



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

Grado en Psicología

Trabajo de Fin de Grado

Curso 2022/2023

Convocatoria Junio

Modalidad: Propuesta de intervención

Título: “Atendiendo a lo inadvertido”. Programa de intervención de la Inserción Laboral en personas con discapacidad visual.

Autora: Lucía Muñoz Valero

Tutor: Carlos Candela Agulló

Código de Investigación responsable: TFG.GPS.CCA.LMV.221125

Elche, a 30 de mayo de 2023

Índice

Resumen.....	3
1. Introducción.....	4
2. Método	10
2.1 Participantes.....	10
2.2 Evaluación.....	10
2.3 Procedimiento.....	12
2.4 Temporalización	13
2.5 Descripción de las sesiones	13
3. Conclusiones.....	17
4. Referencias	19
Anexo A. Entrevista.....	22
Anexo B. Encuesta de satisfacción.....	23
Anexo C. Círculo de presentación	23
Anexo D. Ponme a prueba	24
Anexo E. Puedo o no puedo.....	24

Resumen

Las personas con discapacidad visual se encuentran en una posición social vulnerable, ya que en 2022 el 65,7% de este colectivo no trabajó. Asimismo, las empresas no facilitan las adaptaciones que requieren estas personas. Por lo tanto, el presente trabajo pretende diseñar un programa de intervención con el objetivo de aumentar la adaptación laboral de la discapacidad visual en las empresas. Así, se han elaborado ocho sesiones destinadas a dotar conocimientos y estrategias de inclusión funcionales a los/as participantes. Los aspectos abordados en las sesiones responden a aquellas problemáticas y necesidades recogidas en la literatura científica publicada. Con tal de evaluar y garantizar su eficacia, se realizará una evaluación previa y posterior a la intervención de las variables seleccionadas. Así, se busca mejorar la calidad y adaptación al trabajo de las personas con discapacidad visual en las empresas.

Palabras clave: Programa de intervención, empresas, inclusión, discapacidad visual, adaptación.

Abstract

Visually disability people are in a vulnerable social position, as 65.7% of this group will not work in 2022. Likewise, companies do not provide the adaptations required by these people. Therefore, the present work aims to design an intervention programme with the objective of increasing work adaptation for the visually disability in companies. Thus, eight sessions have been designed to provide participants with knowledge and strategies for functional inclusion. The aspects addressed in the sessions respond to the problems and needs identified in the published scientific literature. In order to evaluate and guarantee their effectiveness, a pre- and post-intervention evaluation of the selected variables will be carried out. Thus, the aim is to improve the quality and adaptation to work of visually impaired people in companies.

Key words: Intervention programme, companies, inclusion, visual disability, adaptation.

1. Introducción

Actualmente, existen colectivos que se encuentran en riesgo de exclusión, uno de estos es el de las personas con discapacidad al no estar en igualdad de condiciones por presentar limitaciones y demandas diferentes al resto de la ciudadanía.

El concepto de discapacidad ha sido empleado simultáneamente como minusvalía o deficiencia. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011) mediante la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), engloban el término discapacidad como “deficiencias, limitaciones en la actividad o restricciones en la participación”. Señala también, que se compone por características clasificadas negativamente entre personas con enfermedad grave o crónica y su contexto, a nivel externo (relaciones con otros individuos) e interno (edad y sexo). Concretamente, según la CIF (OMS, 2001), un individuo con discapacidad se refiere a la desviación significativa de sus funciones fisiológicas y mentales, además de problemas para ejecutar actividades y, como consecuencia, experimentar dificultades en la implicación de las circunstancias de la vida. El modelo CIF cumple con los criterios del modelo médico ya que presenta al individuo con imperfecciones a nivel biológico que tienen que rehabilitarse. Posteriormente, nace un nuevo término, diversidad funcional, que según el Foro de Vida Independiente (FVI) no se explica por el modelo médico, puesto que pretende eliminar las concepciones de carácter negativo aplicadas a los individuos con discapacidad (Romañach y Lobato, 2005). La diversidad funcional, refiere la diferencia de la salud física entre este colectivo y el resto de la población, y considerando las condiciones del entorno, las mismas tareas se realizan de manera distinta, por lo que no es un desenvolvimiento usual (Romañach y Lobato, 2005). También el FVI considera que la funcionalidad de la persona se debe al entorno que la produce, no por su fisiología, es por esto que, el término diversidad funcional, se utiliza actualmente como un concepto definido por la dignidad de la persona (Romañach y Lobato, 2005).

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2022), en la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia (EDAD) del año 2020, 4,38 millones de personas tienen algún tipo de discapacidad, donde el 75,4% se comprenden en edades superiores a los 55 años y discerniendo por sexo hay un número mayor de mujeres (N= 2,57 millones) frente a los hombres (N=1,81 millones). El tipo de discapacidad más frecuente son los problemas de movilidad (INE,2022).

Existen diversos tipos de discapacidad, uno de ellos es la discapacidad visual relacionada con las deficiencias visuales que ocurren en las personas.

Las personas que tienen problemas de visión como la ceguera, definida por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE, s.f) como la poca o ninguna percepción de luz. En algunos casos el individuo puede llegar a diferenciar algún elemento siempre y cuando no esté situado muy lejos (ONCE, s.f). Cabe destacar que la limitación visual puede venir por factores genéticos como la retinosis pigmentaria o el glaucoma; pero también por factores de riesgo como la diabetes tipo 1 (menos común) y 2, en las que se puede desarrollar retinopatía diabética (ONCE, s.f). Además, hábitos de vida no saludables como el consumo de tabaco o la obesidad favorecen la aparición de la degeneración macular perdiendo progresivamente la visión en la zona central, incluso la edad, que provoca cataratas, reversibles o no; promueve la pérdida completa de visión (Suárez Escudero, 2011). Cuando esta enfermedad provoca cierta complejidad en la persona es cuando se denomina discapacidad (Suárez Escudero, 2011).

