

ESTRATEGIAS PARA AFRONTAR EL ENVEJECIMIENTO DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Raquel de la Fuente Anuncibay

Departamento de Ciencias de la Educación
Universidad de Burgos
raquelfa@ubu.es

María Teresa Ortega Camarero

Departamento de Derecho Privado
Universidad de Burgos.
mocamarero@ubu.es

José Luis Cuesta Gómez

Departamento de Ciencias de la Educación
Universidad de Burgos
jlcgomez@ubu.es

Rubén Sáenz del Amo

Departamento de Ciencias de la Educación
Universidad de Burgos
rsdelamo@ubu.es

*Recepción Artículo: 12 abril 2022
Admisión Evaluación: 13 abril 2022
Informe Evaluador 1: 14 abril 2022
Informe Evaluador 2: 15 abril 2022
Aprobación Publicación: 15 abril 2022*

RESUMEN

El envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual es una cuestión que en los últimos años está afectando de manera preocupante a estas personas, deteriorando su calidad de vida y, en el caso de aquellos que trabajan, presentando nuevos retos a los centros laborales, que ven la necesidad de tomar medidas para atender a esta nueva situación desde diferentes ámbitos. A partir de estas premisas, se diseña una investigación, promovida por la Universidad de Burgos, Plena Inclusión Castilla y León y la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León, con el objetivo de estudiar la relación que existe entre el proceso de envejecimiento en los trabajadores con discapacidad intelectual y su calidad de vida, diseñando un modelo de intervención, a partir de un "Protocolo de medidas e indicadores", que ayuden a concretar y definir los apoyos que han de prestar los profesionales y las organizaciones en esta etapa vital. Se utiliza una metodología cualitativa de tipo descriptiva interpretativa a partir de la técnica Delphi, con la participación de 22 expertos provenientes de diferentes ámbitos del empleo y la discapacidad intelectual. La investigación se complementa con un grupo focal formado por 8 personas vinculadas al ámbito de la gestión, con el fin de proporcionar una visión estratégica global y valorar sus posibilidades

de implementación real. Como resultado final se ofrece una herramienta consistente en un protocolo de medidas y evidencias que abarcan diferentes ámbitos de la calidad de vida de las PCDI, así como una serie de recomendaciones para su aplicación desde un enfoque integral, que mejore la atención y la vida de los trabajadores con discapacidad intelectual que van envejeciendo. Se plantea como línea de trabajo futuro el pilotaje en entornos productivos para validar la efectividad del Protocolo.

Palabras clave: discapacidad intelectual; envejecimiento; Delphi; vida laboral

ABSTRACT

Strategies for coping with the ageing of workers with intellectual disabilities.

The ageing of workers with intellectual disabilities is a problem that in recent years is affecting this type of population, deteriorating their quality of life and presenting new challenges at workplaces that see the need to take measures, to face this new situation from different areas. From these premises, a research is designed, promoted by University of Burgos, Plena Inclusión and the Social Services Management of Castilla y León, with the aim of studying the relationship between the ageing process in workers with intellectual disabilities and their quality of life, designing a model of intervention in the ageing of workers with intellectual disabilities, based on a Protocol of measures and indicators, which help to specify and define the support to be provided by professionals and organisations. A qualitative methodology of a descriptive interpretative type is used, based on the Delphi technique, made up of 22 experts from different fields in the approach and work with this type of population. The work is complemented with a focus group of 8 people related to senior management in order to provide a global strategic vision and assess the possibilities of real implementation. The final result is a tool consisting of a protocol of measures and evidences covering different areas of the quality of life of people with intellectual disabilities, as well as a series of recommendations for implementation from a holistic approach, to improve the care and life of workers with intellectual disabilities who are ageing. A pilot project to validate the effectiveness of the Protocol is proposed as a line of future work.

Keywords: intellectual disability; ageing; Delphi; working life

INTRODUCCIÓN

El empleo ha sido una cuestión históricamente olvidada en el caso de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo (DID), que les ha posicionado en una situación complicada, no solo en la posibilidad de obtener un empleo de calidad, sino ante el propio reconocimiento al derecho al empleo (Flores, 2010).

Partimos de una premisa de consenso: el empleo es bueno para las personas. La posibilidad de trabajar en óptimas y dignas condiciones, teniendo en cuenta que las tareas asignadas sean compatibles con las características individuales de cada persona con DID, aporta calidad de vida y permite gozar de autonomía, independencia y reconocimiento social (CERMI, 2017). Pero el trabajo es además una ganancia efectiva para toda la sociedad, que permite el paso de políticas pasivas a políticas activas; que repercute claramente en la generación de riqueza para el Estado (De Lorenzo y Cabra, 2007), y genera un impacto social positivo en el consumo y en la dinámica social de su entorno (KPMG, 2013).

Esta es una de las posibles razones por las que la consideración del empleo de las personas con discapacidad ha provocado un cambio importante y positivo en las políticas públicas en los últimos años, pasando a formar parte de la agenda política y social (Martínez, 2010). Una segunda razón de peso tiene que ver con la enorme presión que en este campo han venido realizando las propias personas con discapacidad y sus movimientos más representativos. La tercera, y no menos importante, es el convencimiento de que, el problema del desempleo y la baja actividad no está tanto en la persona, sino en la forma en la que los puestos de trabajo están estructurados, y en la aceptación de que las dificultades de acceso se pueden solucionar con las adaptaciones y los apoyos necesarios, lo que es un claro reconocimiento del calado de los postulados del modelo social de la discapacidad (Casado, 2010).

Esta investigación se centra en la cuestión del envejecimiento que afecta hoy a un volumen importante de las plantillas de trabajadores de los Centros Especiales de Empleo (CEE) que emplean a personas con discapacidad intelectual.

