



Investigación sobre el envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito ocupacional y del empleo en Bizkaia



INVESTIGACIÓN SOBRE EL ENVEJECIMIENTO Y DETERIORO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL EN EL AMBITO OCUPACIONAL Y DEL EMPLEO EN BIZKAIA.

CONCLUSIONES, RETOS, NECESIDADES Y PROPUESTA DE SOLUCIONES
Y DISPOSITIVOS

bbk

INFORME DE RESULTADOS OBTENIDOS
EN EL GRUPO DE REFLEXIÓN
Y SEMINARIO DE PARTICIPACIÓN

10 marzo 2011

Dirección del estudio:

Edurne Elorriaga (Fundación Lantegi Batuak)
Víctor Bayarri (Alter Civites)
Yolanda Fillat (Alter Civites)
Laia Alamaný (Fundación Koine-Aequalitas)

Participantes:

Alicia Etxeandia
Ana M^a Edroso
Ángel Etxeandia
Arantza Gallego
Ascensión Farrán
Biotza Zulueta
Fernando Martín
Fidencio Rojo
Francisca García
Iñaki Sánchez
Isabel Cornejo,
Javier Barroso
Jesús M^a Bahamonde
José Luis Rodríguez
Juan Cruz Baranda
Juan Manuel Garzón
M^a Ángeles Rebouras
M^a. Begoña Gerrikaetxebarria
Maite Guinea
Maria José Taboada
Matxalen Gaminde
Miguel Martín
Óscar Sánchez
Pamela Aretxederra
Ramón Gromaz
Txema Franco

Otros colaboradores:

Juan María Aburto (Diputado de Acción Social DFB)
Iñigo Pombo (Director General para la promoción de la autonomía personal.
Departamento de Acción Social DFB)
Alfonso Gurpegui (Director de Servicios Sociales GV)
Iñaki Alkorta (Director General Grupo Gureak)
Pablo González (Gerente de Gorabide)
Mirko Gerolín (Director técnico y de sistemas de Gorabide)

Apoyo de secretaría técnica:

William Restrepo (Fundación Lantegi Batuak)
Esther Lecumberrri (Alter Civites)
Garbiñe Navarro (Alter Civites)

ÍNDICE

PRESENTACIÓN: UNA INVESTIGACIÓN DESDE LAS PERSONAS Y CON LAS PERSONAS PARA GENERAR NUEVAS RESPUESTAS A UNA REALIDAD EMERGENTE.....	5
1. ANTECEDENTES	8
2. LA REALIDAD DEL DETERIORO Y/O ENVEJECIMIENTO ENTRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL QUE TRABAJAN EN LANTEGI-BATUAK.....	10
3. EFECTOS DE ESTA SITUACIÓN, RETOS, NECESIDADES Y DIAGNÓSTICO.....	13
4. VISIÓN: PROPUESTA MARCO DE UN NUEVO SISTEMA DE ORGANIZACIÓN DE LOS APOYOS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LANTEGI BATUAK Y QUE PRESENTAN NECESIDADES SUPLEMENTARIAS DE APOYO	21
4.1. PERFIL DE NECESIDAD DE APOYO: CARACTERIZACIÓN DE LAS PERSONAS EN FUNCIÓN DEL DETERIORO DE SUS CAPACIDADES COMO CONSECUENCIA DE ENVEJECIMIENTO O POR CUALQUIER OTRO MOTIVO	28
4.2. HERRAMIENTA Y PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN DEL DETERIORO/ENVEJECIMIENTO, LA ARTICULACIÓN DE PERFILES DE NECESIDAD DE APOYO Y ESTABLECIMIENTO DE PROGRAMAS DE APOYO	31
5. PRIORIDADES ESTRATÉGICAS Y OBJETIVOS	34
6. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN, SOLUCIONES, DISPOSITIVOS	38
ANEXO 1 – CONCLUSIONES OBTENIDAS EN LAS ACTUACIONES DE INVESTIGACIÓN REALIZADAS	43
ANEXO 2 –CARACTERIZACIÓN LEGAL DE LAS SITUACIONES EN FUNCIÓN DEL RÉGIMEN DE INCAPACIDAD LABORAL O JUBILACIÓN ANTICIPADA (SISTEMA SEGURIDAD SOCIAL).....	70
ANEXO 3 – PROPUESTA DE HERRAMIENTA Y PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN DEL DETERIORO/ENVEJECIMIENTO, LA ARTICULACIÓN DE PERFILES DE NECESIDAD DE APOYO Y ESTABLECIMIENTO DE PROGRAMAS DE APOYO	77
ANEXO 4 – FUENTES Y REFERENCIAS	82

NOTA: Este informe se fundamenta en diversas líneas de investigación y análisis, resumidas en sus conclusiones, de las que se dispone de informes específicos completos y detallados.

PRESENTACIÓN: UNA INVESTIGACIÓN DESDE LAS PERSONAS Y CON LAS PERSONAS PARA GENERAR NUEVAS RESPUESTAS A UNA REALIDAD EMERGENTE

Durante 2010 LANTEGI BATUAK ha desarrollado diversas actuaciones de investigación, análisis y reflexión en el marco del proyecto ENVEJECIMIENTO Y DETERIORO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN EL AMBITO OCUPACIONAL Y DE EMPLEO DE BIZKAIA. PROPUESTAS DE NUEVAS SOLUCIONES Y DISPOSITIVOS.

Proyecto que ha sido impulsado con la **finalidad** de diseñar nuevas acciones, que faciliten una mayor participación y autonomía de las personas con discapacidad intelectual que envejecen en el ámbito laboral. Previniendo, con ello, la pérdida de puestos de trabajo, el deterioro de su calidad de vida y el riesgo de discriminación, y promoviendo, así mismo, una mayor viabilidad de los centros especiales de empleo y servicios ocupacionales donde trabajan o desarrollan su actividad. En suma, con el propósito, de generar nuevas respuestas a una realidad emergente, desde y con las personas.

Sus **objetivos** en el ámbito específico de las modalidades de la ocupación y el empleo son los siguientes:

- Evitar la pérdida de puestos de trabajo entre el colectivo de personas con discapacidad intelectual que envejecen o sufren algún deterioro.
- Promover nuevas soluciones y dispositivos de apoyo, que permitan mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual que envejecen y prevenir situaciones de deterioro.
- Mejorar las condiciones de ajuste socio-laboral, formación, adaptación de los puestos de trabajo y medidas complementarias, que permitan una mayor y mejor calidad de vida para el colectivo de personas con discapacidad intelectual que envejecen o sufren algún deterioro.
- Prevenir la discriminación laboral de las personas con discapacidad intelectual que envejecen y promover una plena igualdad de oportunidades en el ámbito del empleo.
- Prevenir las dificultades de viabilidad de los centros especiales de empleo y servicios ocupacionales a los que acuden las personas con discapacidad intelectual que envejecen o sufren algún deterioro.

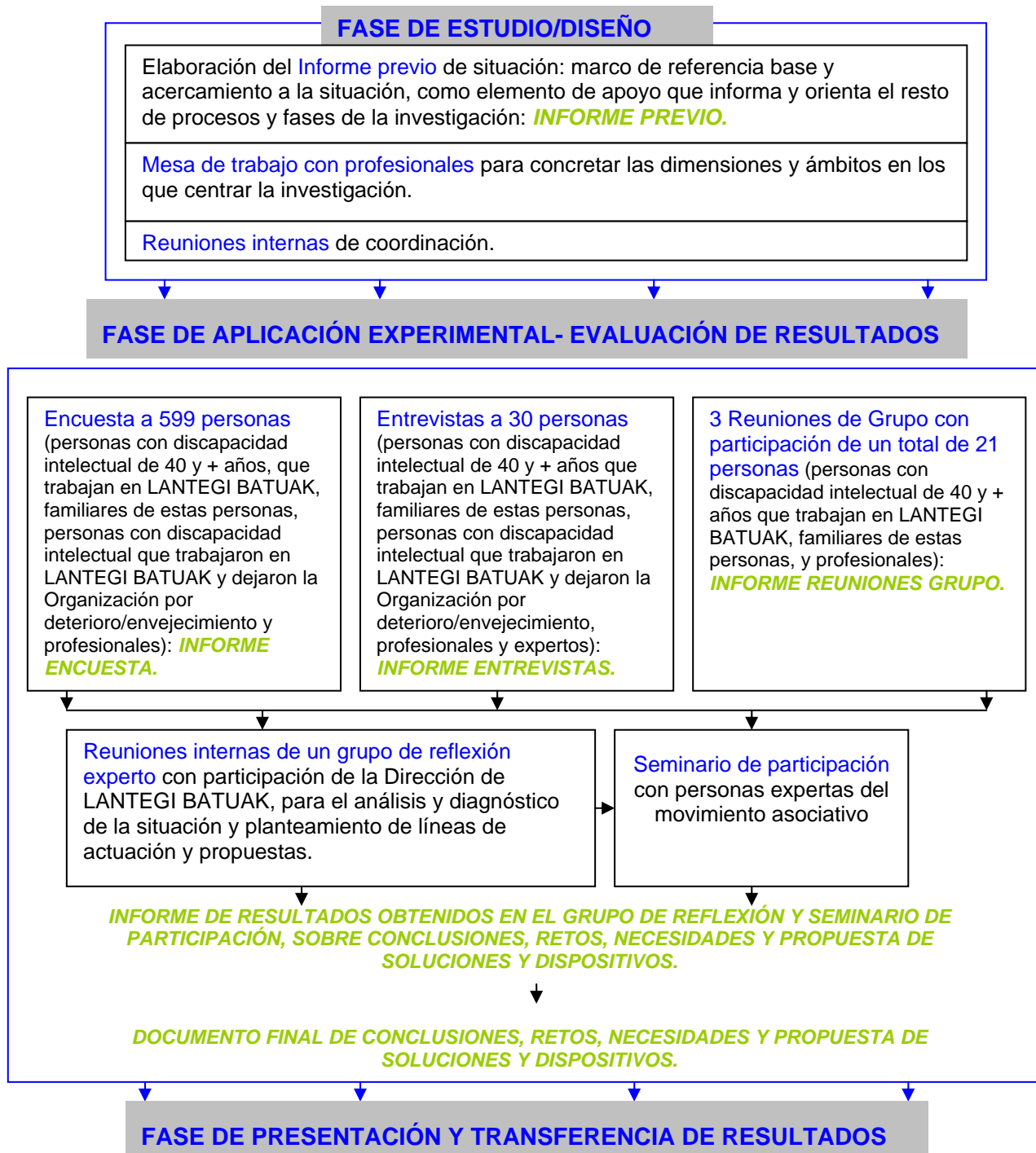
En el marco de este proyecto, se han llevado a cabo varias actuaciones de investigación, así como reuniones internas de un grupo de reflexión experto, con participación de la dirección de LANTEGI BATUAK, y seminario de participación con personas expertas del movimiento asociativo, para el análisis y diagnóstico de la situación y planteamiento de líneas de actuación y propuestas.

Todo ello, desde el convencimiento de que el abordaje de las situaciones de deterioro/envejecimiento debe realizarse desde la perspectiva de “necesidades suplementarias de apoyo”, incluyendo la intervención y actuaciones con respecto a las personas con discapacidad intelectual en situación de deterioro/envejecimiento, con trastornos de salud mental asociados, o trastorno de conducta o de comportamiento, entre otras.

En el diagrama siguiente se recoge el esquema de actuaciones realizadas. En el mismo se destaca que, a partir de los resultados obtenidos en todas ellas, se elabora el documento definitivo de CONCLUSIONES, RETOS, NECESIDADES Y PROPUESTA DE SOLUCIONES Y DISPOSITIVOS. Documento con el que culmina la investigación realizada, para su posterior presentación y transferencia de resultados.

NOTA: En **color verde** se destacar los productos obtenidos con los resultados de los diversos procesos de trabajo.

ESTUDIO ENVEJECIMIENTO Y DETERIORO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN EL AMBITO OCUPACIONAL Y DE EMPLEO DE BIZKAIA. PROPUESTAS DE NUEVAS SOLUCIONES Y DISPOSITIVOS.



En tal marco, este documento recoge los elementos de reflexión sobre los resultados de las actuaciones de investigación realizadas, conclusiones y propuestas. Todos ellos resultado de estos dos procesos:

- 1) Sesiones de trabajo del grupo de reflexión experto con participación de la Dirección de LANTEGI BATUAK, obtenidos a partir de la valoración de los resultados de las actuaciones de investigación realizadas. Recogen el análisis y diagnóstico de la situación, líneas de actuación y propuestas en relación con las situaciones de necesidades suplementarias de apoyo de las personas con discapacidad de LANTEGI BATUAK (entre ellas, por motivo de deterioro/envejecimiento).
- 2) Seminario de participación con personas expertas del movimiento asociativo, para el contraste de las valoraciones, conclusiones y propuestas del grupo de reflexión.

El contenido de este documento tiene en cuenta estas **fuentes**:

- 1) Resultados obtenidos en los procesos de encuesta, entrevistas y reuniones de grupo, desarrollados entre los meses de junio y octubre 2010 (recogidos en los correspondientes informes¹).
- 2) Diversos datos y referencias recogidas en el Informe previo²: bases conceptuales y referencias diversas con respecto a otros estudios de envejecimiento, marco jurídico, situación, y marco interno de LANTEGI BATUAK – datos generales, modelo de calidad de vida de LANTEGI BATUAK, estudio de incidencia de problemáticas asociadas en personas con discapacidad intelectual en LANTEGI BATUAK, método de perfiles -, conclusiones del seminario inicial de trabajo para concretar dimensiones y ámbitos del estudio.
- 3) Reflexiones del grupo interno de trabajo (Dirección de LANTEGI BATUAK) y otras personas expertas en este ámbito (seminario de participación).

Su contenido se **estructura** en el siguiente itinerario de reflexión: antecedentes, caracterización de la situación, efectos, retos y necesidades que la situación del deterioro/envejecimiento plantea, a partir de los resultados de las actuaciones de investigación previas: diagnóstico de la situación, visión con PROPUESTA MARCO DE UN NUEVO SISTEMA DE ORGANIZACIÓN DE LOS APOYOS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LANTEGI BATUAK Y QUE PRESENTAN NECESIDADES SUPLEMENTARIAS DE APOYO; estrategias, objetivos y propuestas de actuación.

¹ Ver informes completos resultados de los procesos de Encuestas, Entrevistas y Reuniones de Grupo.

² Ver Informe previo.

1. ANTECEDENTES

Diversos estudios realizados ponen de relieve que el envejecimiento y/o deterioro se produce de manera prematura entre el colectivo de las personas con discapacidad intelectual, siendo, además, un motivo de necesidad suplementaria de apoyo.

Así, el **Estudio de la incidencia de problemáticas asociadas en personas con discapacidad intelectual en LANTEGI BATUAK (LANTEGI BATUAK. 2006)**, destaca que el 40,17% de las personas con discapacidad intelectual en la Organización tienen trastornos mentales, de conducta, pluridiscapacidades, o trastornos generalizados del desarrollo.

Además, según este mismo estudio, si se tiene en cuenta el porcentaje de personas con discapacidad intelectual con 50 y más años de la Organización, casi la mitad de las personas con discapacidad intelectual de LANTEGI BATUAK (49,09%) tienen problemáticas asociadas, presentando, en consecuencia, necesidades suplementarias de apoyo.

Asimismo, destaca entre sus conclusiones la existencia de diferencias significativas en la intensidad de apoyos de las personas con discapacidad intelectual con 56 años o más, en relación con las de 55 años o menos. En especial, en sus habilidades motoras. Además, alerta sobre el hecho de que en los próximos cinco años el número de personas dentro de este grupo en la Organización casi va a duplicarse.

Es decir, ya LANTEGI BATUAK detecta y destaca el envejecimiento, como uno de los motivos de doble diagnóstico y, en consecuencia, de necesidad suplementaria de apoyo, para las personas con discapacidad intelectual de la Organización.