Conviene enfatizar que en lo referente a la pérdida de visión cada caso es diferente de otro, por tanto, se debe prestar atención a cada situación, ya que la evolución de la ceguera puede haberse producido de manera escalonada o brusca (Checa Benito, et al. 2003). En cuanto a los factores psicosociales, hay que tener en cuenta el contexto en el que se ha producido la pérdida de la visión, ya que dependiendo de la situación puede llegar a provocar hasta un trastorno de estrés postraumático en la persona y producir un peor ajuste de la enfermedad. Se incide sobre todo en la aceptación, ya que es la más importante en la evolución de este ajuste junto con la condición de salud, pues si la persona experimenta dolores oculares puede afectar emocionalmente al individuo (Checa Benito, et al. 2003). Además, respecto a estas personas, toman gran importancia aspectos como la autonomía, independencia personal y el hecho de tener la libertad de tomar sus propias decisiones, existen en todas las etapas de la vida y todos tienen derecho a beneficiarse de ellas independientemente de si necesitan ayuda o no para poder realizar esas tareas (Quezada García y Huete García, 2016). La pérdida de visión produce dependencia y requiere ayuda de los demás durante un tiempo hasta ser lo más autónomo posible (Checa Benito, et al. 2003). Es por esto que la Ley 39/2006 de 14 de diciembre referente a la Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia defiende que aquellas personas que necesiten apoyos para realizar labores debido a su situación de vulnerabilidad es de obligación el ofrecerles herramientas para mejorar su autonomía personal y derechos.

Asimismo, la inclusión de este colectivo en la sociedad es uno de los principales problemas que se desarrollan a partir de lo expuesto anteriormente puesto que la implicación en cualquier entorno de la persona con discapacidad es esencial. Debido a esto, la familia y la red de apoyo social se convierten en el principal motor para la autoeficacia del individuo con discapacidad (Quezada García y Huete García, 2016). Estos últimos aportan un tipo de apoyo afectivo e

instrumental que ayudará en el proceso de afrontamiento de la deficiencia visual de manera directa e indirecta (Checa Benito, et al. 2003). Dependiendo de la actitud de los familiares con respecto a la enfermedad, puede provocar en la persona con déficit visual un efecto devastador, como es el caso de la sobreprotección del familiar ciego, produciendo en este una baja adaptación de la vida con su condición nueva; y de mucha ayuda si es positiva, afectando a la rehabilitación de esta (Checa Benito, et al. 2003). Respecto a las interacciones sociales, la ceguera es una barrera para poder comunicarse de la misma manera que hacía anteriormente, por lo que tener nuevas relaciones con desconocidos puede resultar una situación tensa debido a que no recibe información de uno de los principales medios de comunicación de las personas, el contacto visual, y, por consiguiente, la comunicación no verbal (Checa Benito, et al. 2003). Es importante pues, la calidad del apoyo tanto de la familia como de la red de iguales aumentando así los niveles de conformidad y adaptación a largo plazo de la persona con déficit visual (Checa Benito, et al. 2003).

Otro aspecto importante es el derecho a trabajar en las mismas condiciones que el colectivo de personas que no tienen discapacidad, lo que implica la existencia de entornos inclusivos y accesibles independientemente de las características personales, proporcionando así oportunidades laborales (Quezada García y Huete García, 2016). Esto se corrobora con el artículo 49 de la Constitución Española (1978) que relata que hay que integrar a las personas que tienen discapacidad física, psíquica o sensorial desde la acción de los poderes públicos.

Siguiendo con esto, los datos recogidos por el INE (2022), en el estudio del Empleo de las personas con discapacidad, revelan que en el año 2021, casi dos millones de personas con discapacidad estaban en edad de trabajar, representando un 6,3% de la población total en época de ocupación laboral. Esta encuesta refleja que tanto la tasa de actividad como la tasa de empleo es más baja en el grupo de personas con discapacidad a diferencia de las que no tienen. Estos datos demuestran que aunque trabajar sea un indicador de calidad de vida en el individuo, ya que cumple la prevención de riesgos de exclusión social y la promoción de la autonomía personal, se obtiene como resultado una baja tasa de empleo en el grupo con discapacidad (Quezada García y Huete García, 2016).

Aunque siguen siendo alarmantes las cifras aportadas anteriormente para el empleo en este colectivo, según la Fundación Adecco (2022) tras la pandemia del Covid-19 ha habido un aumento en la contratación de personas con diversidad funcional concluyendo así el favorecimiento a una actitud de responsabilidad social por parte de las empresas. Además, el aumento del uso de las nuevas tecnologías ha facilitado la incorporación de las personas con discapacidad en el mundo laboral debido a la eficacia del aporte de recursos de esta forma.

Aun así el 65,7% de este grupo que está en la franja de edad de trabajar no tiene empleo pero tampoco está interesado en tenerlo (INE, 2022).

La discapacidad visual tiene una tasa del 23,6% del total predominando las mujeres (INE, 2022). Esta diversidad funcional, se define por una limitación de la autonomía, actividades de una persona con una disminución total o parcial de la vista (ONCE, s.f). El individuo se caracteriza por presentar graves restricciones en la participación de los diferentes ámbitos de su vida a nivel físico y social (ONCE, s.f). En cuanto al perfil de discapacidad visual, según el INE (2022) sobre el 36% de las personas con este problema tiene empleo.

