

**UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ**  
**FACULTAD DE MEDICINA**  
**TRABAJO FIN DE GRADO EN TERAPIA OCUPACIONAL**



**Presentación de un programa de preparación para el empleo en personas con discapacidad intelectual.**

Autora: Fernández Moreno, Noemy

Nº expediente: 1096

Tutora: Peral Gómez, Paula.

Departamento de Patología y Cirugía. Área de Radiología y Medicina física.

Curso académico 2019– 2020.

Convocatoria extraordinaria de diciembre



## ÍNDICE:

<b>1. RESUMEN.....</b>	<b>4-5.</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>6-8.</b>
<b>3. METODOLOGÍA.....</b>	<b>8-9.</b>
<b>4. RESULTADOS.....</b>	<b>9-12.</b>
<b>5. DISCUSIÓN.....</b>	<b>12-13.</b>
<b>6. CONCLUSIÓN.....</b>	<b>14.</b>
<b>7. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>14-15.</b>
<b>8. ANEXOS.....</b>	<b>16.</b>

## RESUMEN

**Introducción:** La actividad profesional es fundamental en la vida de cualquier persona y en el caso de las que padecen una discapacidad intelectual, tiene gran importancia para contribuir a configurar su identidad adulta. Por ello, este trabajo consiste en describir un programa de apoyo al empleo desarrollado actualmente desde el área de terapia ocupacional de un centro ocupacional, para que pueda servir de ejemplo para los profesionales que quieran implantar un programa de este tipo en su centro de trabajo.

**Metodología:** Los aspectos a describir del programa de empleo fueron: contextualización del programa dentro del centro, presentación del programa y objetivos generales y los 3 talleres que conforman el programa. Se incluyó una ficha descriptiva de cada taller, con los siguientes apartados: breve descripción, objetivos, criterio de inclusión, tiempo medio de participación, funcionamiento o metodología.

**Resultados:** El objetivo principal de este programa de empleo es la inclusión de las personas con discapacidad intelectual al mundo laboral. Para ello, se basa en la preparación laboral de los usuarios mediante diferentes talleres, como el taller de envasado, el taller de tapones y el taller de reparto.

**Conclusión:** Existen programas de empleo que permiten entrenar las habilidades sociales y laborales necesarias para acceder a diferentes puestos de trabajo, pero la labor del terapeuta ocupacional debe incluir otras acciones como la adaptación del entorno de trabajo, así como la información y formación de los diferentes agentes de la comunidad implicados.

**Palabras clave:** terapia ocupacional; empleo; discapacidad intelectual

## ABSTRACT

**Introduction:** Professional activity is essential in the life of any person and in the case of those who suffer from an intellectual disability, it is very important to help shape their adult identity. Therefore, this work consists in describing an employment support program currently developed from the occupational therapy area of an occupational center, so that it can serve as an example for professionals who want to implement such a program in their workplace.

**Methodology:** The aspects to be described in the employment program were: contextualization of the program within the center, presentation of the program and general objectives and the 3 workshops that make up the program. A descriptive workshop sheet was included, with the following sections: brief description, objectives, inclusion criteria, average time of participation, operation or methodology..

**Results:** The main objective of this employment program is the inclusion of people with disabilities in the world of work. For this reason, it is based on the labor preparation of users through different workshops, such as the packaging workshop, the capping workshop and the distribution workshop.

**Conclusion:** There are employment programs that allow training the social and labor skills necessary to access different jobs, but the work of the occupational therapist must include other actions such as the adaptation of the work environment, as well as the information and training of the different agents of The community involved.

**Key words:** Occupational Therapy, employment and intellectual disability.

## **INTRODUCCIÓN: antecedentes y estado actual de la cuestión**

### **La discapacidad intelectual**

La discapacidad intelectual (DI) o trastorno intelectual, es un trastorno que se inicia durante el periodo del desarrollo, que incluye limitaciones del funcionamiento intelectual (en razonamiento, resolución de problemas y aprendizaje académico, entre otros) y alteraciones del comportamiento adaptativo, en los dominios conceptual, social y práctico. Todo ello, limitando el funcionamiento de la persona en una o más actividades cotidianas. Así, según el grado de afectación que presente la persona, la discapacidad intelectual se puede dividir en 4 niveles, que son leve, moderado, grave y profundo (1).

