adaptación de los trabajadores a su entorno laboral y su posible comportamiento ante múltiples situaciones que puedan darse dentro del mismo. Así en cuanto a las tareas a realizar o en la relación con los demás compañeros y demás personas con las que conviven en su lugar de trabajo. Se trata de varios aspectos que ponen de manifiesto el ajuste personal y social de cada trabajador: la irritabilidad y cambios de humor, la intolerancia ante la frustración, los rasgos de tipo neurótico, la dificultad en las relaciones, los trastornos de conducta y los trastornos psicóticos.

Valoración actual según franjas de edad

En la tabla que se presenta a continuación se recogen los porcentajes en que están presentes en la actualidad los diversos aspectos del ajuste personal y social (irritabilidad y cambios de humor, intolerancia ante la frustración, rasgos de tipo neurótico, dificultad en las relaciones, trastornos de conducta y trastornos psicóticos) Dichos porcentajes expresan el grado de presencia de estos factores dentro de cada franja de edad. Se muestran estos valores en primer lugar para el total de los trabajadores encuestados, y diferenciados según se trate de varones o mujeres.

Tabla 6. Distribución de los porcentajes de presencia actual en cada franja de edad de los diversos aspectos que influyen en el deterioro del ajuste personal y social

Franjas de edad	Irritabilidad y cambios de humor	Intolerancia ante la frustración	Rasgos de tipo neurótico	Dificultad en las relaciones	Trastornos de conducta	Trastornos psicóticos	Media
Todas las personas encuestadas							
30 a 34	41,67%	33,33%	25,00%	33,33%	33,33%	0,00%	27,78%
35 a 39	26,79%	19,64%	10,71%	37,50%	12,50%	7,69%	19,14%
40 a 44	29,31%	32,76%	24,14%	34,48%	17,24%	1,75%	23,28%
45 a 49	16,98%	20,75%	9,43%	28,30%	16,98%	10,42%	17,14%
50 a 54	22,22%	22,22%	0,00%	11,11%	11,11%	5,88%	12,09%
55 a 59	66,67%	66,67%	22,22%	77,78%	44,44%	28,57%	51,06%
60 a 64	50,00%	50,00%	0,00%	50,00%	25,00%	0,00%	29,17%
TOTAL	27,62%	27,14%	14,29%	33,81%	17,62%	6,60%	21,18%

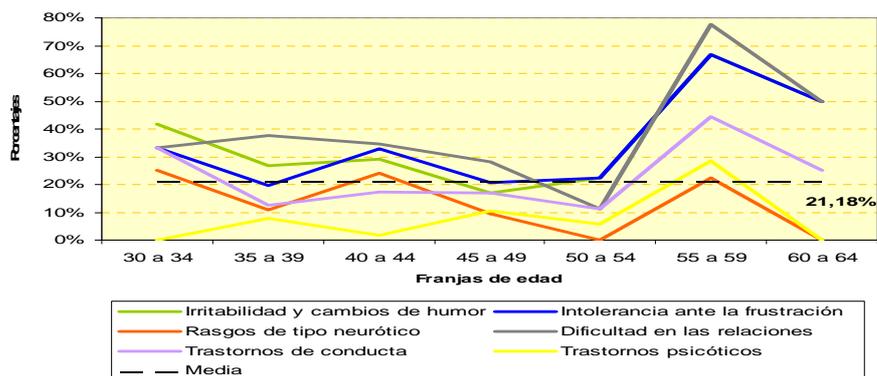
A primera vista se puede observar que el factor que cuenta con mayor grado de presencia es el de la dificultad en las relaciones. Así, el 33,81% de todos los encuestados tienen este tipo de desajuste personal y social.

Por el contrario, el aspecto menos habitual es la presencia de trastornos psicóticos. Sólo un 6,60% del total de trabajadores encuestados los tienen. También se puede apreciar que la incidencia de todos estos tipos de desajuste en las mujeres es ligeramente superior al de los varones, salvo en el caso de los trastornos psicóticos.

Para poder mostrar el impacto que el envejecimiento tiene en el progresivo deterioro de los factores determinantes del ajuste personal y social presentamos el siguiente gráfico. En él se muestran datos de la situación actual de los distintos factores conforme aumenta la edad de las personas encuestadas.

Cada una de las líneas dibujadas representa la distribución del porcentaje en que ese factor de desajuste está presente en la actualidad según la edad de los encuestados.

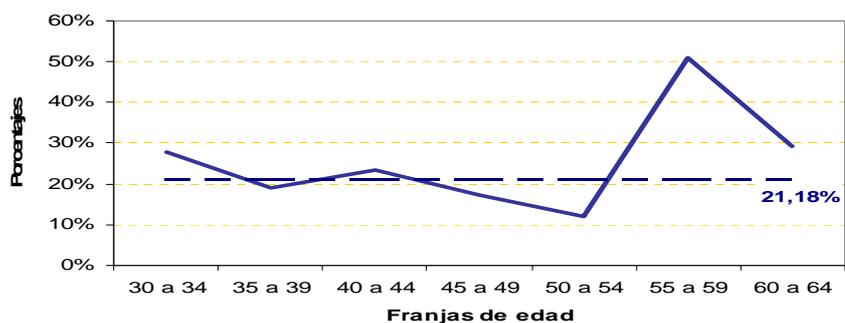
Gráfico 30. Distribución porcentual del deterioro del total de los encuestados en su ajuste personal y social según edad.



En el gráfico se puede apreciar cómo hasta los 50 años todos los problemas de desajuste personal y social se mantienen en general estables, o en ligero descenso. A partir de este momento se dispara el porcentaje de trabajadores que manifiestan su presencia. Especialmente notorios son los aspectos de dificultad en las relaciones -un 77,78% del total de trabajadores tienen este desajuste- o irritabilidad e intolerancia ante la frustración -ambos con un 66,67% de presencia-. El porcentaje medio de presencia de deterioro del ajuste personal y social es del 21,18%.

La representación gráfica de la distribución porcentual general del deterioro del total de encuestados en su ajuste personal y social según edad, es la siguiente:

Gráfico 31. Distribución porcentual general del deterioro del total de encuestados en su ajuste personal y social según edad.



El gráfico representa claramente cómo a partir de los 50 años aumenta bruscamente el deterioro del ajuste personal y social de los trabajadores de los centros especiales de empleo de Navarra, por encima de la media, que se sitúa en el 21,18%.

Valoración actual según franjas de años trabajados

Dentro de la situación actual de los diversos factores que componen el ajuste personal y social se ha realizado un análisis de la relación existente entre cada uno de ellos y los años trabajados en el centro especial de empleo.

También en esta parte del estudio que venimos realizando es interesante realizar un cotejo interrelacionado de todos los factores desglosados para determinar la relación existente entre el nivel de deterioro del ajuste personal y social, y el número de años trabajados.

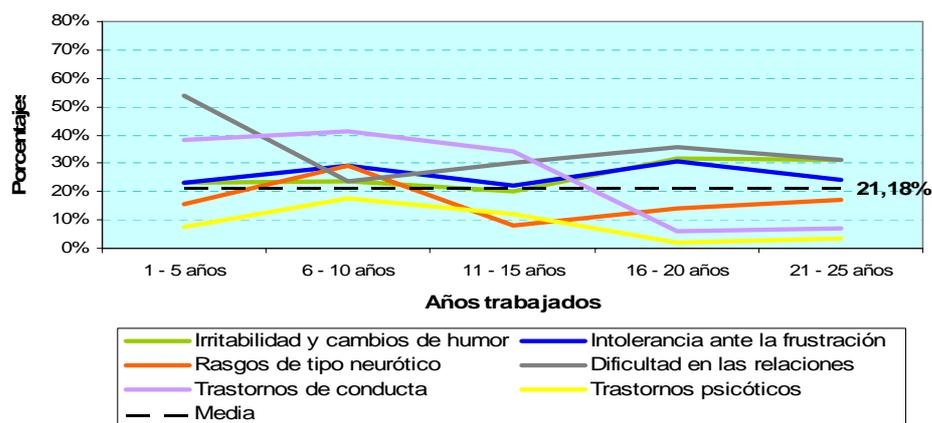
En la tabla que presentamos a continuación se muestran, conjuntamente, todos los porcentajes en que se hallan presentes, en la actualidad, los diversos aspectos de irritabilidad y cambios de humor, intolerancia ante la frustración, rasgos de tipo neurótico, dificultad en las relaciones, trastornos de conducta, y trastornos psicóticos. Se recogen los porcentajes de presencia de los mismos según los años trabajados, en franjas quinquenales, en relación con el total de personas encuestadas, así como para varones y mujeres.

Tabla 7. Distribución de los porcentajes de presencia actual de los aspectos de desajuste personal y social según años trabajados y sexo.

Años trabajados	Irritabilidad y cambios de humor	Intolerancia ante la frustración	Rasgos de tipo neurótico	Dificultad en las relaciones	Trastornos de conducta	Trastornos psicóticos	Media
Todas las personas encuestadas							
1 - 5 años	23,08%	23,08%	15,38%	53,85%	38,46%	7,69%	26,92%
6 - 10 años	23,53%	29,41%	29,41%	23,53%	41,18%	17,65%	27,45%
11 - 15 años	20,00%	22,00%	8,00%	30,00%	34,00%	12,00%	21,00%
16 - 20 años	31,68%	30,69%	13,86%	35,64%	5,94%	2,97%	20,13%
21 - 25 años	31,03%	24,14%	17,24%	31,03%	6,90%	3,45%	18,97%
TOTAL	27,62%	27,14%	14,29%	33,81%	17,62%	6,60%	21,18%

Para poder apreciar mejor los datos reflejados en la tabla anterior en lo que se refiere a la relación del ajuste personal y social con los años trabajados en el centro especial de empleo, presentamos a continuación tres gráficos donde se recogen conjuntamente todos los aspectos de la misma. En el primero se representan los porcentajes de presencia actual para todos los encuestados, en el segundo, sólo para el total de varones, y en el tercero, sólo para el total de mujeres.

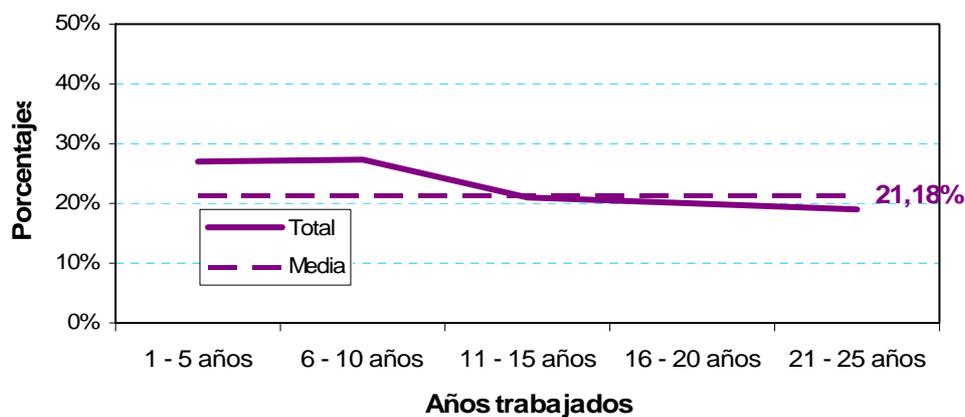
Gráfico 32. Distribución porcentual del deterioro actual de desajuste personal y social del total de encuestados según años trabajados.



En general se observa en el gráfico anterior que los diversos factores de desajuste muestran una tendencia estable o ligeramente descendente conforme incrementan los años trabajados en el centro especial de empleo. El porcentaje medio de personas que tienen deterioro del ajuste personal y social es del 21,13%.

A continuación se muestra la distribución general en porcentajes del desajuste personal y social del total de personas encuestadas según los años trabajados.

Gráfico 33. Distribución porcentual del deterioro actual general del desajuste personal y social del total de encuestados según años trabajados.



Se aprecia en el gráfico anterior una ligera tendencia descendente del porcentaje de deterioro del ajuste personal y social según los años trabajados, y entorno a la media del 22,09% del total de encuestados.

Evolución reciente (últimos tres años)

Por último en lo que se refiere a la evolución reciente en los 3 últimos años de los aspectos determinantes del ajuste personal y social, en la tabla que se presenta a continuación se ponen en relación todos ellos. En ella se muestran los porcentajes de distribución del total de trabajadores encuestados para cada tipo de desajuste analizado, según que hayan mejorado, empeorado o se hayan mantenido estables.

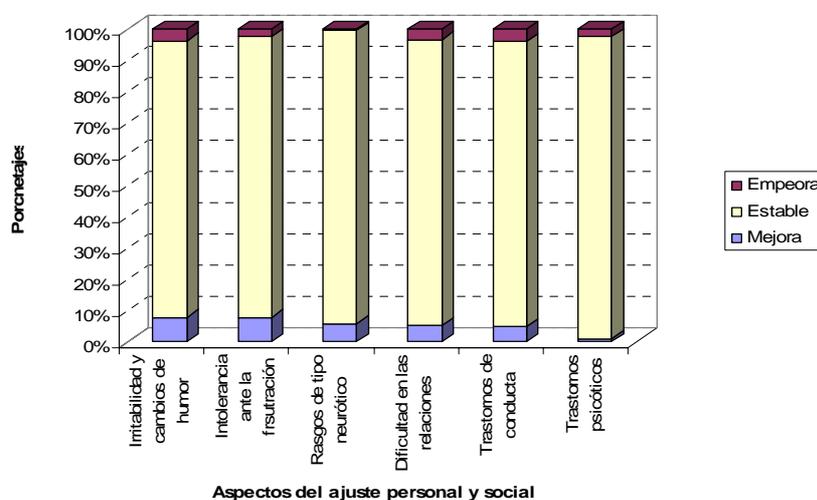
Tabla 8. Distribución porcentual del total de encuestados según su evolución reciente en cada aspecto de ajuste personal y social.