Es una realidad que las personas con DI hoy en día envejecen en condiciones diferentes a como se realizaba este proceso hace algunas décadas. Gracias a las mejoras en unos sistemas de atención y a la vigilancia de su salud, han llegado a aumentar su esperanza de vida considerablemente, acercándose a la de la población sin discapacidad (Aguado y Alcedo, 2004).

Sin embargo, este proceso de envejecimiento se produce de manera más rápida y precoz que en el resto de la población lo que se traduce en la necesidad de más apoyo y de mayor intensidad de éstos (Berjano y García, 2010; Elorriaga et al., 2012).

En los últimos años se ha visto incrementado el número de estudios en torno al envejecimiento de las personas con DI analizando sus necesidades y líneas prioritarias de actuación (Navas et al., 2014). Autores como Aguado y Alcedo (2004); Aguado et al. (2006); Bayarri, (2003); Berjano y García, (2010); Berzosa, (2013); Elorriaga et al. (2012); Novell et al. (2008) y Verdugo et al. (2009), centran algunos de sus estudios en un tema que no había merecido atención científica, dado que la investigación en el ámbito de la discapacidad intelectual tradicionalmente se ha centrado en la etapa infantil (Rodríguez, 2010).

Según de Del Barrio y Santurde (2015), las personas con DI se enfrentan a una doble situación de vulnerabilidad. Por un lado, a la edad avanzada, y por otro, a su propia limitación en aspectos cognitivos y emocionales y en las conductas adaptativas.

Autores como Navas et al. (2014), afirman que el envejecimiento de las PDI es una problemática emergente que en los últimos años ha ido reclamando interés por parte de las entidades que trabajan con este colectivo (Berjano y García, 2010).

A su vez, el incremento en la esperanza de vida está dando lugar a reclamar y diseñar estrategias que fomenten un envejecimiento activo en el grupo de la población con discapacidad intelectual (Novell et al., 2008).

Según Verdugo et al. (2009), cada persona envejece de manera muy variable en función de su estado de salud y la vulnerabilidad ante las enfermedades, y también por los hábitos más o menos saludables que ha seguido en etapas anteriores a la vejez. En definitiva, el nivel de calidad de vida alcanzado anteriormente va a determinar este proceso (Evenhuis et al., 2000).

No podemos obviar que el envejecimiento es un proceso individual pero también tiene un componente social, que implica a la familia, las organizaciones, y a la propia sociedad a la que la persona con DI pertenece como ciudadano activo (Berzosa, 2013). El envejecimiento, por tanto, es un proceso que engloba una múltiple faceta bio-psico-social Ortega (2020), constituyendo un todo inseparable, y que refuerza el carácter ecológico de los sistemas donde la persona con DI se desenvuelve (Shalock et al., 2000).

Son muchas las investigaciones que recogen evidencias de deterioros cognitivos, relacionales, físicos y mentales, en las personas con DI que comienzan a presentar síntomas asociados al envejecimiento a partir de los 45 años (Bayarri, 2003; Cuesta et al., 2020; Elorriaga et al., 2012; Escolar, 2002; Novell et al., 2008).

Estos síntomas tienen gran impacto en el ámbito laboral, ya que como enuncian Berjano y García (2010), a partir de los 45 años comienzan a sufrir cambios importantes que les dificulta o impide continuar la misma actividad laboral que antes desarrollaban. Es decir, el rendimiento laboral se ve afectado significativamente (Ortega et al., 2021).

En estas situaciones las personas con DI presentan una mayor tendencia a sufrir accidentes laborales y, por ende, el incremento de bajas por enfermedad (Bayarri (2003). Esto, junto con un aumento de la irritabilidad, los cambios de humor, las angustias, las fobias y las obsesiones, se refleja en un entorno laboral que tiende a intensificar las dificultades en las relaciones con los compañeros, afectando al clima laboral (Escolar, 2002).

Las consecuencias del envejecimiento afectan a todas las personas con DI, pero de una manera especial a aquellas que trabajan, para quienes es necesario planificar la transición hacia una jubilación que minimice el posible impacto que les pueda provocar el cese de la actividad laboral (Elorriaga et al. 2012),

ESTRATEGIAS PARA AFRONTAR EL ENVEJECIMIENTO DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Ante este problema emergente, nos encontramos con una falta de medidas de intervención adecuadas en un sector que, aunque muy concienciado, carece de alternativas frente a la inexistencia de un modelo y de guías que permitan a las empresas y organizaciones resolver la situación de los trabajadores con discapacidad que se van haciendo mayores en plena actividad laboral.

Esta situación de deterioro y envejecimiento precoz ha llegado sin que existan alternativas válidas para atender a los trabajadores, ni respuestas para paliar esas consecuencias (Ortega, 2020), siendo el ámbito del empleo donde esta investigación pone el foco del análisis, donde la situación de envejecimiento ha llegado sin que existan alternativas válidas que permitan atender a los trabajadores, ni respuestas para atenuar sus consecuencias.

Nuestra investigación profundiza sobre cómo el envejecimiento afecta a la calidad de vida de los trabajadores con DI y en el diseño de un protocolo de medidas orientadas a un nuevo modelo de intervención en el envejecimiento que ayuden a concretar y definir los apoyos que los profesionales y las organizaciones deben prestar a los trabajadores con DI que envejecen. En el presente artículo describimos el proceso de construcción del instrumento identificando los principales ámbitos

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo general de nuestro estudio es el diseño de un protocolo de intervención que defina y concrete los apoyos que los profesionales y las organizaciones deben prestar, para adecuarse a las necesidades derivadas de los procesos de envejecimiento de los trabajadores con discapacidad intelectual. Se trata de una herramienta que ofrezca pautas que puedan ser llevadas a la práctica, con un enfoque integral, enfocadas a mejorar sus condiciones de vida.