Cuando una persona con diversidad funcional visual es seleccionada para un puesto de trabajo, es necesario previamente realizar una evaluación inicial sobre el puesto que va a desempeñar, tomando especial relevancia el término ergonomía, definida como una ciencia multidisciplinar que afronta diferentes tareas como evaluación de las tareas, entornos y las diversas necesidades o limitaciones que requieren los trabajadores (Sebastián Herranz y Noya Arnáiz, 2009).

Igualmente, es importante destacar el nivel de formación, según el Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo de España (Odismet, 2022), la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia (EDAD Hogares) de 2020 refleja que existe una gran diferencia de nivel de estudios entre la población con y sin discapacidad siendo la primera la menos formada. No obstante, la formación es diferente según el tipo de diversidad funcional, siendo la visual y la audición las que tienen un mayor nivel formativo frente a movilidad o vida doméstica (Odismet, 2022).

Una normativa que se ha creado estos años atrás es la llamada *Diseño para Todos* o *Diseño Universal*, que sigue el objetivo de crear materiales, entornos o servicios que puedan ser utilizados por el mayor número de personas independientemente de sus limitaciones, para poder crear individuos autónomos (Sebastián Herranz y Noya Arnáiz, 2009). Según estos autores, si se utilizara este método existiría una oportunidad de trabajar más equitativa, ya que la implantación de la adaptación individual sería más asequible y se realizaría de una manera más correcta. Para alcanzar dicho objetivo, según la Fundación Adecco (2022), es necesario la sensibilización combinada con el componente tecnológico.

Para fomentar la inclusión laboral de estas personas es necesario que las empresas tengan conocimiento de lo que significa esta condición, que no sientan indiferencia referente a ellos ya que así consiguen una discriminación debido a los prejuicios; igualmente, otro aspecto que puede impedir tanto el desarrollo profesional como social es la sobreprotección por parte de su círculo cercano (Fundación Adecco, 2022).

Asimismo, se han creado espacios para promover la inclusión laboral como son los Centros Especiales de Empleo. Estos según el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre persiguen el poder asegurar un puesto de trabajo para el colectivo con discapacidad, donde a través del apoyo para la formación, atención a la integración social y regulación laboral realizan el ajuste personal y social de estas personas para obtener trabajo remunerado a la vez que productivo.

En cuanto a entidades con programas que fomentan la inclusión laboral, se encuentra la Fundación ONCE con varias propuestas. En primer lugar, Inserta, una entidad dirigida a la intermediación laboral, desarrollo de talento y gestión del empleo para personas con discapacidad. Trabaja tanto con el candidato con discapacidad en busca de trabajo, como con empresas que necesitan orientación sobre la selección y contratación de personas con diversidad funcional (Fundación ONCE, s.f). Desde la perspectiva de trabajo para la empresa, le proporcionan información de la normativa que se le aplica al tener trabajadores con algún tipo de discapacidad, el proceso de reclutamiento y selección de candidatos, el análisis de puestos de trabajo, desarrollo de proyectos en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa y, sobre todo, establecer estrategias para la adaptación del candidato al puesto mediante el acompañamiento y asesoramiento muy técnico (Fundación ONCE, s.f). Además, esta entidad tiene un repertorio denominado *Programa Inserta* donde localizan accionistas para que sucedan inserciones laborales directas de personas con discapacidad con empresas de gran tamaño y tomen medidas y acciones que mejoren las condiciones de vida de estas (Fundación ONCE, s.f). En segundo lugar, se encuentra la iniciativa del *Foro Inserta Responsable* (Fundación ONCE, s.f) en el que se promueve la implicación de las empresas compartiendo las diferentes experiencias que han tenido contratando a individuos con diversidad funcional, además de jornadas formativas. Asimismo, la Fundación ONCE tiene una plataforma de gestión de empleo para personas con discapacidad denominada *Por Talento*, esta ayuda a las entidades a localizar individuos con diversidad funcional adecuados a sus necesidades. Esta plataforma aporta varios servicios como la intermediación laboral, el plan global en Responsabilidad Social Empresarial-Discapacidad, fomentando igualdad de oportunidades, generando valor compartido y accediendo a perfiles con talento, dando como resultado la mejora de la imagen y reputación (Fundación ONCE, s.f).

También, la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) ofrece un *Servicio de Atención Directa a Empresas* donde asesoran a empresas acerca del proceso de contratación de personas con diversidad funcional incluyendo la adaptación del puesto al trabajo y la intermediación laboral, además informan sobre la cuota de la reserva del 2% y medidas alternativas de la ley dirigida a empresas de más de 50 personas en la plantilla, solucionan consultas sobre normativa laboral, contratos temporales, etc. Defienden la transformación inclusiva donde se prioriza la capacidad profesional

independientemente de la discapacidad de la persona debido a las barreras físicas y mentales promoviendo su eliminación, entre otras (COCEMFE, s.f).

Finalmente, cabe destacar el papel de la tiflotecnología, técnica que estudia la aplicación de las herramientas de carácter tecnológico para facilitar la inclusión y la funcionalidad de las personas ciegas o con problemas visuales como pueden ser lectores de pantalla, lectores ópticos o magnificadores de pantalla entre otros. En conclusión, pretenden mejorar la autonomía y desarrollar habilidades a nivel educativo y social de la población con discapacidad visual (Martínez Catullo et al., 2022).