Aspectos de ajuste personal y social	Mejora	Estable	Empeora	NS/NC
Irritabilidad y cambios de humor	7,62%	86,67%	3,81%	1,90%
Intolerancia ante la frustración	7,62%	88,10%	2,38%	1,90%
Rasgos de tipo neurótico	5,71%	91,43%	0,48%	2,38%
Dificultad en las relaciones	5,24%	90,00%	3,33%	1,43%
Trastornos de conducta	4,76%	89,05%	3,81%	2,38%
Trastornos psicóticos	0,95%	92,86%	2,38%	3,81%

Se aprecia en todos los casos que la mayoría de los trabajadores han permanecido estables. Quienes han mejorado no superan el 7,62% (en los aspectos de irritabilidad y cambios de humor, y en la intolerancia ante la frustración). Y quienes han empeorado no superan el 3,81% (irritabilidad y cambios de humor y trastornos de conducta).

En el gráfico que se presenta a continuación se representa la evolución reciente en los 3 últimos años de cada uno de los aspectos de ajuste personal y social.

Gráfico 34. Distribución porcentual del total de encuestados según la evolución reciente del ajuste personal y social.



En el gráfico anterior se puede observar que la mayor parte de los trabajadores de los centros especiales de empleo se han mantenido estables en la evolución reciente del ajuste personal y social. El menor nivel de personas que han mejorado se observa en el caso de la presencia de trastornos psicóticos.

3.1.6. Conclusiones

Este estudio sobre el “Envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito del empleo en la comunidad foral de Navarra” realizado a 210 personas trabajadoras de 14 centros especiales de empleo, arroja informaciones interesantes sobre esta situación.

Para empezar, debemos decir que, como ejemplo, de las 332 personas mayores de 30 años que forman parte de la plantilla de Tasubinsa, sólo 7, cinco hombres y tres mujeres, son mayores de 60 años. En lo que se refiere a las cifras extraídas del estudio, apenas un 2% supera los 60 años y la mayoría de los trabajadores encuestados, un 85% se encuentra en la franja de edad entre 30 y 50.

Siguiendo con la contextualización del estudio, y antes de entrar de lleno en las conclusiones del mismo, debemos decir que la media de años trabajados por los encuestados es de 15,7, y que, si atendemos a la división por género de los mismos, la proporción es de 39 a 61, siendo mayoría los varones.

En cuanto a otros **aspectos generales**, en este caso en lo que se refiere a formación y capacitación, se concluye que un 64% de las personas encuestadas (136) poseen el Certificado de Escolaridad en contraste con el 19,5% (41) que no han aprendido a leer y escribir. En lo que respecta a una formación específica para el puesto de trabajo que ocupan, apenas un 27,14% la ha recibido.

Si atendemos a otros aspectos de ámbito laboral como las **bajas**, nos encontramos que un 74,71% del total de encuestados que han respondido correctamente se encuentran situados en el intervalo de entre 0 y 20 días de baja laboral. Por franjas de edad y género, es el grupo de varones de entre 45 y 49 años con un certificado de discapacidad del 33 al 44% los que acumulan un mayor índice de bajas laborales con una media de 33,25 días; les siguen el grupo de mujeres de entre 35 a 39 años con certificado de minusvalía del 65% y más con una media de 25 días de baja en el último año.

Respecto a la **satisfacción y expectativas**, más de un 96% dicen estar satisfechos con las tareas que realizan en su puesto de trabajo; también el índice de satisfacción con el ambiente laboral y los compañeros es alto, mientras que, el aspecto laboral que muestra un menor porcentaje de personas satisfechas es el relativo al salario recibido con un 64,29% de satisfacción entre los encuestados. En lo que respecta a la continuidad laboral, del 88% que prefiere seguir trabajando, frente al 12% que no, un 60 mantendría además su tarea y puesto de trabajo, frente a un 28% que preferiría cambiar.

En los ámbitos relacionados con la **capacidad de trabajo** como, por ejemplo, la **actitud** concluimos que el porcentaje de personas que presentan mejora en su actitud desciende conforme la edad aumenta, y, en general, incrementa el porcentaje de quienes empeoran. En otros aspectos como la **perseverancia** sucede lo mismo; conforme aumenta la edad se produce un descenso en el nivel de valoración actual, incluso en la franja de edad de entre 55 y 59 años se aprecia una caída más brusca que en el resto. De hecho, la media de valoración se sitúa en un 6,7, pero a partir de los 40 años quedan por debajo de ésta.

En cuanto a la **calidad de trabajo** la valoración baja mientras aumentan el número de años trabajado. En la franja de personas que llevan entre 21 y 25 años trabajados, lo que corresponde a un 13,6% del total, se produce el promedio más bajo de valoración con un 5,2. Si tenemos en cuenta que más del 65% de las personas que llevan entre 21 y 25 años trabajados son mayores de 45 llegamos a la conclusión de que la calidad en el trabajo es otro de los aspectos que disminuye conforme el trabajador envejece.

Este patrón se repite en el caso de la valoración de la **polivalencia** del trabajador. Al igual que en la valoración de la calidad de trabajo, los promedios más altos se dan entre empleados que llevan entre 6 y 10 años trabajando, entre los que no hay ninguna personas mayor de 50 años. En todas las franjas de edad es mínimo el porcentaje de las personas que se espera que mejoren en el aspecto laboral de su polivalencia, mientras que es muy superior y creciente el de quienes se cree que empeorarán. Es especialmente relevante este incremento a partir de los 50 años de edad. En las franjas de 50 a 54 y de 60 a 64 años no se espera que nadie presente mejoría.

El progresivo envejecimiento de las personas encuestadas implica un descenso en el nivel de valoración actual de los promedios que computan la **disciplina** de los

trabajadores en los centros especiales de empleo. En personas con edades comprendidas entre los 45 y los 54 años se mantiene estable pero desciende bruscamente a partir de los 55 años. Si nos fijamos en la media de años trabajados, son el grupo que lleva entre 21 y 25 años, en los que las personas mayores de 45 años representan más de 65%, las que hacen una valoración más baja de este factor de la capacidad de trabajo con un 5,3.

En resumen, la **evolución general de la capacidad de trabajo** disminuye claramente conforme aumenta la edad de los trabajadores, con una caída brusca en torno a los 50 años. De nuevo el patrón se repite respecto al número de años trabajados; por consiguiente, conforme aumentan los años trabajados, disminuye la valoración de la capacidad de trabajo.

En otros aspectos relacionados con el ámbito laboral como es la **asistencia al centro de trabajo**, tras observar que a partir de los 50 años los niveles de trabajadores que han dejado de asistir al centro bastante o mucho incrementan considerablemente en relación con las franjas de edad anteriores; podemos concluir que el envejecimiento es una de las causas del absentismo, más si tenemos en cuenta que, la mayoría de estas personas faltaron al trabajo por motivos de salud y que esta tendencia aumenta con los años.

El **ajuste personal y social** es el último de los ámbitos observados en este estudio, concretamente los siguientes aspectos: irritabilidad y cambios de humor, intolerancia ante la frustración, dificultades en las relaciones, trastornos de conducta y trastornos psicóticos.

En cuanto a la **irritabilidad y cambios de humor** éste es un aspecto que se presenta conforme se aumenta de edad; de hecho, a partir de los 55 años se aprecia un fuerte incremento de las personas que manifiestan esta tendencia.

Respecto a la **intolerancia ante la frustración**, aunque sólo un 27,14% de los encuestados presentan este desajuste, sucede que, al igual que con la irritabilidad y los cambios de humor, se produce un brusco incremento de esta tendencia a partir de los 50 años, sucede incluso que, en la franja de los 55 a los 59 años, esta situación alcanza al 66,67% de los trabajadores. De nuevo nos encontramos con la vinculación entre el aumento de la edad y los desajustes personales y sociales. Se puede decir que tanto la irritabilidad como la intolerancia repercuten en el aspecto de las relaciones, y lo dificultan.

Las **dificultades en las relaciones** son el desajuste que más trabajadores presentan, alrededor de una tercera parte de ellos. Una vez más el estudio ha demostrado un incremento de esta circunstancia a partir de los 50 años. Conforme el trabajador envejece aumentan sus dificultades en las relaciones, hasta el punto que en la franja entre 55 y 59 años se alcanzan cotas del 78%.

Los **trastornos de conducta** ocasionan una tendencia invertida respecto al resto de desajustes: Se da la circunstancia que las personas que llevan un menor número de años en la empresa son las que más padecen este tipo de trastorno, si tenemos en cuenta que este grupo se corresponde además con los de menor edad podemos concluir que el envejecimiento no es un factor de influencia en este caso.

El último elemento analizado dentro del ámbito del ajuste personal y social es el de **trastornos psicóticos**; este tipo de patología es en la que menor incidencia se registra, alrededor de un 6,1 por ciento, aunque, una vez más, es la franja de edad de 55 a 59 años en la que un mayor porcentaje de trabajadores, un 29%, presentan este desajuste. Según nuestro estudio, es a partir de los 50 años cuando los empleados sufren un agravamiento, si bien, las encuestas realizadas demuestran que el grupo de entre 60 y 64 años permanece estable.

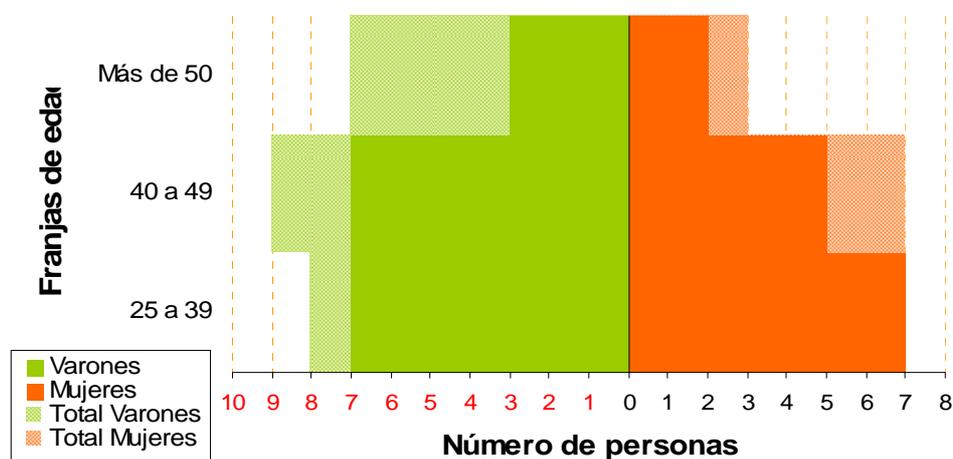
En resumen, las principales conclusiones que podemos extraer en el ámbito del desajuste personal y social son que a partir de los 50 años aumenta, incluso bruscamente, el deterioro del ajuste personal y social, siendo especialmente notorios los aspectos de dificultad en las relaciones, o irritabilidad e intolerancia ante la frustración; y que, en el caso de las mujeres esta tendencia es aún más clara.

3.2. RESULTADOS DE LOS USUARIOS DE CENTRO OCUPACIONAL SUSCEPTIBLES DE PASAR A CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO.

3.2.1. Datos generales

En centro ocupacional se han realizado 31 cuestionarios a personas usuarias susceptibles de pasar a centro especial de empleo. A diferencia de la muestra de centro especial de empleo, el rango de edades comprende desde los 25 a los 59 años. Conforme se observa en el gráfico siguiente, el 45,16% (14) son mujeres y el 54,84% (17) varones.

Gráfico 35. Representación del total de encuestados según franjas de edad y sexo respecto al total de las personas susceptibles de pasar a centro especial de empleo.

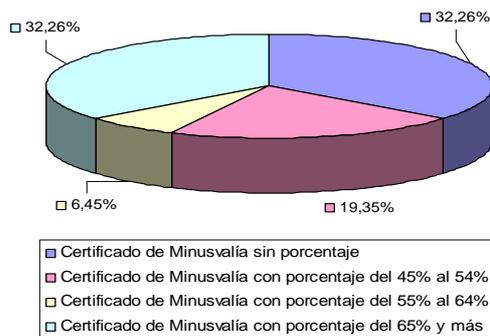


Se aprecia también que la mayoría de las personas encuestadas (45,16%) se encuentran entre los 25 y los 39 años. Las personas de 50 años o más de la muestra suponen el 16,13% del total, y las de entre 40 y 49 años el 38,71%.

En cuanto al porcentaje de minusvalía, de las personas encuestadas, el 32,26% posee un certificado de minusvalía en el que no se especifica el grado de la misma. Y el 58,06% posee certificado de minusvalía en el que sí se refleja el porcentaje de la misma.

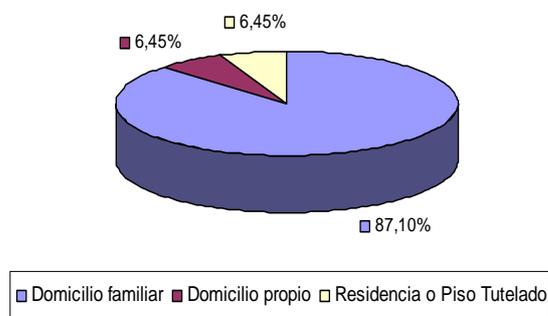
Las personas encuestadas que poseen certificado de minusvalía con porcentaje se encuentran entre el 45% de minusvalía y el 90%. Del total de encuestados, el 32,26% tiene más del 65% de minusvalía. El 19,35% posee una minusvalía entre el 45% y 54%. Y un 6,45% tiene entre 55% y 64% de minusvalía en su certificado.

