

Las personas con sordoceguera y su inclusión laboral



Memoria proyecto **ILSOCCI**





INDICE

1. FUNDAMENTOS DEL PROYECTO.....	3
2. COLECTIVO DESTINATARIO	4
3. OBJETIVOS.....	9
4. DESARROLLO	10
5. EXPERIENCIAS REALIZADAS	14
6. VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA	18
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	25



1. FUNDAMENTOS DEL PROYECTO

El presente documento recoge la experiencia llevada a cabo en el marco del proyecto piloto denominado "Inserción Laboral de Personas Sordociegas – ILSOCI" desarrollado en Madrid entre los ejercicios 2012 y 2013 y su objetivo es la difusión de la misma.

El proyecto tiene su génesis en el compromiso que la ONCE y su Fundación tienen con la personas con discapacidad estableciendo como prioridad: "Favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad que tengan un mayor riesgo de exclusión por factores tales como, su género, su tipo de discapacidad, la severidad de la misma... ", estando el colectivo de personas con sordoceguera enmarcado en este contexto.

Para el desarrollo del mismo, se creó un Grupo de Trabajo formado por representantes de las siguientes entidades:

- Dirección General ONCE.
- Delegación Territorial de ONCE en Madrid.
- Unidad Técnica de Sordoceguera de la ONCE.
- Fundación ONCE, Grupo de Empresas de la ONCE y su Fundación (ILUNION - Dirección de RRHH) y FSC Inserta.
- Unidades de Apoyo (U. A. en adelante) de las empresas participantes en el proyecto.

Desde el inicio se diseñó un proyecto con un plan de trabajo, en fases, que de forma secuenciada se han abordado y han dado como resultado la realización de una experiencia práctica de inclusión laboral en entornos reales que ha posibilitado tener un conocimiento más

*¿Por qué
participaste
en el proyecto?*

*Pues para conocer
el mundo laboral
y así tener
experiencia para
poder encontrar
más trabajos.*



¿Por qué participaste en el proyecto?

*Para salir de casa,
para hacer cosas.*

real, sobre la situación del colectivo objeto de trabajo de este proyecto y las acciones conducentes a una óptima inclusión laboral.

Como resumen se puede decir que la experiencia es pionera y positiva y que ello anima a proseguir en la búsqueda y realización de más experiencias con las que obtener un mayor conocimiento de las necesidades del colectivo de personas con sordoceguera que posibilite la obtención de pautas conducentes a su inclusión laboral plena.

2. COLECTIVO DESTINATARIO

Para entender el proyecto en toda su extensión es preciso tener una visión y percepción realista del colectivo de personas con sordoceguera y las particularidades del mismo.

Existen diferentes definiciones de sordoceguera, pero en este proyecto se ha tomado como punto de partida la que se utiliza en ONCE y su Fundación: “una persona es sordociega cuando en ella se combinan dos déficits sensoriales (visual y auditivo) que se manifiestan en mayor o menor grado, generando problemas de comunicación únicos y necesidades especiales derivadas de la dificultad para percibir de manera global, conocer, y por tanto interesarse, y desenvolverse en su entorno”.

Como consecuencia de la incomunicación y desconexión con el mundo que la privación sensorial genera en las personas sordociegas, estas presentan una serie de dificultades, que se manifestarán en diferentes grados de acuerdo a sus características, en el acceso a la información, a la educación, a la capacitación profesional, al trabajo, a la vida social y a las actividades culturales.



En función de la prevalencia del déficit y de su origen, se pueden establecer las siguientes agrupaciones, dando con ello perfiles diferenciados.

- **Personas con sordoceguera congénita:** En este grupo se incluyen las personas que nacen con la visión y la audición gravemente afectadas por causas de origen pre o perinatal, o aquellas que se quedan sordociegas al poco de nacer, antes de la adquisición natural del lenguaje.
- **Personas con sordoceguera adquirida:**
 - **Personas con sordoceguera adquirida que presentan una sordera o deficiencia auditiva congénita y ceguera o deficiencia visual adquirida:** Agrupa a personas nacidas deficientes auditivos, o que adquirieron dicha deficiencia al poco de nacer, y que por causas endógenas o exógenas adquieren una deficiencia visual posteriormente.
 - **Personas con sordoceguera adquirida que presentan una ceguera o deficiencia visual congénita y sordera o deficiencia auditiva adquirida:** Agrupa a aquellas personas ciegas o con problemas serios de visión que, por causas endógenas o exógenas, pierden total o parcialmente su audición en un momento determinado o a lo largo de su vida.
 - **Personas que nacen sin deficiencias visuales ni auditivas y tienen una pérdida de audición y de visión a lo largo de la vida:** Agrupa a las personas cuya sordoceguera sobreviene sin que la persona manifieste anteriormente ninguna deficiencia sensorial. Las pérdidas sensoriales pueden producirse o manifestarse simultáneamente o no, y pueden seguir una evolución similar o completamente distinta.

