

# Envejecimiento laboral: identificación de prácticas

| Plena Inclusión



Guía elaborada por Javier Muñoz, Rocío Moreno e Inés Muñoz.

Coordina: Silvia Muñoz

Edita: Plena inclusión España.

Madrid. 2023.

Avenida General Perón, 32. Planta 1.

Código postal 28020. Madrid

info@plenainclusion.org

[www.plenainclusion.org](http://www.plenainclusion.org)



Licencia de Reconocimiento-CompartirIgual 2.5 España (CC BY-SA 2.5 ES)

Financiado por:



## Índice

<b>Introducción</b> .....	<b>4</b>
<b>Objetivos.</b> .....	<b>7</b>
<b>Metodología.</b> .....	<b>8</b>
<b>Presentación de Resultados:</b> .....	<b>29</b>
Buenas Prácticas en el abordaje del deterioro por envejecimiento de las PCDI en el entorno laboral. ....	30
Otros resultados de interés relacionados con la transición a la jubilación de las PCDI.....	37
<b>Conclusiones:</b> .....	<b>52</b>
<b>Bibliografía:</b> .....	<b>57</b>
<b>Anexo I. Respuestas más relevantes al cuestionario de las entidades españolas participantes</b> .....	<b>64</b>

## Introducción

La aparición de dificultades asociadas al envejecimiento en la población de Personas con Discapacidad Intelectual (PCDI) constituye un fenómeno que empieza a suponer un reto para las propias PCDI, sus familias y las entidades que trabajan con ellas. Estas dificultades impactan sobre todos los ámbitos de la vida, entre ellos, el laboral ya que en algunos casos pueden causar un deterioro en el desempeño de sus funciones y/o sus relaciones sociales, condicionando incluso que las PCDI tengan que abandonar su trabajo.

Desde Plena Inclusión se entiende como deterioro laboral por discapacidad y envejecimiento el proceso de deterioro de la capacidad laboral resultante de la interacción entre la discapacidad y el envejecimiento, que tiene un impacto directo en el trabajo de las personas y en la continuidad de su vida laboral.

Abordar adecuadamente el deterioro laboral por discapacidad implica realizar cambios sustanciales en la manera en la que los empleadores organizan el trabajo de las PCDI. Los cambios deben tener como objetivo no solo mantener en la medida de lo posible la productividad del trabajador sino, lo que es más importante, garantizar su bienestar y prolongar en la medida de lo posible su vida laboral.

Las modificaciones que se lleven a cabo en el entorno laboral de las PCDI deben estar basados en experiencias previas contrastadas y basadas en la evidencia, lo que de manera más clara viene a denominarse Buenas Prácticas.

Para Plena Inclusión una buena práctica en el ámbito del deterioro laboral por envejecimiento sería: Una acción o conjunto de acciones que, fruto de la identificación de una necesidad, son sistemáticas, eficaces, eficientes, perdurables, flexibles, y están pensadas y realizadas por los miembros de una organización con el apoyo de sus órganos de dirección, y que, además de satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes, suponen un impulso hacia la prolongación satisfactoria de la vida laboral, siempre de acuerdo con los criterios éticos y técnicos de Plena inclusión y alineadas con su misión, su visión y sus valores. Estas buenas prácticas deben estar documentadas para servir de referente a otros y facilitar la mejora de sus procesos y su transferencia.

De manera más específica una buena práctica en este ámbito debiera reunir los siguientes requisitos:

- Debe partir de una necesidad, manifiesta o latente, sentida por partes interesadas de la organización. Esta necesidad ha de haberse evidenciado bien por estudios propios de la entidad o bien a través de lo que aportan estudios o investigaciones relevantes en el ámbito que se trate.
- Debe implicar, bien a un proceso clave de la organización, bien a uno de sus servicios de apoyo.
- Debe suponer una mejora notable en la calidad de vida de las personas y en los niveles de calidad del servicio prestados.
- Debe contribuir de forma clara a la sostenibilidad de la entidad que la pone en práctica.
- De forma inequívoca, sus resultados han de favorecer la prolongación de la vida laboral de las PCDI.

- Debe ser innovadora o aprovechar los conocimientos existentes más avanzados al respecto. Esta innovación ha de dar respuesta a necesidades reales mediante el desarrollo de nuevas formas de hacer o la adaptación de otras ya existentes a situaciones diferentes.
- Debe basarse en datos o evidencias contrastables, tanto para justificar su necesidad como para demostrar sus resultados.
- Debe tener garantía de continuidad. La buena práctica ha de ser mantenida a largo plazo, hasta que se mejore o reemplace por otra.
- Debe contar con la participación de todos los implicados, en la medida de sus posibilidades, tanto en su diseño, como en su implantación y evaluación.
- Debe contar con el respaldo de la dirección (representantes legales de la entidad y órganos de dirección).
- Tiene que adaptarse a las necesidades individuales y/o los cambios en el contexto.
- Debe ser sistemática. Debe existir un plan de actuación que describa de forma clara y concreta los objetivos a lograr (generales y específicos), los indicadores de evaluación tanto de proceso como de resultado e impacto, los recursos a gestionar, y el listado temporalizado de actuaciones que contiene.
- Debe formularse de tal manera que cualquier otra entidad pueda, con la evidencia y documentación disponibles, replicarla y adaptarla a su situación.
- Debe demostrar capacidad de trabajo en red: posibilidad de colaboración de otras organizaciones comprometidas en el diseño y/o ejecución de la buena práctica.

Plena Inclusión define también lo que se denominan Prácticas Prometedoras que son aquellas que cuentan con datos que revelan su efectividad, de

acuerdo con los parámetros de buena práctica, pero que se han implementado en un periodo menor de 12 meses y, por tanto, están en una fase inicial. Se trataría de prácticas con potencial, pero que aún deben demostrar su eficacia y su contribución a una prolongación satisfactoria de la vida laboral de las PCDI en proceso de deterioro por envejecimiento.

Una de las actividades que Plena Inclusión ha puesto en marcha en su proyecto de promoción de acciones relacionadas con el acompañamiento al envejecimiento laboral ha sido la de recopilar las prácticas contrastadas, el conocimiento y experiencias desarrolladas por las organizaciones de Plena inclusión o del ámbito de la discapacidad intelectual y del desarrollo en otros países, y elaborar un informe con los hallazgos encontrados. De manera más concreta, identificar, recopilar y presentar buenas prácticas en este ámbito.

En las próximas páginas se presentará el informe con los resultados de esa recopilación.

### **Objetivos.**

Objetivo General:

Recopilar las buenas prácticas desarrolladas por las organizaciones de Plena inclusión o del ámbito de la discapacidad intelectual y del desarrollo en otros países, relacionadas con el manejo del deterioro laboral por discapacidad y elaborar un informe con los hallazgos encontrados.

Objetivos Específicos:

O.1.- Realizar una revisión bibliográfica exhaustiva analizando tanto la bibliografía y los artículos publicados en los últimos años como la “*Literatura gris*<sup>1</sup>” disponible.

O.2.- Identificar y entrevistar a informadores clave.

O.3.- Redactar y distribuir un cuestionario entre los representantes de entidades nacionales e internacionales que trabajan con PCDI.

O.4.- Revisar los sitios web de las principales entidades nacionales e internacionales que trabajan con PCDI.

O.5.- Presentar las Buenas Prácticas relacionadas con el manejo del deterioro laboral por discapacidad en el colectivo de PCDI.

## Metodología.

Para alcanzar los objetivos marcados se siguió el siguiente procedimiento:

A.- Selección de fuentes:

La búsqueda se diseñó en dos fases, una primera amplia de carácter exploratorio y una segunda sistemática basada en los resultados de la primera y centrada en “buenas prácticas en el ámbito laboral con PCDI”.

El objetivo de la búsqueda de carácter exploratorio fue localizar un rango alto de resultados y la emergencia de categorías relacionadas que dieran una idea del estado del tema a analizar. Una vez definidas las categorías, se analizaron

---

<sup>1</sup> La literatura gris (también denominada como literatura no convencional, literatura semipublicada o literatura invisible) es cualquier tipo de documento que no se difunde por los canales ordinarios de publicación comercial, y que por tanto plantea problemas de acceso.

las fuentes de los resultados más relevantes, se cruzaron y fueron refinando hasta conformar un corpus de fuentes sobre el tema.

Para realizar esta búsqueda se emplearon las siguientes herramientas:

- Motores de búsqueda:
  - [Bing AI](#): Es una función de chat integrada en el buscador Bing que utiliza inteligencia artificial para responder preguntas en lenguaje natural, dar referencias y guiar búsquedas complejas.
  - [Google Scholar](#): Buscador de Google especializado en documentos académicos.
- Repositorios:
  - [PubMed](#): PubMed es una base de datos, de acceso libre y especializada en ciencias de la salud, con más de 36 millones de citas y resúmenes de literatura biomédica.
  - [ResearchGate](#): es una red social en Internet y una herramienta de colaboración dirigida a personas que hacen ciencia de cualquier disciplina. La plataforma ofrece acceso gratuito a búsqueda semánticas de artículos de revistas científicas en una base de datos con más de 35 millones de registros.
  - [Base de datos de Tesis Doctorales \(TESEO\)](#): Sistema de gestión de tesis doctorales a nivel nacional que permite la consulta de las tesis leídas así como la publicación de las mismas en formato electrónico.
  - [Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030](#)
  - [Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo \(ODISMET\)](#): Observatorio que permite acceder a los principales indicadores

relacionados con la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, así como a otros productos y análisis complementarios.

- [Repositorio Iberoamericano de Discapacidad \(RIBERDIS\)](#): Este repositorio recopila y difunde la producción científica en formato digital y de acceso libre que se produce en el ámbito iberoamericano con relación a los temas afines a la discapacidad.
- [Servicio de Información sobre Discapacidad](#): es un portal con información sobre discapacidad en castellano. La Universidad de Salamanca, a través del INICO (Instituto Universitario de Integración en la Comunidad) y la Consejería de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León hacen posible que se pueda recopilar, ofrecer y difundir esta información vía web con acceso público, libre y gratuito.
- [Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad \(CERMI\)](#): Plataforma de representación, defensa y acción de la ciudadanía española con discapacidad.
- [Observatorio Estatal de Discapacidad](#): El Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED) es un instrumento técnico de la Administración General del Estado para la recopilación, sistematización, actualización, generación y difusión de información relacionada con el ámbito de la discapacidad.
- [Centro Español de Documentación e Investigación sobre Discapacidad \(CEDID\)](#): Centro asesor del Real Patronato sobre Discapacidad del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, dedicado a promover y difundir el conocimiento científico sobre discapacidad.

- [Biblioteca Fundación ONCE](#): Biblioteca virtual con el objetivo de difundir y promover los estudios y documentos que reflejan las problemáticas y situaciones de las personas con discapacidad.
- [Lantegi Batuak - Publicaciones](#): Sección de publicaciones de la Fundación Lantegi Batuak, organización no lucrativa que genera oportunidades laborales para personas con discapacidad en Bizkaia.
- [Riubu](#): Repositorio institucional de la Universidad de Burgos
- [Plena Inclusión -Huerto de las ideas](#): Repositorio de Plena Inclusión dedicado a compartir a buenas prácticas en el campo de la intervención con PCDI generadas desde distintos ámbitos.

Las palabras clave empleadas en la búsqueda fueron: discapacidad intelectual/ entorno Laboral/envejecimiento/ vida laboral

Equivalencias español/inglés:

Envejecimiento / aging

Laboral / labor / working /occupational

Discapacidad intelectual = intellectual disability

Se realizaron, así mismo, las siguientes búsquedas consecutivas:

Palabras clave:

- discapacidad intelectual/ entorno Laboral/envejecimiento
- discapacidad intelectual/vida laboral/envejecimiento
- Revisión sistemática/(discapacidad intelectual/envejecimiento/vida laboral)
- Intervención laboral, discapacidad intelectual y envejecimiento

- Discapacidad intelectual, detección del deterioro, apoyos.
- intellectual disability + aging +labor / intellectual disability; ageing; retirement; leisure activities; life change events; patient care, planning.
- Intellectual disability + ageing + labor, work-to-retirement transition process + e valuation and program planning + employment

Resultados:

De la búsqueda exploratoria emergieron las 4 categorías que se describen a continuación:

- 1) **Envejecimiento y entorno laboral (NO PCDI):** Estudios sobre envejecimiento activo en el ámbito laboral de la población general.

#### 2 resultados

IMSERSO. (2011). *Libro Blanco del Envejecimiento Activo*.

<https://imserso.es/documents/20123/102884/80888089libroblancoenv.pdf/358004b5-399a-236b-bf30-bb88e8946059>

Anghel Aitor Lacuesta, B. (2020). *Envejecimiento, productividad y situación laboral. Artículos Analíticos. Boletín Económico 1/2020*.

- 2) **Envejecimiento y Calidad de Vida en PCDI:** Estudios sobre envejecimiento en población con DI, estadísticas, análisis de necesidades y estrategias de envejecimiento activo.