Gráfico 36. Distribución del total de respuestas válidas según certificado de minusvalía con o sin porcentaje.



El gráfico posterior representa la distribución del total de encuestados según el tipo de convivencia que presentan.

Gráfico 37. Distribución del total de personas encuestadas según el tipo de convivencia.



Como decíamos, el gráfico muestra los porcentajes totales según el tipo de convivencia de las personas encuestadas. Así, vemos cómo el 87,10% convive en el domicilio familiar, el 6,45% en domicilio propio y otro 6,45% en residencia o piso tutelado.

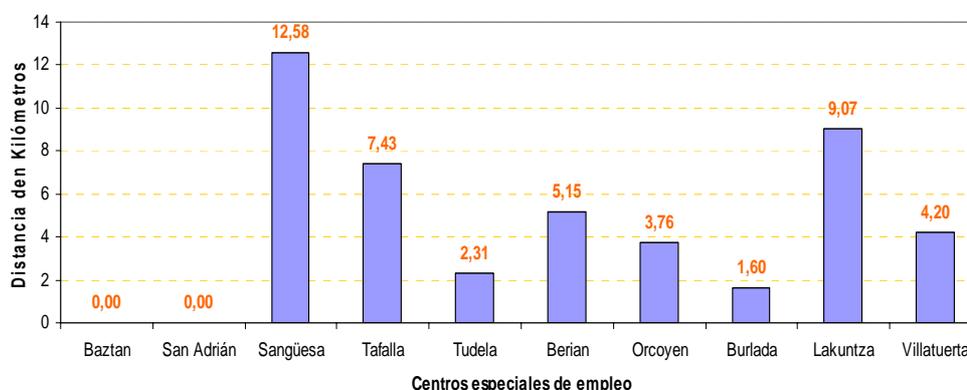
A continuación se muestra la tabla que cruza el tipo de convivencia actual con el deseado cuando dejen la actividad laboral.

Tabla 9. Distribución del total de encuestados según el tipo de convivencia actual y el que desearían tener cuando dejen de trabajar.

Tipo de convivencia actual	Casa actual		Su piso		Casa de familiares cercanos		Vivienda tutelada		Residencia personas con discapacidad		Residencia de ancianos	
	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%	Nº de personas	%
Domicilio familiar	12	48%	5	20%	5	20%	1	4%	1	4%		
Domicilio propio			1	33,3%	1	33,3%					1	33,3%
Residencia o Piso Tutelado			1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%				
TOTAL	12	38,7%	7	22,6%	7	22,6%	2	6,5%	1	3,2%	1	3,2%

En el gráfico siguiente se presenta la media, en kilómetros, que para acceder a cada centro ocupacional han de recorrer los encuestados. Tal y como se puede apreciar en éstos, la media de kilómetros que una persona usuaria de centro ocupacional debe recorrer para llegar a su puesto de trabajo es de 4,99 Km. El medio de transporte más común a la hora de desplazar a las personas usuarias desde su lugar de residencia hasta el centro de trabajo es el autobús.

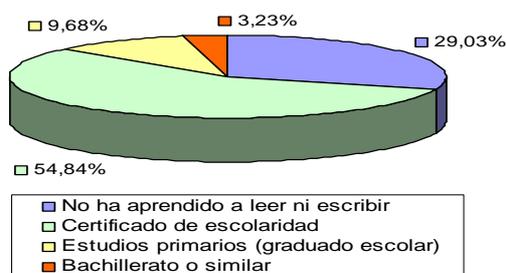
Gráfico 38. Distribución de las distancias medias en kilómetros a cada centro especial de empleo



3.2.2. Formación y capacitación

A continuación podemos observar la distribución del total de usuarios encuestados según el nivel de formación alcanzado, mostrando únicamente las respuestas válidas obtenidas de los cuestionarios.

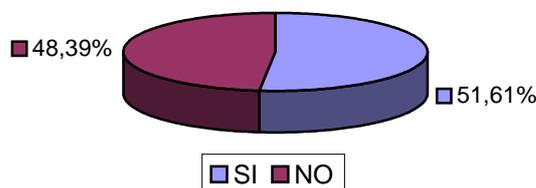
Gráfico 39. Distribución del total de respuestas válidas según nivel de formación alcanzado.



Como se ve en el gráfico el 54,84% ha alcanzado el Certificado de Escolaridad, el 29,03% no ha aprendido ni a leer ni a escribir, el 9,68 ha alcanzado Estudios Primarios (Graduado escolar), y sólo un 3,23% ha cursado Bachillerato o estudios similares. La gran mayoría de las personas encuestadas, el 83,87%, no posee estudios superiores al certificado de escolaridad.

En cuanto a si las personas encuestadas han recibido formación para la actividad ocupacional que realizan, o capacitación, los resultados obtenidos de los cuestionarios son los recogidos en la gráfica posterior.

Gráfico 40. Distribución del total de encuestados según hayan recibido o no formación para la tarea a realizar en su puesto trabajo



Tal y como muestra el gráfico, el 51,61% de las personas encuestadas sí ha recibido formación para la actividad ocupacional que realizan y el 48,39% no.

3.2.3. Aspectos generales relativos al ámbito laboral

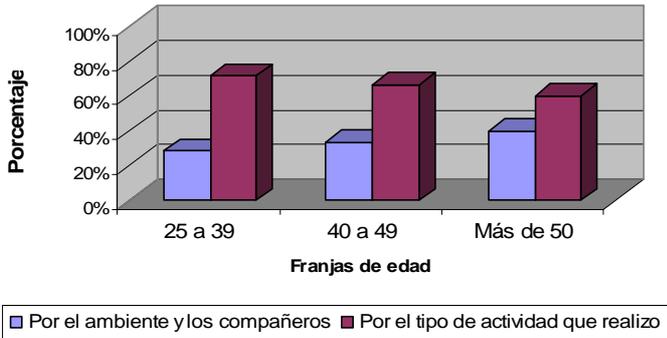
Con respecto a las ausencias en la actividad ocupacional debemos señalar que este apartado no ha sido contestado en ninguno de los cuestionarios. Desde los centros ocupacionales se informó que no se contabilizan los días de ausencia de las personas usuarias. Por este motivo no disponemos de datos de análisis al respecto. El porcentaje de satisfacción con la tarea de las personas encuestadas es muy alto, como podemos ver en el gráfico siguiente.

Gráfico 41. Distribución porcentual del total de encuestados según su satisfacción o no con la actividad ocupacional que realizan.



A continuación vemos la distribución por edades de los motivos de satisfacción elegidos por las personas encuestadas.

Gráfico 42. Distribución porcentual por edades y motivos de satisfacción con la tarea.



En el gráfico se observa que conforme pasan los años, la satisfacción por el ambiente y compañeros es mayor que por la actividad que se realiza. En la franja de edad de los 25 a los 39 años, el 71,4% de las personas se encuentran satisfechas debido a la tarea que realizan. Sin embargo, este porcentaje va disminuyendo conforme avanzamos en la edad, siendo de un 60% en la correspondiente a personas mayores de 50 años.

El gráfico siguiente representa en porcentajes las preferencias futuras en cuanto a la actividad laboral de las personas encuestadas.

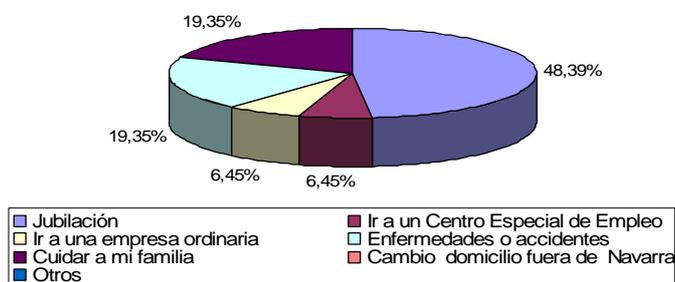
Gráfico 43. Distribución en porcentajes según las preferencia laborales futuras de las personas encuestadas.



Como se observa en el gráfico, el 67,74% quiere continuar con la actividad ocupacional que realizan. Al 22,58% le gustaría pasar a un centro especial de empleo. Y al 9,68% les gustaría pasar a una empresa ordinaria.

Continuamos con el gráfico que muestra la distribución de todos los encuestados según cuál creen que será el motivo de cese en su actividad ocupacional.

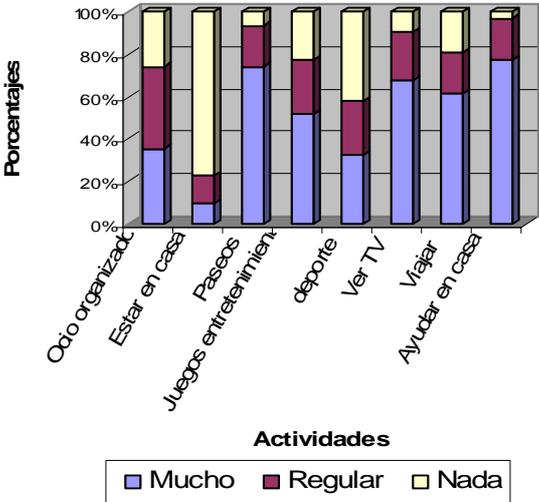
Gráfico 44. Distribución del total de encuestados según los motivos por los que creen que cesarán en la actividad ocupacional.



Vemos cómo el 48,39% cree que el motivo de cese de la actividad ocupacional será la jubilación. Con un 19,35% encontramos los siguientes motivos: enfermedades o accidentes y cuidar de mi familia. Un 6,45% cree que la causa será pasar a un centro especial de empleo, e igualmente, otro 6,45% cree que será por pasar a una empresa ordinaria. Ninguna de las personas encuestadas ha elegido como causa ni el cambio de domicilio fuera de Navarra, ni otros motivos.

A continuación, el cuestionario pregunta a las personas entrevistadas acerca de aquello que les gustaría hacer cuando ya no realicen su actividad ocupacional.

Gráfico 45. Distribución porcentual del grado de preferencia expresado por los encuestados sobre las diversas opciones propuestas para cuando dejen la actividad ocupacional

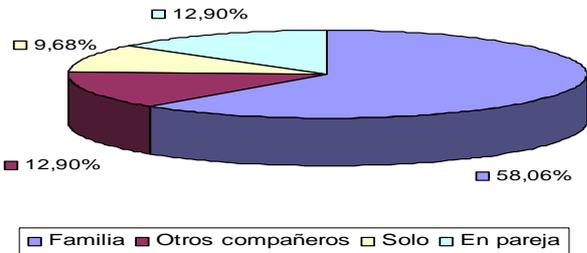


Se observa en el gráfico anterior que, de las actividades propuestas, las que cuentan con un mayor porcentaje de personas encuestadas a quienes les gustaría mucho realizarlas son, por orden de preferencia, las siguientes: ayudar en casa, paseos, ver TV, viajar y juegos de entretenimiento. La actividad con menor grado de preferencia es la de estar en casa sin hacer nada.

Seguidamente presentamos los gráficos que nos informan acerca de con quién y dónde les gustaría vivir a las personas encuestadas cuando dejen la actividad laboral.

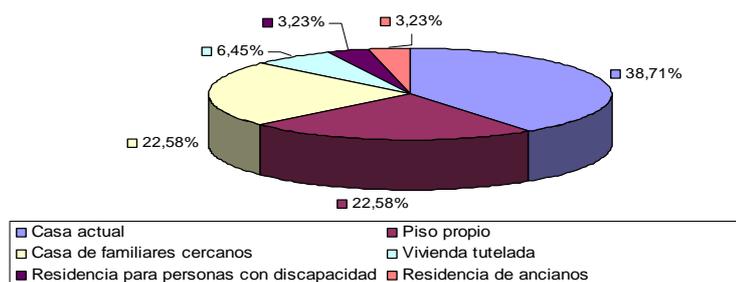
Como muestra el gráfico posterior, al 58,06% de las personas encuestadas les gustaría vivir con la familia, un 12,90% con otros compañeros, un 9,68% solos y otro 12,90% en pareja.

Gráfico 46. Distribución del total de respuestas válidas según preferencia de con quién vivir al finalizar la actividad ocupacional.



Los datos obtenidos referentes a la pregunta del cuestionario de dónde les gustaría vivir a las personas encuestadas cuando no realicen la actividad ocupacional, se muestran a continuación.

Gráfico 47. Distribución del total de respuestas válidas según dónde les gustaría vivir cuando dejen la actividad ocupacional.



Vemos como a un 38,71% les gustaría vivir en su casa actual. A un 22,58% en un piso suyo y otro 22,58% responde que en casa de uno de sus familiares cercanos. Un 6,45% querría vivir en una vivienda tutelada. Un 3,23% en una residencia para personas con discapacidad, otro 3,23% en una residencia de ancianos.

3.2.4. Aspectos relacionados con la capacidad de trabajo

Este punto, muy relevante dentro de la investigación, nos proporciona datos acerca del impacto del deterioro producido por el envejecimiento de las personas encuestadas en los distintos aspectos que influyen en la capacidad de trabajo.

Los factores que aquí se analizan nos permiten identificar la situación en que se encuentran las personas encuestadas y la evolución reciente, producida en los 3 últimos años, de las capacidades que inciden en la actividad ocupacional. Esta parte de los cuestionarios fue cumplimentada por los monitores que trabajan con las personas encuestadas.