En definitiva, es de gran importancia este tema debido a todo lo relatado anteriormente. Además la información expuesta por Sancho Figueroa (1998), en la que relata que pocas comunidades autónomas tienen como normativa la eliminación de barreras en centros de trabajo tanto público como privado, incluso no realizan la modificación de esto hasta que la empresa no supere un número de empleados específico. Estas consideraciones retratan el hecho de que aún existen entidades que no colaboran con la integración de personas que presentan alguna limitación física si no es por temas legales por lo que no colaboran en la inclusión laboral del colectivo con discapacidad.

Es por ello que el objetivo general del presente trabajo es conocer la adecuación de las intervenciones en empresas destinadas a la inclusión laboral de personas con deficiencia visual. Por su parte, se presentan los siguientes objetivos específicos:

- Identificar la situación laboral actual de las personas con deficiencia visual.
- Identificar la capacidad funcional actual de las personas con deficiencia visual.
- Identificar los procesos de inserción laboral que implementan las empresas.
- Conocer el nivel de implicación de las empresas con inserción laboral de personas con discapacidad y deficiencia visual.
- Elaborar propuestas que fomenten la inclusión laboral en empresas.

2. Método

2.1 Participantes

La muestra a escoger para la ejecución del taller constará de 20 participantes, 10 gerentes, responsables de Recursos Humanos, etc. de empresas públicas o privadas de la provincia de Alicante y 10 personas con déficit visual en edad laboral que se encuentran sin empleo. El criterio para seleccionar a los participantes será el orden en el que se inscriban en la oferta. En esta línea, se excluirán aquellas empresas que no excedan de 50 empleados al no estar obligadas a emplear un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2% al igual que las personas que no tengan reconocida su discapacidad visual y que se encuentren trabajando. El motivo por el que se establecen dichos criterios de inclusión y exclusión no es otro que garantizar la formación integral de este grupo en un problema social como es la exclusión laboral para hacer frente a las ideas estereotipadas y prejuiciosas que existen sobre este colectivo..

2.2 Evaluación

Atendiendo a los objetivos propuestos anteriormente, resulta relevante conceptualizar las diferentes variables a trabajar durante el taller. Asimismo, es pertinente describir los diversos instrumentos que se emplearán para realizar la evaluación de dichas variables en los participantes. Además, cabe mencionar que esta evaluación se realizará al principio y al cabo de seis meses tras la finalización de dicha intervención.

La *situación laboral* es entendida como el estado en el que se encuentra una persona actualmente en el ámbito del trabajo, es decir, si se encuentra en períodos de alta o baja laboral en el momento en el que se realiza la intervención (Administración Gobierno de España, 2023).

Asimismo, la *capacidad funcional* es la aptitud que tiene el individuo para ejecutar las actividades básicas de la vida diaria. Es decir, la manera de autocuidarse y de vivir con un estilo independiente y autónomo como vestirse, alimentarse, controlar los esfínteres, etc. (Delgado-Cerrot, 2014).

Para evaluar estos conceptos se utilizará el método Valoración Orientación e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad o Método Estrella (Margallo Polo et. al, 2006). Se explica dentro de la teoría de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF-2001) realizado por el IMSERSO, la Comunidad de Madrid y COCEMFE. Esta herramienta sirve para la valoración, orientación, intermediación e inserción laboral del

colectivo con discapacidad en función de sus aptitudes e intereses. Esto provoca una búsqueda activa de empleo, garantizando una valoración y orientación profesional de la persona con limitaciones. Para estas dos variables se utilizará la parte de la valoración denominada "Protocolo para Personas" en el que se recogen los datos personales, perfil básico, competencias y la orientación profesional del candidato (Margallo Polo et. al, 2006).

Por otro lado, la *adaptación al puesto de trabajo* es el ajuste del cargo a la discapacidad del trabajador (Gómez-Mejía, et al., 2005). Cabe destacar el análisis de los puestos de trabajo, para establecer las habilidades y conocimientos que se consideran necesarios para ejecutar los puestos de la organización, con el objetivo de solucionar los problemas que existen en ésta y mejorar las circunstancias laborales los puestos adecuados (Solanes Puchol, 2008). Se utilizará también el método Estrella, el apartado destinado a las empresas donde se identifica y localiza la entidad, la oferta y análisis del puesto de trabajo para propulsar un informe en el que los profesionales dedicados a la orientación e inserción laboral aporten la información necesaria para un buen análisis y adecuación del puesto de trabajo ofertado (Margallo Polo et. al, 2006).

En relación a la *implicación*, consiste en el reflejo de la importancia que se le atribuye al trabajo, lo que afecta a la autoestima en el desempeño laboral. Es un recurso que implica la motivación de los empleados y la mejora de su eficacia (López-Araújo et.al, 2007). Se evaluará mediante un instrumento diseñado ad-hoc, una entrevista estructurada (Anexo A) para los gerentes de empresas. Consta de 17 preguntas en las que se podrá conocer desde la perspectiva de estos la importancia atribuida, sentimientos de interés hacia el trabajo y a las necesidades que requieren los empleados, para percibir así la capacidad de motivación y la eficacia que promueven en la empresa.

También, la *inclusión* consiste en la inserción total y la adaptación de las necesidades de las personas con una condición de discapacidad. En cuanto a la *inclusión laboral* esto ocurre en el entorno de trabajo (Adirón, 2005). Se evaluará a partir del Cuestionario de condiciones de trabajo (Blanch, 2010) con componentes psicosociales presentes en la condición de trabajo en entidades. Este instrumento se divide en seis escalas denominadas Regulación, Desarrollo, Entorno Material, Entorno Social, Ajuste Organización-Persona y Adaptación Persona-Organización y está compuesto por 44 ítems en total. Presenta una buena consistencia interna ya que su valor de alfa de Cronbach es de 0,96 (Blanch, 2010).