#### 10 resultados

Aguado Díaz, A. L., & Alcedo Rodríguez, M. Á. (2004). *Necesidades percibidas en el proceso de envejecimiento de las personas con discapacidad*. *Psicothema*.

<https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/26739/Psicothema.2004.16.2.261-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Aguado Díaz, A.-L., Alcedo Rodríguez, M. Á., Fontanil Gómez, Y., Arias Martínez, B., Verdugo Alonso, M. Á., Badia i Corbella, M. (2006). *Prevención de la dependencia y promoción de la autonomía: estudio sobre el incremento de necesidades y el descenso de calidad de vida en el proceso de envejecimiento prematuro de las personas con discapacidad*.

<https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/FDO18898/informediscapyenvej.pdf>

FEAPS Madrid. (2007). *El envejecimiento de las personas con necesidades de apoyo generalizado*.

Guerrero Romera, C. (2010). *Procesos de envejecimiento en personas con discapacidad. Una propuesta integradora*.

Berjano Peirats, E. (2014). *Discapacidad intelectual y envejecimiento: Un problema social del siglo XXI*.

Navas, P., & Berástegui, A. (2014). *Envejecimiento activo y discapacidad intelectual*. Colección Investigación. Ministerio de Asuntos Sociales.

<https://www.researchgate.net/publication/268811861>

HHS, & Acl. (2015). *Aging and Disability Evidence-Based Programs and Practices (ADEPP) Guide to Reviewing Evidence-Based Programs*.

del Barrio Campo, J. A., & Santurde del Arco, E. (2016). *Envejecimiento, Discapacidad Intelectual, Calidad de Vida. Situación y Necesidades*. International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología., 2(1), 55.

<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2015.n1.v2.98>

del Barrio, J. A., Sánchez Iglesias, A., & González-Santos, J. (2016). *Retos del envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual*. International Journal of Developmental and Educational Psychology, Vol. 1, Núm. 2, Pp. 47-56, .

<https://www.redalyc.org/journal/3498/349851778005/html/#redalyc349851778005ref17>

Ministerio de Asuntos Sociales y Agenda 2030. (2020). *Estadísticas sobre Discapacidad España/Europa*.

<https://www.rpdiscapacidad.gob.es/recursos/recursos.htm>

- 3) **Envejecimiento y entorno laboral en PCDI:** Estudios sobre discapacidad, entorno laboral y envejecimiento en población con DI. Se consideran los aspectos a tener en cuenta a la hora de diseñar un programa.

### 15 resultados

Rodríguez Cabrero, G., García Serrano, C., & Toharia, L. (2009). *CERMIcol. nº 9 Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad*.

Carrillo Márquez, M. D., & Melara San Román, M. del P. (2010). *La atención a la discapacidad en la empresa. Una reflexión estratégica sobre los Centros Especiales de Empleo*. Icade. Revista Cuatrimestral de Las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales, 235–264.

CERMI. (2012). *Jubilación anticipada de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, guía práctica*.

Engeland, J., Kittelsaa, A., & Langballe, E. M. (2018). *How do people with intellectual disabilities in Norway experience the transition to retirement and life as retirees?* Scandinavian Journal of Disability Research, 20(1), 72–81. <https://doi.org/10.16993/sjdr.41>

INICO. (2019). *Detección de necesidades para la prolongación satisfactoria de la vida laboral y jubilación activa en personas con discapacidad intelectual o del desarrollo*. <https://Inico.Usal.Es/Proyecto-Prolab/#:~:Text=Las%20personas%20con%20discapacidad%20intelectual%20o%20del%20desarrollo,Y%20este%20envejecimiento%20repercute%20directamente%20en%20su%20empleo>.

GÓMEZ, J. L. C., de LA FUENTE-ANUNCIBAY, R., CAMARERO, M. T. O., & BERNAL, J. G. (2020). *Impact of aging on the quality of life of workers with intellectual disabilities*. Psychology, Society and Education, 12(2), 81–90. <https://doi.org/10.25115/psy.e.v10i1.2852>

Sánchez, B. 1 (bea5sh@usal. es); Jordán D. U. F. B. 1;; Verdugo, M. A. 1;; García-Domínguez, L. 1;; & Heras I.1. (2021). *Revisión sistemática sobre envejecimiento, deterioro laboral y transición a la jubilación en DI (poster)*.

INICO. (2021). *XIII Seminario de actualización metodológica en investigación sobre discapacidad (said)*.

<https://inico.usal.es/cursosformacion/xiii-said/>

de Urríes, J., Sánchez, ;, Verdugo, ;, Heras, ;, & García-Domínguez, ; (2022). *Detección de necesidades para la prolongación satisfactoria de la vida laboral en trabajadores con discapacidad intelectual y del desarrollo. herramienta PROLAB 76*. <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/4276>

SEPE. (2022). *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Estatal. Datos 2021*.

<https://sid-inico.usal.es/wp-content/uploads/2022/06/Informe-Mercado-Trabajo-Discapacitados-2022-datos2021.pdf>

Fundación ONCE-INSERTA. (2023). *ODISMET Informe 7. La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Informe general. Principales resultados*. <https://www.odismet.es/>

Fundación ONCE-INSERTA. (2023). *ODISMET - Estadísticas DI y Mercado Laboral*. <https://www.odismet.es/>

Huerto de las Ideas:

- ❖ Granja San José de la Fundación Gil Gayarre:  
<https://elhuertodeideas.org/blog/5189>
- ❖ Jubilación a la carta: <https://elhuertodeideas.org/blog/4401>
- ❖ Accesibilidad cognitiva: comprendiendo nuestro entorno:  
<https://elhuertodeideas.org/blog/5009>

4) **Programas/estrategias de intervención en envejecimiento y entorno laboral en PCDI:** estudios que describen intervenciones específicas (estrategias no implementadas y programas implementados)

3 resultados en exploratorio y 9 en revisión sistemática Total: 12

FEAPS Navarra, & Koine Aequalitas. (2005). *Envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito del empleo en la Comunidad Foral de Navarra.*

Fundación Lantegi Batuak. (2013). *Deterioro y envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual en el servicio ocupacional y en centro especial de empleo. Bilbao.*

de la Fuente Anuncibay, R., Ortega Camarero, M. T., Cuesta Gómez, J. L., & Sáenz del Amo, R. (2022). *Estrategias para afrontar el envejecimiento de los trabajadores con discapacidad intelectual.* In International Journal of Developmental and Educational Psychology INFAD Revista de Psicología.

Una vez establecido el corpus de fuentes desde el enfoque exploratorio y analizando las fuentes de los tres primeros resultados de la última dimensión: "Programas/estrategias de intervención en envejecimiento y entorno laboral en PCDI" se realizaron varias revisiones sistemáticas tanto de fuentes españolas como extranjeras hasta llegar a saturación, donde nuevas búsquedas con palabras clave similares daban los mismos resultados y se añadieron 9 referencias más, cerrando así la búsqueda bibliográfica.

Escolar, J. (2002). *Personas con retraso mental contratadas en un centro especial de empleo en situación de envejecimiento*.

Fundación Lantegi Batuak. (2011). *Investigación sobre el envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito ocupacional y del empleo en Bizkaia*.

Elorriaga Zugazaga, E., Restrepo, W., Bayarri, V., & Fillat, Y. (2012). *Envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual de Lantegi Batuak en el ámbito ocupacional y del empleo en Bizkaia*.  
<https://doi.org/10.5569/1134-7147/51.08>

Becerra Traver, M. T. (2012). *Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual. modelos y estrategias de intervención*.

Unidad de envejecimiento prematuro (Tasubinsa. Centro Ibaiondo de Pamplona. Navarra) (septiembre 2014).  
<http://www.Tasubinsa.com/pagEstatica.aspx?id=15>

Martín Zurimend, M. (2018). *Lantegi Batuak, soluciones, dispositivos, herramientas y metodologías innovadoras adaptadas a las personas con discapacidad intelectual que envejecen en entornos sociolaborales*. In *El Envejecimiento de la Población Trabajadora* (pp. 445-460). Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación.  
<https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/ergonomia201905/esdef/adjuntos/envejecimientopoblaciontrabajadora.pdf>

Varios Autores. (2019). *Modelo de Apoyos Individuales en Lantegi Batuak*. <https://www.lantegibatuak.eus/wp-content/uploads/2019/11/Modelo-apoyos-individuales-lantegi-batuak.pdf>

Ortega-Camarero, M. T., Cuesta-Gómez, J. L., & de la Fuente-Anuncibay, R. (2021). *Intellectual disability, employment and aging: Intervention measures*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 1–22.

<https://doi.org/10.3390/ijerph18062984>

Varios Autores. (2022). *Métodos de perfiles de adecuación 5º Edición - Lantegi Batuak*. <https://www.lantegibatuak.eus/wp-content/uploads/2022/09/Metodo-Perfiles-Lantegi-Batuak-2022-WEB.pdf>

Las fuentes consultadas hasta este punto son principalmente en castellano y de prácticas y experiencias en España. De las fuentes no españolas se desprendió que la existencia de programas relacionados con el envejecimiento en el ámbito laboral estaban adscritos al enfoque conocido como “transition to retirement” y sobre este se realizó una búsqueda específica que dio los siguientes resultados:

Palabras clave: retirement + DI, ageing + DI, transition to retirement + DI, disability, elderly, family, health, mental health, retirement, social services, welfare.

Roger J. Stancliffe, S. A. H. and L. L. A. (2023). *Transition to Retirement: A Guide to Inclusive Practice*, Stancliffe et al. (2013). Institute on Community Integration, University of Minnesota.

<https://publications.ici.umn.edu/community-living/transition-to-retirement/cover>

Anderson LL, Hall S, Kramme JED, Stancliffe R. *Transition to retirement: The lived experiences of adults with intellectual disabilities*. J Appl Res Intellect Disabil. 2023 May;36(3):547-557. doi: 10.1111/jar.13078. Epub 2023 Feb 3. PMID: 36738096; PMCID: PMC10245290.

McDermott S, Edwards R. *Enabling self-determination for older workers with intellectual disabilities in supported employment in Australia*. J Appl Res Intellect Disabil. 2012 Sep;25(5):423-32. doi: 10.1111/j.1468-3148.2012.00683.x. Epub 2012 Mar 26. PMID: 22890943.

Fesko SL, Hall AC, Quinlan J, Jockell C. *Active aging for individuals with intellectual disability: meaningful community participation through employment, retirement, service, and volunteerism*. Am J Intellect Dev Disabil. 2012 Nov;117(6):497-508. doi: 10.1352/1944-7558-117-6.497. PMID: 23167488.

Ahlström, G., Wallén, E. F., Tideman, M., & Holmgren, M. (2022). *Ageing people with intellectual disabilities and the association between frailty factors and social care: A Swedish national register study*. Journal of Intellectual Disabilities, 26(4), 900–918.  
<https://doi.org/10.1177/17446295211037170>

Stancliffe RJ, Kramme JED, Nye-Lengerman K. *Exploring Retirement for Individuals With Intellectual and Developmental Disabilities: An Analysis of National Core Indicators Data*. Intellect Dev Disabil. 2018

Aug;56(4):217-233. doi: 10.1352/1934-9556-56.5.217. PMID: 30024843.

Todas las fuentes seleccionadas fueron catalogadas y organizadas con [Mendeley](#).

De manera muy esquemática puede decirse que la búsqueda bibliográfica concluyó que en España solo la Fundación Lantegi Batuak cuenta con un programa de intervención centrado en el mantenimiento, a través de apoyos y adaptaciones, en el puesto de trabajo de PCDI en proceso de envejecimiento. Fuera de España ni siquiera se trabaja ese enfoque, ya que lo relacionado con el envejecimiento en entorno laboral se centra en programas de facilitación del paso de la vida laboral activa a la jubilación a través de programas de apoyos psicosociales.

## B.- Identificación de informantes clave

De análisis de los autores/entidades de las publicaciones más relevantes de la búsqueda bibliográfica junto con el listado facilitado por Plena Inclusión de sus entidades asociadas se elaboró un listado de 12 entidades españolas a las que dirigirse por cuestionario para obtener más información, considerando que en estas podrían actuar como informantes clave.

1	Asprodisis
2	Asociacion Utrillo
3	Down Toledo
4	Asociación Aspanias

5	Fundación Prodis
6	Down Castellón
7	Amadip Esment
8	Fundación Aspren
9	Astor Inlade
10	Tasubinsa
11	APNABI
12	Fundación Lantegi Batuak

A nivel europeo, se obtuvo el listado de las 78 entidades que conforman [Inclusion Europe<sup>2</sup>](#) a los que se dirigió el cuestionario en inglés.

- Instrumentos de recogida de datos:
  - Cuestionario

Desde la revisión bibliográfica junto con los parámetros que definen “buena práctica” se conformó un cuestionario para ampliar el mapeo de las buenas prácticas, programas de intervención o estrategias de las entidades encuestadas relacionadas con el envejecimiento en el entorno laboral.

Parámetros de buena práctica:

- Necesidad manifiesta de la organización.
- Que afecte a un proceso clave de la organización o a uno de sus servicios

---

<sup>2</sup> <https://www.inclusion-europe.eu/about-us/#members>

de apoyo.