¿Cuál es tu valoración?

Me ha gustado mucho trabajar y hay que hacer más proyectos para ayudar a las personas con sordoceguera, pero no en puestos en los que haya que cambiar de tarea todo el tiempo.



¿Cuál es tu valoración?

Es una gran oportunidad para personas con sordoceguera, porque no hay muchas opciones.

Como antes se ha mencionado, uno de los grandes hándicaps a los que se enfrenta este colectivo son las dificultades de comunicación con las personas de su entorno y la imposibilidad de abrirse a otros nuevos.

En función de las capacidades de cada persona, sus aprendizajes y el momento de aparición de sus déficits, visuales y auditivos, se puede indicar de una forma aproximada los medios de comunicación que habitualmente son los más utilizados, no descartando con ello que cada persona es una en sí misma y sus capacidades no responden a criterios de agrupación o etiquetaje.

- **Personas con sordoceguera congénita:** no desarrollan comunicación de manera natural, se comunican de forma elemental mediante gestos naturales. Si hay resto auditivo funcional pueden utilizar palabras aisladas o frases cortas.
- **Personas con sordoceguera adquirida:**
 - **Personas con sordoceguera adquirida que presentan una sordera o deficiencia auditiva congénita y ceguera o deficiencia visual adquirida:** La lengua de signos suele ser su sistema de comunicación habitual, tanto a nivel expresivo como receptivo. Suelen tener dificultades para comprender con detalle el lenguaje escrito. En la medida en que su visión está afectada, pierden la posibilidad de apoyarse en la lectura labial. Necesitan adaptar la comprensión de la lengua de signos a través del tacto paulatinamente hasta que llegan a necesitar colocar sus manos sobre las de su interlocutor para seguir sus movimientos y comprender el mensaje.
 - **Personas con sordoceguera adquirida que presentan una ceguera o deficiencia visual congénita y sordera o deficiencia**



auditiva adquirida: Suelen ser educados con las técnicas, recursos y adaptaciones para la ceguera y la deficiencia visual. En general, si son ciegos, conocen el sistema braille. A nivel expresivo el sistema de comunicación es el lenguaje oral. A nivel receptivo continuarán utilizando el canal auditivo para la recepción de los mensajes si su resto auditivo así se lo permite y con las ayudas auditivas y adaptaciones necesarias. Si no tienen restos auditivos o estos ya no son funcionales para la comunicación oral necesitarán entrenamiento en sistemas de comunicación alternativos que puedan ser percibidos a través del tacto, fundamentalmente alfabéticos, siendo el sistema dactilológico el más adecuado, aunque si conocen la escritura en tinta también se pueden utilizar las mayúsculas en la palma de la mano.

- **Personas que nacen sin deficiencias visuales ni auditivas y sufren una pérdida de audición y de visión a lo largo de la vida:** Su comunicación expresiva es oral. A nivel receptivo continuarán utilizando el canal auditivo para la recepción de los mensajes si su resto auditivo así se lo permite y con las ayudas auditivas y adaptaciones necesarias. Si no tienen restos auditivos o estos ya no son funcionales para la comunicación oral necesitarán entrenamiento en sistemas de comunicación alternativos que puedan ser percibidos a través del tacto, fundamentalmente alfabéticos. Como conocen la escritura en tinta, la escritura en mayúsculas en la palma de la mano será en general el primer sistema utilizado, siendo conveniente que posteriormente aprendan el sistema dactilológico. Dependiendo del resto de visión, el acceso a la información puede ser en tinta o braille.

A modo de resumen de lo expresado anteriormente podemos concretarlo en el siguiente esquema:

¿Cuál es tu valoración?

Me ha permitido ver que soy capaz de hacer cosas que no creía que pudiera.