En relación con el deterioro y/o envejecimiento, también se han de considerar otros estudios y referencias:

- La **Cartera de Servicios Sociales del Movimiento FEAPS (2005)** propone que el envejecimiento en estas personas se considere a partir de los 50 años y lo planea como uno de los motivos que suponen necesidades específicas de apoyo, comportando intensidades de apoyo profesional más elevadas.
- El estudio sobre **Envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito del empleo en la Comunidad Foral de Navarra (FEAPS NAVARRA 2005)** también pone de relieve el envejecimiento prematuro del colectivo. Además, este deterioro/envejecimiento, entre otros ámbitos, incide en la pérdida/deterioro de capacidades y competencias en el ámbito laboral. En concreto, a partir de los 50 años las personas con discapacidad intelectual presentan síntomas importantes de deterioro en los centros especiales de empleo. Así con respecto a los siguientes aspectos que miden la capacidad de trabajo: actitud, perseverancia, polivalencia, disciplina, perseverancia y calidad de trabajo. La capacidad más afectada con la edad es la polivalencia.
- El **Estudio SENECA sobre envejecimiento y discapacidad intelectual en Catalunya (APPS 2009)** concluye que las personas con discapacidad intelectual envejecen prematuramente: a excepción de las personas con síndrome de down y otros síndromes, el envejecimiento prematuro de las personas con discapacidad intelectual leve y moderada es el resultado de la falta de programas de promoción de la salud, del reducido acceso a los servicios sanitarios y de la baja calidad de la atención sanitaria y social recibida.

Asimismo, entre sus resultados, es destacable que tres de cada diez personas con discapacidad intelectual ligera y moderada mayores de 40 años o con grave deterioro de salud que están ocupadas en los diferentes servicios (tanto CEE como modalidades de servicio ocupacional) tienen un probable trastorno mental.

En los diferentes ámbitos laborales/ocupacionales, se constata una falta de detección de los problemas de salud mental y de las condiciones asociadas al envejecimiento, que permitan ajustes personales y apoyos para evitar el desarraigo del entorno en que la persona se encuentra.

- El estudio sobre **Necesidades de la persona con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento en Bizkaia (DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA, 2007)** pone de relieve que existen elementos diferenciales en su proceso de envejecimiento frente al proceso de envejecimiento de la población general. Entre las conclusiones que plantea en el tema de *envejecimiento y entorno laboral*, este estudio destaca la importancia que el envejecimiento puede tener en un porcentaje importante de personas que realizan su actividad diaria en un contexto laboral (Centro Especial de Empleo), por lo que parece necesario hacer mención a posibles líneas de actuación que contribuyan a minimizar dicho impacto.

En el marco de la atención personalizada y de itinerarios individualizados que responden a cada una de las personas, se debe establecer la opción que más se adecue al/a la trabajador/a: cambio de actividad laboral, modificaciones en la actividad laboral actual, jubilación anticipada o paso a una actividad ocupacional. Para ello es necesario implementar, por un lado, mecanismos de tránsito como la flexibilidad en las jornadas laborales, facilitar jornadas reducidas o dedicaciones parciales; y, por otro, facilitar el acceso a servicios especializados de apoyo que contemplen reforzar aquellas áreas especialmente afectadas en la persona (prevención del deterioro, promoción de las habilidades comunicativas, etc.). Si la opción es la movilidad de los/as trabajadores/as a otras áreas o departamentos de la empresa, ello puede requerir dispositivos de reciclaje y/o capacitación, instrucción en el nuevo puesto y una monitorización más cercana hasta la adaptación al nuevo puesto.

En caso de no ser posible el mantenimiento en una actividad laboral remunerada, procedería establecer itinerarios flexibles hacia la actividad en un Centro Ocupacional. En el fondo estamos hablando de desarrollar o actualizar las tareas y funciones de los SAP-Servicios de Ajuste Personal, ya contemplados desde los inicios del marco legislativo que regula el empleo protegido, de tal forma que contemplen las necesidades de estos/as trabajadores/as en su proceso de hacerse mayor. Por otro lado, la puesta en marcha de estas medidas puede implicar costes adicionales para la empresa y requieran financiación por parte de las instituciones competentes en dicha materia.

- El **Plan para la participación y calidad de vida de las personas con discapacidad en Bizkaia 2010-2013** del Departamento de Acción Social de la Diputación Foral de Bizkaia, entre las necesidades de las personas con discapacidad destaca que se aprecia un incremento de las necesidades complejas derivadas de las situaciones de pluridiscapacidad, multideficiencia, asociadas entre otros factores, al envejecimiento de la población.

2. LA REALIDAD DEL DETERIORO Y/O ENVEJECIMIENTO ENTRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL QUE TRABAJAN EN LANTEGI-BATUAK

En el País Vasco se registra una dimensión estadística aproximada de 251.600 personas con discapacidad de 45 y más años. 133.900 en Vizcaya (INE EDAD'08, encuesta dirigida a hogares)³: Dentro de este grupo de personas con discapacidad en Euskadi, 18.900 de las mismas presentan dificultades en el aprendizaje y en la aplicación de conocimientos y desarrollo de tareas.

Los resultados de las actuaciones de investigación realizadas durante 2010 en el marco de este estudio - ENVEJECIMIENTO Y DETERIORO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN EL AMBITO OCUPACIONAL Y DE EMPLEO DE BIZKAIA. PROPUESTAS DE NUEVAS SOLUCIONES Y DISPOSITIVOS - conducen a poner de relieve que el deterioro y/o envejecimiento es uno de los motivos por los que se producen necesidades suplementarias de apoyo entre las personas con discapacidad intelectual de LANTEGI BATUAK. También se producen tales necesidades de apoyo por otras causas. Entre otras, trastornos de salud mental asociados, o trastornos de conducta o de comportamiento.

En el momento en el que se inician las actuaciones de investigación cuyos resultados contiene este documento, en LANTEGI BATUAK hay 727 personas con discapacidad intelectual, con edad igual o superior a 40 años: 366 en centro especial de empleo (CEE), de las cuales 249 son hombres y 117 mujeres, y 361 en servicio ocupacional (SO), de las cuales 227 son hombres y 134 mujeres.

La encuesta realizada en LANTEGI BATUAK revela que las personas con discapacidad intelectual de LANTEGI BATUAK comienzan a percibir síntomas de envejecimiento a partir de los 50 años. Sin embargo, también hay que tener en cuenta que muchas otras personas con edades más tempranas, presentan síntomas de deterioro que requieren actuaciones transversales previas.

En la actualidad, este fenómeno está dando lugar en LANTEGI BATUAK a problemáticas puntuales, que son objeto de una respuesta e intervención sistemática por parte de la Organización. Se advierte una lógica tendencia incremental de estas situaciones en el medio/largo plazo, de acuerdo con el propio avance de la edad de las personas.

Además, el envejecimiento o deterioro incide en LANTEGI BATUAK con intensidad diversa, en función de aspectos diferentes:

- Por las propias diferencias que el impacto de esta situación tiene en función de que se trate de personas en centro especial de empleo o en servicio ocupacional.
- Por la propia realidad de la población actual de los centros: en los centros más antiguos hay personas más mayores que en otros más recientes.
- Por la propia diversidad existente dentro de la discapacidad intelectual, como elemento que influye directamente en la evolución y el envejecimiento de las personas y que genera grandes diferencias.

A continuación se recoge la caracterización de los efectos del deterioro y/o envejecimiento con respecto a cada una de las dimensiones de la calidad de vida, en coherencia con el “Modelo de Apoyos Individuales” de LANTEGI BATUAK (2010) y a partir de los resultados obtenidos en el trabajo de campo desarrollado en este estudio⁴:

³ Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008. Encuesta dirigida a hogares. Población con discapacidad según grupo de discapacidad por CCAA, edad y sexo. No están disponibles estos datos desglosados por provincias.

⁴ NOTA: en el Anexo 1 de este documento se recogen las conclusiones obtenidas en las actuaciones de investigación desarrolladas. También se pueden consultar los informes completos con resultados obtenidos en las actuaciones de encuesta, entrevistas y reuniones de grupo.

- En la **dimensión de bienestar físico y material** se percibe un progresivo deterioro de la salud y mayores dificultades físicas.

Los síntomas más frecuentes que se manifiestan con el paso de la edad y que dificultan el desarrollo de la actividad laboral, son los siguientes: cansancio, dolores de espalda, piernas, pérdida de la vista y oído, dificultades para coger pesos, dificultades de movimiento y desplazamiento, problemas motores, menos motricidad, desorientación, déficits de atención.

Pero sobretodo son importantes los síntomas de mayores dificultades cognitivas: pérdida de memoria, mayores dificultades para el aprendizaje, trastornos asociados: salud mental, trastornos de conducta y de comportamiento, etc. De hecho, es en este ámbito donde más se observa el deterioro de estas personas como hecho diferencial con respecto a personas que no tienen discapacidad intelectual.⁵

Otro de los síntomas del deterioro se manifiesta en la existencia de déficits en autocuidado, aseo, vestido, alimentación, hábitos de vida saludable, seguimiento de la salud, etc.

Como consecuencia de este deterioro, también se producen mayores niveles de dependencia con respecto a terceras personas, así como la necesidad de ajustes y adaptaciones en los puestos de trabajo, ayudas técnicas y productos de apoyo. También se manifiestan mayores dificultades para la autonomía en el traslado/transporte a los centros de trabajo.

La situación de deterioro/envejecimiento de las personas está unida al envejecimiento/deterioro de sus familias. En muchos casos, los síntomas de deterioro en la persona o sus mayores demandas de apoyo, están directamente relacionadas con el deterioro de sus familias (familias que ya no pueden atenderles como hasta ahora, familias que requieren apoyos y cuidados por parte de la propia persona con discapacidad, etc.). Esto puede dar origen a situaciones de déficits en la higiene, vestido, ausencias al trabajo para atender situaciones de hospitalización o cuidado de familiares, situaciones de tristeza o duelo por enfermedad o fallecimiento, la falta de concentración, entre otras.

- En la **dimensión de bienestar emocional** también se observan síntomas de deterioro, por ejemplo, irritabilidad, cambios de humor, etc. En algunos casos se manifiesta aburrimiento y desmotivación con respecto a la actividad laboral.

Son destacables los sentimientos de incertidumbre ante el futuro o de tristeza y duelo ante las situaciones de envejecimiento/deterioro de las familias.

Fomentar sentimientos de autoestima, autovaloración, aceptación e inclusión en el centro de trabajo, resultan clave en esta etapa. En particular destaca entre las personas con discapacidad intelectual su satisfacción con la actividad que desarrollan: un sentimiento de superación y ganas de realizar bien su trabajo, porque su actividad y los resultados de la misma les aporta sentirse realizados, perciben su participación y contribución en el resultado obtenido con su trabajo.

- En la **dimensión de desarrollo laboral**: es fundamental la valoración y el efecto positivo que el trabajo tiene para estas personas: constituye una fuente de apoyo inestimable para su autoestima, autonomía, participación y desarrollo de una vida social y relacional.

⁵ NOTA: Además de las conclusiones de los informes de encuestas, entrevistas y reuniones de grupo del Estudio de LANTEGI BATUAK, es interesante citar que el estudio SENECA, entre sus conclusiones, destaca que 3 de cada 10 personas con discapacidad intelectual ligera y moderada mayores de 40 años que están ocupadas en los diferentes servicios de empleo y ocupacionales tienen un probable trastorno mental.

Se percibe una incidencia directa del deterioro y los déficits en el nivel y ritmo de productividad, en el rendimiento laboral, en su capacidad de trabajo y aprendizaje y, en consecuencia, menores posibilidades de reciclaje o reubicación. Se producen tiempos de inactividad cada vez más largos, con actividades menos significativas y valiosas, no adecuadas a las necesidades de desarrollo de estas personas. El deterioro provoca una mayor inadecuación de las personas a los contenidos actuales de los centros: la pérdida de capacidad asociada al tipo de actividad laboral que actualmente se desarrolla.

Se advierte la necesidad de mantener a estas personas con el mayor nivel de actividad posible: ya que es la mejor forma de evitar y prevenir la aparición o agravamiento de los efectos de deterioro. Además, se ha de mantener su actividad con un mínimo de trabajo real. Incluso aunque la mayor parte del tiempo desarrolle actividades no laborales y el taller, como centro de trabajo, pase a ser un recurso o una fuente más de apoyo.

- En la **dimensión de relaciones interpersonales**: en muchos casos, las relaciones sociales que desarrollan estas personas se circunscriben a sus compañeras/os de trabajo y su familia. En principio los resultados del estudio no reflejan una influencia del deterioro en este ámbito, pero es apreciable un riesgo de soledad y aislamiento que se puede intensificar cuando la persona ya no está en LANTEGI BATUAK.
- En la **dimensión de integración en la comunidad**: existe un riesgo de aislamiento de estas personas si no se articulan los apoyos suficientes y adecuados en el entorno comunitario, tanto en paralelo a su actividad laboral u ocupacional, como al finalizar la misma. Se han de permitir ajustes personales y apoyos para evitar el desarraigo del entorno en el que la persona vive.
- En la **dimensión de autodeterminación**: existe un claro riesgo de pérdida de autodeterminación como consecuencia de la pérdida de capacidades asociada al deterioro/envejecimiento. Asimismo en las habilidades de autoprotección y para la identificación de situaciones de vulneración de sus derechos y activación de mecanismos de defensa. También se observa una incidencia en la capacidad de participación en los diversos ámbitos del entorno comunitario.
- En la **dimensión de derechos**: no existe un nivel suficiente de garantía de derechos en lo que respecta a su situación económica, tanto en el caso de jubilación, como en el caso de la movilidad entre recursos: centro especial de empleo - servicio ocupacional - centro de actividades diurnas/centro de día. No existe flexibilidad en el acceso, ni facilidad para pasar de un recurso a otro o de compatibilizar servicios y prestaciones. Por último, tampoco se garantiza un sistema de valoración de la discapacidad al servicio de las personas.

3. EFECTOS DE ESTA SITUACIÓN, RETOS, NECESIDADES Y DIAGNÓSTICO

Los resultados de las actuaciones de investigación realizadas conducen a las siguientes conclusiones sobre los efectos que la situación de deterioro/envejecimiento está suponiendo en LANTEGI BATUAK, así como los retos, necesidades y diagnóstico:

AGENTES, GRUPOS DE INTERÉS	EFECTOS	RETOS, NECESIDADES, RESULTADOS QUE SE HAN DE CONSEGUIR
PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE LANTEGI BATUAK.	<ul style="list-style-type: none"> - Progresiva inadecuación de sus capacidades, habilidades, competencias... a la oferta laboral actual. - Contenidos de la actividad laboral sin diversificación o adecuación suficiente a sus necesidades específicas de apoyo. - Mayores dificultades para adaptarse a oferta laboral en servicios o enclaves laborales: Los perfiles con mayores dificultades requieren y demandan un marco de actividades estable, con ubicación en los centros – no en servicios – con contenidos pautados de manipulación dentro de una cadena de producción. - Demanda de nuevas alternativas y combinación de actividades, laborales y no laborales, orientadas a favorecer el mantenimiento de capacidades y evitar efectos del envejecimiento/deterioro. - Necesidad de adaptaciones y mayor flexibilidad de las condiciones laborales, por motivos de conciliación o por sus propias dificultades asociadas a deterioro/envejecimiento. - Incremento de la demanda de atención con respecto a los profesionales de apoyo. - Situaciones de desigualdad y no garantía suficiente de derechos en el caso de jubilación. Desincentivación o imposibilidad de cumplimiento de requisitos para el acceso y movilidad efectiva entre recursos existentes. - Situaciones de desigualdad en las declaraciones/reconocimientos de incapacidad permanente (Sistema Seguridad Social). - No existe un sistema que con carácter institucional y garantías suficientes de igualdad, determine cuándo una persona ha de acceder a los diversos recursos (CEE, SO, CD...), ni con respecto a los itinerarios óptimos para atender las necesidades específicas de apoyo en el ámbito laboral y ocupacional. 	<p>RETO: Que las personas con discapacidad intelectual, en proceso de deterioro/envejecimiento, tengan cabida en LANTEGI BATUAK, desarrollando una actividad laboral u ocupacional valiosa y significativa, en el marco de la misión y valores de LANTEGI BATUAK, y tengan asegurados todos los apoyos y recursos necesarios para su desarrollo y calidad de vida.</p> <p>Esto supone que las que las personas con discapacidad intelectual en proceso de deterioro/envejecimiento puedan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En el ámbito interno - LANTEGI BATUAK: <ul style="list-style-type: none"> - Disponer de una oferta diversa y suficiente de apoyos y contenidos de actividad, laboral y no laboral, adecuados a sus necesidades específicas. - Contar con mecanismos adecuados para la prevención y para la detección, lo antes posible, de situaciones de envejecimiento/deterioro. - Seguir disponiendo de una oferta laboral, en centros, adaptada a sus necesidades - En el ámbito externo - sociedad, entorno: <ul style="list-style-type: none"> - Tener garantizado en cualquier caso y cualquiera que sea su situación laboral u ocupacional, un nivel de ingresos como mínimo de la Renta de Garantía de Ingresos. - Disponer de una oferta adecuada y suficiente de apoyos, servicios y recursos, tanto especializados, como generales del entorno comunitario. - Dispongan de garantías efectivas de acceso y movilidad entre recursos existentes sin que ello comporte ninguna situación de penalización en sus ingresos. - Tener garantizado su derecho a unos recursos económicos adecuados y suficientes en el momento de su jubilación. - Tener garantizado un sistema homogéneo de valoración de la incapacidad: homogeneización de las características de las personas con discapacidad para conseguir dictamen de capacidades parametrizado que asegure efectiva igualdad. - Tener garantizado un sistema homogéneo y parametrizado que determine cuándo, en función de sus necesidades específicas de apoyo, pueden acceder a los diversos recursos de empleo o diferentes tipo de actividad ocupacional.