- Que suponga una mejora notable en la calidad de vida de las personas y en los niveles de calidad del servicio prestados.
- Que contribuya de forma clara a la sostenibilidad de la entidad, desde uno o más ámbitos del concepto.
- Que favorezcan la prolongación de la vida laboral.
- Que sea innovadora o aproveche los conocimientos existentes más avanzados al respecto.
- Que se base en datos o evidencias contrastables
- Que tenga garantías de continuidad.
- Que participen todos los implicados en el diseño, implantación y evaluación.
- Que cuente con el respaldo de la dirección.
- Que se adapte a las necesidades individuales y/o los cambios en el contexto.
- Que sea sistemática. Que exista un plan de actuación
- Que sea replicable.
- Que demuestre capacidad de trabajo en red.

El cuestionario enviado a entidades españolas recibió 13 respuestas de 12 entidades distintas. Algunas de las asociaciones contactadas originalmente reenviaron el cuestionario a otras que consideraron podrían tener información, por lo que finalmente estas fueron las entidades de las que se obtuvo respuesta:

1	Fundación Inlade
2	Fundación Esfera
3	Avante 3

4	Fundación Síndrome de Down de Castellón
5	Fundación Síndrome de Down de Castellón
6	Afanas Gráficas
7	Fundación Amanecer
8	Fundación Lantegi Batuak
9	Down Toledo
10	Asociación Utrillo
11	Grupo Aspanias
12	PRODIS
13	Tasubinsa

En el Anexo I se presentan de manera resumida las respuestas más relevantes de las entidades españolas participantes. Los resultados más destacables son los aportados por la Fundación Lantegi Batuak y Tasubinsa que refieren contar con programas específicos de intervención en envejecimiento laboral. La Fundación Astor-Inlade, Prodis y Afanas Gráficas informan que están comenzando a trabajar en esta línea mientras que la Asociación Utrillo y Aspanias tienen programas específicos de trabajo con PCDI en proceso de envejecimiento que, sin estar específicamente relacionados con el objeto de este trabajo, sí pueden resultar interesantes para otras entidades.

Igual que la respuesta de entidades españolas fue excelente no fue así en el apartado europeo, de las 78 entidades contactadas vía e-mail solo 60 recibieron el cuestionario al tener un correo electrónico válido y de éstas sólo se recibieron 2 respuestas.

- All Ukrainian NGO Coalition for Persons with Intellectual Disabilities (Ucrania)
- Rytmus - od klienta k občanovi, z.ú (República Checa)

En ninguno de los dos casos estas entidades desarrollan prácticas relacionadas con el envejecimiento en el ámbito laboral de las PCDI.

Dada la escasa respuesta decidió ampliar el radio de búsqueda con un nuevo enfoque centrado en estas entidades europeas haciendo una revisión sistemática de las 78 páginas webs de las entidades que conforman [Inclusion Europe](#).

- Se identificó a las entidades que **dan servicios** a PCDI vs aquellas que dan información/hacen promoción de que es la discapacidad intelectual.
- Dentro de aquellas que dan servicios se identificó aquellas que incluyen servicios de formación para el empleo o tienen **programas de empleo** vs aquellas que no los tienen.
- Dentro de aquellas con programas/centros de empleo se buscaron **buenas prácticas relacionadas con el envejecimiento de sus usuarios**.

De este análisis se concluye que ninguna tiene un programa, proyecto o experiencia específica sobre el deterioro causado por el envejecimiento en el entorno laboral.

En lo laboral podemos dividir los servicios ofrecidos por estas entidades en tres grupos:

- Aquellas que no lo incluyen en su cartera de servicios.
- Aquellas que lo contemplan, pero no lo ofrecen, aunque sí ofrecen formación para el empleo.
- Aquellas que ofrecen servicios de empleo protegido y, a veces, acceso a empleo convencional.

Estas últimas, sobre todo aquellas con una mayor tradición puede que se estén enfrentando al envejecimiento de sus plantillas pero al igual que sí se hallaron programas específicos, dedicados a jóvenes, que pretenden hacer puente entre la formación y la entrada al mercado laboral, no se encontraron programas centrados en envejecimiento y entorno laboral.

Estas son las entidades con programas/proyectos/servicios laborales más completos:

- Estonia

Vaimukad: Eesti Vaimupuudega Inimeste Tugiliit (EVPIT) – Estonian Mentally Disabled People Support Organisation donde recogen una relación de empleadores a nivel europeo: <https://vaimukad.ee/tooandjad>

- Alemania

Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.  
<https://www.lebenshilfe.de/informieren/arbeiten/rente-fuer-werkstatt-beschaefigte>

- Israel

AKIM Israel

<https://akim.org.il/employment>

- Luxemburgo

APEMH

<https://www.apemh.lu/services/formation-et-travail/travail-dans-le-milieu-ordinaire/>

- Escocia (Reino Unido)

ENABLE SCOTLAND

<https://www.enable.org.uk/enable-works/our-services>

- Suiza

INSIEME

<https://insieme.ch/thema/arbeitsleben/arbeitswelt/>

- Entrevista

Del análisis del cuestionario se estableció que los responsables de los programas llevados a cabo por las siguientes entidades eran susceptibles de participar en una entrevista semiestructurada<sup>3</sup> para conocer mejor sus prácticas:

- Fundación Gil Gayarre
- Asociación UTRILLO
- Fundación ASTOR / INLADE
- Fundación Lantegi Batuak
- Tasubinsa

---

<sup>3</sup> La entrevista semiestructurada es una entrevista exploratoria que se utiliza en ciencias sociales con fines de investigación cualitativa. Generalmente sigue una guía o protocolo que se elabora antes de la entrevista y se centra en un tema central para proporcionar una estructura general, aunque permite seguir nuevas temáticas a medida que se desarrolla la conversación. Este tipo de entrevistas emplea una combinación de preguntas cerradas y abiertas acompañadas de preguntas de seguimiento. Las entrevistas semiestructuradas permiten al entrevistado profundizar en distintos temas de acuerdo con sus conocimientos y experiencia.

Del análisis de las entrevistas se desprende que la actividad de la Fundación Gil Gayarre, pese a ser de gran interés e incluso haber sido identificada como Práctica Excelente por parte de Plena Inclusión<sup>4</sup>, no se corresponde con el trabajo específico en deterioro laboral por envejecimiento.

Por su parte la Asociación Utrillo está comenzando a desarrollar su programa de prevención del envejecimiento prematuro con PCDI mayores de 50 años<sup>5</sup>. Este programa se centra en aplicar una atención integral centrada en la persona contando con su participación efectiva. Entre sus objetivos se encuentra el apoyo a la permanencia en el entorno familiar, retrasando la institucionalización y el trabajo con la PCDI para frenar el deterioro cognitivo. Se está comenzando a intervenir en el ámbito del empleo con los trabajadores del centro especial de empleo adaptando, aún más, los puestos al nivel del deterioro ocasionado por el proceso de envejecimiento y se está comenzando a explorar las alternativas de los trabajadores tras su jubilación. Esta aplicación del programa de prevención del envejecimiento prematuro está aún en una fase muy inicial para poder ser considerada buena práctica, aunque está en la línea adecuada de desarrollo para alcanzar esta calificación.

Algo similar ocurre con la actividad en este ámbito de la Fundación ASTOR-INLADE<sup>6</sup>. La entidad cuenta con "Grupos de Buena Vejez" con apoyos adaptados para personas en etapa de envejecimiento. Se está comenzando a trabajar en las adaptaciones de los puestos de trabajo en función del deterioro derivado del envejecimiento y en la planificación de la jubilación tanto con los trabajadores como con los familiares y, en algunos casos, con otros agentes externos. El número de PCDI que se están beneficiando de estos apoyos es

---

<sup>4</sup> <https://www.gilgayarre.org/nuestra-buena-practica-envejecer-bien-poniendo-el-foco-en-las-personas-mayores-considerada-practica-admirable-por-plena-inclusion/>

<sup>5</sup> <https://asociacionutrillo.com/wp-content/uploads/2023/06/utrillo-memoria-2022-trz-bajares.pdf>

<sup>6</sup> <https://astor-inlade.org/centros-servicios/centro-especial-de-empleo-fundacion-inlade/>

aún muy pequeño y aún no existen datos de la evaluación de estas actividades que permitan valorar su impacto positivo.

Tanto la Fundación Lantegi Batuak como Tasubinsa presentan programas muy bien establecidos en lo referente al trabajo con PCDI en proceso de deterioro por envejecimiento en el entorno laboral. Ambas entidades llevan trabajando en este ámbito ya varios años, cuentan con herramientas propias y específicas de valoración del deterioro laboral debido al envejecimiento, con personal concreto dedicado a este trabajo, con un número significativo de PCDI que se han beneficiado de su participación y con sistemas de evaluación de los resultados obtenidos. De esta manera y tal y como se expondrá más adelante, ambas entidades presentan programas que podrían ser considerados como Buenas Prácticas en este campo.

### **Presentación de Resultados:**

Antes de la presentación concreta de los resultados deben hacerse algunas consideraciones:

De las diferentes estrategias de recogida de información se desprende que siguiendo estrictamente la definición y los requisitos de Buena Práctica de Plena Inclusión, tan solo los programas de las entidades Lantegi Batuak y Tasubinsa podrían recibir esta consideración.

Sin ceñirnos estrictamente a los criterios de buena práctica en deterioro por envejecimiento en el entorno laboral, se han localizado otros resultados que podrían ser de interés para las entidades interesadas en trabajar en este ámbito. Tal y como se señaló anteriormente y, sobre todo en el entorno

internacional, existen diferentes programas relacionados con lo que se denomina “Transición hacia la jubilación”. Esta línea de trabajo está más generalizada que la que tiene que ver con la intervención directa sobre las consecuencias del deterioro causado por el envejecimiento. En España hay también ya algunas iniciativas a este respecto algunos ejemplos serían el Proyecto Puentes del Grupo Aspanias y la Comisión de Envejecimiento de la Fundación INLADE.

Por último, hay una categoría de documentos e iniciativas que tienen que ver con el desarrollo de protocolos y herramientas de detección de signos de deterioro asociados al envejecimiento en el entorno laboral que merecen ser presentados con detalle por su especial interés. Es el caso del documento “*Las personas con necesidades de apoyo generalizado: guía de identificación de indicios de envejecimiento y orientaciones para la determinación de apoyos*” Martínez, Cases y Villaró (2014) y del trabajo de detección de necesidades para prolongación satisfactoria de la vida laboral y jubilación activa en personas con discapacidad intelectual o del desarrollo<sup>7</sup> (Proyecto PROLAB) del Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO).

Una vez realizadas estas consideraciones procedemos a una presentación de los resultados del trabajo:

### **Buenas Prácticas en el abordaje del deterioro por envejecimiento de las PCDI en el entorno laboral.**

- Protocolo de detección de envejecimiento/deterioro en los planes de apoyo individualizados. Lantegi Batuak.

---

<sup>7</sup> <https://inico.usal.es/proyecto-prolab/>

Lantegi Batuak es una organización no lucrativa cuyo objetivo es generar oportunidades laborales para personas con discapacidad en Bizkaia. La entidad apoya a más de 3000 personas de las cuales un 45% son PCDI<sup>8</sup>.

Los orígenes de esta buena práctica pueden encontrarse en el estudio: “Investigación sobre el envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito ocupacional y del empleo en Bizkaia”<sup>9</sup>, realizado en 2011 por Lantegi Batuak, en el que se planteaba la necesidad de que la organización elaborase un mapa del deterioro y/o envejecimiento que identificara, en cada uno de sus centros, el número de PCDI en riesgo y su evolución en los años posteriores a su elaboración. En este mismo documento ya se señalaba la necesidad de disponer de una herramienta propia, que diera la alarma sobre las señales de deterioro y/o envejecimiento, de las PCDI.

Posteriormente en el estudio “*Deterioro y envejecimiento de las Personas con Discapacidad Intelectual en el servicio ocupacional y en el centro especial de empleo de Lantegi Batuak*”<sup>10</sup> a partir del análisis de la realidad de las PCDI que envejecen en sus centros laborales, ya anunciado en el trabajo anterior, se advierte sobre la necesidad de mantener a estas personas con el mayor nivel de actividad posible como la mejor forma de evitar y prevenir la aparición o el agravamiento de los efectos de deterioro. Para mantener la actividad laboral de las PCDI, Lantegi Batuak diseña y desarrolla un sistema de organización de apoyos a la actividad laboral y ocupacional utilizado para concretar itinerarios laborales u ocupacionales en función de las necesidades de apoyo de las PCDI que envejecen.