Como objetivos específicos se plantean los siguientes:

1. Identificar los ámbitos principales en los que es necesario intervenir durante el proceso de envejecimiento de los trabajadores con discapacidad intelectual en el recorrido final de su vida laboral que afectan a distintas dimensiones de calidad de vida.

2. Diseñar un conjunto de medidas, generalizables a diferentes contextos laborales, que permitan acompañar al trabajador con discapacidad intelectual en su proceso de envejecimiento.

3. Identificar los agentes (profesionales y no profesionales) que deben formar parte del proceso y sus responsabilidades principales.

4. Facilitar recomendaciones que apoyen a las organizaciones en la aplicación del protocolo y de sus medidas.

MÉTODO

Se ha utilizado una perspectiva metodológica de tipo cualitativa, a través de un enfoque descriptivo-interpretativo. Se realiza una revisión bibliográfica y documental, para posteriormente llevar a cabo una interpretación a partir de las inferencias de significados atribuidos. Para tratar la información y validar el protocolo resultante, aplicamos la técnica Delphi.

León y Montero (2004) definen el método Delphi como una técnica de recogida de datos empleada para poner de acuerdo a un grupo de expertos sobre un tema de interés para el investigador, y que facilita la comprensión de problemas complejos a través de encuestas sucesivas realizadas a un grupo de manera sistemática (Luna et al., 2005).

Los participantes interpretan una realidad de acuerdo a su propio criterio o visión, y aportan sugerencias y propuestas mediante rondas sucesivas. A medida que progresa la investigación, la teoría inicial se va transformando o enriqueciendo con las aportaciones consensuadas de todos los integrantes (Landeta, 2002; De La Herrán, 2005; Cuesta, 2013). Esto desemboca en la gestación de una teoría que refleja una opinión y perspectiva que representa a todo el grupo. La técnica Delphi posee una serie de ventajas, como son el anonimato, la Interacción y retroalimentación controlada, la respuesta del grupo en forma estadística, su rapidez y eficiencia a la hora de adquirir las opiniones de los expertos, su carácter motivador, asequible y novedoso, su representatividad y la triangulación.

Participantes

El grupo de expertos queda configurado por 22 profesionales que aportan una perspectiva diversa, tanto del problema como de las medidas que se plantean, y pertenecen a diferentes ámbitos en el abordaje y trabajo con las personas con DI, procediendo de diferentes territorios.

Para la selección de los expertos se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:

1. Amplio conocimiento del sector de la discapacidad.
2. Experiencia contrastada de más de 10 años en este campo.
3. Diversidad territorial.
4. Objetividad, voluntad y motivación para la participación, disponibilidad de tiempo, compromiso con el proyecto, y un carácter multidisciplinar que permita incorporar las diferentes perspectivas y focos de análisis.

De ese modo, el grupo final de expertos, encargado de la validación del protocolo a través de las diferentes rondas de consulta, queda configurado de la siguiente manera (tabla 1):

Tabla 1. Panel de expertos participantes en la validación del protocolo.

Perfil	Número	Descripción	Criterios
Gestor/director de empresa de PDI.	n=5	Personal con responsabilidad en la gestión directa de la producción en las empresas y con amplio conocimiento del mercado laboral y las competencias requeridas a los trabajadores. Podrán desempeñar su trabajo en empresas del mercado abierto que tengan contratados a trabajadores con discapacidad intelectual y en Centros Especiales de Empleo, siendo mayoría en el grupo éstos últimos.	Distinta formación de base. Distintos perfiles profesionales. Experiencia en gestión personal. Conocimiento y/o experiencia relacionada con el envejecimiento.
Profesionales de apoyo al empleo de PDI.	n=4	Profesionales que tienen entre sus funciones: el apoyo, seguimiento y la adaptación de puestos de trabajo de los trabajadores con discapacidad intelectual. Pueden desempeñar su actividad como miembros de las Unidades de Apoyo de los Centros Especiales de Empleo o como preparadores laborales en empresas del mercado abierto de trabajo.	Distinta formación de base. Distintos perfiles profesionales. Experiencia en apoyo directo. Conocimiento y/o experiencia relacionada con el envejecimiento de PDI. Se valora experiencia de apoyo en distintos contextos vitales.

ESTRATEGIAS PARA AFRONTAR EL ENVEJECIMIENTO DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Profesionales del sector de atención a la DI no vinculados a empleo.	n=4	Profesionales de atención directa o que trabajan en la coordinación de los servicios de atención a las PDI fuera del ámbito laboral, como, por ejemplo: vivienda; ocio y tiempo libre; atención psicológica o trabajo social.	Distinta formación de base. Distintos perfiles profesionales. Experiencia en apoyo directo. Conocimiento y/o experiencia relacionada con el envejecimiento de PDI. Experiencia de apoyo en distintos contextos vitales.
Familiares de trabajadores con DI.	n=3	Padres y/o hermanos de trabajadores con discapacidad intelectual.	Los trabajadores con discapacidad intelectual de los que son familiar, deben tener más de 40 años y una experiencia laboral de al menos 7 años.
Trabajadores con DI.	n=3	Trabajadores en activo en Centros Especiales de Empleo o en empresas del mercado abierto.	Personas con discapacidad intelectual que trabajan. Mayores de 40 años. Experiencia laboral de más de 7 años.
Otros profesionales ajenos al sector de atención a la DI.	n=3	Profesionales, investigadores y técnicos.	Sin dedicación exclusiva en el sector. Vinculados a la discapacidad intelectual en su actividad profesional y ámbito de investigación (Universidad, Consultoría social, etc.).

Se designa un *Equipo Rector* que establece las bases conceptuales y científicas de la investigación, este equipo está formado por formado por la Gerencia de Servicios Sociales (n=1); Plena Inclusión Castilla y León (n=1) por Investigadores de la Universidad de Burgos (n=4).