AGENTES, GRUPOS DE INTERÉS	EFECTOS	RETOS, NECESIDADES, RESULTADOS QUE SE HAN DE CONSEGUIR
FAMILIARES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE LANTEGI BATUAK.	<ul style="list-style-type: none"> - Inseguridad y desconocimiento con respecto a la forma de actuar ante estas nuevas situaciones. - Preocupación y miedo ante el futuro, por ejemplo en temas como el relevo en el cuidado de sus familiares con discapacidad, etc.. - Situaciones coincidentes de deterioro/envejecimiento tanto de la persona con discapacidad como de las propias familias. - Necesidad de recursos de apoyo a las familias, servicios de ocio, respiro, apoyo a domicilio, etc. 	<p>RETO: Que las familias obtengan apoyo adecuado y suficiente ante las situaciones de envejecimiento/deterioro de sus familiares con discapacidad.</p> <p>Esto supone que las que las familias puedan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En el ámbito interno - LANTEGI BATUAK: <ul style="list-style-type: none"> - Disponer de una comunicación continua con la Organización acerca de la evolución de las necesidades de su familiar con discapacidad. - Disponer de la orientación y el apoyo suficiente para acceder a las prestaciones y recursos existentes. - En el ámbito externo - sociedad, entorno: <ul style="list-style-type: none"> - Disponer de una respuesta especializada de orientación y asesoramiento, con la máxima antelación posible. - Disponer de una oferta suficiente y adecuada de servicios y recursos de apoyo: apoyo a familias, respiro, apoyo a domicilio. - Disponer de apoyos suficientes para facilitar la tramitación y acceso a los diversos recursos.

AGENTES,GRUPOS DE INTERÉS	EFECTOS	RETOS, NECESIDADES, RESULTADOS QUE SE HAN DE CONSEGUIR
PROFESIONALES:	<ul style="list-style-type: none"> - Exigencia de una mayor dedicación, desarrollo de funciones para las cuales no disponen de tiempo suficiente, no están preparados o que requieren la respuesta de otros perfiles profesionales más adecuados. - Actitudes diversas ante la situación: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Preocupación/desazón ante las situaciones de deterioro/envejecimiento ▪ Actitud de implicación activa en la activación de soluciones. ▪ Rechazo ante la permanencia en los centros de personas que ya nos son productivas, dando prioridad a la actividad productiva frente a las necesidades de la persona. ▪ Conformismo ante las dificultades que esta situación puede plantear. Se tiende a mantener a la persona en la tarea en la que está, aunque esté sin producir o aburrida, antes que intentar realizar cualquier cambio dirigido a activarla o estimularla. Ya que esto requiere más tiempo y dedicación. 	<p>RETO: Alinear y unificar la respuesta de las/los profesionales hacia la consecución de la mayor calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual en situación de deterioro/envejecimiento de LANTEGI BATUAK.</p> <p>Esto supone que las/los profesionales puedan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En el ámbito interno - LANTEGI BATUAK: <ul style="list-style-type: none"> - Conocer la estrategia y actuaciones de la Organización en relación con las personas con discapacidad intelectual en proceso de deterioro/envejecimiento, y participen en su despliegue y desarrollo. - Disponer de competencias necesarias y condiciones necesarias para el adecuado desarrollo de sus respectivas funciones en relación con el apoyo a estas personas. - Disponer de formación y competencias para mejorar la detección, prevención e intervención, ante síntomas y situaciones de deterioro/envejecimiento de las personas con discapacidad de LANTEGI BATUAK.

AGENTES,GRUPOS DE INTERÉS	EFECTOS	RETOS, NECESIDADES, RESULTADOS QUE SE HAN DE CONSEGUIR
CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO, SERVICIOS OCUPACIONALES, OTROS DISPOSITIVOS...	<ul style="list-style-type: none"> - Periodos largos de inactividad por parte de algunas personas en los centros. - Inadecuación de puestos de trabajo como consecuencia de la pérdida de capacidad asociada al tipo de actividad laboral que actualmente se desarrolla. - Desigual distribución de cargas de trabajo. - Número de profesionales de apoyo insuficiente o con perfil de atención no adecuado. - Necesidad de nuevos contenidos de actividad más adecuados a las capacidades de estas personas, orientados a su mantenimiento y a la prevención de efectos de deterioro/envejecimiento. 	<p>RETO: Conseguir unas condiciones y una oferta de actividades en los centros y servicios que permita a las personas con discapacidad intelectual, en proceso de deterioro/envejecimiento, tener cabida en los mismos, desarrollando una actividad laboral u ocupacional valiosa y significativa.</p> <p>Esto supone:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desplegar una oferta de actividad diversificada , de contenido laboral y no laboral, orientada a conseguir el máximo estímulo y desarrollo de las capacidades y potencialidades, evitando y retrasando al máximo la aparición de síntomas de deterioro/envejecimiento. - Posibilitar la existencia de espacios diversificados para el desarrollo de actividades de contenido no laboral. - Organizar los equipos profesionales (número, perfiles, etc.) teniendo en cuenta los apoyos suplementarios requeridos por las trabajadoras/es con discapacidad, por deterioro/envejecimiento o por otros motivos.

AGENTES,GRUPOS DE INTERÉS	EFECTOS	RETOS, NECESIDADES, RESULTADOS QUE SE HAN DE CONSEGUIR
LANTEGI BATUAK - ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Insuficiencia/inadecuación de la oferta actual de los centros especiales de empleo y servicios ocupacionales laboral para atender las necesidades suplementarias de apoyo de estas personas. - Necesidad de equilibrar la respuesta a nuevas necesidades y la viabilidad/sostenibilidad de las diversas medidas, en un escenario a medio/largo plazo. 	<p>RETO: Continuar incluyendo a las personas con discapacidad con necesidades específicas de apoyo, entre ellas, las personas con discapacidad intelectual en deterioro/envejecimiento, en el conjunto de la Organización.</p> <p>Esto supone:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Innovar en soluciones y respuestas. - Visibilizar la actividad que las personas con discapacidad desarrollan en LANTEGI BATUAK, sus resultados y el valor añadido. - Contribuir a la reivindicación de actuaciones precisas, por parte de las Administraciones públicas, hacia una respuesta global para la efectividad de todos los derechos de las personas con discapacidad intelectual y sus familias. - Incluir los resultados de este trabajo como un elemento de análisis, diagnóstico y formulación de estrategias y actuaciones, en relación con el reto del deterioro/envejecimiento, en el proceso de elaboración del Plan Estratégico que lleve a cabo LANTEGI BATUAK.

AGENTES,GRUPOS DE INTERÉS	EFECTOS	RETOS, NECESIDADES, RESULTADOS QUE SE HAN DE CONSEGUIR
SOCIEDAD/ENTORNO:	<ul style="list-style-type: none"> - Insuficiencia/inadecuación de la oferta actual de recursos y apoyos a las personas con discapacidad intelectual en situación de deterioro/envejecimiento y a las familias. - Insuficiencia/inadecuación de los recursos comunitarios del entorno como oferta actual válida o suficiente ante estas necesidades. - Insuficiencia de condiciones que permitan un efectivo acceso y movilidad a los recursos existentes, por parte de todas las personas que los requieren. - Insuficiencia de garantías con respecto a su derecho a unos recursos económicos adecuados y suficientes en el momento de su jubilación. 	<p>RETO: Avanzar hacia un nuevo sistema de organización de los apoyos con respecto a las personas con discapacidad intelectual que presentan necesidades especiales, por motivo de deterioro/envejecimiento o por otras causas con un sistema basado en la gestión de la oferta de estos apoyos en base a la gestión de la demanda de los mismos.</p> <p>Esto supone:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contar con una oferta adecuada, diversa y suficiente de servicios, recursos y apoyos, que garantice condiciones de acceso y movilidad entre recursos, de acuerdo con las necesidades de las personas. - Contar con una oferta adecuada y suficiente de apoyo para las familias. - Asegurar el derecho de estas personas a unos recursos económicos adecuados y suficientes en el momento de su jubilación.

De las conclusiones del estudio explicitadas en estos retos y necesidades con respecto a los diversos agentes, el **diagnóstico de la situación** que se obtiene es el siguiente:

Si bien las situaciones de deterioro o envejecimiento entre las personas de LANTEGI BATUAK y, con carácter general, del conjunto de personas con discapacidad en Bizkaia, es un fenómeno que, de manera generalizada, y en el corto plazo, no se percibe como una situación de inminente necesidad, en el medio/largo plazo la evolución apunta, a una situación de deterioro más generalizada. Esta **realidad comporta un importante reto tanto para LANTEGI BATUAK como para el conjunto de la sociedad, Administraciones públicas y el Movimiento asociativo que exige anticipar respuestas y soluciones desde ahora.**

La solución práctica a estas nuevas situaciones de necesidad que se vienen produciendo, que suponen mayores necesidades de apoyo para las personas con discapacidad, como consecuencia de deterioro o envejecimiento, se ha de **articular desde la perspectiva de “necesidades suplementarias de apoyo”**, incluyendo la intervención y actuaciones con respecto a las personas con discapacidad intelectual en situación de deterioro/envejecimiento, trastornos de salud mental asociados, trastorno de conducta o de comportamiento, etc.

En este marco, LANTEGI BATUAK, en coherencia con su visión, misión y valores, apuesta por afrontar la problemática del deterioro/envejecimiento desde la propia apuesta estratégica que viene desarrollando por las personas.

Es decir, apuesta porque las personas que se deterioran o envejecen, o que por cualquier otro motivo presentan necesidades suplementarias de apoyo, puedan seguir trabajando en LANTEGI BATUAK, si así lo escogen, con las condiciones y diversidad de apoyos necesarios para hacerlo posible.

Desde esta perspectiva global, el diagnóstico permite observar la **necesidad de disponer de un nuevo Sistema de empleo, ocupación y apoyos capaz de dar una respuesta, efectiva y no discriminatoria, a las necesidades evolutivas de las personas con discapacidad intelectual** que envejecen o sufren deterioros significativos de salud, o tienen necesidad de apoyo suplementario por otras causas. Así como de **ajustar, en el interno de LANTEGI BATUAK y, en función de la diversidad de estas necesidades, la oferta y diversidad de apoyos de carácter suplementario que puedan necesitar.**

En concreto, LANTEGI BATUAK, como Organización que genera en Bizkaia el mayor número de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, con una importante solvencia técnica, metodología de trabajo innovadora, con herramientas para la adaptación de los apoyos y trayectoria comprometida con la calidad de vida de sus trabajadoras/es, en línea con las actuaciones que ya viene desarrollando e impulsando, debe de seguir **asumiendo un papel proactivo participando activamente en impulsar condiciones, tanto en el entorno, como en el ámbito interno de su Organización, para ofrecer una adecuada respuesta a la evolución de las necesidades de estas personas, en la construcción de este nuevo Sistema.**

El escenario ofrece importantes oportunidades que LANTEGI BATUAK debe aprovechar, para impulsar adaptaciones normativas y del entorno, así como para ajustar sus condiciones y dispositivos internos: entre otras, el escenario de actualización del modelo de empleo protegido, la asunción Políticas Activas de Empleo por parte de Gobierno Vasco o la sensibilidad de la Diputación Foral y sus políticas alineadas con la apuesta estratégica de LANTEGI BATUAK por las personas.

En concreto, el **Plan para la participación y calidad de vida de las personas con discapacidad en Bizkaia 2010-2013** del Departamento de Acción Social de la Diputación Foral de Bizkaia entre sus conclusiones de diagnóstico refleja que se observa una necesidad, creciente y diversificada, de adaptar las prestaciones y servicios a las necesidades específicas de apoyo propias de cada etapa del itinerario vital de las

personas con discapacidad (infancia y adolescencia, edad adulta y deterioro/envejecimiento), siendo preciso adaptar o buscar nuevas respuestas a estas necesidades emergentes. Además, entre sus objetivos prevé el de adecuar los servicios a la evolución de las necesidades de las personas con discapacidad, orientando su desarrollo hacia la progresiva incorporación del modelo de participación y calidad de vida en la comunidad, lo que supone, entre otras, actuaciones en clave de flexibilización y combinación de recursos.

4. VISIÓN: PROPUESTA MARCO DE UN NUEVO SISTEMA DE ORGANIZACIÓN DE LOS APOYOS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LANTEGI BATUAK Y QUE PRESENTAN NECESIDADES SUPLEMENTARIAS DE APOYO

A la vista de la caracterización y efectos que la situación de deterioro o envejecimiento está suponiendo en LANTEGI BATUAK, y teniendo en cuenta la diversidad de planteamientos y propuestas expresadas por las personas, que han participado en las actuaciones de investigación de este estudio, este apartado recoge la visión de la Organización para orientar las propuestas, líneas de actuación, soluciones y dispositivos que se articulen, dirigidos a ofrecer una respuesta global a este fenómeno, con requerimientos de condiciones y actualizaciones, tanto en el ámbito interno de LANTEGI BATUAK como en el externo: Administraciones públicas en su diversos niveles, Movimiento asociativo y sociedad en su conjunto.

Con carácter previo a la formulación de esta visión, se recogen varias consideraciones y premisas que se valoran con respecto al sistema de apoyos en el ámbito laboral y ocupacional de las personas con discapacidad.

Tales consideraciones y premisas se tienen en cuenta en la construcción de la visión, estrategia y actuaciones de LANTEGI BATUAK, en relación con las situaciones de deterioro/envejecimiento de sus trabajadores/as con discapacidad intelectual, así como de otras personas con necesidades suplementarias de apoyo.

CONSIDERACIONES PREVIAS:

- Nos hallamos en un escenario de necesidad de actualización del vigente modelo de empleo protegido y, por extensión, del sistema de organización de los apoyos para las personas con discapacidad en el ámbito de empleo y de la actividad ocupacional.
- El marco para afrontar la problemática del envejecimiento es la propia apuesta estratégica de la Organización por las personas.
- El hecho de analizar y plantear mejoras en relación con el envejecimiento/deterioro no supone que se esté juzgando o poniendo en entredicho la sostenibilidad del modelo de LANTEGI BATUAK.
- Se trata de una problemática que no está demandando soluciones o respuestas urgentes, pero que sí requiere una progresiva incorporación de medidas y soluciones (internas y externas) a medio/largo plazo, en orden a una estrategia decidida, asumida y comunicada.
- El abordaje de las situaciones de deterioro/envejecimiento debe realizarse desde la perspectiva de “necesidades suplementarias de apoyo”, incluyendo la intervención y las actuaciones con respecto a las personas con discapacidad intelectual en situación de deterioro/envejecimiento, trastornos de salud mental asociados, trastorno de conducta o de comportamiento, etc.
- Hay que tener en cuenta que la presencia de otro tipo de trastornos: de conducta o de comportamiento, o la enfermedad mental asociada, están generando situaciones de mayor dificultad en la intervención de los profesionales.⁶

PREMISAS DE LA VISIÓN Y PROPUESTAS DE LANTEGI BATUAK:

⁶ NOTA: el informe de entrevistas destaca la demanda de formación de los profesionales en relación con la intervención en este tipo de situaciones, así como los retos para la Organización con relación a esta realidad. También cabe citar una de las conclusiones del estudio SENECA: “*Más allá del nivel de DI, una de las principales razones del traslado de personas a los SOI y STO es la presencia de problemas de conducta y enfermedad mental, que condicionan una alta conflictividad y/o baja productividad*”.