Valoración actual

Tabla 10. Promedio de valoración de los factores que influyen en la Capacidad de trabajo para el total de encuestados, según franjas de edad y sexo.

Franjas de edad	Nivel intelectual	Comunicación	Habilidades cognitivas	Hábitos básicos	Habilidades sociales	Rasgos personales	Actitud y disposición	Perseverancia	Calidad	Polivalencia	Media
Todas las personas encuestadas											
25 a 39	5,24	7,91	7,18	7,33	7,36	6,18	7,21	7,00	6,42	6,36	6,82
40 a 49	6,20	7,71	8,06	6,97	8,06	7,26	7,94	7,46	6,77	7,06	7,35
Más de 50	6,17	7,00	8,00	8,00	7,33	6,17	7,33	7,67	6,67	7,00	7,13
Total	5,87	7,54	7,75	7,43	7,58	6,54	7,50	7,37	6,62	6,81	7,10

La tabla muestra cómo se produce una caída de promedios de valoración a partir de los 50 años en la mayoría de áreas relacionadas con la capacidad de trabajo, excepto en hábitos básicos y perseverancia.

El resto de aspectos bajan entre un 0,3 y un 1,9 en los promedios de la franja de 40 a 49 años a la de más de 50 años. El aspecto que mayor disminución sufre, en este sentido, es el de rasgos personales, con un descenso de 1,9. El factor cuyo descenso es menor, entre la franja de 40 a 49 años y la de más de 50 años, es el de nivel intelectual.

Para poder apreciar mejor los datos reflejados en la tabla anterior, en lo que se refiere a la situación general de la capacidad de trabajo según la edad, a continuación se recogen un gráfico donde se muestran conjuntamente todos los aspectos relacionados con la misma.

Gráfico 48. Promedios de valoración actual de los diferentes aspectos de la Capacidad de trabajo del total de encuestados según la edad.

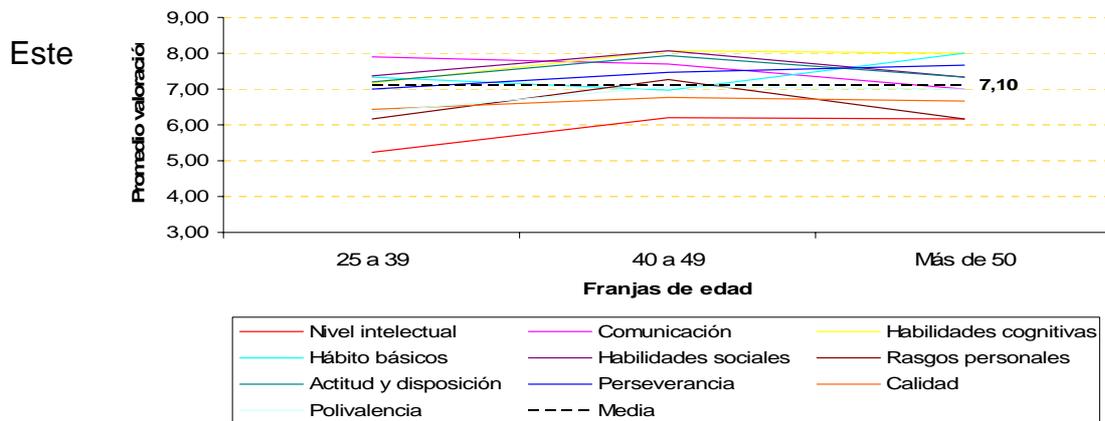
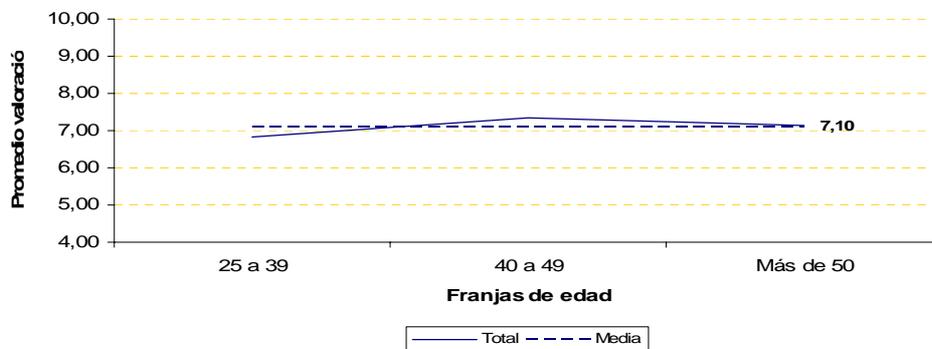


gráfico nos ofrece una visión global de los factores que influyen en la capacidad de trabajo. En él se aprecia la irregularidad de la distribución de promedios de cada uno de los factores. Sin embargo, también se aprecia con claridad la caída de todos a partir de la franja de 40 a 49 años, salvo los factores de hábitos básicos y habilidades cognitivas, que se mantienen estables.

Gráfico 49. Promedio de valoración de la Capacidad global de trabajo del total de encuestados.



Se puede apreciar en el gráfico anterior la media de los promedios de valoración de todos los aspectos que influyen en la capacidad de trabajo que es de 7,10.

En las primeras franjas de edad hay un progresivo y ligero aumento, más o menos uniforme, de las valoraciones. Es a partir de la franja de 40 a 49 años donde se produce la caída en las valoraciones. Frente al aumento progresivo de la valoración que se observa en el gráfico, nos encontramos con esta caída que es más acusada y repentina.

Evolución reciente

A continuación presentamos los datos obtenidos en relación a la evolución reciente de cada factor influyente en la capacidad de trabajo. Por un lado, en tabla se recogen los porcentajes de distribución del total de encuestados, diferenciando para cada aspecto de la capacidad de trabajo el porcentaje total de quienes han mejorado, empeorado o se han mantenido estables en la evolución de cada uno de ellos.

Tabla 11. Distribución porcentual del total de encuestados según su Evolución reciente en cada factor de la Capacidad de trabajo

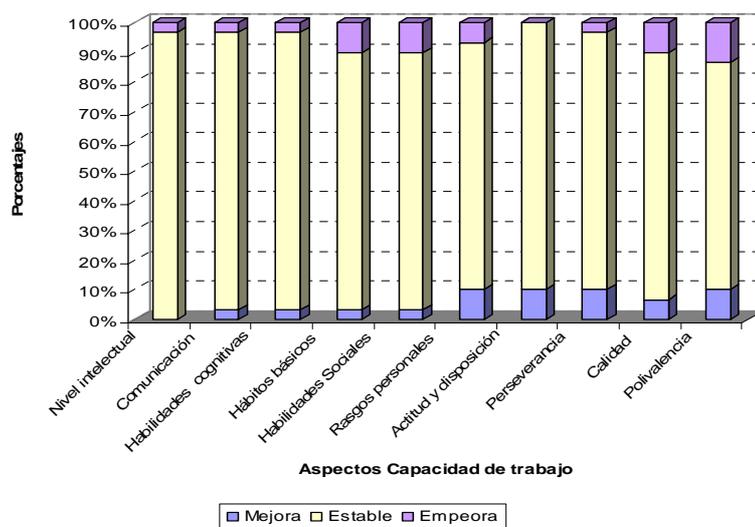
Factores de la Capacidad de trabajo	MEJORA	ESTABLE	EMPEORA
Nivel intelectual	0,00%	96,67%	3,33%
Comunicación	3,33%	93,33%	3,33%
Habilidades cognitivas	3,33%	93,33%	3,33%
Hábitos básicos	3,33%	86,67%	10,00%
Habilidades Sociales	3,33%	86,67%	10,00%
Rasgos personales	10,00%	83,33%	6,67%
Actitud y disposición	10,00%	90,00%	0,00%
Perseverancia	10,00%	86,67%	3,33%
Calidad	6,67%	83,33%	10,00%
Polivalencia	10,00%	76,67%	13,33%

Como muestra la tabla los aspectos que mayor porcentaje de empeoramiento han presentado recientemente son: polivalencia (13,33%), calidad (10,00%), habilidades sociales (10,00%), hábitos básicos (10,00%) y rasgos personales (6,67%). El resto de aspectos presentan porcentajes de empeoramiento mucho más pequeños e incluso vemos cómo nadie empeoraba en actitud y disposición.

Es reseñable que así como la polivalencia es el aspecto que mayor porcentaje de empeoramiento presenta, también es de los que más porcentaje tiene de mejora, junto con: rasgos personales, actitud y disposición y perseverancia.

En el gráfico siguiente se aprecian más claramente los datos de la tabla que presentábamos anteriormente. El gráfico, en un solo golpe de vista nos permite comparar, los aspectos de la capacidad de trabajo que mayor porcentaje de empeoramiento han presentado recientemente. Así como los porcentajes de estabilidad y mejora.

Gráfico 50. Distribución porcentual del total de respuestas válidas sobre la evolución global reciente de todos los aspectos de la Capacidad laboral



Respecto a todos los aspectos de la capacidad laboral, la mayoría de los encuestados han permanecido estables en su evolución.

Vemos en el gráfico cómo los aspectos de la capacidad de trabajo con mayor porcentaje de empeoramiento son: polivalencia, calidad, habilidades sociales, hábitos básicos y rasgos personales.

También se aprecia que los aspectos que han presentado mayor porcentaje de mejora reciente son: polivalencia, perseverancia, actitud y disposición y rasgos personales.

3.2.5. Aspectos relacionados con el Ajuste personal y Social

Se trata de una parte del cuestionario que ha sido contestada por el técnico de ajuste. El estudio de estas respuestas puede ayudar a mostrar cómo actúa el envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual en su adaptación al puesto de trabajo. Y sobretodo en qué medida la tarea que realizan en el centro ocupacional influye en su calidad de vida conforme van envejeciendo.

Valoración actual

En la tabla que sigue a continuación se recogen los porcentajes en que están presentes en la actualidad los diversos aspectos del ajuste personal y social: irritabilidad y cambios de humor, intolerancia ante la frustración, rasgos de tipo neurótico, dificultad en las relaciones, trastornos de conducta y trastornos psicóticos.

Dichos porcentajes expresan el grado de presencia de estos factores dentro de cada franja de edad y respecto al total de las personas usuarias encuestadas.

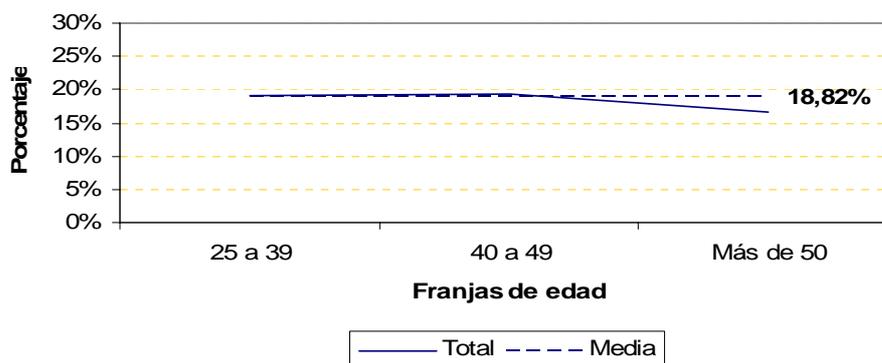
Tabla 12. Distribución de los porcentajes de presencia en cada franja de edad de los diversos aspectos que influyen en el deterioro del ajuste personal y social

Edad	Irritabilidad y cambios de humor	Intolerancia ante la frustración	Rasgos de tipo neurótico	Dificultad en las relaciones	Trastornos de conducta	Trastornos psicóticos	Media
25 a 39	28,57%	28,57%	14,29%	21,43%	21,43%	0,00%	19,05%
40 a 49	25,00%	25,00%	8,33%	41,67%	8,33%	8,33%	19,44%
Más de 50	0,00%	0,00%	20,00%	40,00%	20,00%	20,00%	16,67%
TOTAL	22,58%	22,58%	12,90%	32,26%	16,13%	6,45%	18,82%

A primera vista se puede observar que el factor que cuenta con mayor grado de presencia es el de la dificultad en las relaciones. Así, el 32,26% de todos los encuestados tienen este tipo de desajuste personal y social. Por el contrario, el aspecto menos habitual es la presencia de trastornos psicóticos. Sólo un 6,45% del total de personas usuarias encuestadas los tienen. La irritabilidad y cambios de humor mantienen iguales porcentajes de presencia en todos los grupos de edad que la intolerancia ante la frustración. En ambos casos, un 22,58% de los encuestados presentan estos dos componentes de desajuste personal y social. La media de presencia de todos los aspectos es de un 18,82% sobre el total de encuestados susceptibles de pasar a CEE en los centros ocupacionales.

Para poder mostrar el impacto que el envejecimiento tiene en el progresivo deterioro de los factores determinantes del ajuste personal y social, se muestra a continuación un gráfico. En él se representa la distribución del porcentaje medio de presencia de todos los aspectos de falta de ajuste personal y social de las personas usuarias de los centros ocupacionales.

Gráfico 51. Distribución porcentual general del deterioro del total de encuestados en su ajuste personal y social según edad



En el gráfico se puede observar que en la franja de 40 a 49 años se da una caída del porcentaje de personas con desajuste personal y social, dado que pocas son las personas usuarias que presentan problema alguno en este sentido.