Para garantizar la participación efectiva de los expertos trabajadores con discapacidad intelectual y a los familiares de trabajadores CDI y con el fin de facilitarles la comprensión de los envíos y la interpretación de los

datos, se realiza un trabajo de adecuación y traducción a lectura fácil de todos los cuestionarios y materiales que forman los distintos envíos, que permita la perfecta comprensión por su parte.

Los resultados obtenidos se complementan con un *grupo focal* con el fin de aportar una visión estratégica, formado por 8 participantes, cuyo perfil se define por ser profesionales y/o personas vinculadas al sector de la discapacidad y el empleo: Directores generales, Gerentes, y Técnicos de servicios de Unidades de valoración y atención a personas de Servicios, Centros y Unidades que gestionan este ámbito en la Comunidad de Castilla y León. Este grupo actuarán como equipo de contraste de los resultados obtenidos por los expertos, y que, con el fin de guardar el rigor y el criterio de investigación acorde a la técnica empleada, no han participado en las fases anteriores como expertos

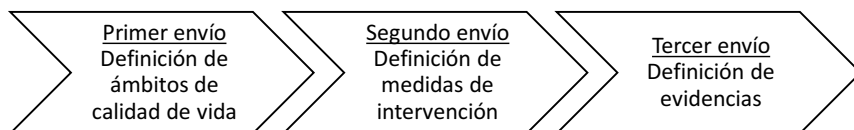
Procedimiento

Una vez configurado el panel de expertos en función de los criterios anteriormente propuestos, se procede a la realización de los diferentes envíos con los que se validará el instrumento/protocolo.

Cada uno de los envíos validado sirve como base para la elaboración de la siguiente propuesta, hasta concluir con la configuración de las medidas. Tras cada envío cada uno de los expertos recibe retorno individual de cómo han sido tomadas en cuenta las propuestas que ha realizado, y retorno compartido del resultado de cada una de las fases.

En el siguiente gráfico se ilustra de manera esquemática la secuenciación en los envíos que se realizó a los expertos en la validación del protocolo (ver figura 1):

Figura 1. Secuenciación de los envíos en la validación del protocolo.



Los objetivos del primer envío son presentar la investigación y solicitar la participación a los expertos; y plantear la primera fase de trabajo, consistente en identificar cuáles serán los ámbitos clave que debería contener la propuesta de intervención y en los que posteriormente se incorporarán medidas concretas destinadas a los trabajadores.

Se proponen tres ámbitos de actuación diseñados a partir del análisis documental realizado previamente y contrastándolos con las dimensiones de calidad de vida propuestas por Robert Schalock (1997). Se proponen además una serie de palabras clave que ayuden a definir e identificar mejor cada uno de los ámbitos (ver tabla 2).

ESTRATEGIAS PARA AFRONTAR EL ENVEJECIMIENTO DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Tabla 2. Relación entre los ámbitos de calidad de vida propuestos y los propuestos por Schalock (1997).

Ámbitos propuestos	Dimensiones de calidad de vida (Schalock, 1997)	Palabras clave propuestas
Bienestar personal	Bienestar emocional	Seguridad, disminución del estrés, satisfacción
	Bienestar material	Seguridad económica, estatus, entornos personalizados
	Bienestar físico	Salud física-mental-social, ocio y tiempo libre
Independencia/competencia personal	Desarrollo personal	Actividades significativas, progreso, nuevas oportunidades de aprendizaje
	Autodeterminación	Autonomía, autodirección
	Relaciones interpersonales	Familia, amistades, relaciones interpersonales
Inclusión/participación social	Integración social	Voluntariado, roles sociales, participación
	Derechos	Privacidad, responsabilidades cívicas

Cada experto debe puntuar en una escala del 1 al 5 si los ámbitos y las palabras clave planteadas son adecuadas, suficientes y necesarias; también se ofrece la posibilidad de incorporar observaciones añadiendo nuevas palabras claves y ámbitos.

Tras las aportaciones del primer envío, se categorizan y ordenan con el fin de mejorar la estructura especificando nuevos ámbitos y palabras clave que incorporan aquellas aportaciones recibidas que cuentan con un mayor nivel de consenso.

Los objetivos del segundo envío son informar a cada experto sobre cómo se han tenido en cuenta e incorporado sus aportaciones en el primer envío; explicar la nueva estructura de los ámbitos y palabras clave que conformarán la propuesta de medidas de intervención; y plantear la segunda fase de trabajo, consistente en diseñar las medidas de intervención que irán incorporadas dentro de cada ámbito de actuación, y a las que posteriormente se asignará una serie de evidencias.

Se proponen 64 medidas de intervención diseñadas por el equipo investigador. Cada experto debe valorar del 1 al 5 si estas medidas son adecuadas, suficientes y necesarias, teniendo la posibilidad de realizar aportaciones proponiendo cambios en la redacción de las medidas o añadiendo nuevas.

En el tercer envío se informa a cada experto sobre cómo se han tenido en cuenta e incorporado sus aportaciones en el envío anterior; se explican la nueva estructura de las medidas de intervención que guiarán la propuesta de las evidencias; y se plantea la tercera fase de trabajo, consistente en diseñar las evidencias que servirán a los expertos como indicadores del cumplimiento de cada medida.

Se propone un total de 120 evidencias, agrupándolas de cuatro en cuatro por cada medida de intervención, facilitando la observación y la recogida de datos sobre el cumplimiento de las medidas. Cada experto valora del 1 al 5 si estas evidencias son adecuadas, suficientes y necesarias, teniendo de nuevo la posibilidad de realizar aportaciones proponiendo cambios en la redacción de las evidencias, o añadiendo nuevas.