También, se desarrollará una encuesta de satisfacción del taller, una vez finalizada la última sesión, creado ad-hoc (Anexo B) donde los participantes valorarán la intervención, con el fin de proponer cambios y mejoras para aplicaciones futuras del mismo.

Por último, destacar que se registrará la asistencia de los participantes en cada una de las sesiones para poder realizar un correcto seguimiento de las mejoras en los objetivos a través de los diversos instrumentos utilizados con respecto a las sesiones asistidas.

2.3 Procedimiento

Para llevar a cabo esta propuesta de intervención se ha realizado una búsqueda exhaustiva de información sobre la inserción laboral de la población con déficit visual, utilizando diferentes fuentes de información. En relación a la modalidad de este, se llevará a cabo de manera presencial dado que realizarlo en el aula facilitará el proceso de aprendizaje.

Para impartir el taller se seguirán una serie de pasos, comenzando por el reclutamiento de las dos muestras a través de una publicación en LinkedIn dirigido a empresas y personas con deficiencias visuales. Luego, se solicitará los requerimientos necesarios para disponer de una sala en el Centro Cultural L'Escorxador, propiedad pública del Ayuntamiento de Elche cuyo uso se centra en la realización de talleres educativos, así como de actividades lúdicas de aprendizaje. La sala tendrá una iluminación adecuada contando tanto con una luz artificial como natural. Además, la temperatura se regulará mediante un termostato para mantener la sala entre 18 y 24°C. Asimismo, tendrá todo el mobiliario, contando con accesibilidad para personas con movilidad reducida y con discapacidad visual. También se facilitará un intérprete de lengua de signos en el caso de que se inscriban personas con limitaciones auditivas. A continuación, se pondrá en contacto con los candidatos solicitando el consentimiento informado junto al que se pedirá información sobre su estado.

En relación a los materiales necesarios para la realización de este taller, se necesitarán mesas, pizarra, sillas, proyector, un ordenador (se llevarán en formato papel por si hubiera problemas funcionamiento de la computadora) y los documentos e instrumentos en formato Braille necesarios para que puedan seguir los participantes con diversidad funcional visual las instrucciones del programa de manera adecuada.

Por último, en todo momento la intervención se adaptará a los intereses y necesidades de los participantes para que el grupo pueda estar implicado en toda las distintas actividades y poder así obtener la consecución de los objetivos.

2.4 Temporalización

En cuanto a la estructura del taller, este constará de ocho sesiones, de las cuales 3 (la primera, tercera y quinta) sesiones estarán dirigidas para el grupo con deficiencia visual y 4 (la segunda, cuarta, sexta y séptima) para los gerentes de la empresa, por último, la octava sesión será conjunta. La duración será de un intervalo de 120 minutos dependiendo de la sesión realizada, divididas entre los meses de abril y mayo en un horario aproximado de 16:00h a 18:00h los martes y jueves de cada semana. A tal efecto, resaltar que las sesiones se distribuirán de la siguiente manera: al llegar a la sala, los participantes deberán firmar el registro de asistencia, posteriormente se realizará la explicación teórica de los conceptos que se van a enseñar durante la sesión, después se realizará un descanso de media hora y posteriormente la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos (a través de las distintas actividades propuestas) y, para terminar, debatir sobre lo aprendido durante la misma. Asimismo, en la primera sesión se llevará a cabo el proceso de pre-evaluación y a los seis meses, la post-evaluación para poder determinar la eficacia de la intervención.

2.5 Descripción de las sesiones

El objetivo general del taller es mejorar la adaptación laboral de las personas con discapacidad visual en las empresas. Los objetivos específicos se detallan durante la explicación de cada sesión.

Sesión 1 “Conozcámonos”.

Objetivos

- Conocer la vida laboral de los participantes.
- Conocer las capacidades funcionales de los participantes.
- Realizar la evaluación pre-test.

La primera sesión se llevará a cabo con los integrantes que presentan una discapacidad visual, se dará paso a la presentación de los miembros del equipo y una breve explicación de lo que se va a tratar en la propuesta de intervención. En segundo lugar, los participantes se presentarán mediante el “Círculo de presentación” (Anexo C). A continuación, se utilizará el tiempo restante para la administración del instrumento a los participantes, este es el Método Estrella (Margallo Polo et. al, 2006) la parte de “Protocolo para personas” para evaluar la situación laboral y la capacidad funcional de los participantes.

Sesión 2 “Conozcámonos”.

Objetivos

- Conocer el sistema de adaptación del puesto en la empresa.
- Conocer la implicación de la empresa con los trabajadores.
- Realizar la evaluación pre-test.

Los miembros del equipo que imparte el taller se presentan y explican brevemente las estructura del programa. En segundo lugar, los participantes realizarán la dinámica “Círculo de presentación” (Anexo C). Seguidamente, se utilizará el tiempo restante para la administración de los instrumentos a los participantes, estos son el Método Estrella (Margallo Polo et. al, 2006), la parte del informe destinada a las empresas donde se localiza la entidad, la oferta y análisis del puesto de trabajo para evaluar la variable de la adaptación al puesto de trabajo. Para la variable de inclusión el Cuestionario de condiciones de trabajo (Blanch, 2010). Por último, se administrará el cuestionario ad-hoc para evaluar la variable implicación. Antes de abandonar la sala se les informará sobre el pase de los instrumentos una vez hayan transcurrido seis meses de la realización del taller.

Sesión 3 “Descubriéndonos I”.

Objetivos

- Incrementar los conocimientos del empleo en las personas con discapacidad visual.