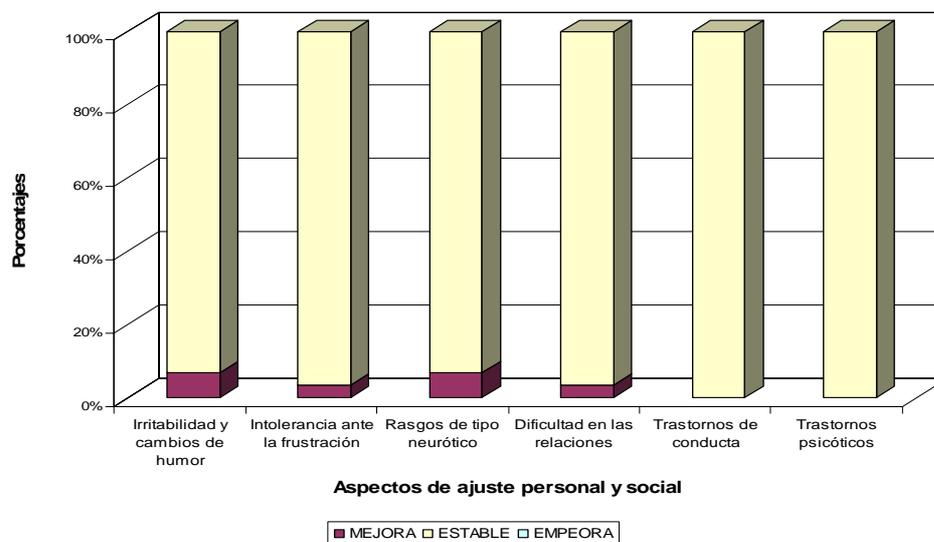
Entre las franjas de edad con las que se ha contado con una muestra más amplia de personas usuarias, se aprecia una tendencia creciente de este porcentaje de personas con desajuste.

En los grupos de 25 a 39 y mitad del de 40 a 49 se mantiene entre un 19,05% y un 19,44% el porcentaje de personas con desajuste personal y social.

Evolución global reciente (últimos 3 años)

Por último en lo que se refiere a la evolución reciente de los aspectos determinantes del ajuste personal y social, en la tabla que se presenta a continuación se ponen en relación todos ellos. En ella se muestran los porcentajes de distribución del total de los usuarios de centro ocupacional encuestados para cada tipo de desajuste analizado, según que hayan mejorado, empeorado o se hayan mantenido estables.

Gráfico 52. Distribución porcentual del total de encuestados según la evolución reciente del ajuste personal y social



En el gráfico se ve que la mayor parte de las personas usuarias encuestadas en los centros ocupacionales se han mantenido estables en la evolución reciente del ajuste personal y social.

3.2.6. Conclusiones

Una parte de la encuesta de esta investigación se realizó en centros ocupacionales pertenecientes a TASUBINSA. La muestra de estudio se compone de 31 personas usuarias de centro ocupacional entre 25 y 59 años. De las cuales el 54,84% son varones y el 45,16% mujeres. El mayor porcentaje de personas encuestadas se halla entre los 25 y 39 años y supone el 45,16% del total.

El 32,26% de las personas encuestadas posee un certificado de minusvalía en el que no se especifica el porcentaje de la misma y el resto poseen un certificado de minusvalía en el que sí se especifica el porcentaje. Del total de personas encuestadas el 25,80% posee una minusvalía entre el 45% y 64%, y el 32,26% tiene más del 65% de minusvalía.

En cuanto al nivel de formación de las personas encuestadas, el 54,84% ha alcanzado el Certificado de Escolaridad, un 29,03% no ha aprendido ni a leer ni a escribir, un 9,68% ha alcanzado Estudios Primarios (Graduado escolar), y sólo un 3,23% ha cursado Bachillerato o estudios similares.

En lo referente a la formación para la actividad ocupacional, el 51,61% de las personas encuestadas sí ha recibido esta formación y el 48,39% no. Todas las personas encuestadas menores de 35 años han recibido formación.

La gran mayoría de las personas encuestadas viven en el domicilio familiar (87,10%), un 6,45% vive en residencia o piso tutelado y otro 6,45% vive en domicilio propio.

Los cuestionarios también trataban de indagar acerca del grado de **satisfacción de las personas usuarias de centro ocupacional con la actividad que realizan**, además de conocer sus **expectativas de futuro**. Las personas encuestadas presentan un porcentaje muy alto de satisfacción con la actividad ocupacional que realizan (96,77%).

Con respecto a qué quieren hacer en el futuro, un 67,74% quiere continuar con la actividad ocupacional que realizan, mientras que al resto les gustaría pasar a un centro especial de empleo (22, 58%) o a una empresa ordinaria (9,68%).

Un 67,74 % manifiesta no pensar en el día en que deje la actividad ocupacional y un 32,26% sí piensa en ello. Con respecto al motivo de cese de la actividad ocupacional casi la mitad cree que será la jubilación. Después encontramos, por orden de representatividad, los siguientes motivos: enfermedades o accidentes, cuidar de la familia, pasar a un centro especial de empleo y pasar a una empresa ordinaria.

Sobre aquellas **actividades que más han valorado las personas encuestadas para realizar cuando cesen en la actividad**, son por orden de preferencia, las siguientes: ayudar en casa, paseos, ver televisión, viajar, juegos de entretenimiento, actividades de ocio organizado, hacer deporte, estar en casa sin hacer nada.

Se preguntaba también en los cuestionarios acerca de **con quién les gustaría vivir** cuando dejen la actividad ocupacional. A más de la mitad de las personas encuestadas les gustaría vivir con su familia. Le siguen a esta opción, por orden de representatividad: vivir con otros compañeros, vivir en pareja y vivir solos. Y en cuanto al **lugar de residencia** a un 38,71% les gustaría vivir en su casa actual, un 22,58% en un piso suyo y otro 22,58% responde que en casa de uno de sus familiares cercanos. Un 6,45% querría vivir en una vivienda tutelada y sólo un 6,45% una residencia.

Uno de las partes más relevantes de la investigación es la que proporciona información a cerca del **impacto del envejecimiento en la capacidad laboral de**

las personas encuestadas. Se han analizado los aspectos que influyen en la capacidad de trabajo como: nivel intelectual, comunicación, habilidades cognitivas, hábitos básicos, habilidades sociales, rasgos personales, actitud, perseverancia, calidad y polivalencia. Primeramente se realizó, por parte de los monitores que trabajan con las personas encuestadas, una valoración actual de los aspectos ya citados, y posteriormente una valoración de la evolución reciente de los mismos.

Los resultados del estudio muestran que las **valoraciones de la situación actual** de todos los aspectos relacionados con la capacidad laboral sufren aumentos y disminuciones por las distintas franjas de edad. Sin embargo, se observa una caída de las valoraciones a partir de los 54 años en todas éstas áreas, excepto en las habilidades cognitivas y los hábitos básicos que mantienen el mismo promedio en los dos últimos intervalos de edad. El aspecto que mayor disminución de promedio sufre, en este sentido, es el de calidad. Le siguen polivalencia, actitud y disposición y comunicación.

Lo mismo ocurre si observamos la media de valoración actual de todos los aspectos de la capacidad de trabajo, donde vemos cómo en las primeras franjas de edad hay un progresivo y ligero aumento, más o menos uniforme, de las valoraciones, y es a partir de los 54 años donde se produce la caída en las mismas. Frente al aumento progresivo de la valoración, nos encontramos con esta caída que es más acusada y repentina.

Si diferenciamos entre hombres y mujeres podemos ver como los varones siguen la progresión anteriormente comentada. Sin embargo, las mujeres presentan en la última franja de edad un aumento en la valoración. Esto puede sorprendernos ya que los supuestos de partida de esta investigación, nos llevaban a pensar que según aumentara la edad de las personas con discapacidad intelectual, disminuiría la capacidad de trabajo, debido al deterioro producido por el envejecimiento. En este sentido se plantea la hipótesis de que esta puntuación alta sea causada por el siguiente motivo, que la mujer encuestada en la franja de más de 50 años, posee un porcentaje de minusvalía muy bajo (46%). Este hecho además ha supuesto un aumento del promedio e valoración del total de encuestados, esto puede deberse a que en la franja de más de 50 años sólo encontramos a esta mujer con una alta puntuación en todos los aspectos de la capacidad de trabajo y no hay ningún hombre del mismo tramo de edad que promediara con ella.

Con respecto a la **valoración de la evolución reciente** de la evaluación global de la capacidad laboral, los resultados obtenidos en las encuestas muestran que un 80,65% se ha mantenido estable, un 3,23% ha mejorado y un 12,90% ha empeorado. La franja de 40 a 49 años es la que presenta el número mayor de personas encuestadas que han presentado un empeoramiento en la evaluación global de la capacidad de trabajo. Le sigue la franja de más de 50 años. En ninguna de las demás franjas de edad se presenta un empeoramiento.

Los aspectos que mayor porcentaje de empeoramiento han presentado recientemente son: polivalencia (13,33%), calidad (10,00%), habilidades sociales (10,00%), hábitos básicos (10,00%) y rasgos personales (6,67%). El resto de aspectos presentan porcentajes de empeoramiento mucho más pequeños e incluso vemos como ninguna de las personas encuestadas ha empeorado en actitud y disposición.

Otro ámbito relevante de la investigación es el que analizaba la necesidad de **ajuste personal y social** de las personas usuarias de centro especial de empleo. En este apartado se trataba de averiguar los desajustes que presentan las personas encuestadas entorno a los siguientes aspectos: irritabilidad y cambios de humor; intolerancia a la frustración, rasgos de tipo neurótico, dificultad en las relaciones, trastornos de conducta, trastornos psicóticos. Se han estudiado estos aspectos tanto en su situación actual como en su evolución reciente.

Actualmente, el factor que cuenta con mayor grado de presencia entre los encuestados es el de la dificultad en las relaciones (32,26%). Le siguen: irritabilidad y cambios de humor e intolerancia a la frustración (ambos casos con un 22,58%), trastornos de conducta (16,13%), rasgos de tipo neurótico (12,90%) y trastornos psicóticos (6,45%).

Atendiendo a las edades, los resultados muestran que entre las franjas de edad con las que se ha contado con una muestra más amplia de personas encuestadas, de 40 a 49 años, se aprecia una mínima tendencia creciente del porcentaje de personas con desajuste, alcanzando un 19,44%. Sin embargo en los grupos de mayor edad, de 50 a 59 años baja el porcentaje a 16,67%.

En cuanto a la **evolución reciente** se aprecia, del ajuste, en todos los aspectos que la mayoría de las personas usuarias de los centros ocupacionales han permanecido estables. Y los porcentajes de quienes han mejorado no superan el 6,45%. En

ninguno de los aspectos hay nadie que haya empeorado recientemente en los elementos de ajuste personal y social se refiere.

4. INFORME DE ENTREVISTAS Y REUNIONES DE GRUPO

Este informe recoge la información obtenida a través de las entrevistas semiestructuradas y las reuniones de grupo. Ambas han sido realizadas a distintas personas y grupos de personas considerados por el equipo investigador como informantes clave para el estudio. Entre estas personas encontramos a representantes y responsables de instituciones, servicios, asociaciones, entidades, etc. relacionadas e implicadas, de uno u otro modo, en el proceso de envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual, concretamente en el ámbito laboral.

Mediante la entrevista semiestructurada y las reuniones de grupo tratamos de obtener información cualitativa que complemente y cualifique la información cuantitativa obtenida con la encuesta.

De este modo se consigue información de otro tipo: percepciones subjetivas, impresiones, experiencias personales, valoraciones, etc. Se trata de recoger desde los distintos posicionamientos el eje central de la investigación: el impacto del envejecimiento, en ámbito laboral y en la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual.

Presentamos a continuación las conclusiones, que se derivan de esta parte de la investigación. Por un lado se muestran las conclusiones extraídas de las aportaciones acerca de la situación actual del nuestro objeto de estudio y las propuestas de actuación futuras de las personas entrevistadas.

4.1. CONCLUSIONES

- **El envejecimiento es un problema real que afecta de manera significativa a la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias.** Es un problema que, hoy por hoy, inquieta y genera muchísima incertidumbre
- **El envejecimiento afecta a todos los centros y servicios, por lo tanto, también tiene incidencia relevante en el ámbito del empleo.**
- El envejecimiento en las personas con discapacidad intelectual es más **prematureo**, puede llegar repentinamente y ser un proceso de deterioro muy rápido en edades, a veces, muy tempranas.
- Un problema para todas las personas, pero se agrava en las personas con discapacidad, y más aún según el tipo de discapacidad.

- Debido al **aumento general de la esperanza de vida** el **volumen de personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento es mucho mayor del que se esperaba**, y la **previsión es que este volumen aumente** en los próximos años.
- **Navarra es una comunidad con un alto porcentaje de personas con discapacidad intelectual, por este motivo puede ser más significativo aquí el envejecimiento.**
- Existencia de “**indicadores centinela**”: situaciones problemáticas que van llegando desde los distintos servicios.
- **Cambios que se observan durante el proceso del envejecimiento en las personas con discapacidad intelectual**, que afectan a todos los ámbitos de su calidad de vida y la de sus familias:
 - trastornos sensoriales: principalmente de audición y visión, difíciles de detectar muchas veces, por la propia discapacidad
 - trastornos psíquicos: despistes(memoria), demencias, psicosis, delirios, paranoias, ritos neuróticos
 - trastornos emocionales: soledad, depresiones, irritabilidad, descontento, tristeza, cambios de humor, menor estabilidad emocional que provoca inseguridad y angustia
 - trastornos en el comportamiento: apatía, menor motivación, aburrimiento
 - trastornos físicos: cansancio, limitaciones, movilidad más torpe, menos habilidad, aparición de enfermedades crónicas ligadas al envejecimiento
 - otros: aislamiento, reducción de las amistades (sobretudo al dejar la actividad laboral, ya que muchas veces las amistades son los compañeros/as de trabajo), más sueño, pérdida de la capacidad de adquirir nuevas destrezas, pérdida de los apoyos familiares, necesidad de más apoyos para la realización de todas las actividades de la vida cotidiana.
- La **medicación** a la que están sometidas muchas personas con discapacidad intelectual acarrea también **consecuencias con el paso del tiempo** (problemas conductuales, complicaciones de salud, etc.)