PRIMERO: Cualquier planteamiento en relación con el empleo de las personas con discapacidad y, en particular, para quienes presentan necesidades suplementarias de apoyo, se debe realizar:

- **CON PLENA GARANTÍA DE SU DERECHO AL TRABAJO, AUTONOMÍA PERSONAL Y LIBERTAD DE ELECCIÓN.**
- **CON PLENA GARANTÍA DE SU DERECHO A UNA PRESTACIÓN JUSTA QUE COMPENSE, EN SU CASO, SU DÉFICIT DE PRODUCTIVIDAD O RENDIMIENTO.**

Ello en base tanto a la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad como la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU):

La **Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** (ratificada por España y, en consecuencia, plenamente vigente y aplicable en nuestro país) tiene como propósito *promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente* (Art. 1.1.). En relación con el empleo y ocupación, son destacables dos de sus disposiciones:

- **Art. 26 (habilitación y rehabilitación):** *“los Estados Miembros adoptarán medidas efectivas y pertinentes, incluso mediante el apoyo de personas que se encuentren en las mismas circunstancias, porque las personas con discapacidad puedan lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida. Para este objetivo, los Estados Miembros organizarán, intensificarán y ampliarán servicios y programas generales de habilitación y rehabilitación, en particular en los ámbitos de la salud, la ocupación, la educación y los servicios sociales...”*
- **Art. 27 (Trabajo y ocupación):** *“los Estados Miembro reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las otras; esto incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Miembro salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante la ocupación, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:*
 - a) *Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de ocupación, incluidas las condiciones de selección, contratación y ocupación, la continuidad en la ocupación, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;*
 - b) *Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las otras, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;*
 - c) *Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con el resto;*
 - d) *Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;*
 - e) *Alentar las oportunidades de ocupación y la promoción profesional de las personas con discapacidad al mercado laboral y apoyar a la búsqueda, obtención, mantenimiento del trabajo y retorno a este;*
 - f) *Promover oportunidades empresariales, de ocupación por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;*
 - g) *Emplear a personas con discapacidad en el sector público;*
 - h) *Promover la ocupación de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;*
 - i) *Velar porque se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el puesto de trabajo;*
 - j) *Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo ordinario;*
 - k) *Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento de la ocupación y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad”.*
- **Principios generales** que han de orientar su aplicación (Art. 3):
 - a) *El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;*
 - b) *La no discriminación;*
 - c) *La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;*

d) **El respeto por la diferencia y la aceptación** de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;

e) **La igualdad de oportunidades;**

f) **La accesibilidad;**

g) **La igualdad entre el hombre y la mujer;**

h) **El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.**

- Art. 19 (Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad): *los Estados Partes en la presente Convención reconocen el derecho en igualdad de condiciones de todas las personas con discapacidad a **vivir en la comunidad**, con opciones iguales a las de las demás, y adoptarán medidas efectivas y pertinentes para facilitar el pleno goce de este derecho por las personas con discapacidad y su plena **inclusión y participación** en la comunidad, asegurando en especial que:*

a) *Las personas con discapacidad **tengan la oportunidad de elegir** su lugar de residencia y dónde y con quién vivir, en igualdad de condiciones con las demás, y no se vean obligadas a vivir con arreglo a un sistema de vida específico;*

b) *Las personas con discapacidad tengan acceso a una variedad de servicios de asistencia domiciliaria, residencial y otros servicios de apoyo de la comunidad, incluida la asistencia personal que sea necesaria **para facilitar su existencia y su inclusión en la comunidad y para evitar su aislamiento o separación de ésta;***

c) *Las instalaciones y los servicios comunitarios para la población en general estén a disposición, en igualdad de condiciones, de las personas con discapacidad y **tengan en cuenta sus necesidades.***

Por su parte, el **Art. 8.2. de la Ley 51/2003 (LIONDAU)** obliga a los poderes públicos a adoptar las **medidas de acción positiva suplementarias para aquellas personas con discapacidad que objetivamente sufren un mayor grado de discriminación o presentan menor igualdad de oportunidades**, como son las mujeres con discapacidad, las personas con discapacidad severamente afectadas, las personas con discapacidad que no pueden representarse a sí mismas o las que padecen una más acusada exclusión social por razón de su discapacidad, así como las personas con discapacidad que viven habitualmente en el ámbito rural.

Se consideran medidas de acción positiva aquellos apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o especiales dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad (Art. 8.1).

SEGUNDO: CONDICIONES QUE SE DEBEN ASEGURAR EN TODO CASO:

Cualquier persona con discapacidad intelectual que sufra un proceso de deterioro o envejecimiento prematuro, según la valoración de LANTEGI BATUAK, tiene que poder:

- Continuar trabajando, todo el tiempo que sea posible, si así lo decide, disponiendo, en su caso, de los dispositivos adecuados para ofrecerle la oportunidad de seguir realizando actividades productivas significativas.
- Escoger, en el caso de que ésta sea su elección, entre una diversidad de alternativas adecuadas a sus necesidades de apoyo suplementarias.
- Tener siempre garantizado, como mínimo, un nivel de ingresos del 100% de la Renta de Garantía de Ingresos (RGI), cualquiera que sea su situación laboral o actividad que tenga.

La **Ley de Servicios Sociales** propone nuevos derechos subjetivos para las personas, de manera que los servicios sociales se configuran como un elemento adicional de garantía para el bienestar de la ciudadanía.

De esta manera se viene a completar un sistema de servicios sociales que ha ido configurando, en Euskadi, un nuevo pilar para la protección social de los más desfavorecidos. En este sentido, fueron desarrolladas la Ley 12/1998 contra la **Exclusión Social** y la Ley 10/2000 de **Carta de Derechos Sociales**. Esta última consagró el derecho a una **Renta Básica**, garantizando, por un lado, la existencia misma de dicha prestación y, por otro, el derecho de todas las personas a percibir unos ingresos en cuantía suficiente para ejercer sus derechos de ciudadanía o derechos sociales básicos y evitar así la exclusión social por motivos económicos, eliminando situaciones de pobreza. Luego tuvo una modificación que dio lugar a la actual **Renta de Garantía de Ingresos (RGI)**

Creemos que el desarrollo normativo posterior a la Ley de Servicios Sociales, deberá tener en cuenta situaciones de injusticia social que pueden producirse, por lo que pensamos que **se debiera asegurar que la suma del valor de las prestaciones públicas percibidas por las personas usuarias del Servicio Ocupacional, junto con las gratificaciones percibidas como prestación propia, superen en todo caso el**

valor de la RGI, de manera que se garantice a la persona con discapacidad, individualmente considerada, los mismos derechos ciudadanos que están establecidos para el resto de las personas.

- Optar, si así lo decide, por alternativas de protección social combinadas: incapacidad laboral o jubilación anticipada, apoyos sociales, etc.

TERCERO: Hemos de avanzar para **conseguir oportunidades laborales y condiciones**, internas y externas, que permitan el desarrollo, por parte de todas las personas con discapacidad intelectual de una **actividad laboral u ocupacional, productiva, significativa, reconocida y valorada**.

Esto supone, entre otros cambios, construir un **nuevo sistema de organización de los apoyos**, con respecto a las personas con discapacidad intelectual, que presentan necesidades especiales, por motivo de deterioro/envejecimiento o por otras causas: un sistema basado en la gestión de la oferta de estos apoyos en base a gestión de la demanda/necesidad de los mismos.



Se trata de ofertar un mayor abanico de posibilidades de empleo, ocupación, actividades diurnas, y respuestas intermedias, con elementos de apoyo diverso y complementario. Vías que posibiliten la promoción y el acceso ascendente hacia fórmulas con mayores posibilidades de desarrollo laboral y, en el caso de personas en situación de deterioro o envejecimiento, fórmulas de adecuación a estas necesidades específicas de apoyo.

En este sentido, LANTEGI BATUAK apuesta por lograr modelos y metodologías innovadoras a partir de la experiencia práctica y la investigación aplicada.

De acuerdo con las consideraciones y premisas expresadas, la Visión de LANTEGI BATUAK es la de disponer de un **NUEVO SISTEMA DE ORGANIZACIÓN DE LOS APOYOS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LANTEGI BATUAK, Y QUE PRESENTAN NECESIDADES SUPLEMENTARIAS DE APOYOS con un diseño de itinerarios circulares y compatibilidad de medidas de apoyo.**

Esta visión informa el planteamiento de estrategias y líneas de actuación, tanto a nivel interno de la Organización, como en relación con agentes externos: es el caso de las reivindicaciones de cambios normativos o iniciativas que se han de adoptar por Administraciones públicas de ámbito competencial diverso.

Consiste en diseñar y desarrollar un sistema de organización de apoyos a la actividad laboral y ocupacional, que permita combinarlos y compatibilizarlos, y concretar itinerarios y dispositivos de la oferta, en función de los perfiles de necesidad, bien sea por deterioro/envejecimiento o por otros motivos, comprendiendo, a partir de los recursos actuales, la posibilidad de combinaciones diversas entre sí:

- Empleo ordinario.
- Empleo con apoyo.
- Empleo especial (CEE).
- Servicio ocupacional:
 - Programas con diferentes intensidades de apoyo.
- Centros de día y centros de actividades de día.

- Recursos económicos complementarios.
- Otras prestaciones y recursos tanto de carácter socio-laboral como de otro tipo.

La consecución de un sistema de estas características, requiere adaptaciones a nivel interno, como Organización, y, sobretodo, cambios externos: adaptaciones y conciliación de normativa y cambios estructurales con implicación de niveles competenciales diversos: Seguridad Social – Ministerio de Trabajo e Inmigración, Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco, Departamento de Acción Social de la Diputación Foral de Bizkaia.

El sistema habría de respetar, en cualquier caso, la voluntad y libertad de elección de las personas.

El mismo, además, deberá posibilitar la compatibilidad de acceso de las personas que se hallan en CEE y que se encuentran en una situación de deterioro o envejecimiento, a las prestaciones de incapacidad permanente de la Seguridad Social.

De esta forma, habría de ser posible que, cuando una persona así lo requiera como consecuencia de deterioro o envejecimiento, pudiera seguir trabajando en CEE con una jornada parcial (del 25%, 50% o 75%) y al mismo tiempo, en la parte de jornada no cubierta, percibiera la correspondiente pensión por incapacidad permanente – total o parcial – (del 75%, 50% o 25%).

En el caso de personas en SO, tal combinación asimismo habría de ser posible, siempre que la persona hubiera generado previamente su derecho a percibir pensión por incapacidad permanente de la Seguridad Social, por haber cotizado el tiempo requerido en CEE o en empleo ordinario.

Todo ello, además, combinado con los apoyos precisos del Sistema de Servicios Sociales, con intensidad gradual según necesidad que la persona presenta.

La tabla 1 resume este Sistema de apoyo a las actividades laborales desde la perspectiva de los diversos Sistemas de respuesta: Seguridad Social, Políticas Activas de Empleo y Servicios Sociales; y según diversidad de situaciones de la persona: CEE o SO.

Tabla 1: Sistema de apoyo a las actividades laborales desde la perspectiva de los diversos Sistemas de respuesta: Seguridad Social, Políticas Activas de Empleo y Servicios Sociales; y según diversidad de situaciones de la persona: CEE o SO.

SISTEMAS DE RESPUESTA	Posibles situaciones de la persona con discapacidad intelectual que presenta necesidades suplementarias de apoyo:		
	En CEE		En SO
	En CEE el 100% de la jornada.	En CEE con una jornada parcial (entre 25% y 75%).	SO
SEGURIDAD SOCIAL		Acceso, en su caso, a régimen de incapacidad permanente total (IPT) o incapacidad permanente parcial (IPP) en la parte de jornada laboral no cubierta.	Percepción, en su caso, de pensión por incapacidad permanente que corresponda (de acuerdo con lo que hubiera podido cotizar previamente en CEE o en empleo ordinario).
POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	Garantía siempre como mínimo RGI.	Salario correspondiente según jornada laboral desarrollada (de forma que se garantice siempre, junto con Sistema de Seguridad Social, como mínimo RGI).	
SERVICIOS SOCIALES	Apoyos con intensidad gradual según necesidad.	Apoyos con intensidad gradual según necesidad.	Apoyos con intensidad gradual según necesidad. RGI garantizado.

Además, según perfil de necesidad de apoyo que presente la persona con discapacidad: alto, medio o bajo, la persona habría de tener la oportunidad de recibir apoyos diversos, de los distintos Sistemas de respuesta, con posibilidad de combinación entre ellos.

En especial y, cuando así proceda, entre las prestaciones de incapacidad permanente total o parcial, y la posibilidad de combinar el acceso a las mismas y la continuidad en CEE con una jornada laboral parcial.

Todo ello, además, sin perjuicio de que pudiera proceder, si la persona cumple los requisitos para ello, el reconocimiento de situación de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta para todo el trabajo o jubilación anticipada.

NOTA: en el Anexo 2 se recoge la caracterización legal de las situaciones en función del régimen de incapacidad/jubilación anticipada en el que, en su caso, se puede encontrar la persona.

De acuerdo con este planteamiento, la Tabla 2 recoge el Sistema de apoyo a las actividades laborales desde la perspectiva de tres perfiles de necesidad.

Tabla 2 - Sistema de apoyo a las actividades laborales desde la perspectiva de tres perfiles de necesidad.

PERFIL	SITUACIONES SEGÚN RÉGIMEN DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL O PARCIAL QUE SE PUDIERAN RECONOCER	SISTEMA DE APOYO A LAS ACTIVIDADES LABORALES EN FUNCIÓN DE NECESIDADES DE APOYO DE LA PERSONA								
		Empleo ordinario	Empleo con apoyo	CEE	SO (*)			CD/Centro actividades de día	Otros apoyos de carácter socio-laboral.	Otras prestaciones económicas, recursos y medidas en otros ámbitos.
					Programa de apoyo de intensidad básica.	Programa de apoyo de intensidad media	Programa de apoyo de intensidad alta			
NECESIDAD DE APOYO ALTO	IPT						-75%IPT/ 25%SO. - 50%IPT/ 50%SO - 25%IPT/ 75%SO			
	IPP						-75%IPP/ 25%SO. - 50%IPP/ 50%SO - 25%IPP/ 75%SO			
NECESIDAD DE APOYO MEDIO	IPT					-75%IPT/ 25%SO. - 50%IPT/ 50%SO - 25%IPT/ 75%SO				
	IPP					-75%IPP/ 25%SO. - 50%IPP/ 50%SO - 25%IPP/ 75%SO				
NECESIDAD DE APOYO BAJO	IPT			-75%IPT/ 25%CEE. - 50%IPT/ 50%CEE - 25%IPT/ 75%CEE	-75%IPT/ 25%SO. - 50%IPT/ 50%SO - 25%IPT/ 75%SO					
	IPP			-75%IPP/ 25%CEE - 50%IPP/ 50%CEE - 25%IPP/ 75%CEE	-75%IPP/ 25%SO. - 50%IPP/ 50%SO - 25%IPP/ 75%SO					

IPT: Incapacidad permanente total para la profesión habitual: situación en la que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para la profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

IPP: Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual: situación que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

Posibilidades de combinación entre pensiones por IPT e IPP con el desarrollo de actividad laboral u ocupacional: se recogen en [color azul](#).

(*) En Servicio Ocupacional, la posibilidad de acceder a estas ayudas estará condicionada al hecho de que la persona hubiera cotizado previamente en CEE o en empleo ordinario.

Se **somborean en gris** los elementos novedosos con respecto a lo que existe en la actualidad.

La identificación de los diversos escenarios y combinaciones de apoyo a las actividades laborales u ocupacionales habrá de venir determinada:

- 1) Por el **perfil de necesidad de apoyo de las personas**: lo que requiere la caracterización de las personas, en función del deterioro de sus capacidades, como consecuencia de envejecimiento o por cualquier otro motivo.
- 2) Por la aplicación de una **herramienta y protocolo para la detección del deterioro/envejecimiento, la articulación de perfiles de necesidad de apoyo y establecimiento de programas de apoyo**.

En este caso, y sin perjuicio de las implicaciones de esta propuesta en relación con las modificaciones normativas y dispositivos globales que su implantación requiere, en el ámbito interno de LANTEGI BATUAK, se estructura a través de la aplicación adaptada de su Método de Perfiles de adecuación de la tarea a la persona y el Modelo de Apoyos Individuales, así como de la información obtenida de exámenes de salud o de otras intervenciones. A través de estas herramientas, se realiza la detección del deterioro/envejecimiento y se procede a articular perfiles de necesidad de apoyo, para toda la población con necesidades suplementarias de apoyo y paralelamente se determinan los apoyos adecuados, en función de las necesidades específicas de apoyo (programas de apoyo para estos perfiles).