En esta sesión se clarificarán aspectos sobre las limitaciones de los participantes respecto al empleo. La sesión comenzará aclarando el concepto de discapacidad/diversidad funcional y los derechos que tienen respecto al trabajo, el régimen jurídico que se les aplica si van a trabajar en una empresa ordinaria, las bonificaciones que se obtienen dependiendo del tipo de contrato y por último informar de las obligaciones de las empresas hacia las personas con discapacidad. Seguidamente los participantes pondrán sus ejemplos y se resolverán mediante los conceptos teóricos explicados anteriormente, si no hubiera ejemplos suficientes, los encargados del taller expondrán casos que presentan las mismas dificultades y han sufrido estigmatización laboral. Se terminará esta sesión con un debate sobre los conceptos explicados.

Sesión 4 “Entendiéndolos I”.

Objetivos

- Mejorar los conocimientos de los gerentes respecto a la discapacidad visual.

Comenzará con una introducción sobre las problemáticas que ocasiona el tener ceguera o disminución visual. Se insistirá en sus capacidades funcionales, explicando que su discapacidad no es un impedimento para que tengan un manejo independiente en su vida cotidiana, además de algunas sugerencias para que la empresa se relacione y oriente con la discapacidad visual. Por último, se le explicará los beneficios que puede obtener la empresa al contratar a personas con discapacidad. Seguidamente se realizará una actividad para la puesta en práctica donde se expondrán mitos y deberán de desmitificarlos. Finalmente, se realizará un debate sobre lo que han aprendido en esta sesión.

Sesión 5 “Descubriéndonos II”.

Objetivos

- Conocer los conceptos necesarios para realizar un buen currículum.
- Mejorar las habilidades para enfrentarse a una entrevista de trabajo.

Comenzará con unos conceptos teóricos sobre cómo elaborar un buen currículum y se expondrán varios ejemplos sobre esto. Seguidamente, las personas diseñarán su currículum y los profesionales les corregirán y aconsejarán para poder presentarlo ante las empresas. En la segunda mitad de la sesión se explicarán habilidades de comunicación y posteriormente se realizará un role-playing con varios casos sobre cómo enfrentarse a diferentes estilos de entrevista de trabajo. Esta sesión terminará con un debate sobre la temática abordada.

Sesión 6 “Entendiéndolos II”.

Objetivos

- Aumentar los conocimientos en el proceso de reclutamiento y selección.
- Mejorar el sistema de incorporación e integración en la empresa de las personas con discapacidad visual.

Primero, se profundizará sobre cómo la organización realiza el reclutamiento de personas. Se requerirá que los candidatos se adecúen a las competencias que requieren los puestos a cubrir, describiendo así las funciones principales, demandas físicas, condiciones ambientales, de accesibilidad y equidad que requiere el cargo. Seguidamente, se proporcionarán claves

para la preparación de la entrevista de trabajo y poder elegir los perfiles más adecuados. Destacar que hay que generar un ambiente agradable para recibir a la persona que se está incorporando en la empresa, por lo que se dedicará un tiempo a aconsejar sobre la integración de individuos con discapacidad. Para practicar los conceptos teóricos se realizará la actividad “Ponme a prueba” (Anexo D). Por último, se debatirá sobre los conceptos que les han parecido importantes en la sesión.

Sesión 7 “Entendiéndolos III”.

Objetivos

- Incrementar la aplicación de las estrategias de adaptación al puesto.

Esta sesión será la última dedicada a los gerentes de la empresa. Comenzará con la explicación del procedimiento de adaptación al puesto de trabajo definiendo las diferentes estrategias y herramientas que se pueden utilizar para mejorar la integración al cargo de los candidatos con diversidad funcional visual. Se explicará en específico el concepto de Tiflotecnología ya que es una de las más importantes a la hora de adaptar el puesto de trabajo. Para afianzar los conocimientos se realizará la actividad “Puedo o no puedo” (Anexo E). Finalmente se realizará un debate sobre los temas abordados en la reunión.

Sesión 8 “Cooperando”.

Objetivos

- Recapitular los conceptos impartidos.
- Incentivar a los participantes en la inserción laboral.
- Evaluar el grado de satisfacción de los participantes.

La sesión comenzará con el denominado “Círculo de presentación” (Anexo C) una dinámica para presentarse y conocer los intereses unos de otros. Finalizadas las presentaciones, se revisarán brevemente los conceptos impartidos en las anteriores sesiones. Posteriormente, se formarán parejas compuestas por un participante con discapacidad visual y un gerente de empresa para poder comenzar a realizar las entrevistas y poder conseguir algún reclutamiento por parte de alguna organización. Si lo desean, pueden realizar entrevistas tantas veces como la duración de la sesión lo permita. Para finalizar se pasará un cuestionario de satisfacción del taller y se despedirá a todos los participantes felicitándolos por su esfuerzo y colaboración en el mismo. Por último, se les recordará que tras transcurrir seis meses se pondrán en contacto con ellos para realizar el post-test.

3. Conclusiones

El taller está dirigido a 20 participantes, 10 gerentes de empresa y 10 personas con discapacidad visual que se encuentren actualmente sin actividad laboral y se impartirá en Elche. Se propone este taller dirigido a estas dos muestras debido a que las empresas suelen descartar contratar personas con limitaciones visuales por lo que estas personas tienen problemas a la hora de encontrar empleo. Trabajar con las empresas es de gran interés dado que una de las limitaciones que pueden presentar es el bajo nivel de conocimientos sobre la adaptación al puesto de trabajo para las personas con deficiencias visuales, además del desconocimiento de las necesidades que tienen este tipo de personas debido a su problemática, por lo que mediante este programa se pretende facilitar que logren un mayor nivel de estas habilidades para aplicarlas en el mundo laboral. Esto se puede contrastar con las encuestas donde muestran el bajo porcentaje de personas con diversidad funcional visual y, por otra parte, otros estudios orientados a la adaptación al puesto donde muestran una deficiencia en la accesibilidad de esto. Asimismo, son pocos los resultados que aparecen sobre programas de intervención relacionados con estas personas, y menos orientados a las empresas y sus procesos de selección.