- **“Doble envejecimiento”**, al mismo tiempo que las **personas con discapacidad intelectual envejecen, sus familias también** lo hacen. La situación familiar cambia e influye tanto en la calidad de vida de las personas con discapacidad, como en su rendimiento laboral.
- **El trabajo es fundamental para las personas con discapacidad intelectual**, ya que les supone: sentirse útiles, una ocupación en un horario determinado, relaciones de amistad, sentirse en un entorno normalizado, etc.
- **El envejecimiento, es una realidad en los centros especiales de empleo y en los centros ocupacionales**, que representa un problema tanto para las personas trabajadoras como para las empresas.
- Actualmente la **población en los centros de empleo entre 40 y 65 años es numerosa** y la **previsión es que** el volumen de personas envejecidas **aumente** en los próximos años.
- **El envejecimiento en los centros especiales de empleo y en los centros ocupacionales no se había apreciado anteriormente con la misma magnitud** que ahora.
- **Aspectos relacionados con la actividad laboral que se ven afectados por el envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual:**
 - disminución de las habilidades de trabajo
 - menor adaptación a nuevos puestos y al cambio
 - menor capacidad de aprendizaje
 - menor rendimiento
 - mayor cansancio
 - ritmo de trabajo más lento
 - problemas con el entorno (con los compañeros y compañeras de trabajo)
 - problemas conductuales
 - pérdida de autonomía
 - disminuye la polivalencia de la persona trabajadora
 - problemas para aguantar la jornada laboral y mantenerse en una actividad.

- La incidencia del envejecimiento en las personas con discapacidad intelectual **también afecta a la empresa**: baja la productividad y la calidad, se ocupan plazas con personas con bajo rendimiento, aumentan las bajas laborales y el absentismo. El funcionamiento del centro es más problemático, e implica una gran inversión económica ya que hay que prestar más apoyos, adaptar el espacio, etc.
- En centros y servicios en general se va **actuando de manera “reactiva”**, según van apareciendo las dificultades, **no existe un programa específico para las personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento**.
- Los **centros y los profesionales no están preparados ni especializados**
- No **hay un trabajo coordinado entre los distintos estamentos**: administración, servicios sociales, entidades, familias, etc.
- En los centros especiales de empleo y **se actúa de manera reactiva, no preventiva**. Se trabaja individualmente, atendiendo a las necesidades específicas de cada persona.
- Los **centros ocupacionales no deberían verse afectados si se trabaja correctamente según los objetivos propios de este recurso**, aunque sí es cierto que aumenta la atención y el coste que esto supone.
- **Los sueldos son muy bajos** y de este modo las personas con discapacidad intelectual **no pueden asegurarse así un futuro**.
- Se plantea la **duda de si los centros especiales de empleo son adecuados para las personas que se encuentran ya en procesos de deterioro irreversible**. El proceso natural es pasar de centro ocupacional a centro especial de empleo, pero no se contempla ninguna salida para quienes tienen una capacidad productiva inferior a lo necesario para estar en un centro especial de empleo.
- Los **sueldos, las pensiones, ayudas, etc. no son suficientes**, en muchos casos, **para llevar una vida digna**.
- La declaración de **incapacidad laboral supone un obstáculo** ya que el tribunal médico apunta que las personas con discapacidad intelectual han sido incapaces siempre, que no es una situación nueva. Además presentan enfermedades que quedan enmascaradas por la discapacidad. Los problemas en la comunicación y al expresar sus dificultades, van en su contra.

- La **edad de jubilación no puede ser los 65 años, debe ser antes pero no se aventura a decir cuándo.**
- Recursos vivienda los **pisos tutelados no están adaptados**, cuando envejeczan sus usuarios tendrán que pasar a otros lugares, como residencias.
- **Actualmente, en materia de vivienda, cuando desaparece la familia o ésta no se puede hacer cargo de su familiar con discapacidad, el único recurso existente son las residencias.**
- Algunos centros residenciales tienen ya, o están preparando, **unidades geriátricas**, pero en otros no existen aún ni programas, ni actuaciones específicas para las personas con discapacidad intelectual envejecidas.
- **Los servicios que ofertan** las asociaciones **no son específicos**. Algún programa tiene oferta específica, como vacaciones y educación de adultos donde se van haciendo diferencias con respecto a la edad.
- La **organización de grupos de ocio es complicada por la gran cantidad de personas** que participan y la rotación del equipo de monitores.
- **Las actividades de ocio que se realizan ayudan a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual:** se relacionan con más gente, están activos, piensan y eligen qué quieren hacer, etc. Todo esto **les ayuda a no deteriorarse física y socialmente.**
- **La sociedad no está preparada para acoger las personas con discapacidad intelectual envejecidas.** Cuando no ha habido integración nunca, forzarla cuando son mayores, igual no es buena idea. **Las personas con discapacidad intelectual están más aisladas de lo que parece.**
- **Desconocimiento de la situación actual de los derechos de las personas con discapacidad y los mecanismos para garantizarlos.**
- **No existe una legislación adaptada**, hay incompatibilidades de pensiones, etc.
- Los estudios, sobre gerontología y discapacidad intelectual, son muy pocos y poco fiables.
- **Esperanza de que este estudio aporte datos para tener una idea real de la situación y la magnitud del problema que permita buscar alternativas y medidas preventivas.**

4.2. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

- **Principal objetivo** de cualquier medida que se tome en un futuro: **garantizar la calidad de vida y mantener la autonomía** de las personas con discapacidad intelectual en la medida de lo posible.
- **Dejar que las personas con discapacidad intelectual decidan, tener en cuenta a las personas que se encuentren en proceso de envejecimiento.**
- **Ofrecer alternativas para evitar el deterioro y la pérdida de autonomía en su vida ordinaria pero respetando lo que las personas con discapacidad elijan.**
- Las **actuaciones** a llevar a cabo deben ser **planes concretos que cubran las necesidades de manera integral en lugar de poner “parches”**.
- Las medidas deben tomarse en función del perfil de la persona, **programas de atención personales. Amoldar las actividades a sus cambios.**
- Diseñar otras **actividades ocupacionales, adaptadas a su edad y estado de salud**, para la etapa en la que las personas con discapacidad dejen la actividad ocupacional o laboral, porque **aunque el envejecimiento es prematuro, la esperanza de vida es larga.**
- **Actividades** que se sugieren como adecuadas: **deportivas (actividades físicas para evitar el deterioro y envejecimiento) culturales, ocio**, etc. Siempre **teniendo en cuenta los gustos, las preferencias y las necesidades de las personas con discapacidad intelectual.** Actividades que les permitan **mantener la actividad funcional** y la máxima autonomía. De otro modo se llega a la **dependencia absoluta**, y esto **no beneficia** ni a las personas con discapacidad, ni a sus familias, ni a la administración.
- Importancia del **uso y aprovechamiento de los recursos ya existentes.** Si se ha intentado que la etapa laboral sea normalizada, lo lógico es que la etapa posterior también lo sea. Hay que **trabajar para lograr que el empleo no sea el único entorno normalizado en las vidas de las personas con discapacidad intelectual.**
- Se insiste en la **utilización de servicios comunitarios**, empleando los recursos de las personas de su misma franja de edad y **evitar los “ghettos”**

- **Debe haber algunos servicios específicos**, como: rehabilitación, piscina e hidroterapia, gimnasia de mantenimiento, musicoterapia (relajación y comunicación), psicomotricidad (coordinación motriz), terapia ocupacional (habilidades vida diaria), viviendas tuteladas, apoyos en domicilio, etc.
- Las **medidas** deben ir **encaminadas a evitar aislamiento**, derivado de pérdida de relaciones sociales, de pérdida de habilidades, etc.
- **Ofrecer continuidad entre la etapa laboral y posterior.**
- **Mantener a las personas con discapacidad en su entorno**
- **Actuaciones que se prevean no sólo tienen que ser para las personas con discapacidad intelectual**, si no que, **también, para sus familias**, que también envejecen y necesitan apoyo.
- Los **planteamientos** pueden ser **similares a los de la población sin discapacidad**. Ya que las inquietudes de las personas con discapacidad intelectual, a su nivel, son como las de otras personas: ocio, tiempo libre, vacaciones, vivienda.
- **Discriminación positiva**. La deficiencia que soportan durante toda la vida merece un esfuerzo por parte de todos para que tengan una etapa de jubilación digna.
- **Necesidad de mejorar el sistema protección social**; mejorar el régimen de jubilación y jubilación anticipada; mejorar y ampliar el catálogo de prestaciones sanitarias, sociales, etc.
- **Propuestas para los centros especiales de empleo y centros ocupacionales:**
 - adaptar los puestos de trabajo y tareas según las necesidades de cada persona
 - más descansos, ritmo de trabajo más tranquilo
 - flexibilizar horarios
 - combinar el trabajo con otras actividades
 - aumentar equipos de ajuste
 - aumentar las Unidades Especiales, grupos más pequeños con ratio 1/5
 - crear mejor clima laboral
 - mejorar las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad envejecidas
 - frenar el proceso de deterioro de las personas

- no desvincular a las personas con discapacidad intelectual de sus entornos habituales
- no ocupar puestos clave de producción muy rápida con personas envejecidas.
- posibilidad de rotación en el trabajo
- estudiar las debilidades de los centros especiales de empleo y centros ocupacionales en Navarra y hacer propuestas de mejora
- valorar los esfuerzos de los centros especiales de empleo ante pérdidas de productividad derivadas del envejecimiento de la población, de tal manera que se recojan en los planes de viabilidad.
- apoyos económicos.
- en centro especial de empleo buscar niveles de exigencia más bajos, adaptados a la realidad de la persona.
- en centro especial de empleo se deben hacer planteamientos de tipo laboral (pensiones, jubilación, jubilación anticipada, etc.)
- los mismos centros quizá deberían plantear recursos que dieran continuidad cuando llegue la jubilación
- los centros de empleo tendrán que asegurar que con los sueldos y salarios de los usuarios van a garantizarles unas pensiones dignas.
- regular de manera específica la edad de jubilación y las cotizaciones necesarias.
- seguimiento y valoraciones posteriores más profundas sobre la capacidad laboral a lo largo de su vida.
- más control e información a las familias sobre los cambios que se vayan produciendo en el trabajo
- coordinación y seguimiento con red de salud.
- preparar la salida de los centros de empleo, caso a caso, teniendo en cuenta la situación familiar, social, etc. Tratar de buscar el medio que acoja a esa persona. Tener previsto un instrumento que cerrase el ciclo laboral de estas personas, que les recoja y les permita seguir desarrollándose. Si no, se advierte, que se producirá un vacío que provocará un mayor deterioro en las personas con discapacidad intelectual envejecidas.
- facilitar el transporte
- aumentar los monitores de comedor y autobús

- cuando envejecen y según el deterioro pasar de los centros especiales de empleo a Unidades Ocupacionales o si presentan un nivel de deterioro alto incluso a Unidades Ocupacionales especiales.
- para personas muy envejecidas, otros recursos: unidades geriátricas.

➤ **Prestaciones económicas, pensiones, etc.**

- **la resolución de la situación económica de las personas con discapacidad intelectual envejecidas es un verdadero problema.**
- **se trataría de garantizar un mínimo económico vital** (por lo menos igual al SMI) **y garantizar la vivienda**, residencia, etc.
- **prestaciones que subvencionen las actividades alternativas para después de la jubilación.**
- cuando una persona sufre un deterioro **volver a hacer una valoración de minusvalía**, igual de esa manera aumenta el porcentaje de la misma y pueden acceder a otras prestaciones.
- **puntos clave: la edad de jubilación y conseguir pensiones que permitan una calidad de vida digna.**
- **garantizar pensiones adecuadas a cada persona y situación**, que ayuden a las personas con discapacidad y a sus familias
- **las pensiones han de ser para las personas con discapacidad** y no para sus familias por atenderlos, como actualmente la prestación por hijo a cargo. Cuando la familia no pueda hacerse cargo las personas con discapacidad intelectual, éstas han de tener un patrimonio personal que les permita vivir de forma autónoma.
- **lograr pensiones y jubilaciones específicas de ámbito estatal y socialmente efectivas.**
- **no se puede esperar a los 65 años para la jubilación**, las personas con discapacidad intelectual presentan ciertas dificultades con el paso del tiempo, además hay que tener en cuenta que su envejecimiento es más prematuro.
- **es difícil marcar dónde puede estar el corte de edad para la jubilación.** Se señala que el grado de discapacidad no debe ser determinante, si no que es más importante la capacidad funcional y como vayan evolucionando las personas envejecidas.
- crear **sistemas de prejubilación** (ejemplo: el sistema de la minería).

- regular **sistema de incapacitación laboral rápida**, que además favoreciese la incorporación de la persona con discapacidad intelectual deteriorada en otra actividad, acompañada de una prestación económica digna.