En concreto, este documento recoge una primera propuesta de herramienta y protocolo adaptados en los que se está trabajando, para su validación en un posterior pilotaje, y cuya aplicación definitiva dependerá de la obtención de financiación adecuada para llevarlo a cabo.

4.1. PERFIL DE NECESIDAD DE APOYO: CARACTERIZACIÓN DE LAS PERSONAS EN FUNCIÓN DEL DETERIORO DE SUS CAPACIDADES COMO CONSECUENCIA DE ENVEJECIMIENTO O POR CUALQUIER OTRO MOTIVO

A continuación se recoge una caracterización de los perfiles de necesidad de las personas de LANTEGI BATUAK, con base en el Método de Perfiles de adecuación de la tarea a la persona a la tarea de LANTEGI BATUAK, diferenciando tres niveles según intensidad de apoyo requerida:

PERFIL DE LA PERSONA
Necesidad de apoyo alto
Necesidad de apoyo medio
Necesidad de apoyo bajo

Cada uno de estos perfiles se caracteriza, según las consecuencias del deterioro o envejecimiento u otras situaciones que suponen la necesidad de apoyos suplementarios, en relación con las siguientes variables:

1) Con las variables que recoge el Método de Perfiles en los siguientes aspectos:

PERFIL DE LA PERSONA:

- A) Visión
- B) Audición
- C) Habla
- D) Estado de salud
 - 1. Física
 - 2. Mental
 - 3. Inserción social
- E) Ayudas técnicas
- F) Autocontrol
- G) Capacidad de adaptación
- H) Resolución de problemas

A. AUTONOMÍA PERSONAL:

- 1. Apariencia y autocuidado.
- 2. Movilidad en la comunidad.

B. PROCESADO DE LA INFORMACIÓN:

- 3. Memoria visual.
- 4. Semejanzas y diferencias.
- 5. Orientación espacial.
- 6. Conocimiento numérico.
- 7. Aprendizaje de tareas.
- 8. Lenguaje expresivo.
- 9. Conocimiento de la escritura.
- 10. Lenguaje comprensivo.
- 11. Conocimiento de la lectura.

C. APTITUDES FÍSICAS:

- 12. Coordinación dinámica.
 - a. Exigencias dinámicas.
 - b. Carga estática. Postura.
 - c. Manejo y transporte de cargas.
 - d. Accesibilidad.
- 13. Coordinación manipulativas.

D. ACTITUDES ANTE EL TRABAJO:

- 14. Responsabilidad.
 - a. Autonomía laboral.
 - b. Realización de la tarea.
- 15. Repetitividad.
- 16. Atención.
- 17. Ritmo.
- 18. Organización.
- 19. Interés.
- 20. Relaciones de trabajo.
- 21. Seguridad.

E. FACTORES AMBIENTALES:

- 22. Ambiente térmico.
- 23. Ambiente sonoro.
- 24. Condiciones lumínicas.
- 25. Higiene ambiental.

- 2) Con otras nuevas variables, obtenidas a partir de los resultados de este estudio, con la finalidad de completar la caracterización en los casos de deterioro/envejecimiento en los ámbitos físico, cognitivo, relacional y emocional. En concreto, se hace referencia a:
- Cansancio
 - Memoria
 - Irritabilidad y cambios de humor
 - Tristeza y apatía
 - Aislamiento.
- 3) Con los apoyos que se ofertan en LANTEGI BATUAK a las personas con discapacidad intelectual, y constituyen una parte central del Modelo de Apoyos individuales de LANTEGI BATUAK y se articulan en base a las siete dimensiones de Calidad de Vida, que en dicha publicación se explican más detenidamente.

Estos apoyos, agrupados por dimensiones de calidad de vida son los siguientes:

Dimensiones	Apoyos⁷
Bienestar físico y material	<ul style="list-style-type: none"> • Control de comida y alimentación • Ayuda para el traslado y la movilidad • Ayuda en el aseo y vestido • Acciones de seguimiento de la salud • Acciones para el manejo del dinero y las propias finanzas • Acciones de lectura y escritura funcional y conocimiento numérico • Acciones de mantenimiento de hábitos saludables de alimentación, consumo, medio ambiente • Examen de salud • Apoyo a la toma de medicación • Adaptación de jornada y horario • Adaptaciones físicas y arquitectónicas • Transporte • EPSV
Bienestar emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones para el fomento de la autoestima y la autovaloración, aceptación e inclusión en el centro • Charlas de desarrollo: usuarios y usuarias y sus familias/tutores • Intervenciones de ajuste psico-social • Intervenciones conductuales • Medición del grado de satisfacción
Desarrollo laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de orientación laboral • Realización de la actividad laboral • Evaluación del desempeño de puestos y tareas • Formación en competencias básicas laborales • Formación en seguridad laboral • Promoción • Paso a empleo • Acciones de formación y adiestramiento en tareas específicas • Acciones de adaptación del puesto de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> ○ productos de apoyo ○ programa Ergohobe Banaka • Acciones para el conocimiento y la integración en la organización: <ul style="list-style-type: none"> ○ Plan de acogida, ○ visitas a otros centros, ○ visitas a clientes, etc.

⁷ Tomando como referencia (AAMR, 1997:131)

<p>Relaciones interpersonales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de mejora de aspectos relacionales en el propio centro y en el puesto de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> ○ la comunicación interpersonal ○ las relaciones, ○ el trabajo en equipo (sección), ○ relación con monitor/a, etc. • Acciones de formación en habilidades relacionales y sociales • Acciones de fomento de la participación y la comunicación (reuniones, revista, Intranet...) • Ayudas técnicas a la comunicación
<p>Integración en la comunidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de conocimiento y desenvolvimiento en los servicios y equipamientos comunitarios: tiendas, bancos, museos, centros culturales, polideportivos, centros de ocio, administraciones públicas, etc. • Acciones para la mejora de la movilidad en la comunidad • Acciones para el conocimiento de los servicios sociales y de salud (asociaciones y otros servicios sociales, ambulatorio, hospital, 112, urgencias, etc.), de otros recursos y ayudas. • Conocimiento y utilización de los centros y espacios de ocio. • Programas de utilización del tiempo libre. • Acciones para el acceso y uso a las nuevas tecnologías: intranet adaptada, participación en foros, creación de blogs, utilización de móviles. • Formación en otras áreas no laborales.
<p>Autodeterminación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formación en habilidades de autoprotección, actuación ante situaciones de abuso, etc. • Programas de promoción de la participación en el entorno, igualdad de género, grupos de autogestores.
<p>Derechos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones para conocimiento de las normas de funcionamiento, derechos y obligaciones de usuarios/as de Servicio Ocupacional, cartera de servicios y sugerencias, convenio colectivo en CEE. • Acompañamiento en la utilización de la Unidad de atención al usuario/a. • Acciones formativas e informativas para la comprensión de las reglas, normas y valores sociales. • Acompañamiento en la protección y defensa de derechos y en la gestión de ayudas.

4.2. HERRAMIENTA Y PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN DEL DETERIORO/ENVEJECIMIENTO, LA ARTICULACIÓN DE PERFILES DE NECESIDAD DE APOYO Y ESTABLECIMIENTO DE PROGRAMAS DE APOYO

Este apartado recoge una primera propuesta con respecto a la **herramienta y protocolo adaptados para la detección del deterioro/envejecimiento, la articulación de perfiles de necesidad de apoyo y establecimiento de programas de apoyo**, en base al Método de Perfiles de adecuación de la tarea a la persona y el Modelo de Apoyos Individuales de LANTEGI BATUAK.

Su validación definitiva requiere un proceso de pilotaje, de acuerdo con la propuesta que se recoge a continuación. Su aplicación –tanto de la herramienta/protocolo, como de los programas de apoyo para perfiles con necesidades suplementarias de apoyo – estará supeditada al futuro desarrollo de este apartado.

1. Articulación de un protocolo que facilite la detección del deterioro y/o envejecimiento, de acuerdo con el siguiente planteamiento:

- Se han analizado las variables del perfil (Método de Perfiles) y se han clasificado en tres tipos según la importancia en la detección del deterioro/envejecimiento (ver Anexo 3, Documento 1).
- Se han definido otras variables obtenidas en el proceso de investigación realizado en este estudio: cansancio, memoria, irritabilidad y cambios de humor, tristeza y apatía, y aislamiento. Estas variables, que tienen una relación con determinadas variables del perfil, serán tenidas en cuenta más adelante. (ver Anexo 3, Documento 1).
- Para validar la propuesta, se plantea llevar a cabo un pilotaje utilizando las variables críticas y de las otras variables nuevas. La muestra que se seleccionará deberá contemplar personas con discapacidad intelectual con deterioro por envejecimiento o por otros motivos y se hará un contraste con personas que no presenten deterioro.
- Una vez obtenidos estos resultados, se validará la selección de estas variables críticas y se establecerá la puntuación que se considerará necesaria para que se active el protocolo o la señal de alarma por deterioro y/o envejecimiento.

2. Articulación de perfiles de necesidades de apoyo para toda la población con necesidades suplementarias de apoyo: DI, TM y TC

- Establecimiento de perfiles de necesidades de apoyo (para toda la población con DI, TM y TC), de acuerdo con lo recogido en el epígrafe 3.2.

PERFIL NECESIDAD APOYO	NIVELES DE DEDICACIÓN A ACTIVIDADES LABORALES/NO LABORALES
NECESIDAD DE APOYO ALTO	Dedicación de 50% o menos a actividades laborales y 50% o más a actividades no laborales.
NECESIDAD DE APOYO MEDIO	Dedicación de entre 50% y 75% a actividades laborales y entre 25% y 50% a actividades no laborales.
NECESIDAD DE APOYO BAJO	Similar al modelo actual de SO/CEE que pivota en función del PAI.

- Estos nuevos perfiles se definirían en base a:
 - Las valoraciones del Método de perfiles (variables críticas, de media y de baja intensidad).
 - Las valoraciones de las otras variables ya mencionadas
 - Otros aspectos que ya se conocen:
 - Ayuda de 3ª persona.
 - Adaptación de horario.

- Doble diagnóstico.
 - Presencia de problemas de conducta.
 - Intervenciones de salud, otros, etc.
 - Examen de salud.
- **Establecimiento de programas de apoyo para estos perfiles:**
 - Se establecerían actividades, espacios, recursos, ratios de atención, etc.
 - Los programas de apoyo intensivo podrían ser:
 - Programa de apoyo de intensidad alta.
 - Programa de apoyo de intensidad media.
 - Programa de apoyo de intensidad básica.

PERFIL NECESIDAD APOYO	PROGRAMAS CON DIFERENTES INTENSIDADES DE APOYO
NECESIDAD DE APOYO ALTO	Programa de apoyo de intensidad alta.
NECESIDAD DE APOYO MEDIO	Programa de apoyo de intensidad media.
NECESIDAD DE APOYO BAJO	Programa de apoyo de intensidad básica.

Estos programas tendrán en cuenta el listado de apoyos del PAI. (ver Anexo 3. Documento 2).

5. PRIORIDADES ESTRATÉGICAS Y OBJETIVOS

A la luz de las conclusiones del estudio, analizados los retos y necesidades que la situación de deterioro y/o envejecimiento plantea, y desde la perspectiva de construir la visión de LANTEGI BATUAK explicitada en el epígrafe anterior, el conjunto de propuestas de actuación, soluciones y dispositivos habrán de articularse en el marco de **dos PRIORIDADES ESTRATÉGICAS** :

1. Adecuar, en el interno de LANTEGI BATUAK y en función de la diversidad de las necesidades de las personas con discapacidad intelectual que envejecen o sufren deterioros significativos, la oferta y diversidad de apoyos de carácter suplementario que puedan necesitar con la asignación de medios y recursos adecuados.
2. Proponer a las administraciones públicas competentes, de manera directa o a través de las organizaciones representativas en las que participamos, un nuevo sistema de empleo, ocupación y apoyos, capaz de dar una respuesta, efectiva y no discriminatoria, a las necesidades evolutivas de las personas con discapacidad intelectual que envejecen o sufren deterioros significativos.

A continuación se exponen los objetivos que se considera necesario alcanzar en relación con cada una de estas prioridades estratégicas.

1. Adecuar, en el ámbito interno de LANTEGI BATUAK, en función de la diversidad de necesidades de las personas con discapacidad intelectual que envejecen o sufren deterioros significativos, la oferta y diversidad de apoyos de carácter suplementario que puedan requerir con la asignación de medios y recursos adecuados.

OBJETIVOS EN RELACIÓN CON LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

- Que las personas con discapacidad intelectual, en proceso de deterioro y/o envejecimiento, tengan cabida en LANTEGI BATUAK, desarrollando una actividad laboral u ocupacional valiosa y significativa, en el marco de la misión y valores de LANTEGI BATUAK, y tengan asegurados todos los apoyos y recursos necesarios para que se salvaguarde su dignidad, desarrollo y calidad de vida.

Esto supone que:

- Dispongan de una oferta diversa y suficiente de apoyos y contenidos de actividad (laboral y no laboral) adecuados a sus necesidades específicas.
- Cuenten con mecanismos para la prevención y para la detección, lo antes posible, de situaciones de envejecimiento/deterioro.
- Seguir disponiendo de una oferta laboral en centros.

OBJETIVOS EN RELACIÓN CON LAS FAMILIAS:

- Disponer de una comunicación continua con la organización acerca de la evolución de las necesidades de su familiar con discapacidad.
- Disponer de la orientación y apoyo suficiente para acceder a las prestaciones y recursos disponibles y otros nuevos.

OBJETIVOS EN RELACIÓN CON LAS/OS PROFESIONALES:

- Alinear y unificar la respuesta de las/los profesionales hacia la consecución de la mayor calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, en situación de deterioro y/o envejecimiento que trabajan en LANTEGI BATUAK.

Esto supone que:

- Conozcan la estrategia y actuaciones de la organización en relación con las personas con discapacidad intelectual en proceso de deterioro y/o envejecimiento, y participen en su despliegue y desarrollo.
- Dispongan de las competencias y los recursos necesarios para el adecuado desarrollo de sus respectivas funciones, en relación con el apoyo a estas personas, así como para la detección y prevención de situaciones de deterioro y/o envejecimiento. Todo ello en el marco del desarrollo profesional por competencias de LANTEGI BATUAK.

OBJETIVOS EN RELACIÓN CON LOS SO, CEE Y DISPOSITIVOS:

- Conseguir unas condiciones y una oferta de actividades, en los centros y servicios, que permita a las personas con discapacidad intelectual en proceso de deterioro y/o envejecimiento, o con necesidades suplementarias de apoyo por otras causas tener cabida en los mismos, desarrollando una actividad laboral u ocupacional valiosa y significativa.

Esto supone:

- Desplegar una oferta de actividad diversificada, de contenido laboral y no laboral, orientada a conseguir el máximo estímulo y desarrollo de las capacidades y potencialidades, evitando y retrasando al máximo la aparición de síntomas de deterioro y/o envejecimiento.
- Posibilitar la existencia de espacios diversificados para el desarrollo de actividades de contenido no laboral y para la atención a necesidades especiales de apoyo.
- Organizar los equipos profesionales: número, perfiles, etc., teniendo en cuenta los apoyos suplementarios requeridos por las personas con discapacidad, con deterioro y/o envejecimiento o por otros motivos.

OBJETIVOS EN RELACIÓN CON LANTEGI BATUAK COMO ORGANIZACIÓN:

- Continuar incluyendo a las personas con discapacidad, con necesidades específicas de apoyo, entre ellas, las personas con discapacidad intelectual con deterioro y/o envejecimiento, en el conjunto de la Organización.

Esto supone:

- Seguir innovando en soluciones y respuestas.
- Visibilizar la actividad que las personas con discapacidad desarrollan en LANTEGI BATUAK, sus resultados y valor añadido.

2. Proponer a las Administraciones públicas competentes, de manera directa o a través de las organizaciones representativas en las que participamos, un nuevo sistema de empleo, ocupación y apoyos, capaz de dar una respuesta, efectiva y no discriminatoria, a las necesidades evolutivas de las personas con discapacidad intelectual que envejecen o sufren deterioros significativos.