---

<sup>8</sup> <https://www.lantegibatuak.eus/wp-content/uploads/2023/11/Lantegi-Batuak--Memoria-2022Web-CAST.pdf>

<sup>9</sup> <https://www.lantegibatuak.eus/wp-content/uploads/2019/11/LANTEGIBATUAKEstudio-Envejecimiento.pdf>

<sup>10</sup> <https://www.lantegibatuak.eus/wp-content/uploads/2019/11/Deterioro-y-envejecimiento-de-las-personas-con-discapacidad-en-Serv-ocupacional-y-CEE-de-Lantegi-Batuak.pdf>

Como primer paso de este nuevo sistema de organización Lantegi Batuak elabora una herramienta y protocolo para la detección del deterioro/envejecimiento para facilitar la identificación de aquellas necesidades específicas asociadas al proceso de envejecimiento. El protocolo se concibió desde su inicio como una herramienta sencilla con el objetivo de activar una señal de alarma ante la presencia de un posible deterioro y/o envejecimiento de las PCDI.

De manera más concreta. Los objetivos de esta primera versión del protocolo fueron:

- Atender de forma temprana y adecuada, las necesidades de las PCDI, que presentan deterioro y/o envejecimiento.
- Ofrecer a las PCDI un programa de apoyos que se articula en dos modelos:
  - Modelo A (baja intensidad de apoyos).
  - Modelo B (media intensidad de apoyos).

El Procedimiento a seguir para aplicar el protocolo sería:

- Identificar beneficiarios/as:
  - PCDI mayores de 40 años.
  - Personas que presentan un posible deterioro, independientemente de la edad.

Debía llevarse a cabo una evaluación con este protocolo en los siguientes supuestos:

1. Cuando las PCDI cumplieran 40 años o cuando se detecten indicios de deterioro debía iniciarse un Plan de Apoyos Individualizados (PAI) específico que contemplaba:

- La reevaluación de su perfil y la comparativa con el perfil de 2 años antes;
- La valoración de las variables complementarias; y,
- La valoración subjetiva.

2. Se consideraba deterioro si:

- Se apreciaba una variación significativa en las variables relacionadas con el envejecimiento.
- Si la puntuación en algunas de las variables complementarias es igual o inferior a tres.

• Revisión de los apoyos:

- Tras confirmar que la persona presentaba un deterioro/envejecimiento, se la debía incluir en el programa de apoyos específico que le correspondiera:
  - Modelo A
  - Modelo B
  - Posibles modelos mixtos

Tras la evaluación con la herramienta de valoración del deterioro y basándose en su '*Método de perfiles de adecuación de la persona a la tarea*'<sup>11</sup>, Lantegi Batuak establecía diferentes perfiles (alto, medio y bajo) en función de la intensidad de los apoyos requeridos en las distintas dimensiones de calidad de

---

<sup>11</sup> <https://www.lantegibatuak.eus/wp-content/uploads/2019/11/metodo-perfiles-lantegi-batuak.pdf>

vida y que determinarían cómo se gestionan los diferentes apoyos y recursos para dar a la PCDI la oportunidad de acceder a un nuevo sistema de empleo, con diversas oportunidades de combinaciones de apoyo a las actividades laborales y ocupacionales.

A lo largo de los años la entidad ha ido documentando, revisando y mejorando el proceso, tanto en lo referente a la evaluación como a la realización de los PAI y al método de elaboración de perfiles.

En la actualidad cuentan con un nuevo *“Manual Práctico de Modelo de Apoyos Individuales de Lantegi Batuak”*<sup>12</sup> donde se describen tanto los pasos de elaboración del PAI como las herramientas para desarrollarlo.

Se ha publicado la 5ª edición del *“Método de perfiles de adecuación de la tarea a la persona”*<sup>13</sup>. Este método permite realizar un Perfil de la Persona y un Perfil del puesto de trabajo. En el documento se describen, dentro del Perfil de la Persona, los ítems que permiten identificar el deterioro asociado al envejecimiento (cansancio, memoria, irritabilidad y cambios de humor, tristeza y apatía, aislamiento). Además, se incluye un Protocolo de Análisis del Puesto de trabajo. De esta manera, la contraposición del perfil del puesto obtenido con el perfil de la persona permite valorar si las características de la persona se adecúan al perfil teórico del puesto. Si hay puntos en los que el perfil de la persona no coincide con los del perfil del puesto, estos deberán subsanarse, bien mediante la formación de la persona, bien bajando las exigencias del puesto. En el caso de que estas actuaciones no fueran posibles, se cuestionaría la posible idoneidad de la persona para dicho trabajo o viceversa.

---

<sup>12</sup> <https://www.lantegibatuak.eus/wp-content/uploads/2019/11/Modelo-apoyos-individuales-lantegi-batuak.pdf>

<sup>13</sup> <https://www.lantegibatuak.eus/wp-content/uploads/2022/09/Metodo-Perfiles-Lantegi-Batuak-2022-WEB.pdf>



La revisión sistemática de los perfiles de las PCDI que trabajan en Lantegi Batuak permite detectar el deterioro asociado con su envejecimiento lo que, en contraposición al perfil de su puesto de trabajo, posibilita hacer las adaptaciones necesarias para facilitar, en la medida de lo posible, su continuidad laboral.

Este programa se encuentra evaluado dentro del propio sistema de evaluación de calidad de la entidad realizado por la empresa AENOR así como por las diferentes auditorías realizadas por la Diputación de Vizcaya. Además, los profesionales de la entidad se reúnen tanto con las PCDI implicadas como con sus familias para valorar su satisfacción con el programa de forma diferenciada.

En la actualidad el programa cuenta con más de 100 profesionales (psicólogos, técnicos de apoyo a personas, responsables de centros/servicios y monitores/as) implicados en la implementación de esta iniciativa.

Los responsables de la entidad remarcan que la puesta en marcha de un programa de este tipo requiere de una herramienta adecuada de valoración del deterioro asociado al envejecimiento de las PCDI, la implicación de profesionales bien formados y la implicación en la medida de lo posible de las administraciones públicas.

Sin ninguna duda este programa constituye la mejor “buena práctica” en el campo del deterioro asociado al envejecimiento de las PCDI en el entorno laboral no solo a nivel nacional sino a nivel internacional. El programa cumple todos los requisitos de la definición de buena práctica destacando especialmente su excelente documentación a lo largo de los años, toda la información y los procedimientos son públicos, lo que permite que cualquier

entidad interesada pueda aplicar procedimientos similares adaptándolos a su circunstancia concreta.

- Programa de envejecimiento activo y saludable. Tasubinsa.

Tasubinsa<sup>14</sup> es una entidad sin ánimo de lucro centrada en la integración laboral de las PCDI. Cuenta con un centro especial de empleo con más de 800 empleados y con un centro ocupacional que atiende a 600 personas.

La entidad lleva más de 20 años abordando el tema del envejecimiento entre sus beneficiarios con discapacidad intelectual. De manera específica y más concreta puso en marcha en enero de 2019<sup>15</sup> un programa piloto de atención a 26 personas en proceso de envejecimiento en dos de sus centros. Este primer programa estaba apoyado por la Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas del Gobierno de Navarra, y contó con la implicación directa de cinco profesionales. Este proyecto contemplaba evaluar la Calidad de Vida con una prueba estandarizada y elaborar Planes Individuales desde el conocimiento profundo de la persona y teniendo en cuenta sus preferencias y necesidades presentes, así como las futuras. Una de las principales justificaciones del programa era la previsión de que el deterioro por envejecimiento de sus usuarios afectaría cada vez a un número mayor de personas por lo que era necesario trabajar en este ámbito de manera más sistematizada.

El programa proponía tanto el incremento de los apoyos a las personas en proceso de envejecimiento dentro de los centros de la entidad como otras medidas como la revisión de vida en positivo o la planificación por adelantado del futuro en colaboración con las familias de las PCDI.

---

<sup>14</sup> <https://youtu.be/OpGwhHeLsKM>

<sup>15</sup> <https://www.Tasubinsa.com/portfolio/tasuvida-34/>

El proyecto se ha ido implantando en los diferentes centros de la entidad y ha sido evaluado positivamente tanto por los usuarios como por sus familias<sup>16</sup>.

La entidad cuenta con una escala propia para evaluar el envejecimiento en PCDI. Esta escala, que no es pública, consta de 51 ítems y valora a cada persona en diferentes áreas; biomédica, autonomía personal, cognitiva, conductual - emocional, relacional (comunicación y lenguaje), autonomía social, necesidades sociofamiliares y necesidades del sujeto.

El sistema de trabajo con relación a la adaptación de los puestos de trabajo de las PCDI en proceso de envejecimiento es muy similar al que se lleva a cabo en Lantegi Batuak y se basa también en la realización de Planes de Apoyo Individualizado que se van revisando con el paso del tiempo y adaptándose a los resultados de las evaluaciones de calidad de vida y del proceso de envejecimiento. En la actualidad el programa cuenta con la implicación de 2 psicólogas, 2 fisioterapeutas, y 5 personas de atención directa. En la actualidad son más de 60 PCDI las beneficiarias del programa.

La actividad de Tasubinsa cumple con los indicadores de buena práctica de Plena Inclusión aunque hay algunos aspectos que podrían mejorarse, fundamentalmente la documentación y publicación de los procedimientos y resultados, y la evaluación de sus procedimientos y resultados. Ambas mejoras contribuirían a facilitar la replicabilidad de la experiencia por otras entidades.

### **Otros resultados de interés relacionados con la transición a la jubilación de las PCDI.**

---

<sup>16</sup> <https://www.Tasubinsa.com/portfolio/tasuvida-36/>

- Estrategia de transición hacía la jubilación.

En países anglosajones donde la jubilación se gestiona a través de fondos privados, los trabajadores tienen la posibilidad, una vez que llegan a la “edad de preservación”, entre 55 y 65 años de reducir su jornada laboral sin reducir sus ingresos, transfiriendo fondos desde su fondo de pensiones a otra cuenta que genera ingresos y con la que pueden desgravar impuestos. Esta estrategia se conoce comúnmente como “Transition to retirement”.

Más allá de los mecanismos específicos que regulan esta estrategia en cada país y más allá de los aspectos meramente económicos de la misma, tras varias de estas experiencias subyace la misma idea; la jubilación es una transición vital significativa que es necesario planificar.

Esta estrategia, aplicada a población general, ha sido adoptada por diversos autores para ser aplicada en el ámbito de las PCDI, considerando que se necesita más atención a la planificación y el desarrollo de opciones de jubilación inclusivas, apropiadas para la edad y centradas en la persona para los adultos mayores con discapacidad intelectual, similares a la transición a la edad adulta y a la vida laboral.

El estudio australiano “Transition to Retirement” (TTR) (Stancliffe et al., 2013) recoge en forma de manual los resultados de un proyecto de investigación de tres años que describe cómo implementar con éxito el enfoque TTR con PCDI y del desarrollo implementando una serie de apoyos para que los usuarios, en transición hacía su jubilación, participen en grupos comunitarios y como voluntarios y así desarrollar un estilo de vida de jubilación socialmente inclusivo.

Este enfoque, basado en la evidencia, demuestra que esta aproximación es factible y tiene resultados positivos duraderos para las personas con discapacidad, mentores y grupos comunitarios.

Desde el estudio original se han producido diversas revisiones y adaptaciones, aquí se van a exponer las fases principales de su implementación en la adaptación del modelo de la Universidad de Minnesota al contexto estadounidense (Stancliffe et al., 2023), cuya última revisión fue realizada en septiembre de 2023.

El TTR cuenta con otro ejemplo de intervención similar reciente (Brotherton, 2022; Brotherton et al., 2020, 2023).

Según los diferentes programas existentes el enfoque TTR se puede utilizar para apoyar a PCDI que trabajan en centros convencionales o en centros especiales de empleo. Además, este enfoque puede utilizarse para apoyar actividades socialmente inclusivas a cualquier edad y no necesita estar vinculado ni al empleo ni a la jubilación. Aunque la estrategia se centra en el paso de la actividad laboral a la jubilación.

Se trata de una intervención individual que necesita de un coordinador de la acción y de mentores que realizan el acompañamiento de las PCDI. El papel del coordinador es fundamental sobre todo en las etapas de planificación y las primeras semanas en el grupo comunitario. Se busca reducir la intensidad de ese apoyo a medida que la persona se vuelve independiente y los mentores brindan el apoyo necesario. En su concepción original tanto el trabajo del coordinador como el de los mentores procede del voluntariado.

El manual enumera diversos indicadores de jubilación que podrían servir como señales de que el trabajador debe considerar la opción de jubilación total o parcial y podría beneficiarse del programa TTR.

- Problemas para viajar hacia o desde el trabajo (Anderson et al., 2023; Brotherton et al., 2020)
- Caídas o lesiones en el trabajo o mientras se desplaza al trabajo (Brotherton et al., 2020)
- Disminución de la movilidad (Stancliffe et al., 2019)
- Dolor al trabajar o viajar al trabajo (p. ej., artritis) (Asuman et al., 2023)

Estos indicadores deben tomarse en cuenta en el contexto y situación de cada persona pudiendo beneficiarse el trabajador de adaptaciones en sus desplazamientos y en el puesto de trabajo, así como contar con atención médica adecuada pero dados los supuestos anteriores si las situaciones problemáticas persisten pueden ayudar a definir el momento del retiro de la vida activa.