➤ **Programas de ocio y tiempo libre**

- **diseñar programas de ocio y tiempo libre para que las personas con discapacidad intelectual jubiladas puedan seguir desarrollándose.**
- creación de **servicios tipo los clubes de jubilados**, ya que no sirven las mismas actividades de ocio que se ofrecen a las personas más jóvenes.
- **clubes de ocio para mayores, para que las personas con discapacidad no se recluyan en casa o estén por la calle sin hacer nada**
- **realizar actividades durante el día.**
- necesaria una **atención individual.**
- **favorecer que las personas con discapacidad puedan elegir qué hacer con su tiempo.**
- **fomentar el uso de los recursos comunitarios**, y cuando no pueda ser así recurrir a servicios específicos.
- **sin la adecuación necesaria se puede correr el riesgo de que las personas con discapacidad intelectual utilicen recursos normalizados pero no haya inclusión.**
- los **recursos específicos**, aunque protejan más a las personas con discapacidad, suponen **menos posibilidades de ofertar el mismo abanico de actividades que un recurso ordinario.**
- **es necesario trabajar más el ocio en el ámbito rural.**
- **necesidad de personas voluntarias más adecuadas a la edad** de las personas con discapacidad intelectual. Se detecta en ocio que a las personas usuarias los continuos cambios de voluntarios y las diferencias de edad no les gustan y les cansan.
- **contar con gente jubilada como voluntarios.** Ya que pueden adaptarse mejor a la edad y situación en la que se encuentran las personas con discapacidad intelectual envejecidas.

➤ Centros de Día

- creación de **centros ocupacionales de día**, en los que se realicen todo tipo de **actividades** como alternativa al trabajo: **juegos, lectura, mantenimiento de capacidades y conocimientos, etc.**
- interesante **realizar estudio para ver si se puede utilizar la estructura de los centros de día de mayores**, si se pueden compartir recursos, si hay que crear recursos específicos... Se podría hacer una unidad experimental con 8 ó 10 personas.

➤ Recursos de vivienda

- **la mejor medida, entre las existentes, los pisos tutelados.** El piso tutelado supone independencia para las personas con discapacidad intelectual y a la vez, están atendidas.
- **ofrecer muchas alternativas, porque la misma solución no sirve para todas las personas.**
- **ampliar económicamente las viviendas y reestructurarlas.** Las viviendas tuteladas están pensadas para que las personas que vivan en ellas salgan a trabajar, cuando finaliza la etapa laboral este planteamiento no sirve.
- **los pisos tutelados deberían ser una medida para siempre**, en vez de tener que abandonarlos cuando lleguen a cierta edad.
- establecer unos **servicios específicos** para que las personas con discapacidad intelectual pudieran **mantener su independencia** y pudieran **vivir en su propio hogar.**
- **Aumento de plazas residenciales**, ya que es un recurso necesario y hoy en día hay listas de espera.
- **negociación con los departamentos de vivienda, bienestar social, salud, etc.** para la reserva de viviendas para personas con discapacidad intelectual. Esto más difícil que en otras discapacidades, por los apoyos que se necesitan.
- en **centros residenciales** debe existir una **atención integral específica** con los siguientes **programas: médico-sanitario, rehabilitación, estimulación cognitiva, expresión y comunicación, gimnasia pasiva, ocio, talleres.**

➤ **Programas de formación, información e investigación:**

- **muy importante la creación de programas formativos e informativos.**
- **no existe preparación ni formación para que las personas con discapacidad puedan afrontar esta nueva situación**
- **necesidad de información y formación para las personas con discapacidad intelectual acerca de qué va a pasar cuando acaben la etapa laboral, cómo va a ser su envejecimiento** etc. antes de llegar a esa fase.
- **tratar con las personas con discapacidad intelectual temas como la soledad, el duelo, la pérdida de familiares, etc.**
- **formación específica para poder reconocer necesidades y para saber enfocar correctamente las actividades** para voluntarios, trabajadores, técnicos, familiares...
- **investigar mecanismos que puedan retrasar el deterioro.**
- **Realizar estudio sobre el nivel de productividad de los centros de empleo y la incidencia del envejecimiento.**

➤ **Educación de adultos**

- **Se trataría de una formación funcional: manejo del dinero, mantener el nivel de lectura y escritura, etc.** El proceso formativo es una necesidad durante toda la vida de a las personas con discapacidad intelectual, aunque es más una necesidad propia de la persona que del envejecimiento.
- **esta formación debería ser absorbida por la Administración,** que el Departamento de Educación amplíe la oferta específica para estas personas, **y si fuera para todas las personas y no específica, mejor.**
- **Existe la necesidad estimulación,** ya que las personas con discapacidad tienden a perder con más facilidad que una persona sin discapacidad los conocimientos adquiridos. Lo mismo que les cuesta más adquirirlos, les cuesta menos perderlos.

➤ Programas preventivos

- **creación de servicios de estimulación y prevención del deterioro, o retraso del proceso del mismo.**
- en centros especiales de empleo y centros ocupacionales se propone en el diseño de programas de específicos de ajuste personal y social, **diseño de indicadores de envejecimiento y evaluación personal.**
- **el acceso a vivienda, antes del deterioro, puede ser también una buena medida preventiva.**

➤ Competencias

- **es necesaria una mayor coordinación** entre organismos, asociaciones, administraciones, etc.
- **en los centros de trabajo mayor coordinación entre el Departamento de Bienestar Social, que lleva los centros ocupacionales, y el Servicio Navarro de Empleo, que lleva los centros especiales de empleo.** De modo que se evalúe correctamente qué personas deben estar en uno o en otro.
- **competencias propias de la Administración:**
 - Dotar de recursos económicos
 - Creación de políticas sociales para llevar a cabo las medidas necesarias
 - Garantizar permanencia en el domicilio y entorno habitual con apoyos: SAD, adecuación vivienda, incentivos económicos para familia cuidadora, etc.
 - Acercar recursos a las zonas, no centralizar en la ciudad
 - Apoyo al empleo (ayudas económicas, etc.)
 - Legislaciones y promoción de iniciativas
 - Educación de adultos, educación permanente, etc.
 - Aumentar las plazas residenciales y en servicios como respiro, vacaciones, etc. que alivien a las familias
 - Creación de programas de salud y asistencia sanitaria
- **tareas que corresponden a las asociaciones:**
 - Plantear el problema a la administración para que haga legislaciones adaptadas.

- Movilizar, basándose en datos reales, mostrar cuál es la situación actual y plantear qué respuesta se debe dar
- Estudiar el fenómeno del envejecimiento y promover actuaciones
- Completar las actuaciones de las instituciones públicas ofertando actividades que ocupen el ocio y el tiempo libre, y también servicios asistenciales como viviendas y residencia. Ofertar servicios a un coste relacionado con el nivel adquisitivo de la persona.
- Creación de programas específicos utilizando recursos comunitarios

➤ **Legislación, derechos y garantía de los mismos:**

- **abogar por una legislación que tenga en cuenta la realidad específica de las personas con discapacidad intelectual.** Una ley en la que se especifiquen todos sus derechos ante situaciones como la de incapacidad laboral, la etapa de prejubilación y jubilación. Además estos derechos deben garantizar un mínimo económico que permita vivir dignamente.
- necesidad de que se legisle en el ámbito estatal, no sólo provincial.
- es el **momento de valorar cuáles han sido y cuáles son los puntos candentes de la LISMI y a partir de ahí hacer una nueva propuesta**, ya que desde el desarrollo ha cambiado mucho la realidad.
- **evitar la explotación que en cierta manera existe en este sector**, ya que a pesar de que la actividad de las personas con discapacidad intelectual no sea equiparable a la de un trabajador sin discapacidad, hacen su labor en la medida de sus posibilidades y tendrían que tener un seguro, un salario y una jubilación digna.
- **es necesario que exista una normativa navarra de empleo protegido que desarrolle la estatal**, ya que serían las comunidades Autónomas quienes deberían regular los centros protegidos.
- el **futuro Plan de centros ocupacionales** regulará todos estos aspectos, ya que, por el momento, no hay reglamentación clara del gobierno al respecto.
- esperanza en que el **futuro Plan Integral de Atención a las personas con discapacidad y el futuro sistema estatal de protección a la dependencia den luz a la situación de los derechos de las personas con discapacidad intelectual.**

5. PROPUESTA DE OBJETIVOS Y MEDIDAS DE ACTUACIÓN FINALES.

5.1. INTRODUCCIÓN

Tras el análisis de resultados obtenidos y la reflexión del equipo investigador y el grupo de colaboradores del estudio “Envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito del empleo en la Comunidad Foral de Navarra” realizado en colaboración por FEAPS NAVARRA y la Fundación KOINE AEQUALITAS, presentamos este documento de propuestas de actuación.

Queremos resaltar que para la elaboración de las mismas se han priorizado las elecciones expresas de las personas con discapacidad intelectual que han participado en la investigación. A modo de ejemplo, entre los resultados de la encuesta nos encontramos con que prácticamente la totalidad las personas encuestadas desean seguir viviendo con sus familias o en viviendas con apoyo cuando cesen en la actividad laboral, y sólo un 7% quería vivir en una residencia.

En el presente documento propone un Programa para la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual que envejecen. Más concretamente, se plantean una serie objetivos, criterios y medidas relacionadas con el ámbito sociolaboral, servicios sociales y otras áreas de la calidad de vida del colectivo de personas con discapacidad intelectual que envejecen con necesidades de apoyo intermitente y limitado que envejecen y sus familias.

Este colectivo, concretamente, está compuesto por personas que trabajan en Centros Especiales de Empleo y personas de Centros Ocupacionales susceptibles de pasar a Centro Especial de Empleo, por lo tanto son personas con un cierto grado de autonomía.

5.2. PROGRAMA PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS QUE ENVEJECEN

A partir de los datos obtenidos, tanto cuantitativos de las encuestas como cualitativos de las entrevistas, reuniones de grupo y seminario de planificación realizados en el marco de esta investigación, se ha elaborado el presente documento. Éste pretende orientar y proponer al Gobierno de Navarra, concretamente al Servicio Navarro de Empleo y al Instituto Navarro de Bienestar Social, la elaboración un **Programa para la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual que envejecen.**

En este sentido, se recomienda que sea una labor conjunta del SNE y el INBS, contando con la colaboración de otras instituciones tanto públicas como privadas, especialmente entidades representativas del ámbito de la discapacidad intelectual y empleadoras.

El objetivo final de esta propuesta, el mismo que ha guiado toda la investigación, es garantizar el pleno desarrollo de las personas con discapacidad intelectual en todos los ámbitos de la calidad de vida, con especial atención al ámbito de empleo respetando la libre elección y fomentando la máxima autonomía.

Las propuestas que se realizan en este documento pueden ser competencia tanto del Gobierno de Navarra como de otras instituciones locales o estatales. Sin embargo, las necesidades de las personas con discapacidad intelectual que envejecen no entienden de competencias, sino de medidas globales. Proponiendo que este tipo de medidas sean asumidas por el Gobierno de Navarra mediante la elaboración de un programa de atención integral, procediendo posteriormente trasladar al Gobierno central lo que corresponda.

5.2.1. Objetivo general

Garantizar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual que envejecen en todos las áreas de desarrollo, con especial atención al ámbito del empleo, desde una actuación centrada en la persona, fomentando su autonomía y respetando su libre elección.

Así mismo, se considera prioritario dotar de los apoyos necesarios a las familias de este colectivo, por razón del doble envejecimiento que se va produciendo al mismo tiempo, por un lado el las personas con discapacidad intelectual y, por otro, el de sus familias.

5.2.2. Criterios

- Libertad de elección personal
- Integralidad de las actuaciones
- Personalización de las adaptaciones y los apoyos (planificación centrada en la persona)
- Participación activa en la comunidad.
- Uso normalizado de los servicios comunitarios:
 - Aprovechamiento de los recursos existentes con las adaptaciones y apoyos necesarios.
 - Mantenimiento de las personas con discapacidad en su entorno.
 - Tener en cuenta que los deseos e inquietudes de las personas con discapacidad son, en lo sustancial, similares a los de las demás personas.
- Proactividad. Anticiparse a los problemas en lugar de actuar de manera reactiva.
- Discriminación positiva.

5.2.3. Objetivos específicos

5.2.3.1. Objetivos específicos en el ámbito sociolaboral

En relación con las personas:

- Prevenir el deterioro de la capacidad de trabajo de las personas con discapacidad intelectual que envejecen.
- Posibilitar la continuidad en el trabajo de quienes opten por ello, con las alternativas, adaptaciones del entorno y apoyos necesarios para lograr una adecuada calidad de vida laboral.
- Posibilitar una transición hacia otros entornos comunitarios, para aquellas personas que decidan abandonar la actividad laboral, evitando el aislamiento derivado de la pérdida de relaciones sociales y garantizando la continuidad entre la etapa laboral y las etapas posteriores.
- Lograr que, sea cual sea la decisión que adopte la persona, no se vean deteriorados sus recursos económicos.
- Establecer un marco legal que garantice la calidad de vida y la libertad de opción de las personas con discapacidad que envejecen y de sus familias en relación con el empleo.

En relación con las empresas y centros

- Posibilitar que realicen las adaptaciones y dispongan de los recursos de apoyo necesarios para la adecuada atención de sus trabajadores en proceso de envejecimiento, evitando la incidencia negativa en su sostenibilidad y viabilidad financiera.
- Facilitar mecanismos de salida anticipada y de flexibilización de la actividad, adaptados a las necesidades y a las opciones de las personas con discapacidad que envejecen.