APARICION	CARACTERIZACION	COMUNICACIÓN
Congénita	No hay desarrollo de la comunicación de forma natural.	Inicial a través de gestos naturales. Tras el aprendizaje utilizan la comunicación dactilológica.
	Sordera o deficiencia auditiva congénita y ceguera o deficiencia visual adquirida.	Utilizan la lengua de signos española. A veces, y según resto visual, utilizan la lectura de texto escrito con dificultades de comprensión. Si no tienen ningún resto visual utilizan la comunicación dactilológica.
Adquirida	Ceguera o deficiencia visual congénita y sordera o deficiencia auditiva adquirida.	Conocen el sistema braille. A nivel expresivo el sistema de comunicación es el lenguaje oral. Si no tienen ningún resto auditivo utilizan la comunicación dactilológica.
	Nacen sin deficiencias visuales ni auditivas y sufren una pérdida de audición y de visión a lo largo de la vida.	Su comunicación es oral. En la recepción y en función del nivel de pérdida, tienen que adquirir sistemas alternativos en función de ella, situándose entre el aprendizaje de lengua de signos española, sistema braille o comunicación dactilológica.



Se puede concluir por tanto, que según el grado de afectación sensorial y el momento de la aparición, cada persona utilizará el sistema de comunicación que más se adecúe a sus capacidades. No obstante hay que tener presente el trabajo que realizan los *mediadores*, siendo el nexo de comunicación entre las personas con sordoceguera, cuando así lo precisan y su entorno.

3. OBJETIVOS

El **Objetivo General** del proyecto planteado fue: “Fomentar la inserción laboral de personas con sordoceguera, en primera instancia en el marco de las empresas del ILUNION (como entorno protegido que permite la observación) para un posterior análisis y evaluación de las posibilidades de extrapolar la experiencia a otros entornos y en última instancia a la empresa ordinaria”.

En base a lo anterior se definieron los siguientes **objetivos específicos**:

- Llevar a cabo una experiencia práctica de inserción laboral de al menos 4 personas con sordoceguera y en la medida de lo posible con vocación de continuidad.
- Diseñar un protocolo que posibilite el desarrollo del proyecto y por ende la inclusión laboral de personas con sordoceguera.
- Testar en las empresas del grupo la viabilidad de un proyecto piloto de formación/inserción laboral del colectivo objeto del proyecto.
- Evaluar la adecuación persona-puesto.
- Elaborar recomendaciones que recogieran las experiencias realizadas y sirvan de marco para la inclusión del colectivo en el mercado laboral en general.

¿Te gustaría
participar en
próximos
proyectos?

*Estoy
deseándolo.*



¿Consideras que es necesario “valorar la predisposición y actitud hacia el empleo de los participantes en este tipo de proyectos”?

Sí. Es necesario porque hay gente que no quiere trabajar, que se ve obligada por su familia.

4. DESARROLLO

Se definieron igualmente las diferentes fases por las que ha transitado el proyecto:

- 4.1 **Análisis** de puestos de trabajo
- 4.2 **Búsqueda** de candidatos.
- 4.3 **Entrevistas** en las empresas
- 4.4 **Incorporación** de cada participante a su puesto de trabajo.
- 4.5 Se fija la necesidad de abordar una **evaluación** del desempeño profesional de los participantes a la finalización del proceso, **definiendo un sistema de recogida de información que permita obtener las conclusiones finales.**
- 4.6 **Conclusiones y Recomendaciones** finales.

FASES

4.1.- ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO

Una vez seleccionadas las actividades de ILUNION elegidas: Lavandería, Servicios a la Hostelería, Marketing Directo y Servicios Auxiliares para la industria, (fue preciso...), fue preciso realizar un análisis de aquellos puestos, que en mayor medida eran susceptibles de ser desarrollados por el colectivo. El criterio para seleccionar estas empresas se basó en: son centros especiales de empleo que cuentan con Unidades de Apoyo¹, su actividad principal es la realización de actividades productivas de carácter manipulativo.

¹ <http://www.feacem.es/FEACEM/CEE/UnidadesApoyo.htm>



Una vez identificados los puestos, se solicita a las unidades de apoyo que cumplimenten y remitan una ficha de descripción de puestos, elaborada "ad hoc", con el fin último de disponer de información detallada de las funciones y requerimientos de cada puesto.

4.2.- BÚSQUEDA DE CANDIDATOS

Se inicia trabajando en el registro de personas dadas de alta como demandantes en el Servicio de Apoyo al Empleo de la ONCE, la búsqueda de personas sordociegas residentes en la Comunidad de Madrid, con edades comprendidas entre los 18 y 40 años, que pudieran estar interesados en participar en el proyecto de inserción laboral (ILSOI). Con estas premisas, se obtiene un potencial grupo que cumple con los requisitos que se han establecido.

Se les explica el proyecto y se valora su situación personal en cuanto puede condicionar el proceso de incorporación laboral.

Se realiza una preselección de candidatos interesados a los que se les hace una valoración funcional de aspectos como: capacidad visual, auditiva, manipulativa, sistema de comunicación habitual, nivel de autonomía en los desplazamientos, estrategias de comunicación a desarrollar con personas desconocidas, conocimientos en tiflotecnología, etc.