La participación de los expertos fue del 86,36% en el primer envío, en el segundo envío el 95,45% y en el tercer envío participó el 81,82% de los expertos.

En una última fase de la investigación, los resultados se complementan con aportaciones de un grupo focal con el fin de aportar una visión estratégica que permita delimitar algunos aspectos importantes para su posible implementación, lo que en última instancia ayude a facilitar y favorecer una transformación en el ámbito laboral

hacia estrategias de apoyo al proyecto de vida para los trabajadores en proceso de envejecimiento y/o tránsito a la jubilación.

RESULTADOS

Se obtiene un protocolo de intervención con 30 *medidas* (tabla 3) que se acompañarán de *evidencias* que faciliten su implementación en entornos reales de trabajo.

Tabla 3. Medidas de intervención agrupadas por ámbitos de calidad de vida.

Ámbito de bienestar personal
MI-1: Diseñar y aplicar, a partir de diagnósticos previos, un Plan de Apoyos en el proceso de envejecimiento, que incluya medidas de ámbito laboral y medidas transversales para planificar la jubilación, el cambio de rutina, o la adaptación a la nueva etapa vital. (Este plan formará parte del Proyecto de Vida).
MI-2: Detectar las situaciones y los factores del entorno que generan o incrementan el estrés en la persona, con el fin de modificar o minimizar su impacto.
MI-3: Asegurar la máxima estabilidad emocional en las personas con discapacidad intelectual.
MI-4: Facilitar el apoyo en los procesos de duelo y en sus transiciones vitales.
MI-5: Fomentar la libre elección y la participación de la persona con discapacidad intelectual en la toma de decisiones.
MI-6: En el marco del Plan de Apoyos al envejecimiento, incluir intervenciones en el empleo con adaptaciones y medidas que favorezcan la permanencia en el puesto de trabajo, siempre que no afecte a su salud y calidad de vida.
MI-7: Favorecer espacios de trabajo inclusivos, en el que los trabajadores permanezcan en su entorno laboral habitual, junto a sus compañeros, evitando agrupaciones por motivos de edad y deterioro, y realizando en cada caso las adaptaciones oportunas.
MI-8: Planificar apoyos a partir del análisis periódico del grado de satisfacción del trabajador con su actividad laboral y condiciones de vida relacionadas.
MI-9: Promover las mejores condiciones de vida posible en relación a los recursos con que cuenta cada persona.
MI-10: Generar en el marco de las empresas un grupo de trabajo para abordar el fenómeno del envejecimiento de los trabajadores con discapacidad intelectual, que proponga y aplique las medidas a implantar en cada caso, así como su seguimiento.
MI-11: Favorecer el principio de accesibilidad universal en el entorno laboral.
MI-12: Contribuir para lograr un entorno de vivienda seguro, cálido, y personalizado para la persona con discapacidad intelectual.
MI-13: Proporcionar oportunidades para que las PDI puedan seguir manteniendo contacto con entornos y personas significativas en su vida.
MI-14: Evaluar el impacto del deterioro en la autonomía personal, con el fin de proporcionar los apoyos necesarios que garanticen una vida independiente.
MI-15: Identificar los signos o indicios de envejecimiento de la plantilla de personas trabajadoras con discapacidad intelectual, con el fin de prevenir, detectar, e intervenir de forma prematura e inmediata.
MI-16: Contar con un protocolo individualizado e integral de seguimiento y mantenimiento del bienestar físico, para la prevención e intervención ante el deterioro de los trabajadores con discapacidad intelectual.

MI-17: Diseñar actuaciones específicas para que las personas con discapacidad conozcan su proceso de envejecimiento, dotándoles de herramientas que les permita planificar las necesidades futuras.

MI-18: Favorecer un disfrute enriquecedor y provechoso del tiempo libre, ajustado a la etapa vital, a las preferencias y a las condiciones personales.

Ámbito de independencia y desarrollo personal

MI-19: Asegurar la participación de la persona con discapacidad intelectual en las actividades que considere importantes o significativas.

MI-20: Desarrollar acciones de capacitación y preparación para la vida una vez terminada la relación laboral, a través de programas centrados en el apoyo para un envejecimiento activo y saludable.

MI-21: Utilizar ayudas tecnológicas para mejorar la vida de las personas con discapacidad intelectual que envejecen de manera prematura, y así fomentar su autonomía.

MI-22: Mejorar las competencias de los profesionales implicados en la atención y el apoyo a los trabajadores con discapacidad intelectual que envejecen, facilitándoles formación sobre las características diferenciales de su envejecimiento, que prepare para detectar signos o indicadores e intervenir eficazmente ante las nuevas necesidades que puedan surgir.

MI-23: Facilitar los apoyos para el mantenimiento de una imagen personal y social positiva.

MI-24: Incorporar los apoyos naturales en los Planes de Apoyo al envejecimiento.

MI-25: Diseñar los sistemas de apoyo necesarios que garanticen la participación de la persona con discapacidad y la expresión de sus preferencias a lo largo del proceso, y en los cambios que se deriven de la situación de envejecimiento o deterioro.

Ámbito de inclusión / participación social

MI-26: Ofrecer nuevas oportunidades y responsabilidades adecuadas a su edad, rol social, y sus capacidades, que permitan que la persona sienta que continúa contribuyendo a la sociedad durante su proceso de envejecimiento.

MI-27: Respetar la intimidad y el desarrollo de la identidad sexual, proporcionando apoyos a la persona que le permitan un ejercicio pleno y saludable de su sexualidad, y de sus relaciones afectivas.

MI-28: Reivindicar el diseño y la puesta en marcha de nuevos modelos de apoyos especializados en la etapa post empleo.

MI-29: Empoderar a la persona con discapacidad intelectual para que conozca y ejerza de forma efectiva sus derechos y obligaciones.