Etapas de implementación de la estrategia TTR:

Acciones de promoción de la jubilación:

Las investigaciones muestran consistentemente que muchas PCDI tienen poca comprensión de la jubilación, no han hecho planes de jubilación y tienen opiniones negativas sobre esta. El enfoque TTR plantea la necesidad de una educación previa para facilitar la toma de decisiones informadas. Aunque en la adaptación estadounidense se manifiesta que no existen programas que abarquen todos los aspectos de la jubilación, sí plantean las siguientes acciones concretas:

- Crear grupos de trabajadores mayores (en los centros de trabajo).
- Desarrollar boletines informativos accesibles.
- Realizar sesiones informativas con informantes clave/personas respetadas de la comunidad destinadas a las PCDI.
- Realizar sesiones informativas para familias y cuidadores.

### Planificación:

El manual TTR cuenta con formularios de planificación bajo la premisa tácita de que la persona quiere reducir sus horas de trabajo y eventualmente jubilarse, por lo que necesita planificar y comenzar a implementar un estilo de vida de jubilación que le proporcione una actividad significativa e inclusión social.

Los formularios contienen una serie de preguntas sobre la actividad laboral, presente y futura, las prestaciones médicas, los niveles de ingresos y otras cuestiones relacionadas con la calidad de vida que ayuden a la PCDI a tomar la decisión sobre si es el momento de la jubilación y de qué forma hacerlo.

Dichos cuestionarios son presentados por el coordinador del programa en la reunión de planificación inicial (por ejemplo, necesita ayuda con la movilidad, el cuidado personal, cuestiones de salud) y se pueden contestar en posteriores encuentros.

### Reducción gradual de jornadas de trabajo:

Este enfoque aboga por una reducción gradual de las jornadas de trabajo ya que en el proceso el trabajador mantiene una sensación de control en el proceso:

- Mientras sigue trabajando, se une a actividades comunitarias inclusivas que pueden continuar hasta la jubilación.
- Mantiene las conexiones sociales y rutinas existentes relacionadas con el trabajo a través del trabajo a tiempo parcial.

Algunas personas prefieren seguir trabajando a tiempo parcial en lugar de jubilarse por completo. Otros que ya trabajan a tiempo parcial pueden optar por unirse a un grupo comunitario en sus días libres y no reducir sus días de trabajo. Cualquiera de estas opciones es posible dependiendo de las preferencias y circunstancias del individuo.

Obviamente estas opciones solo estarán disponibles si la legislación de cada país permite este tipo de reducciones y opciones sobre la jornada laboral.

El último aspecto sobre la jornada laboral es la inclusión en el proceso del derecho de retorno a la situación laboral preexistente, el derecho por un tiempo limitado a regresar a la situación previa a la reducción de jornada si la PCDI no se siente preparada para afrontar la nueva situación. La existencia de esta opción tuvo efectos muy positivos en la experiencia original australiana.

Grupos comunitarios:

Una vez tomada la decisión de comenzar el proceso de retiro se plantea la cuestión central de la estrategia TTR que consiste en reemplazar un día de trabajo realizando algún trabajo voluntario o uniéndose a un grupo comunitario. El objetivo final es que esta experiencia, limitada al principio, sirva como ancla para el desarrollo de nuevas relaciones y la ampliación del contexto social de la PCDI que le ayudará en su adaptación tras la jubilación.

El manual incluye una explicación de la diferencia entre voluntariado y grupos comunitarios, y pautas sobre cómo encontrar grupos adecuados, así como ideas sobre cómo acercarse inicialmente a un grupo potencialmente adecuado y desarrollar confianza y relaciones positivas, así como sugerencias para juzgar la idoneidad general de un grupo para incluir a una PCDI.

Adaptación a la nueva rutina:

Asistir regularmente a un grupo comunitario implica cambios importantes en la rutina de una persona. Dependiendo de las circunstancias individuales, puede suponer cambios en su vida familiar, en su empleo, cambios en el grupo comunitario y en los desplazamientos. El manual TTR analiza los muchos aspectos de la creación de una nueva rutina para el día en que la persona va a su grupo comunitario. Estos cambios también pueden afectar a otras personas en el hogar, el trabajo o el grupo comunitario de la persona.

Seguimiento y soporte continuo:

El modelo TTR cuenta como figura central al coordinador del programa que aunque reduce gradualmente su apoyo en el grupo comunitario, su seguimiento y el apoyo continuo son esenciales para el éxito a largo plazo. El modelo indica la frecuencia a la hora de establecer contacto y el tipo de este (en persona, por teléfono...) más apropiado para cada situación.

Este seguimiento se ha visto especialmente importante a la hora de reconectar con el grupo comunitario tras largas ausencias (por enfermedad o por la estacionalidad de las actividades del grupo).

- Proyecto Puentes Aspanias.

El Proyecto Puentes es el recurso que, desde el modelo de Atención Integral Centrado en la Persona (AICP), pone la Fundación Centro Integral de Servicios de Aspanias (CISA)<sup>17</sup> a disposición de todas aquellas PCDI que han visto finalizada su proyecto de vida laboral en el Centro Especial de Empleo de Aspanias, a partir de su jubilación, incapacidad laboral o deseo personal de poner fin a su etapa de trabajo.

Para ello, y desde un enfoque innovador, la propuesta de apoyos ofertados está conformada a partir de una serie de programas y recursos que se adaptan a cada persona y a cada situación, al objeto de incrementar el bienestar de las personas, su felicidad y favorecer la continuidad de su proyecto de vida.

El Proyecto Puentes no sólo consiste en ofrecer una serie de servicios o atenciones a estas personas en su nueva etapa vital, y para la que no existen otros recursos adaptados, sino que trata de facilitar apoyos y nuevas oportunidades de vida, de la mejor vida posible para cada persona, en la etapa de su jubilación o de desactivación laboral, incorporando para ello los fundamentos del envejecimiento activo y de promoción de su autonomía personal.

Ante el envejecimiento de parte de la plantilla del centro especial de empleo (CEE) el proyecto se puso en marcha durante 2015. Desde el inicio del proyecto hasta la fecha más 30 trabajadores jubilados del CEE participan en este proyecto

Los objetivos del proyecto son:

---

<sup>17</sup> <https://fundacioncisa.org/fundacion-cisa>

- Apoyar en la continuidad de los Proyectos de Vida de las personas con envejecimiento o deterioro que abandonan el Centro Especial de Empleo, en esta etapa del itinerario
- Potenciar la autonomía personal.
- Promocionar la inclusión social.

El proyecto se centra en la actividad como principal antídoto contra el aburrimiento, la rutina y la soledad y trata de posibilitar que cada persona con discapacidad en proceso de envejecimiento tenga alternativas para elegir cómo afrontar esta nueva etapa vital con la mejor calidad de vida posible. Las actividades que se promueven desde el proyecto son aquellas que se eligen por parte de las PCDI y son fuentes de placer, de esparcimiento y de desarrollo personal.

En la actualidad el proyecto cuenta con una coordinadora y 3 técnicos para su desarrollo.

### Comisión de envejecimiento Fundación INLADE.

El centro especial de empleo de la fundación Inlade tiene una plantilla de 55 PCDI de las que el 51% tienen más de 46 años.

En colaboración con la asociación ASTOR se ha puesto en marcha la comisión de envejecimiento, en la que se cuenta con profesionales, familias y personas con discapacidad del servicio de Centro Ocupacional, de Centro de Día y de Centro Especial de Empleo (CEE). Esta comisión se inició ante la necesidad de buscar nuevas fórmulas para las personas en situación de envejecimiento.

Desde la comisión se mantienen reuniones con familias, profesionales y personas con discapacidad, de manera independiente y conjunta. También se ponen en marcha sesiones informativas con expertos sobre temas relacionados con la materia.

Astor desarrolló un Listado de Signos de Envejecimiento, una escala que mide estos signos a nivel: físico, cognitivo y conductual. La escala, que no es pública, consta de 23 ítems que analizan los signos concretos y su evolución.

Aplicando dicha escala en el CEE se realizó una línea base, con las personas de mayor edad y después se amplió a personas a las que se detectaron dificultades conductuales en el ámbito laboral. Los resultados de esta iniciativa concluyeron que las personas con más edad necesitaban apoyo para reforzar el cuidado de la salud, los hábitos de vida saludable, las actividades de ocio y tiempo libre y la vida social. También se identificó que personas más jóvenes, con algún problema de conducta, necesitaban un cambio en el ámbito laboral para poder mejorar. De esta forma se han realizado reducciones de jornada con buenos resultados.

Como parte de la iniciativa de la comisión de envejecimiento se han realizado formaciones, para el personal, entre otras: autocuidado en los procesos de envejecimiento, beneficios del ocio y el tiempo libre, comunicación e inteligencia emocional, control del estrés y habilidades sociolaborales.

Desde Fundación Inlade se ha generado un Protocolo para la jubilación tras la detección de que muchos de sus trabajadores/as desconocían como enfrentarse a esa situación. Se han definido unos aspectos básicos: salud física de la persona, salud emocional, economía, inmueble, relaciones, vida en

comunidad, ámbito laboral y luego criterios laborales como años cotizados, certificado de discapacidad y la tramitación del DNI electrónico.

La puesta en marcha de este protocolo es la siguiente: se reúne la persona con miembros de la unidad de apoyo y sus apoyos naturales: familia, profesionales de otros ámbitos. De esta reunión se completan estos aspectos básicos del protocolo y a partir de ahí se promueven acciones para la jubilación de cada trabajador en las mejores condiciones posibles.

### **Desarrollo de protocolos y herramientas de detección de signos de deterioro asociados al envejecimiento en el entorno laboral.**

Las personas con necesidades de apoyo generalizado: guía de identificación de indicios de envejecimiento y orientaciones para la determinación de apoyos<sup>18</sup>.

El documento, del año 2006, presenta una guía que pretende ser un instrumento para la identificación de indicios de envejecimiento en base a cada una de las áreas de funcionamiento individual que propone la Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAMR 2002\*), así como una orientación a los profesionales a la hora de determinar los apoyos que precisan para mejorar las capacidades funcionales de las personas con necesidades de apoyo generalizado en proceso de envejecimiento, mejorando de esta forma su calidad de vida y la de sus familias.

El instrumento está configurado para describir los indicios de envejecimiento a través del análisis de la información recogida de las nueve áreas de apoyo potencial y su evolución en el tiempo.

---

<sup>18</sup><http://riberdis.cedid.es/bitstream/handle/11181/4279/laspersonasconnecesidadesdeapoyogeneralizado.pdf?sequence=1>

Una de las nueve áreas es la de Empleo/ocupación que se define de la siguiente manera:

Habilidades relacionadas con el empleo/ocupación, habilidades laborales específicas de la tarea a realizar y conducta social adecuada. Entendiendo por empleo/ocupación la ejecución de una tarea cuyo fin es la terminación de un producto o la prestación de un servicio, con un criterio de calidad aceptable, para poder tener una salida exterior, sin que sea necesario un ánimo de rentabilidad, pero sí recibiendo por este empleo/ocupación gratificación económica o social. Este trabajo revierte en el usuario mejorando su calidad de vida, en forma de valoración personal, participación en el entorno.

Una vez cumplimentado el registro para la identificación de indicios de envejecimiento en las diferentes áreas los autores presentan una plantilla que permitirá determinar los apoyos necesarios para compensar las dificultades derivadas del proceso de envejecimiento. Una vez determinados los tipos de apoyo se especificarán las acciones y apoyos concretos para llevarlos a cabo, así como las personas responsables de dispensarlos (cuidadores, educadores, psicólogos, familiares...).

El documento termina con un ejemplo práctico de aplicación de la guía en un caso concreto.

Se trata de un buen ejemplo de sistematización del proceso de evaluación del envejecimiento en PCDI y de la planificación de los apoyos necesarios en diferentes áreas.

[Detección de necesidades para prolongación satisfactoria de la vida laboral y jubilación activa en personas con discapacidad intelectual o del desarrollo](#)<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> <https://content.iospress.com/articles/journal-of-vocational-rehabilitation/jvr221209>

Se trata de un proyecto de investigación desarrollado, en tres fases, por el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO). Los responsables del mismo consideran de gran interés y relevancia determinar indicadores adecuados de deterioro laboral. La identificación de estos indicadores tiene como fin realizar un protocolo de evaluación periódica para analizar de manera real la relevancia y el impacto de los indicadores propuestos y determinar, finalmente, un protocolo de prevención que dilatase en lo posible la vida activa eficaz de la PCDI.

Los objetivos del proyecto, según sus fases, serían:

Fases 1 y 2:

- Determinar indicadores de deterioro laboral en las personas con discapacidad
- Determinar variables e indicadores que puedan causar variaciones en el deterioro laboral.
- Generar un protocolo y herramienta de detección del deterioro laboral.

Fase 3:

- Analizar el funcionamiento de los indicadores de deterioro laboral en las personas con discapacidad y factores ligados a estos (edad, sexo, tipo y grado de discapacidad, participación en programas de empleo con apoyo, participación en Centros Especiales de Empleo...), así como estrategias de intervención con el objeto de determinar programas de prevención y apoyo específicos.