Como resultado todos los candidatos seleccionados **fueron considerados como "aptos"** para participar en el proyecto.

Se elaboró un informe objetivo de cada caso. El análisis pormenorizado de cada candidato permitió detectar anticipadamente el grado de necesidad de participación del mediador.



¿Cómo valoras tú desempeño en el puesto de trabajo?

*Al principio
me costaba,
pero luego
cuando cogí
el ritmo,
muy bien.*

4.3.- ENTREVISTAS EN LAS EMPRESAS

El servicio de apoyo al empleo de la delegación territorial de ONCE de Madrid trabajó con la persona sordociega en toda la fase previa de detección de necesidades, asesoramiento al demandante, orientación, etc., como con cualquier otro afiliado de la bolsa de empleo, hasta el momento de la entrevista con la empresa, en el que se ve necesario un apoyo más presencial.

Una vez presentados los informes de los candidatos a las tres empresas, éstas les citan para entrevista y prueba práctica. A dicha entrevista acude el candidato con su mediador, la especialista de integración laboral y el técnico de rehabilitación de la unidad técnica de sordoceguera de ONCE.

El mediador acompaña al candidato en el recorrido por cada una de las empresas, ya que para ellos, son entornos nuevos.

La presencia de los técnicos se considera necesaria como facilitadores del proceso, para:

- proporcionar asesoramiento en el modo de realizar las entrevistas y las pruebas prácticas,
- señalar los aspectos que en principio se detectan como dificultades pero que pueden ser modificados con entrenamiento,
- dar información relevante sobre el candidato y su contexto que la empresa debe conocer, y que el candidato tampoco expresa.

Al finalizar todas las entrevistas, se recaba de los candidatos sus impresiones del proceso de selección, preferencias e intereses.



4.4.- INCORPORACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO

Tras el proceso de entrevistas en cada empresa, se determina los candidatos a incorporarse a cada una de ellas. Hay dos participantes que no cuentan con resto visual funcional, lo que hace inviable su desarrollo laboral en los entornos productivos de tipo industrial en las empresas seleccionadas para la experiencia piloto, atendiendo a prescripciones de prevención y seguridad laboral. No obstante, a dichos candidatos se les trasladan otras propuestas de incorporación laboral o formación.

Esta fase se detalla con mayor amplitud y caracterización de los participantes en el apartado "5. Experiencias Realizadas" en este documento.

4.5.- EVALUACIÓN DEL PROYECTO

Con el fin de conocer los resultados del proceso, es imprescindible evaluar los aspectos que lo han configurado. Para ello se establece la valoración a la finalización de los contratos, elaborando instrumentos "ad hoc" para cada perfil que ha intervenido: encargados en las empresas, participantes y compañeros de trabajo. El desglose de esta información se describe en el apartado "6.- Valoración de la experiencia" en este documento.

4.6.- CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES FINALES

En base a los objetivos que han conformado el proyecto y más específicamente el que hace referencia a la "elaboración de recomendaciones que recojan las experiencias realizadas y sirvan de marco para la inclusión del colectivo en el mercado laboral", tras la evaluación y posterior reflexión sobre el proyecto piloto desarrollado, es imprescindible obtener unas conclusiones que definan o al menos dibujen

*¿Cómo han sido
las relaciones
con tus
compañeros?*

*Ellos me han
ayudado a
entender las
cosas que la
coordinadora
no me
explicaba bien.*



la ruta a seguir para propiciar nuevas experiencias que arrojen mas información con el fin de ir implementando proyectos de incorporación laboral de personas con sordoceguera.

Dichas conclusiones se detallan en el apartado “7 Conclusiones y recomendaciones” del presente documento.

5. EXPERIENCIAS REALIZADAS

Como resultado de la selección son tres los participantes que se incorporan en las líneas de negocio de ILUNION reseñadas a la siguiente tabla:

EMPRESA	Nº PARTICIPANTES
SERVICIOS AUXILIARES A LA INDUSTRIA	2
MARKETING DIRECTO	1

5.1- SERVICIOS AUXILIARES A LA INDUSTRIA

A continuación se describe la experiencia desarrollada en el Centro Especial de Empleo (CEE), en el que trabajaron dos personas en el marco del proyecto.

Descripción del puesto, tareas y jornada laboral

El puesto a desempeñar en SERVICIOS AUXILIARES A LA INDUSTRIA fue de **operario de taller**, con categoría de operario, con un contrato temporal de 6 meses de duración.