### **La discapacidad intelectual en España y su relación con el empleo**

Hasta el año 2017, según el informe Olivenza 2017 emitido por del Observatorio Estatal de la Discapacidad, en España había reconocidas 1.774.800 personas con discapacidad en edad activa, es decir un 5,9% de la población en general, y de ese grupo un 39,9% presenta DI(2).

Respecto a la tasa de actividad, representa un colectivo poco integrado en el mercado laboral con una una distancia de 44 puntos porcentuales en comparación a la población en general (2). En este caso, además de la gran dificultad para acceder a un puesto de trabajo destaca la tendencia a la temporalidad de los contratos laborales. Como referencia a esto, en el año 2016 en España se realizaron 95.464,9 contratos para 44.936,1 personas, lo que indica que cada persona fue contratada con contrato nuevo 2,12 veces en diferentes empresas (2).

### **Los objetivos e intervención desde terapia ocupacional en discapacidad intelectual y empleo**

El terapeuta ocupacional es el profesional especializado en la realización de actividades que tienden a potenciar y suplir funciones físicas o psíquicas, disminuidas o perdidas. También, se ocupa de la promoción de la salud a través de la ocupación, mediante la realización de actividades propositivas (3-4).

Con todo ello, el principal objetivo de la terapia ocupacional es capacitar a las personas para participar en las actividades cotidianas (3), llegando a conseguirlo principalmente a través de (3, 4, 5): la habilitación de los individuos en la realización de tareas que optimicen su capacidad para participar en las diferentes ocupaciones y roles, facilitando y adaptando ciertas actividades (por ejemplo, la capacitación laboral) (5); y la modificación del entorno para que éste favorezca la participación (5).

La intervención de terapia ocupacional en DI puede realizarse a nivel individual y/o grupal, según las necesidades que se planteen. Estas intervenciones pueden estar centradas en el control de conducta, la comunicación funcional, la elección de opciones, el control depresivo e de la ira, entre muchas otras (6). Pero en todas las intervenciones la figura de la familia o tutores es imprescindible. Por ello, la evaluación del contexto resulta también fundamental. Hay que considerar que con frecuencia el entorno familiar es sobreprotector, lo que dificulta que la persona con DI realice las actividades diarias acordes a su capacidad de forma autónoma (6).

En lo relacionado al empleo, el abordaje desde terapia ocupacional se basa en la realización de actividades laborales terapéuticas y adaptadas para mejorar las capacidades y habilidades de los usuarios en esta área, buscando un aprendizaje significativo que le ayude en su proceso de integración laboral (7).

Según el interés del usuario y buscando siempre su satisfacción, se deben elegir talleres encaminados al futuro empleo deseado, siendo habitual la oferta de actividades industriales (reciclado, montajes, envasados, etc), artes gráficas (impresión, reprografía, encuadernaciones, etc), servicios municipales y ambientales (jardinería, mantenimiento, agricultura, etc), entre muchos otros (7).

### **Evidencia de la intervención**

Un revisión sistemática llevada a cabo en 2016, sobre la evidencia de las intervenciones en el empleo de personas con diversas discapacidades (8) avaló el apoyo continuo y capacitación en habilidades sociales, relacionadas con el trabajo antes y durante el empleo competitivo para personas con DI. También mostró evidencia moderada en la simulación y el uso de tecnología de asistencia, especialmente aplicaciones para indicaciones y apoyo entre pares para aumentar la participación laboral de personas con DI, alteraciones neurológicas, discapacidades cognitivas y trastorno del espectro autista. Aunque sugirió la necesidad de una evaluación más rigurosa de estrategias a largo plazo también destacó que el terapeuta ocupacional puede proporcionar herramientas para que los usuarios tengan más facilidad de acceso al mercado laboral.(8)

Un estudio de dos casos publicado en 2013 reflejó una visión general del apoyo laboral que los terapeutas ocupacionales dan a personas con discapacidades del desarrollo. El caso A era un hombre de 30 años con trastorno del espectro autista que utilizó un programa de empleo simulado y recibió capacitación en el trabajo, para conseguir un empleo regular. El caso B era un hombre de 40 años con DI que participó en un programa de empleo con apoyo comunitario y logró estabilidad financiera a través del empleo protegido. La investigación sugirió que los terapeutas ocupacionales pueden ayudar a las personas con discapacidades del desarrollo a adquirir un empleo estable, acelerando su adaptación al lugar de trabajo a través de los siguientes pasos: evaluar el desempeño

ocupacional del individuo y el ambiente de trabajo; ayudar a entender las características del trabajo al experimentar el trabajo de primera mano; y ajustar o mejorar el entorno de trabajo para que coincida con las capacidades del individuo (9).