- Determinar variables asociadas que puedan determinar variaciones en los indicadores de deterioro.
- Analizar longitudinalmente la evolución de los indicadores y las variables asociadas en población que se acerque a la edad legal de jubilación según supuestos legales.
- Crear grupos focales, para identificar estrategias de intervención y apoyo, que incluyan personal de los servicios de valoración de la Junta de Castilla y León, personal de las organizaciones del sector, personas con discapacidad intelectual y familiares, y personal de otras comunidades autónomas.
- Determinar las necesidades de las personas con discapacidad y de sus familias a lo largo del final de la vida laboral y al inicio de la jubilación.
- Determinar programas de prevención y de apoyo en función de los patrones que se deriven del estudio longitudinal y de los grupos focales.

Las dos primeras fases ya se completaron y el proyecto se encuentra en la actualidad en la Fase 3.

Como resultado de las fases 1 y 2 del proyecto, se ha confeccionado la Herramienta PROLAB76<sup>20</sup> diseñada para la detección de necesidades y prolongación satisfactoria de la vida laboral.

Los autores describen la herramienta como: *“un instrumento que permite la evaluación y detección de necesidades para la prolongación satisfactoria de la vida laboral en personas con discapacidad intelectual o del desarrollo a medida que envejecen”*.

---

<sup>20</sup> <https://inico.usal.es/herramienta-online-prolab76/>

La herramienta consta de cuatro apartados:

- .- Datos de la persona evaluada: se recopilan datos de carácter sociodemográfico y sobre la trayectoria laboral de la persona evaluada.
- .- Datos específicos sobre el deterioro laboral:
  - Evaluación cuantitativa: a través de un cuestionario con 76 ítems que recogen signos de deterioro distribuidos en 6 áreas principales (salud física, salud mental, funcionamiento cognitivo, autonomía, funcionamiento social y de la conducta y, por último, ajuste al puesto de trabajo).
  - Evaluación cualitativa: al final de cada área principal o dimensión, se ubican una serie de preguntas de carácter cualitativo que sirven para recopilar los puntos fuertes y/o puntos de apoyo exclusivamente relacionados con la dimensión evaluada (tanto de la propia persona como del entorno).
- .- Autoevaluación del trabajador con discapacidad intelectual y del desarrollo: a través de autoinforme o entrevista se recoge información cualitativa sobre la propia percepción que el trabajador con discapacidad tiene sobre su deterioro y sobre su situación laboral y, además, sus expectativas, intereses y deseos en relación con la continuidad laboral y la transición a la jubilación.
- .- Datos generales sobre la persona y el entorno: También de carácter cualitativo. Se cumplimenta tras la revisión de todos los datos aportados en los tres apartados anteriores. Se trata de una exposición de todos aquellos datos relacionados con la persona y el entorno que puedan ser útiles (información de otros técnicos que prestan servicios en otras áreas diferentes a la laboral,

datos que los compañeros de trabajo, familia, amistades o personas cercanas pueden proporcionar etc.) y no hayan sido recogidos en apartados anteriores.

La herramienta se encuentra aún en fase experimental dentro de la tercera fase del proyecto.

Sin ninguna duda esta propuesta del INICO constituye la iniciativa más rigurosa en lo referente al desarrollo de herramientas específicas de valoración del envejecimiento de las PCDI a nivel nacional e internacional.

### **Conclusiones:**

El aumento de la esperanza de vida de las PCDI está planteando nuevos retos derivados de las consecuencias del envejecimiento sobre el colectivo. Uno de los retos fundamentales es el diseño intervenciones adecuadas para preservar la calidad de estas personas.

Durante los últimos años se han realizado numerosas investigaciones sobre los aspectos diferenciales del proceso de envejecimiento en las PCDI que están ayudando a generar indicadores de evaluación de cara a planificar intervenciones especialmente en entornos sanitarios, residenciales y, en algunos casos, comunitarios como en los relacionados con el ocio. Sin embargo, en el ámbito laboral, entorno de gran importancia para muchas PCDI y sus familias, las nuevas necesidades de una población trabajadora envejecida no parecen haber generado aún la atención necesaria.

La conclusión principal de la revisión sistemática en búsqueda de buenas prácticas en este campo llevada a cabo este estudio es que, en general, aún no se han valorado adecuadamente los efectos del envejecimiento (especialmente el envejecimiento prematuro) en los trabajadores/as con discapacidad intelectual. Muchas entidades aún no entienden la valoración de los efectos del envejecimiento en sus trabajadores como una necesidad y por tanto no se cuenta con sistemas de evaluación, ni se plantean programas de intervención adecuados.

La progresiva pérdida de adaptación de un trabajador a su puesto de trabajo derivada del proceso de envejecimiento (dificultades de movilidad, limitaciones cognitivas, mayor incidencia de enfermedades comunes, etc...) se perciben de manera generalizada como inevitables tanto por el propio usuario como por el centro de trabajo y llevan a una pérdida de calidad de vida laboral e incluso al abandono temprano de la ocupación, con todo lo negativo que conlleva para la calidad de vida general de la PCDI.

En España, hay pocos programas de evaluación para la detección precoz de signos de envejecimiento en el entorno laboral y, aun menos, programas de intervención. El panorama en cualquier caso está cambiando con la aparición de investigaciones como la relacionada con el desarrollo de la herramienta de evaluación PROLAB76 y la consolidación de buenas prácticas como las llevadas a cabo por la Fundación Lantegi Batuak y Tasubinsa. Podemos considerar que en España se está empezando a atender la problemática del envejecimiento en el entorno laboral, pero es especialmente llamativo que a nivel europeo no se encuentre ningún programa en la misma línea de intervención desarrollado por las entidades organizadas bajo el paraguas de Inclusión Europe. Además, las experiencias en Estados Unidos y Australia, aunque reconocen que la PCDI envejecida en el entorno laboral tiene necesidades especiales que atender, se

centran en la mejora del proceso de transición hacia la jubilación pero no se plantean realizar las adaptaciones necesarias para alargar, con calidad, la vida laboral de las PCDI; por lo tanto y en ese sentido creemos que nuestro país está en posición de liderar los avances en este campo.

La atención de las necesidades laborales de las PCDI en proceso de envejecimiento pasa, en primer lugar, por contar con un sistema de evaluación correcto, tanto del deterioro derivado del envejecimiento como de las necesidades de adaptación del puesto de trabajo. Al hilo de lo comentado anteriormente en los últimos años se han desarrollado pruebas estandarizadas para la evaluación de la calidad de vida de las PCDI y envejecimiento, pero hay muchas menos específicas sobre envejecimiento y entorno laboral. En este sentido hay que resaltar los sistemas de evaluación desarrollados por Lantegi Batuak y Tasubinsa, (o el Listado de Signos de Envejecimiento de ASTOR) insertos en sus programas de intervención. Estas escalas son sin duda de utilidad para estas entidades, son una aproximación muy interesante a la evaluación de las consecuencias del deterioro asociado al envejecimiento y están permitiendo diseñar programas de intervención personalizados para sus trabajadores sin embargo, debe señalarse que estas escala de evaluación, diseñadas ad hoc para las necesidades de entidades concretas, no han pasado por un proceso de desarrollo sistemático que permita asegurar que están midiendo lo que quieren medir de la manera adecuada por tanto, no pueden considerarse herramientas válidas desde un punto de vista psicométrico y son difícilmente aplicables en otros entornos.

El desarrollo actual de la herramienta PROLAB76 instrumento desarrollado por el INICO puede ayudar a generalizar la evaluación fiable lo que es, sin duda, la base para la implementación de nuevos programas de intervención.

Como programas de intervención y concretamente como buenas prácticas la revisión realizada en este estudio ha encontrado dos Programas en nuestro país, los de la Fundación Lantegi Batuak y Tasubinsa ambos basados en la realización de Planes de Apoyo Individualizado, en ambos casos se busca mediante adaptaciones que la PCDI pueda alargar su vida laboral y llegar a la jubilación por elección y no por la imposición de las limitaciones del deterioro por envejecimiento. En concreto, Lantegi Batuak tiene prácticamente una década de experiencia con su programa que ha sido evaluado en distintas ocasiones y refinado en sucesivas versiones y tanto los resultados de la investigación que los llevaron al desarrollo del programa, como el manual de perfiles en el que se desarrolla son públicos y pueden ser adaptados a las realidades de otras entidades.

Analizado este programa, y el de Tasubinsa, no consideramos que su adaptación sea un reto fácil por lo demandante de su implementación, pero se trata de iniciativas sólidas y son buenas prácticas contrastada a tener en cuenta cuando una entidad considere desarrollar su propio programa de intervención.

Hay al menos dos elementos más que deben ser tenidos en cuenta para poner en marcha programas de intervención en este campo. Por una parte, está la absoluta necesidad de formar adecuadamente al personal que se implicará en el desarrollo de las intervenciones. No se trata tan solo de formarles en la detección de los síntomas de deterioro derivados del envejecimiento o en el trabajo directo con las PCDI afectadas, aspectos absolutamente básicos, sino en los aspectos éticos relacionados. No debe olvidarse que contar con herramientas de evaluación o con programas de intervención adecuados no obliga a las PCDI ni a someterse a una evaluación, ni a prolongar su vida laboral si esa no es su voluntad. Sería de gran utilidad que la implementación

de cualquier programa de este tipo pasara por la supervisión de un comité de ética y que cualquier evaluación o intervención contara con el consentimiento explícito de las PCDI.

Por último, no es posible que este tipo de intervenciones se lleven a cabo sin la implicación de las administraciones públicas. Los marcos legales deben ser revisados de tal manera que contemplen la evidencia científica del envejecimiento prematuro en el colectivo de las PCDI. Además, no es asumible económicamente para las entidades poner en marcha programas de intervención en este ámbito por lo que el apoyo de las administraciones correspondientes es mandatorio.

## Bibliografía:

### Envejecimiento y calidad de vida:

HHS, & Acl. (2015). *Aging and Disability Evidence-Based Programs and Practices (ADEPP) Guide to Reviewing Evidence-Based Programs*.

Guerrero Romera, C. (2010). *Procesos de envejecimiento en personas con discapacidad. Una propuesta integradora*.

Aguado Díaz, A.-L., Alcedo Rodríguez, M. Á., Fontanil Gómez, Y., Arias Martínez, B., Verdugo Alonso, M. Á., & Badia i Corbella, M. (2006). *prevención de la dependencia y promoción de la autonomía: estudio sobre el incremento de necesidades y el descenso de calidad de vida en el proceso de envejecimiento prematuro de las personas con discapacidad-*. <https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/FDO18898/informediscapyenvej.pdf>

Aguado Díaz, A. L., & Alcedo Rodríguez, M. Á. (2004). Necesidades percibidas en el proceso de envejecimiento de las personas con discapacidad. *Psicothema*. <https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/26739/Psicothema.2004.16.2.261-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Navas, P., & Berástegui, A. (2014). *Envejecimiento activo y discapacidad intelectual*. Colección Investigación. Ministerio de Asuntos Sociales. <https://www.researchgate.net/publication/268811861>

FEAPS Madrid. (2007). *El envejecimiento de las personas con necesidades de apoyo generalizado*.

Berjano Peirats, E. (2014). *Discapacidad intelectual y envejecimiento: Un problema social del siglo XXI*.

Ministerio de Asuntos Sociales y Agenda 2030. (2020). *Estadísticas sobre Discapacidad España/Europa*.

<https://www.rpdiscapacidad.gob.es/recursos/recursos.htm>

del Barrio, J. A., Sánchez Iglesias, A., & González-Santos, J. (2016). RETOS DEL ENVEJECIMIENTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL. *International Journal of Developmental and Educational Psychology, Vol. 1, Núm. 2, Pp. 47-56*.

[https://www.redalyc.org/journal/3498/349851778005/html/#redalyc\\_349851778005\\_ref17](https://www.redalyc.org/journal/3498/349851778005/html/#redalyc_349851778005_ref17)

del BARRIO CAMPO, J. A., & Santurde del Arco, E. (2016). Envejecimiento, Discapacidad Intelectual, Calidad de Vida. Situación y Necesidades. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología., 2(1), 55*.

<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2015.n1.v2.98>

## **Discapacidad intelectual y envejecimiento laboral:**

Engeland, J., Kittelsaa, A., & Langballe, E. M. (2018). How do people with intellectual disabilities in Norway experience the transition to retirement and life as retirees? *Scandinavian Journal of Disability Research, 20(1), 72–81*.

<https://doi.org/10.16993/sjdr.41>

Carrillo Márquez, M. D., & Melara San Román, M. del P. (2010). La atención a la discapacidad en la empresa. Una reflexión estratégica sobre los Centros Especiales de Empleo. *Icade. Revista Cuatrimestral de Las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, 235–264.

SEPE. (2022). *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Estatal. Datos 2021*. <https://sid-inico.usal.es/wp-content/uploads/2022/06/Informe-Mercado-Trabajo-Discapacitados-2022-datos2021.pdf>

GOMEZ, J. L. C., de LA FUENTE-ANUNCIBAY, R., CAMARERO, M. T. O., & BERNAL, J. G. (2020). Impact of aging on the quality of life of workers with intellectual disabilities. *Psychology, Society and Education*, 12(2), 81–90. <https://doi.org/10.25115/psye.v10i1.2852>

Fundación ONCE-INSERTA. (2023). *ODISMET - Estadísticas DI y Mercado Laboral*. <https://www.odismet.es/>

Fundación ONCE-INSERTA. (2023). *ODISMET Informe 7. La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Informe general. Principales resultados*.