El puesto estaba sujeto a turnos de trabajo, de mañana y de tarde, donde es la dirección de producción quien asigna los turnos.

El sueldo ha sido el de manipulador según convenio (XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad).

- Las tareas fundamentales a desempeñar son manipulado de productos cosméticos, alimenticios... y embolsado de revistas.
- Las distintas modalidades del puesto son: operario de paletizado, operario de embalaje y precintado, reponedor, dispensador en cargador o en cinta, operario de flejado y manipulador de distintos productos.

Sistemas de comunicación empleados

Se han atendido tanto los detalles verbales como no verbales de la comunicación, haciendo uso de la figura de un mediador como apoyo en la comunicación, dadas las limitaciones visuales y auditivas. Al margen de este apoyo, se utiliza la lengua de signos como vehículo de comunicación. Adicionalmente se les enseñó a moverse por el entorno de la nave.

Proceso de incorporación/acogida

En el proceso de incorporación se distinguen dos fases claramente diferenciadas: inicialmente los apoyos recibidos, se centran en el puesto de trabajo "in situ", como elemento de formación, para posteriormente trasladarse al desarrollo de hábitos laborales, cumplimiento de normas, prevención de riesgos laborales... Así mismo, se les enseñó a moverse por el entorno de la nave.

**¿Cómo era la
comunicación
con tu
compañero
sordociego?**

*Le entendía
muy bien
cuando hablaba
con él.*



Perfil de los participantes y desarrollo del periodo de trabajo

El primer participante es un hombre de 36 años de edad, con estudios básicos (EGB) y experiencia laboral previa. El segundo trabajador es un hombre de 25 años, con estudios básicos en la modalidad de educación especial y sin experiencia laboral.

De los dos participantes el primero finalizó con éxito su periodo de contratación y es propuesto para la renovación. El segundo participante, no llegó a superar el periodo de prueba establecido en el contrato. Las razones para la rescisión del contrato estaban relacionadas con carencias de habilidades laborales básicas, así como por su entorno social-familiar.

5.2- MARKETING DIRECTO

Descripción del puesto, tareas y jornada laboral

El puesto de trabajo ofrecido fue el de digitalizador con la categoría de operario de producción. El horario de formación se establece de mañana puesto que es en esta franja cuando más posibilidades de aprendizaje se dan para el desempeño de las labores productivas. La formación duró dos semanas y posteriormente, pasó al turno de tarde cuyo horario laboral era de 15:00 a 22:00 con veinte minutos de descanso (35 horas semanales.)

Las tareas a realizar están relacionadas con la digitalización de diferentes documentos. Esto conlleva la utilización de un ordenador y un escáner e implica contar con habilidades como el orden para escanear documentos, la concentración y atención y la constancia.



El contrato se planteó como temporal, con una duración de seis meses. El salario se estableció en función del convenio vigente.

Sistemas de comunicación empleados

Durante la primera semana de formación, estuvo acompañada de su mediadora, durante toda la jornada, a fin de facilitar la comprensión con un interlocutor de confianza.

Apreciando sus avances, en la siguiente semana el mediador fue sustituido parcialmente por un responsable de MARKETING DIRECTO designado para la comunicación con personas con discapacidad auditiva.

Proceso de incorporación/acogida

El proceso de acogida se desarrolló sin dificultades, dado que su comprensión tanto de los términos de la relación contractual, como de las funciones a desempeñar, fueron óptimas.

Perfil de los participantes y desarrollo del periodo de trabajo

Se trata de una mujer de 23 años, con formación secundaria obligatoria, y sin experiencia laboral previa. Durante la entrevista manifestó una buena actitud e interés por trabajar, a pesar de no tener experiencia previa.

Se detecta una diferencia notable en el desempeño a medida que avanza el proyecto. La responsable, pone de manifiesto que a pesar de ser una persona dinámica y motivada, se detecta una falta de habilidades laborales.

*¿Cómo ha sido
tu experiencia
con tus
compañeros
sordociegos?*

*Me ha gustado
trabajar con ellos.*



*¿Cómo ha sido
tu experiencia
con tus
compañeros
sordociegos?*

*Me ha parecido
bien trabajar
con él.*

5.3- OTRAS ACTUACIONES

Como ya se ha explicado anteriormente del total de participantes preseleccionados se valoró la no participación de las personas sin resto visual funcional, dado el carácter industrial de los entornos laborales en los que se desarrolló la experiencia piloto, a quienes se les ofrecieron otras alternativas de formación y/o incorporación laboral en colaboración en otras, actividades de ILUNION y entidades externas (CEE Aprendices).

6. VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA

Una vez llevada a cabo la experiencia, se han evaluado los resultados de la misma, a través de cuestionarios diseñados al efecto y entrevistas personales cuando ha procedido, con la finalidad de obtener indicadores que permitan orientar acciones futuras de las que extraer recomendaciones y buenas prácticas que puedan ser de utilidad a otras entidades que deseen participar en la inclusión laboral del colectivo objeto de este proyecto.

Así, en este apartado se exponen los resultados de dichas valoraciones, recogiendo las sugerencias y aportaciones de los distintos perfiles encuestados.

6.1- VALORACIÓN DE LOS RESPONSABLES

En primer lugar cabe destacar que las **conclusiones** obtenidas **no** son **generalizables**, dado el carácter acotado del grupo participante. Las conclusiones del proyecto, requieren necesariamente recoger la



opinión de los responsables que han tenido a su cargo a los trabajadores con sordoceguera, puesto que ellos han podido evaluar de primera mano e “in situ”, la experiencia de incorporación de dicho colectivo a un entorno laboral productivo. El cuestionario aplicado recogía dos bloques diferenciados.

En el **primer bloque** referido a la experiencia en sí, recogía los siguientes aspectos: *grado de éxito de la inserción, extrapolación de la experiencia al empleo ordinario, extrapolación de la experiencia a otros CEE, disposición a incorporar más trabajadores con sordoceguera, proceso de selección de los trabajadores, actitud ante el trabajo, responsabilidad, capacidad de aprendizaje, cumplimiento de normas, relaciones con los compañeros, rendimiento del trabajador.*

El resumen de la valoración de los responsables se sintetiza en la siguiente tabla:

ASPECTOS CON VALORACIONES MÁS ALTAS	ASPECTOS CON VALORACIONES MÁS BAJAS
Capacidad de aprendizaje	Actitud ante el trabajo
Extrapolación de la experiencia a otros CEE's	Extrapolación de la experiencia al contexto ordinario
Rendimiento del trabajador	Responsabilidad y habilidades laborales básicas

A tenor de los resultados obtenidos, a criterio de los responsables, **la discapacidad no se posiciona como elemento obstaculizador para la inserción laboral de las personas con sordoceguera.** Más bien, las dificultades se focalizan en aspectos actitudinales y competencia-



les, los cuales parecen requerir de **un entrenamiento previo**, que conciencie al demandante de aquellos comportamientos y actitudes relevantes para desenvolverse en el contexto laboral, en base a su desconocimiento y de las limitaciones de interacción con otras personas de las que puede obtener información sobre el funcionamiento del mercado laboral.

El **segundo bloque** de preguntas, se centra en la propuesta de distintas actuaciones orientadas a facilitar la inserción del colectivo, así como el mantenimiento en el puesto.

Los aspectos abordados en este apartado han sido: *sesiones semanales con el trabajador para identificar dificultades y buscar soluciones, sensibilizar y dar pautas a los futuros compañeros, trabajar con los familiares para facilitar el proceso, tener en cuenta las preferencias de los candidatos, incorporar al proceso preparadores laborales, evaluar de forma exhaustiva la predisposición y actitud hacia el empleo, desarrollar un periodo de prácticas, realizar talleres de concienciación hacia el empleo.*

Los resultados revelan una aceptación mayoritaria de todas y cada una de las medidas propuestas, obteniendo en todos los casos puntuaciones iguales o superiores a **"4"**, en una escala de 1 a 5. De tal modo que los responsables consideran que **todas ellas favorecerían la incorporación de trabajadores con sordoceguera en sus plantillas.**

6.2- VALORACIÓN DE LOS USUARIOS PARTICIPANTES

En este caso, se ha recabado la valoración de todos los candidatos al proyecto, tanto si han trabajado como si no fueron seleccionados. Para ello se ha aplicado la técnica de la entrevista en profundidad, haciendo uso del cuestionario como elemento de soporte base. Ello



ha permitido profundizar en las razones de las respuestas aportadas por los entrevistados, enriqueciendo así la información puesto que si bien no todos han participado como trabajadores, si nos parece interesante conocer sus opiniones.

La entrevista/cuestionario, contemplaba tres bloques diferenciados:

1. Aspectos generales:

Inicialmente, se les ha preguntado a los demandantes, si cuando se les explicó el proyecto, entendieron de forma clara en qué consistía y como se desarrollaría. La respuesta ha sido afirmativa en el **100%** de los casos consultados.

Seguidamente, les solicitábamos las razones por las que decidieron participar en el proyecto, agrupándose las respuestas que podían ser una o más razones: conocer el mundo laboral (10%), ocupar el tiempo (10%), tener independencia (30%), necesito trabajar (20%), quiero trabajar (30%).