Además, resaltó la importancia de que la población logre entender a este colectivo, proporcionando a la comunidad comprensión de la discapacidad estableciendo colaboraciones entre las personas con discapacidad, la comunidad y agentes locales (9).

En otra revisión sistemática se hace referencia al alto porcentaje de personas con DI desempleadas, llegando a la conclusión de que una de las causas principales es que los sistemas de salud y la asistencia social no están preparados adecuadamente para el soporte adecuado de este colectivo. Esto les lleva a recomendar la elaboración de programas que ayuden a facilitar el acceso, de este colectivo, al mercado laboral. Los programas deberían basarse en evaluaciones neuropsicológicas del usuario, búsqueda de preferencia vocacional, búsqueda de fortalezas, entre muchas otras (10).

### **Justificación del trabajo**

La actividad profesional es fundamental en la vida de cualquier persona y en el caso de las que padecen una discapacidad, en este caso intelectual, tiene gran importancia para contribuir a configurar su identidad adulta (11). Hay que favorecer el proceso de transición a la vida adulta de las personas con DI, con el propósito de cumplir con su desarrollo y satisfacción personal (12).

Por ello, teniendo en cuenta la importancia que tiene participar en el área de trabajo por parte de las personas con DI y el papel que tiene en ese proceso la terapia ocupacional, este trabajo consiste en describir un programa de apoyo al empleo desarrollado actualmente desde el área de terapia ocupacional de un centro ocupacional, para que pueda servir de ejemplo para los profesionales que quieran implantar un programa de este tipo en su centro de trabajo.

## **METODOLOGÍA**

En este trabajo se describe un programa de empleo para personas con discapacidad intelectual, llevado a cabo en el centro ocupacional Capaz, que se encuentra en Novelda (Alicante).

A continuación, se enumeran los aspectos considerados dentro del programa de empleo que aparecerán desarrollados en el apartado de resultados:



- Contextualización del programa dentro del centro.
- Presentación del programa y objetivos generales.
- Talleres que conforman el programa. En este punto se incluyen fichas de cada uno de los talleres, con los siguientes apartados.
  - o Breve descripción.
  - o Objetivos.
  - o Criterio de inclusión en el taller.
  - o Tiempo medio de participación.
  - o Funcionamiento o metodología.

Para utilizar la información y describir el programa de empleo se ha pedido el consentimiento informado de la terapeuta ocupacional del centro durante el curso académico 2018-2019 (ANEXO A)

## **RESULTADOS**

- **Contextualización del programa dentro del centro:**

Capaz es una asociación pública de gestión privada cuyo objetivo principal es lograr la mayor integración posible de sus usuarios en la sociedad. Es un centro alternativo y/o previo a la actividad productiva que a la vez que proporciona una actividad útil, tiene como finalidad la normalización e integración socio-laboral de personas con discapacidad, mediante programas formativos, de habilitación ocupacional y de ajuste personal y social.

Los usuarios, personas con discapacidad física, psíquica o ambas, son derivados a este centro tras haber cursado los años obligatorios de educación básica, sobre los 21 años, aunque existen excepciones y pueden llegar con una edad inferior.

Desde terapia ocupacional se ofrecen diferentes programas: de organización, planificación y coordinación; de entrenamiento para la mejora de las habilidades y la competencia social; de

habilidades de la vida diaria; de estimulación artística; y el programa de empleo, en el que se centra este trabajo, que comprende los talleres relacionados con la formación e inclusión en el empleo.

- **Presentación del programa y objetivos generales:**

En el programa de empleo se llevan a cabo un conjunto de actuaciones dirigidas a la mejora de aspectos cualitativos en aquellos usuarios que se encuentran en la fase de formación, previa a la integración laboral, entre las que se incluyen: la promoción de la autonomía personal; el conocimiento del medio laboral en el que se pueden llegar a integrar, programando visitas a distintas empresas; y la formación destinada a la adquisición de las habilidades sociales y laborales necesarias para poder enfrentarse satisfactoriamente a su primera incorporación a un trabajo.