CERMI. (2012). *Jubilación anticipada de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, guía práctica*.

Rodríguez Cabrero, G., García Serrano, C., & Toharia, L. (2009). *CERMI\_col. nº 9 Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad*.

de Urríes, J., Sánchez, ;, Verdugo, ;, Heras, ;, & García-Domínguez, ; (2022). *detección de necesidades para la prolongación satisfactoria de la vida laboral en trabajadores con discapacidad intelectual y del desarrollo. Herramienta prolab76. (poster).*

Sánchez, B. 1 (bea5sh@usal. es);Jordán D. U. F. B. 1;; Verdugo, M. A. 1;; García-Domínguez, L. 1;; & Heras I.1. (2021). *revisión sistemática sobre envejecimiento, deterioro laboral y transición a la jubilación en di (poster).*

INICO. (2021). *xiii seminario de actualización metodológica en investigación sobre discapacidad (said).* Herramienta prolab 76

[https://inico.usal.es/cursos\\_formacion/xiii-said/](https://inico.usal.es/cursos_formacion/xiii-said/)

## **Discapacidad Intelectual, envejecimiento laboral e intervención:**

Varios Autores. (2022). *Método de perfiles de adecuación*~~ÉTODO DE PERFILES DE ADECUACIÓN~~ 5º Edición - Lantegi Batuak.

Varios Autores. (2019). *Modelo de Apoyos Individuales en Lantegi Batuak.*  
<https://www.lantegibatuk.eus/wp-content/uploads/2019/11/Modelo-apoyos-individuales-lantegi-batuak.pdf>

Becerra Traver, M. T. (2012). Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual. Modelos y estrategias de intervención. *REOP.*

Martín Zurimend, M. (2018). Lantegi Batuak, soluciones, dispositivos, herramientas y metodologías innovadoras adaptadas a las personas con discapacidad intelectual que envejecen en entornos sociolaborales. In *El*

*Envejecimiento de la Población Trabajadora* (pp. 445–460). Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación.

[https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/ergonomia\\_201905/es\\_def/adjuntos/envejecimiento\\_poblacion\\_trabajadora.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/ergonomia_201905/es_def/adjuntos/envejecimiento_poblacion_trabajadora.pdf)

Ortega-Camarero, M. T., Cuesta-Gómez, J. L., & de la Fuente-Anuncibay, R. (2021). Intellectual disability, employment and aging: Intervention measures. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 1–22. <https://doi.org/10.3390/ijerph18062984>

de la Fuente Anuncibay, R., Ortega Camarero, M. T., Cuesta Gómez, J. L., & Sáenz del Amo, R. (2022). Estrategias para afrontar el envejecimiento de los trabajadores con discapacidad intelectual. In *International Journal of Developmental and Educational Psychology INFAD Revista de Psicología*.

Escolar, J. (2002). *Personas con retraso mental contratadas en un centro especial de empleo en situación de envejecimiento*.

Elorriaga Zugazaga, E., Restrepo, W., Bayarri, V., & Fillat, Y. (2012). *Envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual de Lantegi Batuak en el ámbito ocupacional y del empleo en Bizkaia*. <https://doi.org/10.5569/11347147/51.08>

Fundación Lantegi Batuak. (2013). *Deterioro y envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual en el servicio ocupacional y en centro especial de empleo*. Bilbao.

FEAPS Navarra, & Koine Aequalitas. (2005). *envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ambito del empleo en la comunidad foral de navarra*.

Fundación Lantegi Batuak. (2011). *Investigación sobre el envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito ocupacional y del empleo en Bizkaia*.

## **Envejecimiento laboral. No Discapacidad.**

IMSERSO. (2011). *Libro Blanco del Envejecimiento Activo*.

[https://imserso.es/documents/20123/102884/8088\\_8089libroblancoenv.pdf/358004b5-399a-236b-bf30-bb88e8946059](https://imserso.es/documents/20123/102884/8088_8089libroblancoenv.pdf/358004b5-399a-236b-bf30-bb88e8946059)

Anghel Aitor Lacuesta, B. (2020). *Envejecimiento, productividad y situación laboral. Artículos Analíticos. Boletín Económico 1/2020*.

## **Transición hacia la jubilación.**

Brotherton, M., Stancliffe, R. J., O'Loughlin, K., & Wilson, N. J. (2023). From mainstream employment to mainstream retirement: A randomised controlled trial of a transition to retirement intervention for adults with intellectual disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 36(5), 1013–1024. <https://doi.org/10.1111/jar.13111>

Ahlström, G., Wallén, E. F., Tideman, M., & Holmgren, M. (2022). Ageing people with intellectual disabilities and the association between frailty factors and social care: A Swedish national register study. *Journal of Intellectual Disabilities*, 26(4), 900–918.

<https://doi.org/10.1177/17446295211037170>

Lynda Lahti Anderson PhD, M. | S. H. P. | J. E. D. K. M. | Roger S. P. (n.d.). Transition to retirement: The lived experiences of adults with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, Volume 36(3). Retrieved October 29, 2023, from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jar.13078>

Roger J. Stancliffe, S. A. H. and L. L. A. (2023). *Transition to Retirement: A Guide to Inclusive Practice*, Stancliffe et al. (2013). Institute on Community Integration, University of Minnesota.

<https://publications.ici.umn.edu/community-living/transition-to-retirement/cover>

Bigby, C., & Wiesel, I. (2015). Mediating community participation: Practice of support workers in initiating, facilitating, or disrupting encounters between people with and without intellectual disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 28(4), 307–318. <https://doi.org/10.1111/jar.12140>

Bigby, C., & Wiesel, I. (2019). Using the concept of encounter to further the social inclusion of people with intellectual disabilities: What has been learned? *Research and Practice in Intellectual and Developmental Disabilities*, 6(1), 39–51. <https://doi.org/10.1080/23297018.2018.1528174>

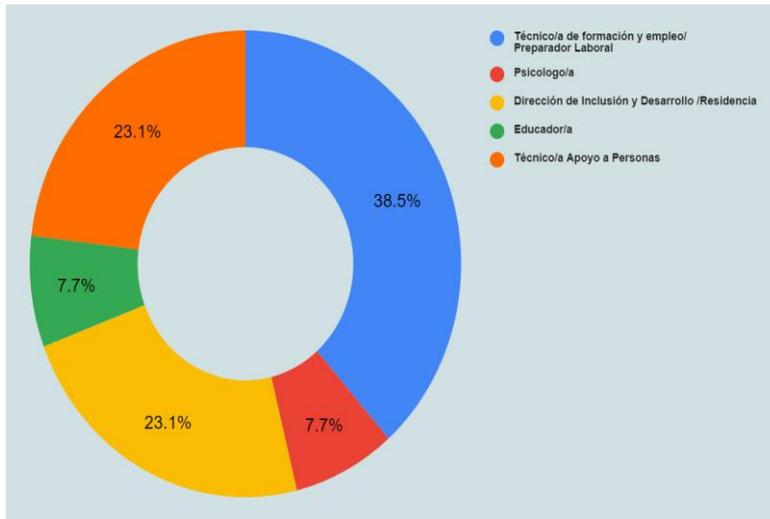
Bigby, C., Wilson, N. J., Stancliffe, R. J., Balandin, S., Craig, D., & Gambin, N. (2014). An effective program design to support older workers with intellectual disability to participate individually in community groups. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 11(2), 117–127. <https://doi.org/10.1111/jppi.12080>

## Anexo I. Respuestas más relevantes al cuestionario de las entidades españolas participantes

### 1. Entidades que respondieron al “Cuestionario de identificación de buenas prácticas basadas en la evidencia en el ámbito del deterioro laboral por envejecimiento de las personas con Discapacidad Intelectual y del Desarrollo” (Abril-mayo 2023)

1	<a href="#">Fundación Síndrome de Down de Castellón</a>	Comunidad Valenciana (Castelló de la Plana)
2	<a href="#">Fundación Lantegi Batuak</a>	Euskadi (Varios centros - Bizkaia)
3	<a href="#">Down Toledo</a>	Castilla la Mancha (Toledo)
4	<a href="#">Asociación Utrillo</a>	Aragón (Zaragoza)
5	<a href="#">Grupo Aspanias</a>	Castilla y León (Burgos)
6	<a href="#">Tasubinsa</a>	Navarra (varios centros)
7	<a href="#">PRODIS</a>	Madrid
8	<a href="#">Fundacion Inlade</a>	Madrid (Torrejón de Ardoz)
9	<a href="#">Fundación Esfera</a>	Madrid (Leganés)
10	<a href="#">Avante 3</a>	Madrid (Leganés)
11	<a href="#">Afanias Gráficas</a>	Madrid (Alcorcón)
12	<a href="#">Fundación Amanecer</a>	Madrid

**2. Perfiles de los profesionales que informaron:**



**3. Entidades que tienen o han tenido algún programa de intervención/práctica relacionada con el deterioro laboral por envejecimiento de las personas con DID.**

Entidad	Programa	Resumen
<a href="#">Fundación Inlade - Programa a</a>	Programa de acompañamiento a personas con DID en proceso de envejecimiento laboral	Programa piloto, desarrollo de servicios de apoyo a personas con discapacidad intelectual en envejecimiento laboral.

Entidad	Programa	Resumen
<a href="#">Afanias Gráficas - PROLAB76</a>	PROLAB76 (Herramienta de Evaluación)	Es una herramienta para la detección de necesidades y prolongación satisfactoria de la vida laboral en trabajadores mayores con DID. Encargados y supervisores. Trabajadores de CEE mayores de 45 años. Detectar necesidades para la prolongación satisfactoria de la vida laboral y orientar la creación de planes individuales de apoyo de prevención y/o intervención.
<a href="#">Fundación Lantegi Batuk - Programa</a>	Protocolo de detección de envejecimiento/deterioro en los planes de apoyo individualizados	Se ha desarrollado el sistema (proceso y herramientas) de valoración de las situaciones de deterioro/envejecimiento, y situaciones de alerta por riesgo de deterioro/envejecimiento: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 40 años como edad de inicio.</li> <li>- Pcdi en CEE y usuarios del Servicio Ocupacional</li> <li>- En el marco de los Planes de Apoyo Individual (PAI), con la participación de un equipo multiprofesional. Prioridad 2 años.</li> <li>- Con el desarrollo de ítems complementarios para la valoración del envejecimiento y deterioro en Método de Perfiles.</li> <li>- Con la comparativa con el histórico de perfiles en variables críticas.</li> <li>- Con la generación de una nueva ficha de valoración del envejecimiento/deterioro.</li> </ul>

Entidad	Programa	Resumen
<a href="#">Asociación Utrillo - Programa a</a>	Programa de envejecimiento activo	<p>El programa consiste en diversas actividades como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reserva cognitiva y funciones ejecutivas.</li> <li>- Salud y bienestar físico.</li> <li>- Autonomía personal.</li> <li>- Prevención de la soledad no deseada.</li> </ul> <p>El objetivo del proyecto es dar, a los trabajadores en proceso de envejecimiento, con DI y mayores de 45 años, recursos que mejoren su calidad de vida, adaptando las actividades a sus necesidades. Se implementan sistemas de apoyo que permitan mantener sus habilidades laborales y personales durante el mayor tiempo posible.</p>
<a href="#">Grupo Aspanias - Programa a</a>	Proyecto Puentes	<p>El Proyecto Puentes es el recurso que, desde el modelo de Atención Integral Centrado en la Persona (AICP), pone la Fundación CISA a disposición de todas aquellas personas con discapacidad intelectual o del desarrollo que han visto finalizada su proyecto de vida laboral en el Centro Especial de Empleo de Aspanias, a partir de su jubilación, incapacidad laboral o deseo personal de poner fin a su etapa de trabajo.</p> <p>Para ello, y desde un enfoque innovador, la propuesta de apoyos ofertados está conformada a partir de una serie de</p>

Entidad	Programa	Resumen
		<p>programas y recursos que se adaptan a cada persona y a cada situación, al objeto de incrementar el bienestar de las personas, su felicidad y favorecer la continuidad de su proyecto de vida.</p> <p>El Proyecto Puentes no sólo consiste en ofrecer una serie de servicios o atenciones a estas personas en su nueva etapa vital, y para la que no existen otros recursos adaptados, si no que trata de facilitar apoyos y nuevas oportunidades de vida, de la mejor vida posible para cada persona, en la etapa de su jubilación o de desactivación laboral, incorporando para ello los fundamentos del envejecimiento activo y de promoción de su autonomía personal.</p> <p>Ante el envejecimiento de parte de la plantilla del CEE se puso en marcha durante 2015, un programa de apoyo en el proceso de envejecimiento de los trabajadores llamado Proyecto Puentes que se ha incluido también en el programa de apoyos planificados para el periodo 2021-2022 (como ya se lleva haciendo desde el 2018) por la estructura de la Unidad de Apoyo y, en concreto, por el Equipo de Apoyo a Personas, conscientes de la necesidad</p>