Como podemos observar, **querer trabajar y disfrutar de un mayor nivel de independencia**, agrupan los mayores porcentajes de respuesta.

La siguiente pregunta, sondea la disposición a participar en futuros proyectos de inserción laboral. En más del **71%** de los casos la respuesta es favorable.

Este primer bloque finaliza, solicitándoles una valoración global sobre la iniciativa. En todos los casos se considera positiva, haciendo hincapié en **la necesidad de desarrollar más proyectos en dicha línea**, dado su convencimiento de la dificultad de acceder al mercado laboral.

¿Cómo ha sido tu experiencia con tus compañeros sordociegos?

Se trabajaba muy bien con él.



Así, demandan que se pongan en marcha nuevas iniciativas que les ayuden a lograr insertarse en el mercado laboral.

2. Valoración de las acciones propuestas para facilitar su inserción:

Este bloque de preguntas, se orienta a la valoración por parte de los entrevistados, de una serie de acciones que pueden contribuir a facilitar su acceso y permanencia en el empleo, siendo las mismas que en el caso de los responsables: ***sesiones semanales con el trabajador para identificar dificultades y buscar soluciones, sensibilizar y dar pautas a los futuros compañeros, trabajar con los familiares para facilitar el proceso, tener en cuenta las preferencias de los candidatos, incorporar al proceso preparadores laborales, evaluar de forma exhaustiva la predisposición y actitud hacia el empleo, desarrollar un periodo de prácticas, realizar talleres de concienciación hacia el empleo.***

ASPECTOS CON VALORACIONES MÁS ALTAS	ASPECTOS CON VALORACIONES MÁS BAJAS
Incorporar al proceso preparadores laborales	Sensibilizar y dar pautas a futuros compañeros
Realizar talleres de concienciación hacia el empleo	Trabajar con familiares para facilitar el proceso
Sesiones semanales con el trabajador para identificar problemas y buscar soluciones	

En cuanto a los aspectos intermedios no reseñados en la tabla anterior, aunque no fueron valorados por los participantes, si es interesante reseñar algún comentario que realizaron al respecto. En cuanto a “*tener en cuenta las preferencias de los candidatos*” no aluden a



ellas desde una óptica de que les guste o no, sino desde la perspectiva de “*poder hacer*”.

En cuanto a la variable “evaluar de forma exhaustiva la predisposición y actitud hacia el empleo” reseñan que a ellos les gustaría conocer de antemano y de forma detallada las condiciones contractuales a las que se enfrentan.

Por último y con relación a “*desarrollar un periodo de prácticas*” les parecen útiles y estarían dispuestos a realizarlas para desenvolverse mejor, pero lo limitan a un espacio temporal no excesivamente largo.

3. Evaluación de la experiencia (exclusivamente en el caso de aquellos que fueron contratados):

En último lugar, se ha aplicado una batería de preguntas a aquellos demandantes que completaron todo el proceso, a través de una relación contractual.

Cuando se les solicita su opinión respecto a la experiencia de haber trabajado en el marco del proyecto, apuntan lo siguiente:

- Todos contestan que la experiencia se valora de forma positiva, destacando la oportunidad de demostrarse a ellos mismos “que son capaces”, que pueden hacerlo, reportando así un incremento de su autoestima.

Seguidamente se les ha consultado por la relación con sus compañeros de trabajo:

¿Te ha gustado trabajar con una persona sordociega?

Si. Me ha gustado trabajar con él por el “parentesco” de carácter y forma de expresarnos.



- En términos generales, la experiencia ha sido positiva en dicho aspecto, destacando, que incluso los compañeros les han explicado cuestiones que no eran capaces de entender a través de sus superiores.
- También se pone de manifiesto el aprendizaje que ha supuesto conocer otras tipologías de discapacidad (personas con discapacidad psíquica intelectual) y ver que ellos también eran capaces de hacer el trabajo de manera eficaz.

Cuando hacemos la misma pregunta, referida a sus superiores, nos encontramos una mayor complejidad:

- Dificultades en la comunicación por la falta de conocimiento de lengua de signos por parte de los responsables.
- Desde otra perspectiva, en algún caso manifiestan haberse sentido explotados (entendemos que fundamentada en el desconocimiento del mundo laboral).
- Por último, parece aconsejable que exista un único interlocutor, dado que igualmente ponen de manifiesto que si hay más, cada uno les explica las cosas de una forma distinta, con lo que el aprendizaje les resulta más complejo.