OBJETIVOS EN RELACIÓN CON LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

- Disponer de una oferta adecuada y suficiente de apoyos, servicios y recursos, tanto especializados, como generales del entorno comunitario, en el marco de un nuevo sistema de empleo, ocupación y apoyos capaz de dar una respuesta efectiva y no discriminatoria a sus necesidades evolutivas.
- Disponer de garantías efectivas de acceso y movilidad entre los recursos existentes sin que ello comporte ninguna situación de penalización en sus ingresos.
- Tener garantizado, en cualquier caso, y cualquiera que sea su situación laboral u ocupacional, un nivel de ingresos, como mínimo, de la Renta de Garantía de Ingresos.
- Tener garantizado su derecho a unos recursos económicos adecuados y suficientes en el momento de su jubilación, así como al acceso a la situación de jubilación anticipada en todas las situaciones en las que, desde una perspectiva global, la persona lo requiera.
- Tener garantizado un sistema homogéneo de valoración de la incapacidad: homogeneización de las características de las personas con discapacidad para conseguir un dictamen de capacidades parametrizado que asegure efectiva igualdad.
- Tener garantizado un sistema homogéneo y parametrizado que determine cuándo, en función de sus necesidades específicas de apoyo, pueden acceder a los diversos recursos de empleo o actividad ocupacional.

OBJETIVOS EN RELACIÓN CON LAS FAMILIAS:

- Obtener el apoyo adecuado y necesario ante las situaciones de envejecimiento/deterioro de sus familiares con discapacidad.

- Disponer de una respuesta especializada de orientación y asesoramiento, con la máxima antelación posible.
- Disponer de una oferta suficiente y adecuada de servicios y recursos de apoyo: apoyo a familias, respiro, apoyo a domicilio.
- Disponer de apoyos suficientes para facilitar la tramitación y acceso a los diversos recursos.
- Disponer de nuevos servicios residenciales, centros de día, apartamentos tutelados, servicios de tutela, apoyo a las familias, etc.

OBJETIVOS EN RELACIÓN CON LAS ORGANIZACIONES COMO LANTEGI BATUAK QUE GENERAN OPORTUNIDADES LABORALES DE CALIDAD PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Disponer de financiación suficiente para desarrollar el conjunto de apoyos adecuados a la evolución de las necesidades de las personas con discapacidad, en el ámbito laboral y ocupacional.

6. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN, SOLUCIONES, DISPOSITIVOS

Con el objeto de responder a las prioridades estratégicas y objetivos recogidos en el epígrafe anterior, se plantean las siguientes propuestas de actuación, soluciones y dispositivos, en relación con la Organización de LANTEGI BATUAK, con las administraciones públicas y con el movimiento asociativo.

A) PROPUESTAS EN RELACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN DE LANTEGI BATUAK (I)

PCDI: Personas con Discapacidad Intelectual; FAM: Familiares; PROF: Profesionales de apoyo de LANTEGI BATUAK; ORG: LANTEGI BATUAK como organización.

PROPUESTAS, SOLUCIONES, DISPOSITIVOS	GRUPOS DE INTERÉS SOBRE QUIENES INCIDEN			
	PCDI	FAM	PROF	ORG
1) Incluir los resultados de este trabajo como un elemento de análisis, diagnóstico y formulación de estrategias y actuaciones , en relación con el reto del deterioro y/o envejecimiento, en el proceso de elaboración del Plan Estratégico que lleve a cabo LANTEGI BATUAK.				
2) Establecer condiciones: espacios, recursos, nuevos perfiles profesionales de atención, etc. para diversificar los contenidos de las actividades, tanto actividades complementarias como laborales y crear dispositivos específicos de apoyo o atención a necesidades especiales derivadas del deterioro y/o envejecimiento u otros motivos: programas con diferentes intensidades de apoyo.				
3) Realizar las adaptaciones necesarias en la aplicación del Modelo de Apoyos Individuales y Método de Perfiles de LANTEGI BATUAK , para el desarrollo de la propuesta que se recoge en el Anexo 3 de este documento, como herramienta y protocolo óptimo para: <ul style="list-style-type: none"> i. Detectar situaciones de deterioro y/o envejecimiento o mayores necesidades de apoyo que por otros motivos se puedan estar produciendo en la persona. ii. Diagnosticar el perfil de necesidad de la persona mediante el Método de Perfiles. iii. Articular el acceso y la creación de dispositivos y recursos que ayuden a prevenir situaciones de deterioro o envejecimiento. iv. Orientar la combinación óptima de apoyos de acuerdo con las necesidades de la persona. v. Unificar la intervención y respuesta de las/os profesionales en las situaciones de deterioro o envejecimiento. vi. Lograr una aplicación sistemática y uniforme de medidas que ya se vienen aplicando en LANTEGI BATUAK, como rotaciones en la actividad productiva, reducciones de jornada, flexibilización de horarios, reubicaciones, adaptación de puestos, tiempos de descanso, etc. <p>Además y entre otras adaptaciones: realizar las mejoras necesarias en cuanto al protocolo de aplicación; y para la articulación y dotación de equipos adecuados y suficientes; así como en la formación y desarrollo de competencias de los y las profesionales para la detección y alerta de situaciones de deterioro y/o envejecimiento que se pudieran estar produciendo; exámenes de salud y otras intervenciones.</p>				

A) PROPUESTAS EN RELACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN DE LANTEGI BATUAK (II)

PCDI: Personas con Discapacidad Intelectual; FAM: Familiares; PROF: Profesionales de apoyo de LANTEGI BATUAK; ORG: LANTEGI BATUAK como organización.

PROPUESTAS, SOLUCIONES, DISPOSITIVOS	GRUPOS DE INTERÉS SOBRE QUIENES INCIDEN			
	PCDI	FAM	PROF	ORG
4) Activar mecanismos y condiciones necesarias para promover y facilitar los reconocimientos o sus actualizaciones de incapacidad permanente, jubilación anticipada, etc. , así como las valoraciones de discapacidad y/o su actualización , para facilitar, cuando proceda, el cumplimiento de los requisitos normativos vigentes, así como la mejora de estos.				
5) Redimensionar ratios de atención de profesionales de apoyo que trabajan con personas en situación de deterioro o envejecimiento, además de personas con problemas de salud mental asociados, trastornos de conducta, etc. Esta propuesta está condicionada a la obtención de financiación suficiente. (Ver propuesta 8 en ámbito externo).				
6) Establecer dispositivos de apoyo para facilitar a las personas con dificultades el traslado de su domicilio a su centro . Esta propuesta está condicionada a la obtención de financiación suficiente. (Ver propuesta 9 en ámbito externo).				
7) Elaborar mapa de deterioro y envejecimiento de los centros, que identifique el número de personas según centros y su evolución en los próximos años, en el marco de una sistemática de observación interna y conocimiento de la evolución del envejecimiento.				
8) Elaborar memoria económica de impacto de la situación de deterioro y/o envejecimiento y aplicación de las diversas soluciones y medidas que se plantean.				

B) PROPUESTAS DIRIGIDAS A LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS(I)

AGE: Administración General del Estado; GV: Gobierno Vasco; DFB: Diputación Foral de Bizkaia; EELL: Entidades Locales.

PROPUESTAS, SOLUCIONES, DISPOSITIVOS	AAPP DESTINATARIAS DE LAS PROPUESTAS			
	AGE	GV	DFB	EELL
<p>1) Reivindicar que se lleven a cabo las modificaciones normativas precisas, que permitan los escenarios y combinaciones de alternativas de apoyo a la actividad laboral y ocupacional, flexibilizando las condiciones de acceso y movilidad entre recursos y ayudas, garantizando siempre que la persona mantenga un nivel de ingresos como mínimo de la Renta de Garantía de Ingresos.</p> <p>En particular, en lo que se refiere a compatibilizar un régimen de Incapacidad Permanente Total o Parcial, con una actividad laboral en Centro Especial de Empleo o con una actividad en Servicio Ocupacional, en un régimen de mayor intensidad de apoyos para las personas con discapacidad intelectual.</p>				
<p>2) Proponer la articulación de dispositivos de valoración técnica para dictaminar capacidades y la posibilidad de acceso a los diversos recursos, escenarios y combinaciones, en adecuadas condiciones de igualdad para todas las personas.</p>				
<p>3) Contribuir a reivindicar el desarrollo de un sistema unificado de valoración y reconocimiento de la discapacidad y dependencia, que esté al servicio de las personas y contemple, entre otras, las especificidades de las necesidades de apoyo de las personas con discapacidad intelectual. Que, entre otras cuestiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permita la toma en consideración de dictámenes de los servicios médicos y psicológicos de los centros especiales de empleo y servicios ocupacionales. - Elimine trabas burocráticas innecesarias. - Permita contar con herramientas comunes y validadas de valoración y diagnóstico. 				
<p>4) Instar la aplicación de los convenios para la gestión de servicios prevista en el Art. 69 de la Ley 12/2008 de Servicios Sociales cómo fórmula de relación jurídica, de apoyo de la Administración a los programas con diferentes intensidades de apoyo en SO, de acuerdo con lo que se plantea en la propuesta que recoge este documento, en cuanto supuesto de singularidad de la actividad y carácter innovador y experimental.</p>				
<p>5) Reivindicar la financiación estable y suficiente para redimensionar los ratios de atención de profesionales de apoyo en los casos en que trabajen con personas con necesidades suplementarias.</p>				
<p>6) Reivindicar que se garantice la financiación estable y suficiente para contar con equipos multidisciplinares (unidades de apoyo) en CEE, en número suficiente, para atender la necesidades específicas de apoyo de sus trabajadoras/es.</p>				

B) PROPUESTAS DIRIGIDAS A LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS(II)

AGE: Administración General del Estado; GV: Gobierno Vasco; DFB: Diputación Foral de Bizkaia; EELL: Entidades Locales.

PROPUESTAS, SOLUCIONES, DISPOSITIVOS	AAPP DESTINATARIAS DE LAS PROPUESTAS			
	AGE	GV	DFB	EELL
7) Reivindicar que se garantice la financiación estable y suficiente para contar con preparadores laborales y equipos profesionales adecuados y/o suficientes en la modalidad de empleo con apoyo , para evitar y prevenir el deterioro y/o envejecimiento entre trabajadores de esta modalidad.				
8) Reivindicar la financiación estable y suficiente para desarrollar el pilotaje de las herramientas y el protocolo para la detección del deterioro y/o envejecimiento; la articulación de perfiles de necesidad de apoyo y el establecimiento de programas de apoyo, así como para el diseño y aplicación de programas con diferentes intensidades de apoyo . (Ver propuesta 5 en ámbito interno).				
9) Instar el apoyo al transporte (individual o grupal) para el traslado de las personas que lo requieran de su domicilio al centro especial de empleo o servicio ocupacional. (Ver propuesta 6 en ámbito interno).				
10) Contribuir a la reivindicación del movimiento asociativo de que se intensifiquen los servicios de apoyo a las familias (servicios de apoyo a familias, residenciales, de ocio, respiro...) y conseguir una mayor intensidad de los servicios de apoyo y promoción de la autonomía personal .				
11) Apoyar la reivindicación de cambios normativos en materia de jubilación , para favorecer una respuesta global y adecuada, que contemple en su conjunto la realidad y necesidades de las personas con discapacidad, dirigida a asegurar una pensión digna, suficiente y justa: reducción razonable de los tiempos y tipos de cotización, condiciones y requisitos de diagnóstico y grado de discapacidad, etc.				
12) Instar la mejora de bases, criterios y fuentes de información sobre datos cuantitativos de la población con discapacidad, en particular, la población con discapacidad intelectual en situación de envejecimiento o deterioro.				

C) PROPUESTAS QUE LANTEGI BATUAK PLANTEA DESARROLLAR EN COOPERACIÓN CON EL CONJUNTO DEL MOVIMIENTO ASOCIATIVO DE LA DISCAPACIDAD

1. Fomentar el **trabajo colaborativo** con el conjunto del movimiento asociativo para la reivindicación de las propuestas expuestas dirigidas a las administraciones públicas.
2. Promover que desde el Movimiento asociativo se intensifiquen **servicios de apoyo para las personas y familias en la formación e información sobre cómo afrontar la situación de deterioro y/o envejecimiento**, preparación para la etapa de jubilación, situaciones de relevo, situaciones de pérdida de familiares o situaciones en las que la persona con discapacidad pasa a ejercer nuevas funciones de cuidador/a de sus familiares, entre otras.
3. Desarrollar una **planificación de los recursos necesarios de centro de día, residencia, vivienda, tutela, etc.** que la evolución de las necesidades de las personas con discapacidad intelectual va a requerir en los próximos años, para exigir a las administraciones públicas la dotación de plazas y recursos adecuados y suficientes.

ANEXO 1 – CONCLUSIONES OBTENIDAS EN LAS ACTUACIONES DE INVESTIGACIÓN REALIZADAS

a. CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL PROCESO DE ENCUESTA

1.1. ENCUESTA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE 40 Y MÁS AÑOS QUE TRABAJAN EN LANTEGI BATUAK:

Se han realizado un total de **240 encuestas** en Centro Especial de Empleo y Servicio Ocupacional, de las cuales 156 corresponden a hombres y 84 a mujeres.

A. Aspectos relacionados con las personas con discapacidad intelectual usuarias de LANTEGI BATUAK.

⇒ Una de las primeras conclusiones a destacar es que el 59% de las personas encuestadas considera que no nota ninguna **pérdida de memoria**, seguido del 28% que lo nota poco. Analizando por separado las respuestas de las personas pertenecientes a Servicio Ocupacional y a Centro Especial de Empleo el porcentaje de respuestas positivas es mayor en el caso de las personas de SO con un 16% que en el de las personas de CEE con un 9%. Es decir, las personas de SO perciben más la pérdida de memoria que las personas de CEE. Además, analizando las respuestas de las personas que han contestado “mucho y bastante”, en relación con la muestra inicial, se produce un incremento de respuestas afirmativas, en ambos sexos, conforme más años tienen las personas encuestadas.

En este sentido, aquellas personas que van notando la pérdida de memoria señalan que las cosas que más se les olvidan son: las cosas que ha hecho hace tiempo, las citas médicas y las tareas domésticas entre otras. En Servicio Ocupacional las cosas que más se les olvidan son las cosas que han hecho hace poco, con un 32% y en CEE se les olvidan más otras cosas como: hacer la compra, tareas domésticas y recados, entre otros.

Además, el 72% de los encuestados/as opina que la pérdida de memoria no afecta nada al desarrollo de su tarea en LANTEGI BATUAK, pero al igual que antes se produce un aumento de respuestas positivas conforme más años tienen las personas encuestadas en ambos sexos. Sin embargo, diferenciando los datos por SO y CEE, los resultados en cuanto a las respuestas positivas son mayores en caso de las personas de SO, con un 14%, que en CEE, con un 8%. Es decir, son más las personas de SO que consideran que la pérdida de memoria afecta a su tarea en LANTEGI BATUAK que las personas de CEE.

⇒ En cuanto a los aspectos **emocionales**, un 61% del total de encuestados/as no tiene miedo a que con la edad se produzcan cambios en su actividad laboral. Por separado, son más las personas de CEE que no tienen miedo a los cambios que las personas de SO. Sin embargo, conforme más años tienen más miedo les producen los cambios en su actividad laboral.

Por otro lado, el 63% afirma que le “gustan los cambios” y los afrontan con normalidad. Distribuidas las respuestas por personas de Servicio Ocupacional y por personas de Centro Especial de Empleo, a éstos últimos les gustan más los cambios que a los de SO, un 15% más.

Además, analizando las respuestas de las personas a las cuales los cambios les generan efectos negativos como: malestar, estrés o insatisfacción, los resultados muestran que conforme mayor es la franja de edad de la persona encuestada mayores efectos negativos presentan.

➤ Entrando de lleno en el **ámbito laboral**, observamos en los resultados de la encuesta que la gran mayoría se muestra muy satisfecha con su trabajo. Distribuido por SO y CEE, en ambos casos la mayoría opina estar satisfecha. Además, distribuyendo las respuestas positivas por franjas de edad y sexo respecto al total de la muestra inicial todos los resultados rondan alrededor del 90 a 100%.

En cuanto al ambiente de trabajo y a la relación con los compañeros/as, la mayoría lo valora positivamente. Un 46% afirma estar muy satisfecho y un 37% considera estar bastante satisfecho. En SO y en CEE los resultados son prácticamente similares. En ambos casos, las personas encuestadas manifiestan que les gusta tanto el ambiente de trabajo como la relación con sus compañeros/as. Además, si analizamos la suma de respuestas de las personas que han contestado mucho y bastante, en relación con la muestra inicial desde los “40 a 44 años” hasta los “55 a 59 años”, se produce un descenso de respuestas positivas. Así, señalamos que conforme más años tiene la persona que ha contestado a la encuesta menos satisfecha está con el ambiente y los compañeros/as del centro.