Destacar que este taller tiene altas probabilidades de éxito al contar con una composición ideada para la máxima optimización de la atención compaginando equilibradamente el contenido de teoría y su puesta en práctica. Contando con actividades dinámicas y participativas que fomentan el trabajo en equipo y sinergia, generando un ambiente cooperativo y libre de prejuicios donde los participantes puedan expresarse con libertad y comodidad.

También es de carácter inclusivo debido a que los participantes presentan limitaciones visuales, pero también para aquellos que presentan limitaciones auditivas o de movilidad reducida puesto que se podrá disponer de todos aquellos recursos necesarios para cada persona, es decir, es personalizado para cada tipo de persona.

A pesar de cumplir con muchos requisitos necesarios para que el taller sea eficiente, también puede presentar ciertas limitaciones para este grupo puesto que cada sesión de taller se realiza en un largo período de tiempo, por lo que la fatiga puede aumentar y la atención disminuir a lo largo de cada sesión, aunque están diseñadas de manera que cuentan con una breve explicación teórica y el resto del taller es dinámico e interactivo, además de contar con descansos, por lo que la atención no está focalizada durante mucho tiempo en una misma actividad.

Ante todo, está limitado a una pequeña parte de esta población al tener como criterio de inclusión el reconocimiento de la discapacidad visual, además de estar dirigido a aquellas empresas que excedan de 50 empleados. Estas limitaciones han sido llevadas a cabo con el fin de beneficiar al máximo a los participantes centrandolo en los presentes. Al contar con un número reducido de personas no se puede abarcar toda la población en necesidad. Además, los participantes que no se localicen en la provincia de Alicante no tienen acceso a este taller por lo que se debería extender a otras regiones, facilitando los recursos y el personal necesarios.

En conclusión, actualmente, esta población al no contar con varias estrategias de inserción laboral se encuentra en una posición de vulnerabilidad por esto es de gran importancia crear propuestas de intervención como esta para poder ir solucionando esta situación y aportar la mayor inclusividad al colectivo con discapacidad visual. Finalmente, los participantes pueden hacer uso de estos conocimientos para el contexto formal e informal.



4. Referencias

- Adirón, F. (2005). ¿Qué es la inclusión? La diversidad como valor. *Ministerio de Educación República de Perú*.
- Administración Gobierno de España (2023, Marzo 26). *Informe de situación actual del trabajador*.
<https://administracion.gob.es/pagFront/tramites/fichaTramite.htm?idTramiteSeleccionado=285&idMateria=43&idBoletin=3>
- Blanch, J.M, Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175-189.
- Checa Benito, J., Díaz Veiga, P., y Pallero González, R. (200). *Psicología y ceguera. Manual para la intervención psicológica en el ajuste a la discapacidad visual*. Organización Nacional de Ciegos Españoles.
<https://biblioteca.fundaciononce.es/publicaciones/otras-editoriales/psicologia-y-ceguera-manual-para-la-intervencion-psicologica-en-el>
- Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (s.f). *¿Qué hacemos?*. <https://www.cocemfe.es/>
- Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 311, de 29 de diciembre de 1978.
[https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)
- Delgado-Cerrot, T. (2014). Capacidad funcional del adulto mayor y su relación con sus características sociodemográficas, centro de atención residencial geronto geriátrico "Ignacia Rodulfo vda. de Canevaro". *Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería*, 10(1), 1-11.
- Fundación Adecco (2022). *Tecnología y discapacidad*. <https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2022/07/informe-Tecnologia-y-discapacidad-2022.pdf>
- Fundación ONCE (s.f). *¿Qué es el Foro Inserta*. Foro Inserta Responsable.
<https://www.foroinserta.es/>
- Fundación ONCE (s.f). *Servicios a empresas*. Inserta. <https://www.insertaempleo.es/>
- Fundación ONCE (s.f.). *Servicios*. Por Talento. <https://www.portalento.es/>

- Gómez-Mejía, L.; Balkin, D.B y Cardy, R. L. (2005). *Gestión de Recursos Humanos* (5). Pearson Educación, S.A.
- Instituto Nacional de Estadística (2022). *El empleo de las personas con discapacidad 2021*. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=125473055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- Instituto Nacional de Estadística (2022). *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia 2020*. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176782&menu=resultados&idp=1254735573175
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. *Boletín Oficial del Estado*, 299, de 15 diciembre de 2006. <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/12/14/39/con>
- López-Araújo, B., Osca Segovia, A., y Peiró, J.M. (2007). El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psicothema*, 19(1), 81-87.
- Margallo Polo, F., Gil García, C., Rubio Molina, E. y Jiménez Serrano, E. (2006). *Valoración, Orientación e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad. Método Estrella*. https://sid-inico.usal.es/idocs/F5/EVA588/marco_teorico.pdf
- Martínez Castillo, Y.A., Naranjo Cotacio, K.G., Torres Ortiz, J.A., y Castro Medina, C.P. (2022). *La Tiflotecnología, una herramienta para la construcción de identidad en el contexto sociocultural de personas con discapacidad visual*. UPTC.
- Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España (2022). *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2020*. <https://www.odismet.es/once-edad/>
- Organización Mundial de la Salud (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la salud. *Versión abreviada*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad.
- Organización Mundial de la Salud (2011). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. *Versión para la infancia y adolescencia: CIF-IA*. Ministerio de Sanidad, Política e Igualdad.