Este programa cuenta con los siguientes objetivos:

- Adquirir habilidades laborales tanto a nivel manipulativo como relacional, con el fin de lograr la comprensión de la función social del trabajo y la estructura sociolaboral existente.
- Fomentar las destrezas manuales y corporales a través de actividades adaptadas a sus necesidades individuales.
- Adquirir hábitos de seguridad en el trabajo. Identificar los riesgos asociados a las instalaciones, equipos, materiales y situaciones propios de los trabajos que estén realizando.
- Buscar la creación de un clima de relaciones personales por medio de las cuales el alumno experimente la seguridad, respeto, adaptación y libertad necesaria para poder actuar.
- Conocer y respetar los hábitos de orden, puntualidad y responsabilidad tan necesarios para su incorporación al mundo laboral.
- Desarrollar la identidad personal al reconocerse como personas únicas y diferentes, fomentando el reconocimiento mutuo y el respeto ante las diferencias individuales del resto de personas.

Para conseguir estos objetivos las instalaciones del centro tratan de imitar en todo lo posible el funcionamiento, tanto en estructura y como en organización, de una empresa del sector de las especias y condimentos. Para ello, además, se programan durante el curso una serie de visitas a las empresas del sector con el fin de que los usuarios tengan un conocimiento más directo de las funciones que deben realizarse en el taller.

Los usuarios participantes están organizados siguiendo una secuencia o cadena de montaje, de forma que mientras que unos inician el trabajo, otros hacen un paso intermedio y por último un tercer grupo lo finaliza.

Antes de empezar la labor, los usuarios deben preparar correctamente el lugar de trabajo y, de igual forma, deben dirigirse hacia sus respectivas taquillas para, de esta forma, uniformarse con la ropa de trabajo que para ese menester se les proporciona. Después se invierten diez minutos en higienizar los materiales y herramientas a usar durante la jornada. Y posteriormente se conforma la cadena de montaje formada por las siguientes labores:

- **Fase inicial** → Rellenado: Los usuarios rellenan los envases con la materia prima.
- **Fase intermedia 1** → Pesado: Los usuarios pesan en las balanzas el peso neto de los envases. Estos deben, en su caso, corregir el peso estándar establecido.
- **Fase intermedia 2** → Tapado: Los usuarios se encargan de cerrar o taponar los envases ya pesados correctamente.
- **Fase intermedia 3** → Embalado: Los usuarios embalan los envases ya cerrados en los distintos embalajes.
- **Fase final** → Transporte del material: Los usuarios, junto con el monitor, se encargan de transportar el material ya finalizado y embalado correctamente hasta el proveedor.

A estas fases se deben añadir las tareas de un usuario que se ocupa de: proporcionar materia prima, tanto especias como envases, a la fase inicial; colocar en palets los embalajes de manera correcta; hacer un pequeño control de calidad para evaluar la tarea diaria; y registrar las unidades envasadas diariamente.

Es importante señalar que, en esta cadena de montaje, sus consiguientes fases o puestos no son fijos. Hay un proceso periódico de rotación con el que se busca que, en la medida de lo posible, todos y cada uno de los usuarios conozcan en profundidad cada uno de los puestos.

Al finalizar la tarea todos los usuarios deben recoger y limpiar correctamente su zona de trabajo, guardando de forma correcta tanto su material personal como el material de producción.

Para conseguir todo lo anterior, el programa se divide en 3 talleres: taller de envasado, taller de tapones y taller de reparto.

- **Talleres que conforman el programa:**

El programa está formado por el “Taller de Producción”, que incluye el taller de envasado (Ficha 1) y el taller de tapones (Ficha 2), y por el “Taller de Reparto” (Ficha 3).