Otro de los aspectos valorados en este apartado es el salario o gratificación que perciben. Los resultados concluyen que ambos sexos están poco o nada satisfechos con el salario o gratificación. Analizando estos datos, distribuidos por SO y CEE, los resultados muestran que las personas de SO están más satisfechas que las de CEE, un 4% más. Se observa una mayor satisfacción conforme incrementa la edad.

Analizando también su futuro laboral, a muchas de las personas encuestadas les gustaría seguir trabajando en la misma tarea, un 48%; aunque también a un 37% les gustaría seguir trabajando en un futuro pero cambiando de labor. Son más las personas en CEE a las que les gustaría seguir trabajando en la misma tarea, con un 51% que a las de SO con un 46%. Por el contrario, el porcentaje de personas a las que les gustaría dejar de trabajar en un futuro es mayor en SO, con un 19%, que en CEE con un 15%.

Por otro lado, a un 59% de las personas no les gustaría nada cambiar a una empresa ordinaria o cambiar de Servicio Ocupacional a Centro Especial de Empleo. Sin embargo, un 38% de las personas de CEE afirma que le gustaría cambiar, frente a un 23% de SO que así lo señalan. Además, conforme más años tiene la persona menos les gustaría cambiar a una empresa ordinario o cambiar de SO a CEE. Por género, a las mujeres les gustaría realizar más cambios que a los hombres.

De cara a un futuro no muy lejano, del total de personas encuestadas, el 62% de las mismas no piensa en el día que finalice su etapa laboral, mientras que el 38% si lo hace. De éstas últimas, conforme más edad tiene la persona encuestada más piensa en el día en que deje el trabajo. Así, de las que piensan en ese día, 65 personas señalan que eso les produce un sentimiento de felicidad frente a 56 personas que indican que les produce tranquilidad. Tanto en SO como en CEE los porcentajes más altos de respuestas se encuentran en los sentimientos positivos: felicidad, tranquilidad y comodidad.

En este sentido, un 69% de las personas creen que aún les quedan más de 10 años para dejar de trabajar. Así, el 72% opina que el motivo por el que creen que dejaran LANTEGI BATUAK es la jubilación. Solamente un 19% cree que lo hará por motivos de salud. Similares son los datos diferenciando las respuestas por SO y CEE.

Por otro lado, la mayoría de las personas encuestadas opina que su ritmo de trabajo sigue siendo el mismo. Ahora, el porcentaje de personas, que afirman que ha disminuido un poco su ritmo, es más elevado en caso de las personas de Servicio Ocupacional con un 45 %, que en el de las personas de CEE con un 33% que así lo indican en la encuesta.

Afirman incluso que no les cuesta nada o poco aguantar un día completo de trabajo, con un 69% de respuestas. Aunque esta pregunta varía según la modalidad. Son más las personas de SO que afirman que les cuesta cada vez más aguantar un día completo de trabajo que las de CEE. Por edades y sexo, vemos que se produce un incremento de respuestas positivas conforme más años tiene la persona encuestada. Es decir, conforme más años más les cuesta aguantar un día completo de trabajo

Por otro lado, un 52% señala que no necesita realizar más descansos de los habituales. Sin embargo, al igual que en las preguntas anteriores, cuantos más años tiene la persona más necesidad tiene de realizar más descansos. En las franjas de “40 a 44 años” y de “55 a 59 años” son las mujeres las que más descansos necesitan hacer. En cambio, en el resto de franjas son los hombres los que necesitan realizar más descansos.

➡ Analizamos también el ámbito del **deterioro físico**. Gran parte de la muestra consideran que no notan que les cueste más hacer las cosas. Un 44% señala que no nota nada y un 23% afirma que lo nota poco. Sin embargo a las personas de SO les cuesta más que a las personas de CEE. Así, en ambos sexos se produce un incremento de respuestas positivas conforme más años tiene la persona encuestada.

Por otro lado, un 39% indica que no se sienten nada cansados. Así las personas de CEE se cansan menos que las de SO. Según franjas de edad ocurre lo mismo, cuantos más años tiene la persona más cansado/a se siente.

En cuanto a las molestias o malestares derivados de la edad son muchos los que apenas los notan. Un 41% afirma no notar nada y un 28% indica que lo nota poco. Comparando los datos positivos con la muestra inicial, se aprecia que, conforme más edad tiene la persona, más percibe los deterioros físicos como el cansancio, la pérdida de movilidad, etc. Igualmente, un 56% opina que no nota que, con el paso de los años, le cueste más moverse. Diferenciando estos datos por sexo, a los hombres de todas las franjas de edad, excepto a los de “50 a 59” años, les cuesta más moverse que a las mujeres.

Al igual que en las cuestiones anteriores, el 44% de las personas encuestadas opina que no notan mayores deterioros frente a un 20% que señala notarlo bastante y 8% que lo notan mucho. Así, éstas últimas especifican que los deterioros físicos que más perciben, con el paso del tiempo, son la pérdida visual y la pérdida de movilidad. En el caso de las personas de SO, los deterioros que más perciben son la “pérdida de movilidad”, en primer lugar, con un 30% y la “pérdida auditiva y visual”. En cambio, en el caso de las personas de Centro Especial de Empleo, los deterioros físicos que más perciben son la “pérdida visual”, con un 41%, seguido de la “pérdida de movilidad” con un 25%. En ambos casos, el deterioro que menos perciben es la “pérdida auditiva”.

En consecuencia, un 57% de las personas encuestadas considera que no necesitan más ayudas y productos de apoyo para el desarrollo de su vida diaria. Sin embargo, según las respuestas, las personas de SO necesitan más ayudas y productos de apoyo que las personas de CEE. Lo mismo ocurre con la edad, a mayor edad mayores ayudas y productos de apoyo necesitan.

➡ Otro de los ámbitos analizados es el **relacional/social**. Según nos indican los resultados de las encuestas en relación a las **ausencias**, un 69% han faltado al centro muy poco o nada (menos de una semana). Son pocas personas las que han faltado mucho (más de un mes), un 9%. El principal motivo por el que suelen

faltar al centro son los problemas de salud, seguido de otros motivos como: quedarse dormido, vacaciones y trámites burocráticos, entre otros. Así son más las personas que se ausentan del SO que del CEE. Por franjas de edad, las personas que más se ausentan son las de 60 a 64 años de edad.

En cuanto a las relaciones con los **compañeros/as**, un 77% dice que se llevan bien entre ellos. Conforme más años tienen mejor se llevan. Es destacable que las mujeres, entre las franjas de 45 a 49 años y de 55 a 64 años, tienen mejores relaciones con sus compañeros/as que los hombres de esas franjas de edad.

Por otro lado, un 61% afirma que no se suele enfadar más ahora con sus compañeros/as que antes. Sin embargo si analizamos las respuestas positivas vemos que los que más se enfadan son los mayores, los de 60 años en adelante. A su vez, analizando si las personas de la muestra tiene amigos/as en el centro con los que realiza actividades fuera de él, los porcentajes de la encuesta son prácticamente similares, la mitad tiene amigos/as con los que realiza actividades fuera del centro y la otra mitad no.

B. Aspectos relacionados con los/as profesionales de apoyo de LANTEGI BATUAK.

➔ En este ámbito, un 30% de las personas encuestadas opina que desde LANTEGI BATUAK no se les **informa nada sobre los recursos externos**, a los que pueden acceder las personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento y un 25% cree que se les informa poco. Por el contrario, un 29% considera que los/as profesionales les informan bastante. Las personas que consideran que no se les informa suficiente se encuentran entre las franjas de 50 a 59 años de edad. El porcentaje de mujeres es mayor que el de hombres en cuanto a que opinan que no se les informa suficiente.

En este sentido, un 49% considera que es bastante y un 33% opina que es muy necesario que los/las profesionales tengan **más información** sobre los recursos externos existentes para las personas con discapacidad intelectual mayores de 40 años.

➔ Otro de los elementos analizados son las **necesidades** propias de las personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento usuarias de LANTEGI BATUAK. Se da la circunstancia de que un gran porcentaje de los encuestados, el 44%, considera que no necesita más tiempo de atención por parte de los monitores/as. Este patrón se repite en la valoración de las necesidades de recursos y adaptaciones. Así, el mayor número de respuestas de todas las franjas de edad concluye que no necesita más recursos y adaptaciones para desenvolverse en su vida diaria y laboral.

➔ En relación a los **recursos de LANTEGI BATUAK** para las personas usuarias en proceso de envejecimiento es destacable que la mayoría, un 55%, considera que son suficientes y que el espacio físico utilizado es el adecuado, aunque un 85% del total de encuestados/as opina que se deberían crear más recursos específicos para las personas usuarias en proceso de envejecimiento. Además, hay que señalar que conforme más edad tiene la persona encuestada más considera que son suficientes los recursos en LANTEGI BATUAK para las personas usuarias en proceso de envejecimiento.

C. Propuestas y mejoras para las personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento y/o deterioro

Finalmente, recopilamos a continuación las **propuestas y mejoras** en LANTEGI BATUAK, que las personas con discapacidad intelectual han propuesto en las encuestas para la mejora de la calidad de vida y atención de las personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento y/o deterioro:

- Realizar actividades de ocio como: excursiones, paseos, viajes, etc. en el propio centro, combinando el trabajo con el entretenimiento.
- Crear un espacio en el taller para realizar actividades didácticas como manualidades, informática, actividades para ejercitar la memoria, etc.
- Organizar actividades para la mejora física en el propio centro. Actividades deportivas como la natación y la gimnasia entre otras.
- Ofertar cursillos de apoyo a la vida diaria.
- Crear desde LANTEGI BATUAK un servicio de atención diurna, así como residencias de corta y larga estancia para personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento.
- Adaptación del horario de trabajo. Flexibilizando el horario y posibilitando la realización de jornadas intensivas o reducidas.
- Buscar trabajos más fáciles, adecuados y adaptados.
- Mejorar los espacios y el mobiliario (“sillas más cómodas que permitan movilidad, adaptar los vestuarios”).
- Ampliar el personal de apoyo y atención para estas personas.
- Ampliar el servicio de transporte para ir y volver al centro. Transporte gratuito.

1.2. ENCUESTA A FAMILIARES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE 40 Y MÁS AÑOS QUE TRABAJAN EN LANTEGI BATUAK

Se han realizado un total de **216 encuestas** a familiares, de las cuales 83 personas son familiares de mujeres con discapacidad intelectual y 133 son familiares de hombres con discapacidad intelectual.

A. Aspectos relacionados con las personas con discapacidad intelectual usuarias de LANTEGI BATUAK.

⇒ Una de las primeras conclusiones a destacar es que el 62% de las familias encuestadas considera que no nota nada que su familiar va **perdiendo memoria**. Aquellos que los perciben bastante y mucho son, sobre todo, familiares de personas entre los 45 y 59 años de edad. Por otro lado, los familiares que sí aprecian esa pérdida destacan que las cosas que más se les olvidan son las cosas que han hecho hace poco, seguido de otras cosas como: la realización de tareas domésticas y las cosas que no le interesan, entre otras.

Lo mismo opinan los familiares sobre la pérdida de las capacidades a raíz que van cumpliendo años, un 56% afirma que su familiar no ha perdido capacidades. El 9% de personas que opinan que a menudo o muchas veces su familiar va perdiendo capacidades son sobre todo familiares de personas de 45 a 59 años.

⇒ En el terreno **emocional** vemos que las familias señalan que sus familiares no tienen ningún miedo a los posibles cambios que se puedan generar con el paso de los años. Aquellos que afirman que sí tienen miedo, un 26%, son en su mayoría familiares de hombres.

Por otro lado, un 44% afirma que sus familiares sienten insatisfacción o estrés cuando sufren algún tipo de modificación. Es destacable que son pocas las familias que consideran que sus familiares se sienten tristes al ser conscientes de que van perdiendo capacidades, un 27%. Las familias tampoco consideran que sus familiares al estar en el mismo centro y realizando siempre la misma tarea pierden la ilusión, solamente un 21% así lo considera, sobre todo de familiares de personas entre los 40 y 59 años de edad.

➔ En cuanto al **deterioro físico** de sus familiares, las personas que han contestado a la encuesta afirman que sus familiares empiezan a estar un poco más cansados, sobre todo los familiares de hombres. Así, un 28% señala que están bastante cansados. Los encuestados/as apenas aprecian dificultades de movilidad en sus familiares, solamente un 8% considera que les cuesta mucho moverse. Así, la mayor parte de respuestas afirmativas se encuentra en las franjas de 45 a 59 años.

Tampoco la mayoría aprecia que conforme van pasando los años sus familiares vayan teniendo más molestias o malestares derivados de la edad. Sólo el 17% de los encuestados/as manifiesta que su familiar tiene bastantes molestias o malestares conforme van pasando los años y un 4% afirma que tiene muchos, sobre todo familiares de hombres.

En la misma línea de respuestas, los familiares de personas con discapacidad intelectual tampoco notan un incremento del deterioro en la salud física de sus familiares. El 79% contesta de manera negativa a esta pregunta. Aquéllas que sí que lo van notando, señalan que el principal deterioro que perciben en su familiar es la pérdida de movilidad, seguido de la pérdida visual. Sobre todo los familiares de personas de 45 a 54 años de edad. Igualmente, no perciben que su salud mental se vaya deteriorando, un 91%, ni que su familiar tenga un mayor grado de dependencia, un 60%. En este sentido, el 40% de los encuestados que afirman que su familiar es cada vez es más dependiente, destacan que los aspectos en los que más refuerzos necesitan son en la toma de decisiones y en el aseo personal.

En consecuencia, muchas de las personas con discapacidad intelectual a medida que van pasando los años van necesitando más ayudas y productos de apoyo, así lo afirman también un 54% de los familiares encuestados.

➔ En lo que se refiere al ámbito **relacional y social** de las personas con discapacidad intelectual, muchos de los familiares, un 58%, señalan que sus familiares faltan muy poco o nada al centro (menos de una semana) y que cuando lo hacen generalmente es debido a problemas de salud, sobre todo en el caso de las personas de 40 a 54 años de edad. Las personas que más faltan por motivos familiares son las de 40 a 44 años.

Respecto a las relaciones de amistad de sus familiares, un 52% de las personas encuestadas afirma que su familiar tiene amigos/as en el centro de LANTEGI BATUAK en el que trabaja.

B. Aspectos relacionados con los/as profesionales de apoyo de LANTEGI BATUAK

➔ En este ámbito, las personas encuestadas consideran que sería bastante necesario que los/as profesionales de LANTEGI BATUAK tuvieran más información sobre los recursos externos existentes a los que las personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento pudieran acceder.

➔ Por otro lado, la mitad de los familiares encuestados opina que los actuales recursos de LANTEGI BATUAK para este colectivo son suficientes. Sólo un 6% afirma que no lo son. Aun así, la mayoría de los familiares encuestados opinan

que se deberían de crear más recursos específicos para las personas usuarias en proceso de envejecimiento y que se debería ampliar la formación a los/as profesionales que integran LANTEGI BATUAK.

C. Propuestas y mejoras para las personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento y/o deterioro

Finalmente, recopilamos las propuestas y mejoras que los familiares de las personas con discapacidad intelectual de LANTEGI BATUAK han realizado en las encuestas para la mejora de la calidad de vida y la atención de las personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento y/o deterioro.

- Crear centros específicos para personas mayores que sustituyan a los centros. Dispositivos de atención diurna donde se realicen diferentes actividades: gimnasia, pintura, etc.
- Promover otros recursos como residencias, pisos tutelados, etc. donde las personas con discapacidad intelectual puedan vivir.
- Crear Servicios Ocupacionales para personas mayores de 65 años.
- Organizar cursos que potencien la psicomotricidad, la memoria y la creatividad de las personas usuarias de los centros.
- Potenciar actividades que les ayuden a mantenerse ágiles físicamente y mentalmente.
- Realizar actividades de tiempo libre.
- Organizar un plan de integración en empresas de otro ámbito.
- Establecer más apoyos y adaptación al proceso de envejecimiento.
- Adaptar los horarios de trabajo.
- Realizar cambios en los puestos de trabajo.
- Ampliar el servicio de transporte.
- Facilitar más información para que las personas puedan acceder a otros recursos de otras instituciones.