MI-30: Fomentar la participación de la familia y del resto de red de apoyos de la PCDI en el conocimiento, apoyo y consolidación de las redes sociales y amistades.

ESTRATEGIAS PARA AFRONTAR EL ENVEJECIMIENTO DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

El protocolo, además se acompaña de las siguientes *Recomendaciones* que pueden orientar a las organizaciones en la aplicación del protocolo y de sus medidas:

1. Numerosos estudios confirman los 45 años como edad de inicio de los síntomas de los deterioros cognitivos, relacionales, físicos y mentales en las personas con discapacidad, por lo que se recomienda contemplar el envejecimiento de las plantillas a partir de esta edad.

2. Este protocolo propone una intervención desde un enfoque ecológico, de manera que es importante tener en cuenta e intervenir en todos los ámbitos de la persona, lo que exige coordinación entre profesionales, familias y administración.

3. Es importante garantizar la participación activa del trabajador con discapacidad intelectual en todas las decisiones que se tomen en el proceso de envejecimiento, consensuando con él las medidas que se tomen.

4. Es recomendable la existencia de un Equipo técnico dentro de las plantillas de los CEE, con formación sobre el envejecimiento y el deterioro de las personas con discapacidad intelectual que trabajan. Este equipo debería tener un carácter multidisciplinar e interno a la organización y sería el encargado de evaluar y aplicar las medidas adecuadas al proceso en cada trabajador.

5. En relación con la recomendación anterior, es aconsejable promocionar las figuras de técnicos y encargados de las unidades de apoyo a la actividad profesional en los CEE como profesionales de referencia en los procesos de envejecimiento. Deben facilitar los apoyos de ajuste personal y social que necesita el trabajador y coordinarse con los profesionales de las entidades (parte social), para dar continuidad a los apoyos y acompañamientos en todos los ámbitos de su vida.

6. Se recomienda facilitar la implicación de los grupos de interés, especialmente de la familia, en el proceso de envejecimiento, en los cambios y en la toma de decisiones, garantizando una comunicación ágil y eficaz con carácter bidireccional.

7. Es aconsejable disponer de un plan de reubicación y adaptación laboral para los trabajadores con discapacidad intelectual derivado de procesos de envejecimiento.

8. Es necesario aplicar medidas de formación, entrenamiento y uso de las TIC en favor del empoderamiento y la autonomía de las personas con discapacidad intelectual.

9. Se debe ampliar el concepto de duelo entendido no solo como pérdida, sino también como cambio vital, generando sistemas de apoyo para acompañar a los TDI en estas situaciones.

10. Es aconsejable que la formación sobre los cambios que van asociados al envejecimiento se generalice para todos los profesionales implicados en la actividad laboral, y también se forme al resto de trabajadores con discapacidad que forman la plantilla.

11. Es necesaria la coordinación entre los profesionales que trabajan en el CEE y también con quienes lo hacen en diferentes servicios para trabajar de manera conjunta durante el proceso de envejecimiento de los TDI.

12. Toda la documentación relativa a este proceso debe estar adaptada a la lectura fácil y a los principios de accesibilidad universal.

13. Se propone la difusión de buenas prácticas en relación al envejecimiento de los TDI en el ámbito de las entidades del sector, de los círculos de recursos humanos y también de cara a las Administraciones, con el fin de abordarlo de manera conjunta.

CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

La intervención inicial de los participantes arroja consenso sobre el alcance del problema que supone el envejecimiento de los trabajadores con discapacidad intelectual (TDI) en los centros especiales de empleo (CEE). La situación de envejecimiento o deterioro prematuro de los TDI, es un tema de preocupación generalizada, y se comparte que no existe un consenso sobre cómo actuar al respecto. Lo que cada empresa está haciendo a la hora de afrontar el problema, depende de sus propios recursos.

El envejecimiento de las plantillas no suele afectar a los CEE de una manera paulatina, sino que afecta, en

bloque, a grandes grupos de trabajadores, lo que complica enormemente la gestión del problema, la planificación de la producción y, en definitiva, la viabilidad de las empresas.

Existe una preocupación compartida ante este problema, por eso se entiende que la iniciativa de Servicios Sociales de desarrollar este protocolo de medidas, debe pasar por generar instrumentos de apoyo, en algunos casos de apoyo económico, ante una problemática que en empleo no está resuelta, porque toda la normativa laboral es generalista y no específica de personas con discapacidad. Se demanda de manera clara la necesidad de una buena coordinación entre las administraciones para afrontar la cuestión.

Parece claro que abordar la situación requiere de estrategias integrales, que van más allá de lo laboral e implican la parte social. Se debe aprovechar que los CEE, normalmente, están fundados por asociaciones de economía social, para que, desde el ámbito asistencial existente en las organizaciones, se pueda apoyar a las PDI que trabajan y envejecen en el CEE.

Se incide en la falta de sostenibilidad económica y la necesidad de nueva normativa laboral adaptada, como por ejemplo articular contratos de bajo rendimiento, ya que en la actualidad la solución recurrente son bajas laborales.

Una gran limitación que tienen los CEE con las personas envejecidas es la falta de sostenibilidad económica, para lo cual la reforma debe ser muy amplia. En relación con los puntos anteriores, es fundamental contar con vías de financiación adicional que ayuden a costear la prestación de apoyos que los trabajadores necesitan. La cuestión de la financiación de los apoyos se revela como una de las que más inquietan a los participantes. Con financiación suficiente, parece que tanto los apoyos, como la coordinación entre las estructuras sociales y laborales de las entidades estarían garantizadas, y de esa manera, también lo estarían los apoyos que los TDI necesitan en el proceso de deterioro y envejecimiento.

Una cuestión que contempla el protocolo es la existencia de una estrategia al respecto y de un equipo especializado que, en cada CEE analice, supervise e implemente las medidas, como garantía de su aplicación y para mejorar la calidad de vida de los TDI que envejecen.