Organización Nacional de Ciego Españoles (s.f). *Ceguera y deficiencia visual*.
<https://www.once.es/dejanos-ayudarte/la-discapacidad-visual/concepto-de-ceguera-ydeficiencia-visual>

Organización Nacional de Ciegos Españoles (s.f). *La discapacidad visual*.
<https://www.once.es/dejanos-ayudarte/la-discapacidad-visual>

Quezada García, M.Y., y Huete García, A. (2016). *Estudio sobre Promoción de la Autonomía Personal en Discapacidad en Extremadura*. Observatorio Estatal de la Discapacidad.
<http://hdl.handle.net/11181/5460>

Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido. *Boletín Oficial del Estado*, 294, de 9 de diciembre de 1985. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1985/12/04/2273>

Romañach, J. y Lobato, M. (2005). Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano. *Foro de Vida Independiente*

Sancho Figueroa, T. (1998). *NTP 490: Trabajadores minusválidos: diseño del puesto de trabajo*. Ministerio de trabajo y asuntos sociales.

Sebastián Herranz, M. y Noya Arnáiz, R (2009). *Adaptación de puestos de trabajo. Guía de referencia*. CEAPAT.

Solanes Puchol, A. (2008). *Herramientas para gestión de los RRHH*. Alicante: Fundacrea.

Suárez Escudero, J.C. (2011). Discapacidad visual y ceguera en el adulto: revisión de tema. *Medicina UPB*, 30(2), 170-180. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=159022496008>

5. Anexos

Anexo A. Entrevista.

1. ¿Cómo organizas las diferentes tareas que deben de realizar los empleados?
2. ¿De qué manera ayudas a los empleados cuando presentan un problema en la realización de sus tareas?
3. A raíz de los resultados obtenidos por cada empleado, ¿cómo estableces los objetivos?
4. ¿Cómo es la comunicación entre los trabajadores?
5. ¿Qué haces para fomentar la confianza en el ámbito laboral?.
6. ¿Consideras que tus empleados presentan compromiso y motivación a la hora de aceptar sus responsabilidades?
7. ¿De qué manera tienes en cuenta las opiniones de tus empleados a la hora de organizar las tareas?
8. ¿Estableces los objetivos dependiendo de las capacidades de los empleados?
9. ¿En qué situaciones das feedback a tus empleados?
10. ¿Consideras que existe trabajo en equipo entre tus empleados? ¿De qué manera lo fomentas?
11. ¿De qué manera trabajas las necesidades de sus empleados?
12. ¿Con respecto a las necesidades del personal, cómo organizas tu equipo? ¿En qué sentido aplicas una visión de futuro?
13. ¿Cuando surgen problemas, cómo fomentas que tus empleados aporten sus propias ideas y estrategias para resolverlos?
14. ¿Cómo aprenden a realizar nuevas actividades que requiere su puesto de trabajo los empleados?
15. ¿Utilizáis equipos multifuncionales para trabajar en proyectos?
16. ¿Teneis en cuenta las limitaciones de los empleados a la hora de repartir las tareas?
17. ¿Qué plan de acción existe ante la posibilidad de adaptar un puesto de trabajo a las capacidades del empleado si fuera necesario?

Anexo B. Encuesta de satisfacción.

Las siete primeras preguntas con respuestas cerradas dicotómicas de Sí/No. Las tres últimas preguntas con respuesta abierta.

1. ¿Crees que ha sido ameno el taller?
2. ¿Te ha resultado muy extenso el taller?
3. ¿Crees que la duración de las sesiones ha sido muy larga?
4. ¿Te ha gustado cómo han impartido cada sesión los profesionales?
5. ¿Recomendarías este taller?
6. ¿Fue clara la forma de explicar de la organización del taller?
7. ¿Te parecieron adecuadas las actividades realizadas?
8. ¿Sientes que has mejorado en las habilidades trabajadas en el taller? ¿De qué manera?
9. ¿Cambiarías o añadirías algo del taller?
10. ¿Cuál es la actividad que más te ha gustado? ¿Y la que menos?

Anexo C. Círculo de presentación

En esta actividad se contará con la participación de las que imparten el taller. Se divide el grupo en dos partes iguales. Se forman dos círculos concéntricos. Las personas que se encuentran en el interior del círculo miran hacia afuera y las del exterior hacia adentro. Tendrán que quedar, por tanto, formando parejas frente a frente. Cada dúo se presenta mediante un saludo con las manos y dice su nombre y su trayectoria profesional. Se contará con un temporizador que limitará el tiempo de presentación a 1 minuto aproximadamente. El juego continúa hasta dar la vuelta completa.

Anexo D. Ponme a prueba

En esta actividad se contará en este caso con los gerentes de las empresas. Se expondrán situaciones aportadas por las personas que imparten el taller sobre entrevistas de trabajo a diferentes perfiles de candidatos que podrían presentarse en sus organizaciones. Los participantes deberán realizar un role-playing donde uno hará de reclutador y el otro de persona con déficit, el reclutador deberá enfrentarse a esta situación y solucionar los posibles inconvenientes que pueden aparecer durante el desarrollo de la entrevista.

Anexo E. Puedo o no puedo.

En esta actividad se contará con los gerentes de las empresas. Se expondrán supuestos y casos prácticos donde la adaptación al puesto de trabajo no es la adecuada. El objetivo de esta actividad es que los participantes formadas por parejas realicen un plan de acción para poder solucionar esta problemática.