<b>Ficha 1. TALLER DE PRODUCCIÓN: ENVASADO</b>
<b>Breve descripción</b>
Envasado de productos una vez llegan al centro. Se trabaja la manipulación de las especias y la introducción en los envases.
<b>Objetivos</b>
-Aprender a envasar especias en distintos recipientes. -Aprender el mecanismo esencial de una cadena de envasado.
<b>Criterio de inclusión en el taller</b>
Se tiene en cuenta la motricidad a nivel de miembro superior y la comprensión del usuario, evaluadas por observación.
<b>Tiempo medio de participación</b>
Puede variar desde 4 meses hasta 2 años. Depende del tiempo que tarde en producirse la contratación.
<b>Funcionamiento/metodología</b>
Cada usuario tiene una función concreta dentro de la cadena de envasado o montaje, por lo que se le encomienda su lugar correspondiente, con la labor a hacer y directrices de cómo hacerla. Se sigue un sistema de puestos rotativos con el fin de que todos y cada uno de los usuarios conozcan en profundidad cada una de las funciones y tengan una visión en profundidad del mecanismo de envasado.

<b>Ficha 2. TALLER DE PRODUCCIÓN: TAPONES</b>
<b>Breve descripción</b>
Surgió durante el año 2008 como una alternativa pre-laboral a los talleres habituales, al contactar con una empresa que se dedica a la elaboración de material alimentación y utilizaba envases con tapón. Se trata de ponerles los tapones a los botes de las especias.
<b>Objetivos</b>
-Realizar el tapado correcto de los envases ya rellenos -Embalar de manera correcta los envases ya cerrados.
<b>Criterio de inclusión en el taller</b>

Se tiene en cuenta la motricidad a nivel de miembro superior y la comprensión del usuario, evaluadas por observación.
<b>Tiempo medio de participación</b>
Puede variar desde 4 meses hasta 2 años. Depende del tiempo que tarde en producirse la contratación.
<b>Funcionamiento/metodología</b>
Se utiliza el mismo sistema de cadena de montaje utilizado en el Taller de Envasado, aunque adaptándolo a las necesidades del material con el que se trabaja en el taller.

<b>Ficha 3. TALLER DE REPARTO</b>
<b>Breve descripción</b>
El Taller de Reparto surge como consecuencia del contacto con una de las empresas del sector. Se planteó como un taller pre-laboral a desarrollar con el fin de que los usuarios conociesen una actividad laboral nueva.  Tanto la metodología como los objetivos (productividad, orientación, actitud...) del Taller se van marcando conforme se desarrolla.
<b>Objetivos</b>
-Desarrollar la orientación, la adecuada potenciación de la motricidad en aquellos casos en los que sea necesario o la adaptabilidad al medio.
<b>Criterio de inclusión en el taller</b>
Se tiene en cuenta la motricidad a nivel de miembro superior y la comprensión del usuario, evaluadas por observación.  Se selecciona a tres usuarios hábiles para realizar las tareas necesarias.
<b>Tiempo medio de participación</b>
Puede variar desde 4 meses hasta 2 años. Depende del tiempo que tarde en producirse la contratación.
<b>Funcionamiento/metodología</b>
Los usuarios que participan en esta actividad están organizados en dos grupos: los integrantes de un grupo se colocan en determinados puntos fijos, repartiendo y guardando el material; los integrantes del otro grupo realizan un itinerario de reparto fijado, llevando el material en dos carros.  El reparto se realiza en el Mercado de Abastos, utilizándose éste como punto de partida para realizar la coordinación del reparto.  Todas las semanas en unas tablas se registran los resultados de la actividad llevada a cabo por el usuario en relación a manejo de material, orden y cuidado de material, memoria para las

instrucciones, atención y concentración, comprensión de las instrucciones, cooperación con el monitor y los compañeros y realización del trabajo.

## **DISCUSIÓN**

El programa de empleo para personas con DI del centro ocupacional Capaz ofrece tres alternativas de talleres para trabajar las habilidades sociales y laborales necesarias para la incorporación a un primer puesto de trabajo. Y esto lo consigue creando un espacio y una organización que simula una empresa real. No obstante, existen aspectos susceptibles de mejora.

Sería fundamental definir unos criterios claros de inclusión y exclusión en cada taller, así como establecer con qué grado de mejora o en qué punto debe finalizar la participación en el taller y/o cambiar a otro. Esto va ligado a marcar un proceso de evaluación que contemple una evaluación inicial y final para medir los cambios en las habilidades sociales y prelaborales de los participantes, para determinar de forma clara y precisa si los objetivos del taller y del usuario se han cumplido. Además, se podría incluir también una evaluación del proceso que permita detectar los puntos fuertes y débiles de cada taller, para poder hacer las modificaciones y ajustes oportunos.