También se aborda en lo referente a las decisiones personales, que no se debe perder de vista el derecho laboral. Se debe buscar la fórmula para que exista un acuerdo que no vaya en detrimento de la calidad de vida de la persona y de todo el soporte social que se debe generar.

Toda esta situación es vivida por los profesionales como un exceso de sus competencias, ya que entienden que no solo están como encargados, sino que tienen que hacer de trabajadores sociales, psicólogos, pedir recursos, etc., es decir, perciben una sensación de sobre carga porque realizan funciones múltiples por prestar los apoyos individualizados al trabajador. No parece, por tanto, una cuestión menor que el protocolo incorpore también medidas que tienden a mejorar las competencias de los profesionales de apoyo y que contribuyan a mantener una buena salud laboral.

La cuestión del empleo de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo exige la coordinación de todos los sectores sociales implicados en la materia (Plena Inclusión, 2017). En los últimos años las oportunidades en formación profesional han sido aprovechadas con el enorme esfuerzo de las propias personas y sus familias. Se ha trabajado en abandonar la falsa creencia de las escasas posibilidades de las personas con discapacidad intelectual como fuerza productiva de nuestro país, de lo cual la sociedad se ha beneficiado, y también el conjunto empresarial, que cada vez en mayor medida reconoce el talento de las PCD para mejorar la eficacia y los niveles de productividad de las compañías (De la Nava, 2010).

Según Ortega (2021) las personas con discapacidad intelectual, sus familias, y las organizaciones que forman el movimiento social de la discapacidad, han logrado en los últimos años un reconocimiento claro de los derechos de ciudadanía de este grupo de personas. La publicación en el año 2006 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2019), que España ratifica en el año 2008, ofrece en la actualidad el marco jurídico y legislativo que apela a reconocer esos derechos en nuestro país.

La sociedad se abre hoy al reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad en ámbitos esenciales para su inclusión social.

ESTRATEGIAS PARA AFRONTAR EL ENVEJECIMIENTO DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Este paradigma de inclusión afecta también a ámbitos en los que, a pesar de todo, aún queda camino por recorrer. Si nos centramos en el empleo, marco general de este trabajo, observamos cómo las tasas de actividad de las PDI están aún muy por debajo de las de la población general, y su acceso al empleo es hoy mucho menor de lo que reclama el volumen de población con edad y capacidades para trabajar.

Si nos ceñimos al concepto y a la clasificación actual de la discapacidad intelectual, advertimos que, como en el resto de las discapacidades, se ha impuesto una “perspectiva ecológica” que, según Schalock et al. (2011), permite en el caso de la discapacidad intelectual, no entenderlo como un rasgo absoluto o fijo de la persona, sino que nos lleva a considerar la interacción de la persona con su entorno, y especialmente el efecto que los apoyos pueden proporcionar para su mejor funcionamiento en sociedad.

Reconocer esta afirmación nos conduce a que, solo con diseñar los apoyos adecuados y con prestárselos en la medida y tiempo precisos, toda persona con discapacidad intelectual podría desarrollar con plenitud todas sus competencias.

Es un cambio trascendental en la consideración de la persona con discapacidad intelectual y eleva sus posibilidades de participación a todos los ámbitos de la vida social.

Es imprescindible, por tanto, medir e identificar los apoyos que la persona con discapacidad intelectual necesita para lograr un éxito en su funcionamiento.

El paradigma de los apoyos cobra especial importancia en el ámbito del empleo. El éxito en la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo depende, en gran medida de los apoyos ofrecidos a los trabajadores con discapacidad y del acierto en su planificación. Los apoyos se convierten en el último paso imprescindible de la metodología de los itinerarios individualizados, según Ortega (2020), y su prolongación a lo largo de la relación laboral constituye una garantía del éxito para el mantenimiento del empleo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado, A. y Alcedo, M.A. (2004): Necesidades percibidas en el proceso de envejecimiento de las personas con discapacidad. *Psicothema*, 16, 261-269. <http://hdl.handle.net/10651/26739>
- Aguado, A.; Alcedo, M.A.; Fontanil, Y.; Arias, B.; Verdugo, M.A. y Badia, M. (2006). *Prevención de la dependencia y promoción de la autonomía personal: Estudio sobre el incremento de necesidades y el descenso de calidad de vida en el proceso de envejecimiento prematuro de las personas con discapacidad. Informe de proyecto de investigación*. IMSERSO y Departamento de Psicología: Universidad de Oviedo.
- Bayarri, V. (2003). *Envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito del empleo en la Comunidad Foral de Navarra*. Navarra: Koine-Aequalitas.
- Berjano, E. y García, E. (2010). *Discapacidad intelectual y envejecimiento: un problema social del S. XXI*. Colección FEAPS.
- Berzosa, G. (2013). *Las personas con síndrome de Down y sus familias ante el proceso de envejecimiento*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Casado, M. (2010). La capacidad de incidencia política del movimiento social de la discapacidad. En L. Cayo (Dir.) *Discapacidad, Tercer Sector e Inclusión social*. (pp.503- 518). Madrid: Ediciones Cinca.
- CERMI (2017). *Hacia una Europa mejor: más empleo para las personas con discapacidad*. Colecciones CERMI.
- Cuesta, J.L., De la Fuente, R., Ortega, M.T. y González, J. (2020). Impact of Aging on the Quality of Life of Workers with Intellectual Disabilities. *Psychology, Society, & Education*, 12(2), 81-90. Doi 10.25115/psy.v10i1.2852
- Cuesta, J.L. (2013). Aplicación de la técnica Delphi en el proceso de validación de un instrumento para la evaluación de la calidad de vida en centros para personas con trastornos del espectro del autismo. *Revista Currículum*, 26, 135-160.
- De la Herrán, A. (coord.). (2005). *Investigar en educación*. Madrid: Dilex S.L.
- De la Nava J. (2010). Empresa y discapacidad, convencer a la inteligencia, no doblegar la voluntad. En L. Cayo (Dir.) *Discapacidad, Tercer Sector e Inclusión social*, (pp. 347- 364). Ediciones Cinca.