5.2.3.2. Objetivos específicos para servicios sociales y otras áreas de calidad de vida.

En relación a los servicios sociales:

- Crear nuevos servicios sociales adecuados a las nuevas demandas y necesidades de las personas con discapacidad intelectual que envejecen y sus familias. Entre los que destacan los siguientes: apoyo a la vida independiente, ocio y tiempo libre, y apoyo a familias.
- Reorganizar y adaptar los recursos y servicios ya existentes a las nuevas demandas y necesidades de las personas con discapacidad intelectual que envejecen y sus familias.
- Utilizar los recursos y servicios sociales para personas mayores cuando así lo elijan libremente las personas con discapacidad intelectual. Y bajo la supervisión de un equipo multidisciplinar de profesionales externos que orienten y evalúen la atención que reciban las personas con discapacidad intelectual en estos servicios.
- Asegurar la existencia de servicios para las personas con discapacidad intelectual que envejecen y sus familias en todo el territorio de la Comunidad Foral, haciendo especial hincapié en el desarrollo de los mismos en las zonas rurales.

En relación a los grupos de autogestores¹:

- Fomentar y apoyar al máximo la existencia y creación de grupos de autogestión

¹ El Programa de Autogestores que se desarrolla en FEAPS desde 1998, consiste en la creación de grupos formados por hombres y mujeres, adultos con discapacidad intelectual, que se reúnen periódicamente para: adquirir habilidades de comunicación, alcanzar mayor autonomía personal y social, aumentar sus posibilidades de hablar y decidir por sí mismos, aprender a tomar decisiones en su vida cotidiana, debatir sobre asuntos que les son propios, aprender a participar y poder participar en la vida asociativa. Autogestión significa que personas con retraso mental hablan por sí mismas, se representan a sí mismas, son sus propios portavoces, son protagonistas de su vida.

En relación a la educación:

- Mejorar la oferta formativa y educativa para las personas con discapacidad intelectual que envejecen tanto en aspectos relacionados con su trabajo como en otros aspectos de la calidad de vida

En relación a la salud:

- Dotar de recursos y servicios de rehabilitación y prevención del deterioro, en todos ámbitos
- Asegurar la accesibilidad a los servicios de salud para las personas con discapacidad intelectual que envejecen

5.2.3.4. Objetivos específicos en investigación y formación.

- Potenciar la investigación sobre envejecimiento y discapacidad intelectual con la finalidad de mejorar la calidad de vida de este colectivo y sus familias.
- Configurar una línea de formación específica sobre envejecimiento y discapacidad intelectual para profesionales, voluntarios y familiares.

5.2.4. Propuesta de medidas.

En este apartado se presentan las medidas que se sugieren como importantes para lograr el pleno desarrollo de las personas con discapacidad intelectual con necesidades de apoyo intermitente/limitado que envejecen.

Estas medidas se refieren tanto al ámbito del empleo como a otras áreas influyentes en la calidad de vida de este colectivo y sus familias.

5.2.4.1. Medidas en el ámbito sociolaboral

Las medidas que aquí se plantean están dirigidas a personas con discapacidad intelectual que envejecen con necesidades de apoyo intermitente o limitado que trabajan en Centros Especiales de Empleo, Centros Ocupacionales y otras modalidades de empleo. Algunas de estas medidas son:

- Modificación de la regulación de la jubilación anticipada, rebajando el porcentaje de discapacidad exigido en el caso de las personas con discapacidad intelectual.
- Posibilitar fórmulas de flexibilización del tiempo de trabajo (trabajo a tiempo parcial), sin merma de la capacidad adquisitiva. Compatibilización del trabajo con la pensión (por ejemplo, trabajo a tiempo parcial y pensión complementaria).
- Adaptaciones en la organización y funcionamiento de los centros, para una mejor respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad que envejecen:
 - Adaptación de puestos de trabajo y tareas.
 - Adaptaciones en el horario y ritmo de trabajo.
 - Dotación de unidades de apoyo para mejorar la calidad de vida en el empleo
 - Incremento de los equipo de ajuste.
 - Rotación en tareas.
 - Prevención específica de riesgos laborales.
 - Preparación de la jubilación.
 - Control e información a las familias sobre los cambios debidos al envejecimiento.

- Establecer un baremo de valoración del deterioro debido al envejecimiento, que pueda tener aplicación de cara a la jubilación anticipada, las fórmulas de flexibilización, los apoyos a empresas y centros, etc.

Con respecto a este ámbito socio laboral FEAPS Confederación propone en su nueva Cartera de Servicios el SERVICIO DE APOYO PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL Y SOCIAL EN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO (Unidades de apoyo), el cual se dirige a los trabajadores con discapacidad intelectual de centros especiales de empleo en cualquiera de sus formatos de aplicación (centros productivos propios, brigadas móviles, enclaves laborales, etc.).

Dicho Servicio busca hacer posible la incorporación de una persona con discapacidad intelectual a un puesto de trabajo, estableciendo a continuación los apoyos necesarios para facilitar su adaptación a las distintas circunstancias de la actividad productiva y para potenciar el desarrollo de su vida profesional.

Los objetivos principales del Servicio son, entre otros, los siguientes:

- Potenciar la capacidad máxima de desarrollo de los trabajadores con discapacidad intelectual, sus destrezas, actitudes y competencias, valorando el desarrollo personal y social del trabajador como eje fundamental de ajuste entre el individuo y su entorno social y laboral.
- Establecer los entornos adecuados para que el trabajador desarrolle su actividad profesional según parámetros de calidad y eficacia.
- Detectar y trabajar sobre todas aquellas necesidades de apoyo que surjan en los trabajadores con discapacidad intelectual en el desarrollo de la actividad productiva.
- Desarrollar e implantar procesos en los que el trabajador sea más competente y más competitivo.
- Desarrollar cuantos programas de formación sean necesarios para adecuar al trabajador a nuevas tecnologías o a nuevos procesos productivos.
- Establecer los criterios que definan un puesto de trabajo de calidad.
- Establecer apoyos individualizados para cada puesto de trabajo y para cada trabajador.
- Favorecer la incorporación de nuevos trabajadores al empleo protegido, mediante el establecimiento de los apoyos adecuados a tal fin.

- Desarrollar procesos de promoción tanto a los enclaves laborales como al mercado abierto de trabajo.
- Establecer apoyos para la orientación y el acompañamiento individualizado a aquellos trabajadores con especial dificultad de inserción en el mercado abierto de trabajo.
- Detectar e intervenir en los posibles procesos de deterioro evolutivo.
- Favorecer y potenciar la autonomía e independencia de los trabajadores, principalmente en su puesto de trabajo.
- Establecer las relaciones necesarias con el entorno más cercano al trabajador, para que aquél sea un apoyo en la incorporación al puesto de trabajo y en el desarrollo de su vida profesional.
- Desarrollar aquellas otras actividades que permitan mejorar la calidad de vida laboral.
- Facilitar y promover un uso comprensible y accesible de todos los cauces existentes para la promoción y el desarrollo profesional.

5.2.4.2. Medidas en el ámbito de los servicios sociales y otras áreas de la calidad de vida.

En este apartado se presentan las medidas que se sugieren acerca de los siguientes ámbitos: servicios sociales y otras áreas relevantes de la calidad de vida.

➤ **Servicios Sociales.**

Nuevos servicios

APOYO A LA VIDA INDEPENDIENTE².

- Dotación de servicios, profesionales y recursos de apoyo a la vida independiente.
- Reserva de viviendas de bajo coste de compra o alquiler, con especial prioridad para las personas con discapacidad intelectual que elijan la modalidad de vida independiente
- Cautela con respecto a la protección del patrimonio de la personas con discapacidad intelectual (nueva Ley del Patrimonio).

OCIO Y TIEMPO LIBRE³:

- Dotación de servicios de apoyo al ocio y tiempo libre adaptado a las preferencias y elecciones de las personas con discapacidad intelectual que envejecen
- Semi-profesionalización en los programas de ocio, sin pérdida del voluntariado.
- Diseño del perfil profesional adecuado en los servicios de ocio que trabajan con personas con discapacidad intelectual que envejecen.
- Diseño del perfil adecuado del voluntariado que trabaja con personas con discapacidad intelectual que envejecen.

² **Servicio de apoyo a la vida independiente**, servicio que ofrece orientación y apoyo a las personas con discapacidad intelectual que viven solas, en pareja, o conviven con otras personas de características similares, bien en viviendas propias o alquiladas por ellas mismas, y que, en algunos aspectos, plantean necesidades o tienen carencias que no pueden satisfacer por sí mismas. **Servicio de ocio**, servicio específico y organizado, guiado por los principios de normalización.

³ **Servicio de ocio**, servicio específico y organizado, guiado por los principios de normalización, inclusión social y orientación, que proporciona los apoyos necesarios para que las personas con discapacidad intelectual, de cualquier edad, lleguen a disponer de habilidades necesarias para disfrutar de su tiempo de ocio de la forma más autónoma posible.

- Diseño de captación sistemática de voluntariado de modo que se garantice su continuidad.
- Mejora de los sistemas de selección del voluntariado.

APOYO A FAMILIAS⁴

- Dotación de servicios y recursos de apoyo a las familias de personas con discapacidad intelectual que envejecen, cuando sea necesario y respetando la libre elección del recurso
- Asegurar el apoyo tanto de profesionales como de vivienda (facilitar compra o alquiler de bajo coste o adaptación de la misma)

Servicios ya existentes.

VIVIENDA O RESIDENCIA PARA PERSONAS DISCAPACIDAD INTELLECTUAL CON NECESIDADES DE APOYO INTERMITENTE O LIMITADO⁵

- Dar prioridad, por preferencia expresa del colectivo de personas con discapacidad intelectual que envejecen, a los recursos siguientes: vivienda con apoyo, apoyo a la vida independiente y apoyo a familias cuando el deseo sea vivir en el domicilio familiar.
- Aumento del número de viviendas con apoyo y limitación de las plazas de cada piso (desde FEAPS Confederación se recomienda un máximo de 8 personas por vivienda).
- Utilización de los servicios residenciales sólo en casos de: libre elección de la persona con discapacidad intelectual, deterioro significativo por el envejecimiento, trastornos de conducta que dificulten otro tipo de convivencia. Y para ello dotar de los recursos necesarios para cubrir la demanda.

⁴ **Servicio de apoyo a familias**, servicio que tiene como finalidad acompañar a las familias de personas con discapacidad intelectual en su proyecto de vida, partiendo de sus propios recursos y fortalezas, atendiendo a sus necesidades y demandas, y facilitando los apoyos necesarios para mejorar su calidad de vida y el bienestar de cada uno de sus miembros.

⁵ **Servicio de residencias y de viviendas para personas con necesidades de apoyo intermitente o limitado** es un servicio residencial dirigido a la atención social integral de personas con discapacidad intelectual que, por sus especiales características, necesitan una atención personal para realizar las actividades de la vida diaria, de tratamientos especializados, así como una rehabilitación continua para mejorar sus potencialidades y evitar su deterioro. Las personas usuarias de este servicio tienen cierta autonomía personal, aunque, por distintas razones, tengan dificultad para la integración familiar normalizada. El objetivo del servicio no es otro que garantizar el alojamiento y manutención y prestar apoyo en las actividades que se precise.

- Disposición de plazas residenciales temporales para situaciones de necesidad y/o emergencia, tanto en viviendas con apoyo como en residencias.

CENTROS DE DÍA

- Consideración de este servicio como no adecuado para las personas con discapacidad intelectual con necesidades de apoyo intermitente/limitado
- Utilización de los centros de día cuando sea por propia elección de la persona con discapacidad, por un deterioro significativo fruto del envejecimiento, o por trastornos de conducta. Y en estos casos adaptar el servicio a sus necesidades y demandas

Utilización de Servicios Sociales para personas mayores

- Utilización puntual de estos recursos, siempre desde la libre elección de la persona con discapacidad. No se consideran los recursos más adecuados para el colectivo de personas con discapacidad intelectual
- En el caso de optar por la utilización de estos servicios, dotar a los mismos de programas de apoyos adecuados a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual que envejecen.
- Creación de una red de profesionales externos que apoyen, supervisen y evalúen la calidad de la atención a estas personas.

➤ Programa de autogestores

- Máximo apoyo al funcionamiento y creación de grupos de autogestores.
- Creación de vías de difusión social de las decisiones, reivindicaciones, opiniones, etc. de los grupos de autogestores más allá del ámbito asociativo de la discapacidad intelectual.
- Fomento de la participación de estos grupos en el máximo de foros sociales, tanto dentro del movimiento asociativo de la discapacidad como fuera de él.
- Tratamiento en los grupos de autogestión de temas relacionados con el envejecimiento, la jubilación, etc.

➤ Educación

- Formación sobre temas relacionados con el deterioro derivado del envejecimiento
- Diseño de un programa de formación para la jubilación
- Formación continua mediante la adaptación curricular
- Creación de una línea de formación continua ocupacional y profesional en coordinación con los programas de ajuste personal en Centros Especiales de Empleo y Centros Ocupacionales

➤ Salud

- Creación de programas de educación para la salud y programas de prevención del deterioro del envejecimiento.
- Creación de programas de salud laboral, tanto preventivos como educativos adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual que envejecen.

5.2.4.3 Medidas en el ámbito de la investigación, la información y formación.

- Potenciación de la investigación sobre el envejecimiento y el empleo de las personas con discapacidad, y en otras áreas de la calidad de vida.
- Fomento de investigaciones sobre mecanismos que puedan retrasar el deterioro fruto del envejecimiento.
- Dar continuidad a las investigaciones y abordar estudios de mayor calado (por ejemplo, estudios longitudinales).
- Difusión social de los resultados de las investigaciones.
- Formación específica para voluntarios, trabajadores, técnicos, familiares con el fin de poder reconocer necesidades y para poder enfocar correctamente las actividades.