Por otra parte, se podrían plantear cambios en la dinámica y funcionamiento del paso por los talleres. Por ejemplo, cada cierto tiempo, según el número de talleres que haya, podrían hacerse grupos de 5 personas y todos los usuarios participarían en las actividades del taller pre-laboral. De esta manera, planteando una observación estructurada de la ejecución, se podría hacer una valoración de las capacidades de los usuarios y comprobar de forma práctica si están preparados para incorporarse al taller. En relación a los cambios de funcionamiento, también se podría iniciar el paso por el programa de empleo participando en un taller de preferencia vocacional y análisis de las capacidades personales (fortalezas y debilidades), para tener un mayor conocimiento de las opciones laborales y sobre sí mismo y de esta manera, valorar las alternativas más apropiadas. Además, en relación a las preferencias vocacionales de los usuarios, sería interesante ampliar la oferta de talleres laborales, con el fin de que los usuarios puedan elegir aquellos que les resulten más interesantes, para atender aspectos como la toma de decisiones y la motivación personal. Por ejemplo, se podría incorporar un taller tecnológico/informático, para iniciarse en el mundo de las nuevas tecnologías y así poder acceder a páginas web para búsqueda de empleo, acceso a aplicaciones, crear cuentas en foros de empleo, etc.

Otra mejora sería incorporar tanto en los talleres como en la primera etapa de contratación acciones dirigidas a la adaptación de las actividades, las herramientas y del lugar de trabajo a las capacidades del usuario. Esto es fundamental para equiparar los derechos y oportunidades de las personas con DI en el acceso al mercado laboral, creando a su vez mayor percepción de satisfacción personal, ya que la persona se siente capacitada para realizar la tarea. Para valorar qué adaptaciones son las más oportunas, actualmente se cuenta con muchos métodos y servicios, como el método Ergo/Dis/IBC, un método de adaptación ergonómica de puestos de trabajo para personas con discapacidad, desarrollado por el instituto de Biomecánica de Valencia (IBC). Dicho procedimiento depende de un programa informático que, tras la recopilación de información sobre el trabajo y el sujeto, analiza los datos y emite unos resultados con medidas de adaptación adecuadas al caso (13).

Paralelamente, también se podría hacer promoción del programa de empleo y charlas informativas en la comunidad sobre la DI y su relación con empleo con el fin de favorecer la inclusión de este colectivo en la comunidad, especialmente en las empresas locales. Estas charlas y ponencias estarían impartidas tanto por el profesional como por los usuarios, para poder conseguir un acercamiento más realista entre el colectivo y la comunidad (9,10).

## **CONCLUSIÓN**

Las personas con DI tienen muchas dificultades para acceder al mercado laboral, no solo por sus diferentes capacidades sino por las barreras físicas y sociales con las que se encuentran. Existen programas de empleo, como el descrito en este trabajo, que permiten entrenar las habilidades sociales y laborales necesarias para acceder a diferentes puestos de trabajo, pero la labor del terapeuta ocupacional debe incluir también la adaptación de las tareas, herramientas y entorno de trabajo, así como la información y formación de los diferentes agentes de la comunidad sobre las posibilidades que tiene este colectivo en el área laboral.

## **BIBLIOGRAFÍA**

1. Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. DSM-5. Buenos Aires: Editorial Médica Panamericana; 2018.
2. Agustín Huete. Informe Olivenza 2017, sobre la situación general de la discapacidad en España. Extremadura: Observatorio Estatal de la Discapacidad; 2017 p. 313-366.