- Del Barrio, J.A. y Santurde, E. (2015). Envejecimiento, discapacidad intelectual, calidad de vida. Situación y necesidades. *INFAD Revista de Psicología*, 2(1), 55-66.
- De Lorenzo, R. y Cabra de Luna, M.A. (2007). El empleo de las personas con discapacidad. En L. Cayo (Dir.) *Tratado sobre Discapacidad*, (pp. 1135-1207). Editorial Thomson Reuters Aranzadi.
- Elorriaga, E., Restrepo W., Bayarri, V. y Fillat, Y. (2012). Envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito ocupacional y de empleo en Bizkaia. *Zerbitzuan*, (51), 119-135.
- Escolar, J. (2002). Personas con retraso mental contratadas en un centro especial de empleo en situación de envejecimiento. En R. Pérez Gil (Ed.) *Hacia una cálida vejez: calidad de vida para la persona mayor con retraso mental*, (pp. 267-277). FEAPS.
- Evenhuis, H.M., Henderson, C.M., Beange, H., Lennox, N. y Chicoine, B. (2000). *Healthy Aging – Adults with Intellectual Disabilities: Physical Health Issues*. Ginebra: World Health Organization.
- Flores, J. (2010). El empleo digno y de calidad como dimensión de la inclusión social de las personas con discapacidad intelectual. En L. Cayo, (Dir.) *Discapacidad, Tercer Sector e Inclusión social*, (pp. 291-301.) Ediciones Cinca.
- Gordon, T. y Pease, A. (2006). RT Delphi: An efficient, “round-less” almost real time Delphi method. *Technological Forecasting and Social Change*, 73(4), 321-333
- KPMG, FEACEM, y Fundación Once (2013). *Presente y futuro de los centros especiales de empleo*. Fundosa, Galenas S.A.U.
- Landeta, J. (2002). *El método Delphi: una técnica de previsión para la incertidumbre*. Barcelona: Ariel.
- León, G. y Montero, I. (2004). *Métodos de investigación en Psicología y Educación*. Madrid: McGraw-Hill.
- Luna, P., Infante, A. y Martínez, F.J. (2005). Los Delphi como fundamento metodológico predictivo para la investigación en sistemas de información y tecnologías de la información. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 26, 13-24.
- Martínez-Pujalte, A. L. (2010). La participación de las organizaciones sociales en las políticas públicas: el ejemplo de las políticas de discapacidad. En L. Cayo (Dir.), *Discapacidad, Tercer Sector e Inclusión social*, (pp. 101-124). Ediciones Cinca.
- Mengual, S. (2011). *La importancia percibida por el profesorado y el alumnado sobre la inclusión de la competencia digital en la educación Superior*. Alicante: Departamento de Didáctica General y Didácticas específicas de la Facultad de Alicante.
- Navas, P; Uhlmann, S. y Berastegui, A. (2014). *Envejecimiento activo y discapacidad intelectual*. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Novell, R., Nadal, M., Smilges, A., Pascual, J. y Pujol, J. (2008). *Informe Séneca. Envejecimiento y Discapacidad Intelectual en Cataluña 2000-2008*. Federación Catalana Pro-personas con discapacidad Intelectual. http://www.dincat.cat/fichero-21051_21051
- ONU (2019). *Observaciones finales sobre los informes periódicos segundo y tercero combinados de España. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Versión anticipada sin editar.
- Ortega, M.T. (2020). *El envejecimiento de los trabajadores con discapacidad Intelectual de los centros especiales de empleo: una propuesta de medidas de intervención para mejorar su calidad de vida* [Tesis doctoral no publicada]. Universidad de Burgos.
- Ortega, M.T., Cuesta, J.L. y De la Fuente, 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>
- Plena Inclusión Estatal (2017). *Posicionamiento Plena Inclusión por el derecho a la sexualidad de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo*. Plena Inclusión.

ESTRATEGIAS PARA AFRONTAR EL ENVEJECIMIENTO DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

- Rodríguez, P. (2010). El envejecimiento de las personas con discapacidad, la discapacidad de las personas mayores, las situaciones de dependencia y las claves para el diseño de un modelo de intervención. En L. Cayo (Dir.), *Discapacidad, Tercer sector e inclusión social*, (pp. 367-399). Ediciones Cinca.
- Scott, G. (2001). Strategic planning for high-tech product development. *Technology Analysis and Strategic Management*, 13(3), 343-364.
- Schalock, R. (1997). *Quality of Life. Application to Persons with disabilities*. American Association on Mental Retardation.
- Schalock, R.L., Bonham, G.S. y Marchand, C.B. (2000). Consumer based quality of life assessment: a path model of perceived satisfaction. *Evaluation and program planning*, 23, 77-87.
- Schalock, R.; Borthwick, S.A.; Bradley, V.; Buntix, W.H.; Coulter, M.D., Craig, E.; y Yeager, M.H. (2011). *Discapacidad intelectual. Definición, clasificación y sistemas de apoyos*. 11a edición. Alianza Editorial. (Trad. M. A. Verdugo. Original: Intellectual disability. Definition, Classification, and Systems of Supports. 11th Edition. Washington, D.C.: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities).
- Verdugo, M. A., Rodríguez, A. y Sánchez, M.C. (2009) *Familias y personas con discapacidad intelectual en procesos de envejecimiento. La doble dependencia*. Madrid, Síntesis.