Por último, se les ha preguntado si han tenido dificultades en realizar las funciones asignadas:

- En función de cada persona, sus capacidades y el puesto a realizar, las vivencias han sido distintas. No obstante, resulta aconsejable, limitarse a un número pequeño de tareas, evitando en la medida de lo posible la rotación, al menos al principio, ya que cada función requiere un proceso de aprendizaje, que puede verse alterado con la rotación.



6.3- VALORACIÓN DE LOS COMPAÑEROS

En última instancia, hemos querido recoger las opiniones de aquellos empleados que han compartido su trabajo con las personas con sordoceguera, entendiendo que dicha perspectiva complementa la información anterior.

Así, les hemos solicitado que valoren distintos aspectos vinculados con dicha experiencia: recibiste información para poder trabajar con tus compañeros sordociegos, dicha información te resultó de utilidad, valoración de la relación, en qué medida te ha gustado trabajar con estos compañeros/as, estarías dispuesto a trabajar con otros compañeros con sordoceguera.

Todos los aspectos obtuvieron una valoración bastante positiva. El que menor valoración recibió fue el referido a la información previa.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Tras la exposición de los resultados obtenidos, a continuación se detallan las principales conclusiones obtenidas, procurando resaltar aquellas que contribuyan a favorecer la inserción laboral de las personas con sordoceguera.

Es importante reseñar como conclusión global de este proyecto piloto y con la cautela derivada de la limitación por el número de participantes, que **la discapacidad no se posiciona como elemento obstaculizador para la inserción laboral de las personas con sordoceguera**. Tras la evaluación podemos precisar que con una ade-

¿Cuál es tu opinión acerca de la relación laboral con tu compañero sordociego?

Me pareció un buen compañero a la hora de trabajar, pero con un carácter fuerte.



¿Qué te ha parecido el compartir trabajo con tu compañero sordociego?

*Había días que era más amable que otros.
Pero en general trabajaba bien.*

cuada preparación laboral, con el entrenamiento necesario y otras medidas de carácter socio-familiar, las personas con sordoceguera pueden incorporarse con normalidad a entornos laborales protegidos en el marco de los Centros Especiales de Empleo, recabando los ajustes necesarios para su plena inclusión y normalización.

Por ello es preciso hacer referencia a la dificultad de definir actuaciones de carácter genérico, puesto que la gran diversidad de variables que confluyen en el individuo (grado de visión-audición, nivel de formación, entorno familiar...), ponen de manifiesto que **cada caso es diferente y requeriría de un protocolo de intervención específico** adaptado a sus circunstancias concretas. No obstante, trataremos de significar aquellos aspectos que en términos generales favorecen al colectivo en su totalidad.

Atendiendo al conjunto del colectivo, los resultados revelan en términos generales que es preciso un entrenamiento en lo que podríamos denominar **"habilidades y competencias para el empleo"**.

Centrándonos en la discapacidad, emerge de manera continua la **barra de la comunicación**, como un elemento que requiere la aplicación de dispositivos que minimicen las dificultades identificadas.

Otro elemento a considerar es la **rotación de puestos y funciones**. Obviamente las condiciones de la producción, requieren en numerosas ocasiones la polivalencia del trabajador. No obstante, esto afecta significativamente al rendimiento, no tanto por la dificultad de hacer y/o aprender tareas distintas, sino como hemos mencionado, nuevamente por el obstáculo de la comunicación. Es decir, ante cada nueva



tarea, el trabajador precisaría del apoyo del mediador, por lo que se aconseja que en la medida de lo posible se planifique dicha rotación con el fin de contar con los adecuados apoyos en línea con lo apuntado en el punto anterior.

➔ **Atendiendo a los responsables, destacamos aquellas con mejor valoración:**

Desarrollar un periodo de prácticas
Sensibilizar y dar pautas a futuros compañeros

➔ **En el caso de los usuarios participantes:**

Incorporar al proceso preparadores laborales
Realizar talleres de concienciación hacia el empleo
Sesiones semanales con el trabajador, para identificar problemas y buscar soluciones

Todas ellas se convierten en actuaciones prioritarias a incorporar en próximos proyectos.

Con todo lo expuesto, y partiendo de que todas las medidas son adecuadas para favorecer la inserción del colectivo, en el siguiente esquema, a modo de resumen, se establece una jerarquía de las distintas acciones planteadas. A continuación del esquema, se encuentra la descripción del mismo:



**“No soy la única, pero aún así soy alguien.
No puedo hacer todo, pero aún así puedo hacer algo
y justo porque no lo puedo hacer todo,
no renunciaré a hacer lo que sí puedo”.**
Hellen Keller