Entidad	Programa	Resumen
		<p>y de la utilidad para un grupo específico de trabajadores. Desde el inicio del proyecto hasta la fecha más 30 trabajadores jubilados del CEE participan en este proyecto / servicio. Asimismo, dentro del propio CEE, se han iniciado actuaciones específicas para anticipar esos cambios (jubilación) y que la salida de empleo sea aceptada y asumida de forma natural, iniciando una nueva etapa vital llena de oportunidades para desarrollar sus proyectos de vida.</p> <p><b>OBJETIVOS</b></p> <p>Apoyar en la continuidad de los Proyectos de Vida de las personas con envejecimiento o deterioro que abandonan el Centro Especial de Empleo, en esta etapa del itinerario</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenciar la autonomía personal.</li> <li>• Promocionar la inclusión social.</li> <li>• Participar activamente en la comunidad utilizando los recursos disponibles.</li> <li>• Generar compromiso social.</li> <li>• Organizar tiempo y ocio consensuado.</li> <li>• Crear sentimiento de grupo, espacio y personas de referencia.</li> <li>• Gestionar las emociones.</li> <li>• Conocer las necesidades de cada persona y</li> </ul>

Entidad	Programa	Resumen
		<p>ofrecerle los apoyos que necesite.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Profundizar en sus motivaciones, y trabajar los aspectos generales que contribuyan a mejorar su envejecimiento.</li> </ul> <p>Damos central importancia a la actividad como principal antídoto contra el aburrimiento, la rutina y la soledad y tratamos de posibilitar que cada persona con discapacidad con envejecimiento tenga alternativas para elegir cómo afrontar esta nueva etapa vital con la mejor calidad de vida posible.</p> <p>Cuando hablamos de actividad no nos referimos a cualquier actividad, sino aquella actividad que se elige y llega a ser fuente de placer, de esparcimiento y de desarrollo personal.</p>
<p><a href="#">PRODIS - Program a</a></p>	<p>Programa de acompañamiento y soporte al envejecimiento laboral y transición a la jubilación</p>	<p>El objetivo principal de este proyecto es acompañar y ofrecer soporte adecuado a las personas con discapacidad que están afectadas por el envejecimiento laboral prematuro en nuestro centro especial de trabajo.</p> <p>Este soporte ofrece varias acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones formativas</li> </ul>

Entidad	Programa	Resumen
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atención individualizada</li> <li>- Adaptaciones al puesto de trabajo</li> <li>- Coordinaciones con otros profesionales</li> <li>- Entrevistas con familiares</li> <li>- Actividades ocupacionales y rehabilitadoras</li> </ul> <p>Estas acciones tienen como finalidad mantener o mejorar la calidad de vida de la persona. Se procura que las personas puedan disfrutar de unas actividades enriquecedoras y adaptadas a las necesidades del momento; que les permitan mantener hábitos, relaciones sociales y actividades tanto física como cognitivamente.</p> <p>En todos los casos queremos garantizar que el itinerario esté consensuado con la persona y con el entorno familiar.</p>
<p><a href="#">Tasubinsa - Programa</a></p>	<p>Programa de envejecimiento activo y saludable</p>	<p>Programa de atención individual para pcdi usuarias del centro ocupacional con necesidades específicas por deterioro cognitivo, físico o social. El resultado es muy satisfactorio, tanto para las personas como para sus familias. En el Centro Especial de Empleo, hasta ahora se evaluaba el envejecimiento y se establecían tres fases de</p>

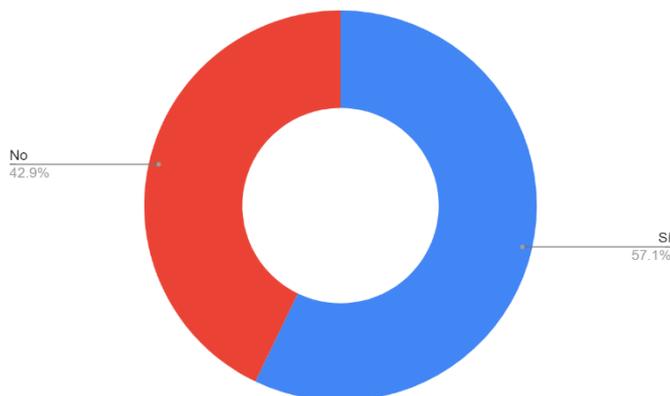
Entidad	Programa	Resumen
		apoyo: estimulación, adaptación y acompañamiento hacia otros recursos.

#### 4. Inicio y fin previsto del programa

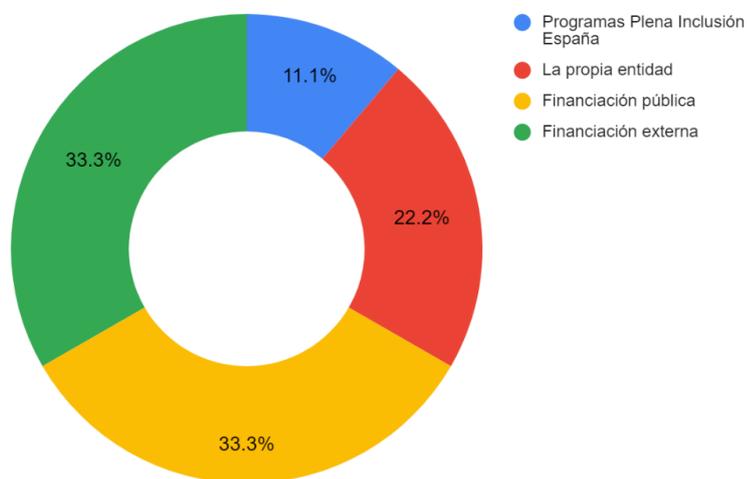
Entidad/Programa	Fecha de inicio	Fecha fin prevista
<a href="#">Fundación Inlade - Programa</a>	Febrero 2023	Antes de 12 meses.
<a href="#">Afanias Gráficas - PROLAB76</a>	Octubre 2022	A la espera de resultados antes de volver a pasar la herramienta
<a href="#">Fundación Lantegi Batuak - Programa</a>	2016	No tiene fecha fin. Está integrado en nuestros procesos de manera transversal
<a href="#">Asociación Utrillo - Programa</a>	2018	No tiene fecha de finalización prevista.
<a href="#">Grupo Aspanias - Programa</a>	2015	No tiene fecha de finalización prevista.
<a href="#">PRODIS - Programa</a>	Enero 2023	La subvención finaliza a 31 de diciembre de 2023. La idea es seguir estableciendo el programa en los próximos años.

Entidad/Programa	Fecha de inicio	Fecha fin prevista
<a href="#">Tasubinsa - Programa</a>	Diciembre 2019	No tiene fecha de finalización prevista.

**5. ¿Tiene el programa / práctica financiación propia?**



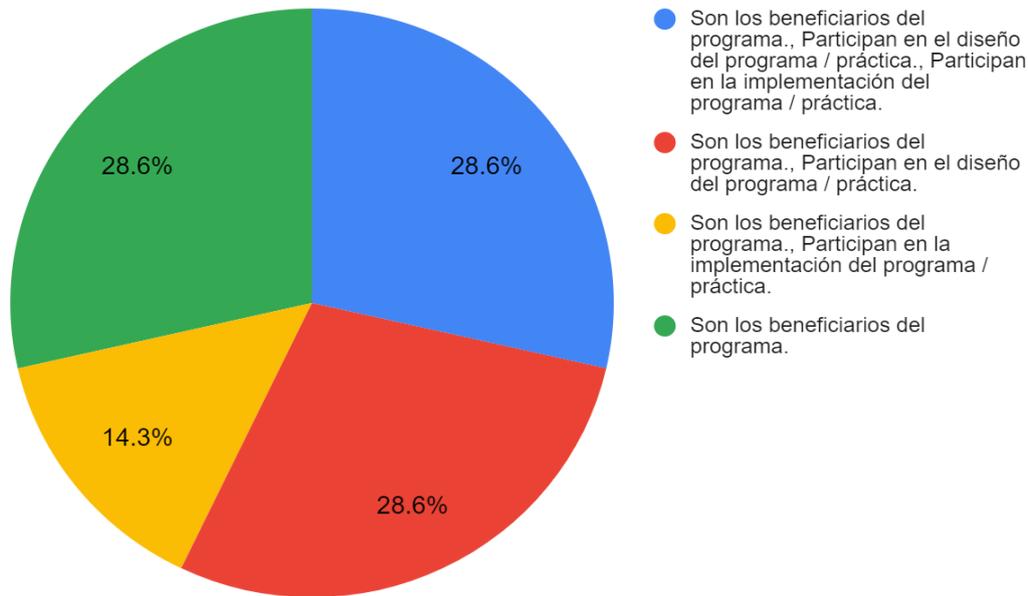
**6. En caso de que el programa cuente con financiación propia, ¿Cuál es la fuente de financiación?**



**7. En todas las prácticas lo lleva a cabo personal de la entidad, ¿cuánto personal participa y cuáles son sus categorías laborales?**

<b>Entidad/Programa</b>	<b>Personal de la entidad implicado</b>
<a href="#">Fundacion Inlade - Programa</a>	2 personas: Técnicos en unidad de apoyo, varios en equipo de coproducción.
<a href="#">Afanias Gráficas - PROLAB76</a>	10 personas, entre encargados y supervisors.
<a href="#">Fundación Lantegi Batuak - Programa</a>	Mas de 100 profesionales (psicólogos, técnicos de apoyo a personas, responsables de centros/servicios y monitores/as)
<a href="#">Asociación Utrillo - Programa</a>	3 personas: Psicóloga, terapeuta ocupacional, trabajador social.
<a href="#">Grupo Aspanias - Programa</a>	Coordinadora y 3 técnicos/ monitores/ asistente personal
<a href="#">PRODIS - Programa</a>	2 técnicas del equipo multidisciplinar de apoyo.
<a href="#">Tasubinsa - Programa</a>	2 psicólogas, 2 fisioterapeutas, 5 personas de atención directa

**8. ¿Qué papel desempeñan las personas con DID en el programa?**



**9. En todas las entidades o bien se ha evaluado el programa o se plantean realizar la evaluación, ¿Cuál será el sistema de evaluación? Si, ya ha sido evaluada ¿Cuál ha sido el sistema de evaluación? ¿Podría resumir las principales conclusiones?**

Entidad/Programa	Sistema de Evaluación
<a href="#">Fundacion Inlade - Programa</a>	Aun no se ha evaluado. Se evaluará su funcionalidad y su efectividad en el colectivo.

<b>Entidad/Programa</b>	<b>Sistema de Evaluación</b>
<a href="#">Afanias Gráficas - PROLAB76</a>	Se está realizando en el momento en que se realiza el cuestionario.
<a href="#">Fundación Lantegi Batuak - Programa</a>	Se realiza en la reunión con las familias y con las personas con DID. Se recoge el nivel de satisfacción de ambas de manera diferenciada.
<a href="#">Asociación Utrillo - Programa</a>	<p>La evaluación atiende a los siguientes aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Grado de consecución de los objetivos establecidos en el programa.</li> <li>2. Funcionamiento de los mecanismos de coordinación.</li> <li>3. Valoración de las personas participantes:</li> <li>4. Apreciación de los profesionales</li> <li>5. Implantación del programa</li> <li>6. Impacto del programa en la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento y sus familias.</li> </ol> <p>Los instrumentos de evaluación utilizados han sido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Instrumentos estandarizados para valorar los avances/déficit de las personas participantes: o CAMDEX-DS., Escala INICO- Plena Inclusión; Escala San Martín.</li> <li>- Cuestionarios evaluativos elaborados por los profesionales y dirigidos a los participantes.</li> <li>- Hojas descriptivas de las sesiones (a rellenar por los profesionales):</li> </ul> <p>La evaluación se ha realizado en las siguientes fases:</p>

<b>Entidad/Programa</b>	<b>Sistema de Evaluación</b>
	<p>A. Evaluación previa: Para establecer la línea base de la que partir</p> <p>B. Evaluación simultánea: observación participante,</p> <p>C. Evaluación final: (final de año)</p> <p>En esta fase de la evaluación se han tenido en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aspectos registrados en los cuadernos de seguimiento de cada actividad.</li> <li>- Resultados obtenidos en las pruebas psicométricas.</li> <li>- Cuestionarios de evaluación a los participantes; los profesionales implicados; los voluntarios y las familias.</li> </ul>
<p><a href="#">Grupo Aspanias</a> <a href="#">- Programa</a></p>	<p>Encuestas, datos de participación.</p>
<p><a href="#">PRODIS - Programa</a></p>	<p>No se había realizado en el momento en que se realiza el cuestionario.</p>
<p><a href="#">Tasubinsa - Programa</a></p>	<p>Mejora de calidad de vida de las personas participantes</p>



[www.plenainclusion.org](http://www.plenainclusion.org)