3. Jimenez A, Huete A. sobre la situación general de la discapacidad en España. Observatorio Estatal de la Discapacidad; 2017 p. 148-169.
4. Cuairán O, Laparra I, Arnedo A, Loitegui A. Terapia ocupacional en discapacidad intelectual. TOG. 2009;(6):391-409.
- 5 Asociación Profesional Española de Terapia Ocupacional. INFORME TÉCNICO sobre TERAPIA OCUPACIONAL. Madrid: Comité Gestor del Consejo de Colegios de Terapia Ocupacional y Asociaciones Profesionales de Terapia Ocupacional; 2013. 6
6. Marqués E, Zanabria M, Pérez V, Aguirre E, Arciniega L, Galván C. Epidemiología y manejo integral de la discapacidad intelectual. 34th ed. Salud Mental. 2011. p. 443-449.
7. Gómez C, González S, Marinas S, Matilla C. ▷ Plan de intervención de terapia ocupacional en centros de rehabilitación psicosocial para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo - Ocronos - Revista Médica y de Enfermería [Internet]. Ocronos - Revista Médica y de Enfermería. 2019 [cited 7 November 2019]. Available from: <https://revistamedica.com/terapia-ocupacional-centros-de-rehabilitacion-psicosocial-discapacidad-intelectual-desarrollo/>
8. Smith D, Atmatzidis k, Capogreco M, Lloyd-Randolfi D, Seman V. Evidence-Based Interventions for Increasing Work Participation for Persons With Various Disabilities: A Systematic Review. OTJR: Occupation, Participation and Health. Boston: SAGE; 2016. p. 1-11.
9. Arikawa M, Mineno K, Goto H. Job support by occupational therapists for people with developmental disabilities: Two case studies. 45th ed. IOS Press. Japan: Kanagawa University of Human Services; 2013. p. 245-251.
10. Vogeley K, Kirchner J, Gawronski A, Tebartz van Elst L, Dziobek I. Toward the development of a supported employment program for individuals with high-functioning autism in Germany. Eur Arch Psychiatry Clin Neurosci. Berlín: Springer-Verlag Berlin Heidelberg; 2013. p. 197-203.
11. Barrios S. El papel del terapeuta ocupacional en un centro ocupacional para personas con discapacidad,. TOG. 2011;(8):14-17.
12. Pallisera M, Rius M. ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. Revista de Educación. 2007;342(1):329-348.
13. Campillo J, Dueñas C, Espada J, Fuente P, González M, Quiles M et al. Terapia Ocupacional: Desarrollo y aplicaciones. Presentation presented at; 2003; Jornadas de terapia Ocupacional, Elche.





**HOJA DE INFORMACIÓN Y CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL TRABAJO FIN DE GRADO DE TERAPIA OCUPACIONAL "Presentación de un programa de preparación para el empleo en personas con discapacidad intelectual"**

D./Dña. LAURA D. GALLARDO BOTELLA de 41 años de edad y DNI nº 48346617-L

**DECLARO:**

Que NOEMY FERNÁNDEZ MORENO, me ha explicado que:

El Trabajo Fin de Grado de Terapia Ocupacional de la Universidad Miguel Hernández de Elche que va presentar consiste en describir el programa de apoyo al empleo desarrollado actualmente desde el área de terapia ocupacional en el centro ocupacional CAPAZ de Novelda. Los puntos a incluir son la contextualización del programa dentro del centro, la presentación del programa, los objetivos generales y una ficha descriptiva de los 3 talleres que conforman el programa actualmente.

**Yo entiendo que:**

Otorgo mi consentimiento para que la alumna del grado en Terapia Ocupacional de la Universidad Miguel Hernández utilice los datos de descripción del programa para hacer su Trabajo Fin de Grado, manteniendo siempre el anonimato y la confidencialidad de los usuarios (no se usará ninguna información sobre ellos en dicho trabajo).

He comprendido las explicaciones que se me han facilitado en un lenguaje claro y sencillo y la alumna me ha permitido realizar todas las observaciones y me ha aclarado todas las dudas que le he planteado.

Observaciones: NINGUNA

Por ello, manifiesto que estoy satisfecho con la información recibida y en tales condiciones estoy de acuerdo y **CONSIENTO PERMITIR EL USO DE LOS DATOS DEL PROGRAMA PARA LA ELABORACIÓN DEL TRABAJO FIN DE GRADO.**

En NOVELDA a 21 de NOVIEMBRE de 2019.

Firma del Terapeuta Ocupacional/Director del centro

Firma de la alumna

Fdo.: LAURA D. GALLARDO BOTELLA  
(Nombre y dos apellidos)

Fdo.: NOEMY FERNÁNDEZ MORENO  
(Nombre y dos apellidos)

Raquel Bellic Navarro