1.3. ENCUESTA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL QUE YA NO TRABAJAN EN LANTEGI BATUAK POR MOTIVO DE DETERIORO/ENVEJECIMIENTO

Se han realizado un total de **24 encuestas**, de las cuales 10 son hombres y 12 mujeres⁸.

A. Aspectos relacionados con las personas con discapacidad intelectual usuarias de LANTEGI BATUAK.

➔ La mayoría de las personas que han contestado a la encuesta, el 85%, pertenecían al Servicio Ocupacional de LANTEGI BATUAK. Actualmente el 50% de ellas viven en una residencia y el resto conviven con algún familiar, ninguna vive sola o en piso compartido. Así, se observa en los resultados que el 68% no saben ni leer ni escribir.

Siguiendo con la descripción de la muestra, gran parte de las personas encuestadas dejó LANTEGI BATUAK entre los 40 y 44 años y entre los 45 y 49 años.

➔ Una de las primeras conclusiones a destacar es que el 46% de los encuestados/as en su última trayectoria en LANTEGI BATUAK notó que iba **perdiendo memoria**. Aquellas personas que notaron la pérdida afirman que las cosas que más se les olvidaban eran las tareas habituales de su puesto de trabajo u ocupación. En este sentido, un 33% opina que la pérdida de memoria le afectaba bastante al desarrollo de su tarea en LANTEGI BATUAK y un 20 % considera que le afectaba mucho. La personas entre 45 a 49 años son las que más consideran que la pérdida de memoria afectaba a su tarea en LANTEGI BATUAK.

➔ En el **ámbito laboral**, las respuestas nos muestran que un 66% de las personas encuestadas realizó siempre la misma tarea en los últimos 5 años en la entidad. A las personas que les hubiera gustado cambiar de tarea son a un hombre de entre “55 y 59 años” y a una mujer entre los “60 y 64 años”.

Además, un 85% de los encuestados/as no cambió de modalidad en los últimos 5 años, solamente un 15% cambió de Servicio Ocupacional a Centro Especial de Empleo. Señalar que el principal motivo por el que dejaron el centro fue por problemas de salud, con un 68%. El 9% de personas que dejaron LANTEGI BATUAK por motivos de jubilación pertenecen a la franja de edad de 60 años en adelante.

Durante su última etapa en LANTEGI BATUAK, los encuestados/as afirman que no podían seguir bien las indicaciones porque no aguantaban bien el ritmo de trabajo, un 61%. Por otro lado, el 22% que afirma que su ritmo fue el mismo son en su mayoría hombres. Asimismo, un 58% señala que les costaba mucho soportar una jornada entera de trabajo y un 66% indica que necesitaba realizar más descansos de los habituales. Las personas que afirman que no necesitaban realizar más descansos son todos hombres.

➔ En cuanto al **deterioro físico**, la mitad de las personas encuestadas, un 50%, afirman que en su trayectoria final en el centro de trabajo les costaba mucho hacer las cosas. Además, recuerdan que se sentían mucho más cansados, sobre todo los hombres más que las mujeres. También tanto hombres como mujeres notaban más molestias y/o malestares en su última etapa, un 76% los notaba mucho y bastante, sobre todo los pertenecientes a las franjas de edad

⁸ Dos de las personas encuestadas no han especificado el sexo.

comprendida desde los 45 a los 64 años. Asimismo, recuerdan que iban percibiendo que les costaba más moverse, un 27% considera que le costaba bastante y un 41% afirma que le costaba mucho.

Recordemos que el 68% de las personas encuestadas dejó el centro por motivos de salud. En este sentido, la mitad de las personas encuestadas señala, en la encuesta, que en los últimos años percibieron mucho, cómo su salud física se iba deteriorando, sobre todo las personas de 50 a 54 años y las de 60 a 64 años de edad. Los principales deterioros que percibieron son la pérdida de movilidad y la pérdida de coordinación de movimientos, sobre todo, así lo afirman, las personas entre 50 a 59 años.

Asimismo, notaron que su salud mental también se iba deteriorando con el paso de los años; los que no lo percibieron tanto fueron, en su mayoría, hombres. En consecuencia, son bastantes los que afirman que comenzaron a necesitar más ayudas y productos de apoyo, así un 63% considera que necesitaban bastantes y muchas más ayudas y productos de apoyo.

➔ En lo que respecta al ámbito **relacional y social**, un 33% comunica que faltó poco al centro y un 24% señala que no faltó nada. Las personas que más faltaron fueron mujeres. Aquellos que sí faltaron señalan que el principal motivo de las ausencias fueron los problemas de salud, con un 67%.

Respecto a las relaciones sociales dentro del centro, un 35% afirma que no les costaba nada relacionarse con sus compañeros/as, pero un 39% señala que desde que ya no están en LANTEGI BATUAK las relaciones con ellos han cambiado mucho, sobre todo en el caso de las mujeres. Los hombres afirman que no han variado nada o poco. Sólo el 27% mantiene un poco el contacto con los mismos, sobre todo hombres, el resto lo ha perdido totalmente.

B. Aspectos relacionados con los/as profesionales de apoyo de LANTEGI BATUAK.

➔ En este ámbito, un 61% de las personas encuestadas consideran que los/as profesionales de la entidad les informaban poco o nada acerca de los recursos externos a los que podían acceder. El 38% que afirma que sí se les informaba son en su mayoría mujeres. En esta línea, casi la mitad, un 46%, de los encuestados/as opina que sería bastante necesario que los/as profesionales proporcionaran más información a las personas con discapacidad intelectual y a las propias familias sobre los recursos existentes.

➔ Por otro lado, un 70% afirma que en su última etapa en LANTEGI BATUAK percibían que necesitaban mucho más tiempo de atención por parte del monitor/a sobre todo son los hombres los que más lo necesitaban. Además, los encuestados/as señalan que iban notando mucho y bastante que cada vez necesitaban más recursos y adaptaciones para desenvolverse en el trabajo, sobre todo así lo consideran las personas de 45 a 54 años, donde se concentran el mayor número de respuestas.

En cuanto a los recursos propios de LANTEGI BATUAK para las personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento, un 67% de las personas que han contestado a la encuesta opina que no son suficientes, aunque si consideran que el espacio físico utilizado es el adecuado. Finalmente, el 87% considera que se deberían crear más recursos específicos para este colectivo.

C. Propuestas y mejoras para las personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento y/o deterioro

Finalmente, recopilamos las propuestas y mejoras que las personas con discapacidad intelectual que ya no están en LANTEGI BATUAK han realizado en las encuestas para la mejora de la calidad de vida y la atención de las personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento y/o deterioro.

- Estudiar cuáles son las necesidades especiales que tienen las personas en proceso de envejecimiento.
- Crear más centros para las personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento.
- Crear un centro donde se realicen actividades laborales sin ningún tipo de complejidad y sí horarios establecidos.
- Realizar actividades de ocio como: salir de paseo, salir de compras, hacer dibujos, pintar, etc.
- Habilitar salas de relax, música y lectura.
- Dotar a LANTEGI BATUAK de más profesionales para poder atender personalmente a las personas que así lo requieran.
- Incluir entre los/as profesionales un logopeda y un fisioterapeuta.
- Reducir el número de personas por monitor/a.
- Aprovechar los tiempos sin trabajo para realizar otras actividades y no aburrirse.
- Facilitar transporte para las personas con movilidad reducida.
- Habilitar un comedor dentro del taller.

1.4. ENCUESTA A PROFESIONALES DE LANTEGI BATUAK

En total se han realizado **119 encuestas** a profesionales de LANTEGI BATUAK, de las cuales 64 personas son hombres y 52 personas son mujeres.

A. Aspectos relacionados con las personas con discapacidad intelectual usuarias de LANTEGI BATUAK.

⇒ Una de las primeras conclusiones a destacar es que un 59% de los/as profesionales encuestados consideran que perciben “mucho y bastante” que las personas con discapacidad intelectual mayores de 40 años van **perdiendo memoria**. Un 52% de éstos señalan que las cosas que más se les olvidan son las nuevas tareas o cambios en sus tareas habituales propias del puesto de trabajo. Asimismo, un 41% considera que la pérdida de memoria afecta bastante a la labor de los trabajadores con discapacidad en la entidad.

Lo mismo opinan los/as profesionales sobre la pérdida de las capacidades a raíz que van cumpliendo años, un 54% afirma que ha notado bastante que las personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento van perdiendo capacidades.

⇒ En el terreno **emocional** vemos que un 47% de los/as profesionales opinan que las personas usuarias tiene bastante miedo a los cambios. Además un 54% asegura que estos cambios les generan bastante estrés e insatisfacción.

Por otro lado, es destacable que son pocos los casos en los que perciben que la conciencia de la pérdida de capacidades les genera un sentimiento de tristeza.

Además, el 42% y 38% de los/as profesionales opinan que las personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento toleran bien la monotonía

y se sienten seguras y eficaces estando en el mismo centro y realizando el mismo trabajo.

➔ En cuanto al **ámbito laboral** la mayoría de profesionales opinan que cada vez les cuesta más encontrar tareas adecuadas para las personas con discapacidad intelectual en proceso de deterioro/envejecimiento. Así, casi la mitad de las personas encuestadas considera que el rendimiento laboral se ha reducido bastante y afirman que el ritmo de trabajo ha disminuido un poco. Además, un 70% cree que existen “muchos y bastantes” problemas de ubicación en los centros del colectivo analizado.

Por otro lado, los/as profesionales apenas han notado un mayor incremento del absentismo laboral de los trabajadores con discapacidad intelectual mayores de 40 años.

Es destacable que la mayoría de las personas encuestadas manifiestan que perciben que cada vez les resulta más duro a las personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento soportar una jornada laboral completa, un 63% así lo manifiesta. Por ello, un 48% opina que necesitan bastantes más descansos de los habitualmente establecidos.

➔ En el ámbito del **deterioro físico**, las personas que han contestado a la encuesta afirman que las personas con discapacidad intelectual, mayores de 40 años, van perdiendo movilidad a la hora de desenvolverse en el taller. Además, el paso de los años hace que este colectivo se encuentre poco a poco más cansado, así lo corrobora un 79% de los/as profesionales.

En la misma línea, la mayoría opina que cada vez perciben más que la salud física de las personas con discapacidad en proceso de envejecimiento se va deteriorando. Las áreas de deterioro en las que más perciben ese incremento son la pérdida de movilidad y la pérdida de coordinación de movimiento. El deterioro que menos perciben es la pérdida auditiva. Además, 22 profesionales han señalado que perciben otros tipos de deterioros como: la pérdida de control de esfínteres, un incremento del sueño, pérdida de la comunicación, disminución de la capacidad de respuesta y dificultades de comprensión entre otros.

Además, algunos/as profesionales comienzan a percibir deterioros en la salud mental de este colectivo. Un 50% afirma notarlos bastante y mucho. Como consecuencia, estas personas precisan de más ayudas y productos de apoyo que el resto de sus compañeros/as.

Igualmente, la mayoría de profesionales denotan un mayor grado de dependencia las personas en proceso de envejecimiento. Así, un 25% considera que son más dependientes en la toma de decisiones y un 24% opina que lo son en la movilidad y en el aseo. Por otro lado, un 15% cree que son más dependientes en la orientación y un 7% en la comida.

➔ En lo que se refiere al ámbito relacional y social los resultados reflejan que los/as profesionales consideran que el principal motivo de las ausencias son los problemas de salud de las personas con discapacidad, seguido de los motivos familiares.

En cuanto a las conductas y comportamientos de las personas con discapacidad intelectual mayores de 40 años, un 36% opina que detectan “mucho y bastante” un mayor aislamiento de los mismos. Así, consideran, un 44%, que estas personas presentan bastantes síntomas de irritabilidad y continuos cambios de humor. Además, muchos perciben que las personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento tienen mayores dificultades para relacionarse, 45% opina que bastantes y un 8% afirma que muchas.

Por otro lado, un 51% de los/as profesionales perciben poco los trastornos de conducta de estas personas. Lo mismo ocurre con los trastornos psicóticos.

Solamente un 6% de las personas encuestadas los percibe mucho en ambos casos.

B. Aspectos relacionados con los/as profesionales de apoyo de LANTEGI BATUAK

➤ En este ámbito la mayoría de profesionales considera que es necesario que los/as profesionales de LANTEGI BATUAK estén más atentos ante posibles señales de deterioro de las personas usuarias. Además, son muchos los/as profesionales que desconocen las vías de derivación e información de los recursos existentes para las personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento. Por ello, un 53% de los/as profesionales señala que es bastante necesario proporcionar más formación a los/as profesionales de la entidad. Los ámbitos en los cuales los/as profesionales consideran que necesitan ampliar la formación son: competencias para trabajar con el colectivo con un 34%, detección de señales de deterioro con un 34%, prevención con un 30% y otros aspectos con un 2% como: la creación de apoyos, la prevención de la accidentalidad, la motivación y los aspectos psicológicos en general.

➤ Por otro lado, un 55% de las personas encuestadas opina que este colectivo requiere de bastante más tiempo de atención que el resto de personas con discapacidad de la entidad.

Lo mismo opinan sobre los recursos y adaptaciones. Un 60% de la muestra afirma que necesitan bastantes más recursos y adaptaciones que el resto de personas.

En esta línea, los/as profesionales de la entidad concluyen que los recursos de LANTEGI BATUAK para las personas con discapacidad intelectual mayores de 40 años no son suficientes. Para ello sería necesario la creación de más recursos específicos, así lo manifiestan el 92% de las personas encuestadas. En cambio, el espacio utilizado (salas, locales, etc.) les parece adecuado.

C. Aspectos relacionados con la organización interna de LANTEGI BATUAK

➤ Una de las conclusiones a destacar en este ámbito es que casi la mitad de las personas encuestadas afirma que es bastante necesaria la adaptación y adecuación de los puestos de trabajo para mejorar la atención a este colectivo. Por otro lado, la mayor parte de los/as profesionales encuestados considera que trabajar con personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento exige mayor flexibilidad. Así, un 55% afirma que existe bastante disponibilidad por parte de los/as profesionales de LANTEGI BATUAK para atender a este colectivo. Con este mismo objetivo, un 53% señala que sería bastante necesario diversificar las tareas.

➤ Por último, en cuanto a los **principales retos** que la organización debería adoptar, casi la mitad de las personas encuestadas, un 49%, considera que el principal reto que debe afrontar LANTEGI BATUAK es la creación apoyos específicos para la atención de las personas usuarias en proceso de envejecimiento. Seguidamente con un 34% de respuestas están los/as profesionales que opinan que el principal reto a afrontar debería ser la adopción de medidas preventivas ante el deterioro y/o envejecimiento de las personas usuarias.

Por otro lado, un 7% de las personas encuestadas han señalado otros retos que piensan que debería afrontar LANTEGI BATUAK como: adelantar la edad de jubilación, crear algún centro fuera del ámbito laboral, introducir en la jornada laboral otras actividades no laborales, romper mitos sobre el envejecimiento, reciclar personal para la atención e introducir la individualización, entre otros.

D. Propuestas y mejoras para las personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento y/o deterioro

Finalmente, recopilamos las propuestas y mejoras que los/as profesionales han realizado en las encuestas para la mejora de la calidad de vida y la atención de las personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento y/o deterioro:

- Crear centros específicos para este colectivo dentro de LANTEGI BATUAK.
- Plantearse dar una alternativa no laboral a las personas en proceso de envejecimiento, por ejemplo, dispositivos de atención diurna o servicios ocupacionales sin exigencias de producción, calendario laboral, calidad, etc.
- Combinar el centro laboral con dispositivos de atención diurna.
- Crear recursos para la atención de las personas en proceso de envejecimiento, en los ámbitos laborales, sociales y personales
- Realizar dos horas de actividades alternativas no laborales.
- Ofertar la realización de programas específicos de prevención de pérdida de capacidades o estimulación. Realizar programas de orientación a la realidad, apoyo familiar, instrumentos para la valoración y detección del deterioro y preparación a la jubilación entre otros.
- Trabajar con este colectivo la pérdida de memoria, el deterioro cognitivo.
- Realizar ejercicios físicos específicos para mejorar las capacidades motoras.
- Incrementar las actividades sociales y cognitivas.
- Adecuar las tareas que realizan a sus necesidades laborales y personales.
- Adecuar los puestos de trabajo.
- Más flexibilidad laboral.
- Acortar horarios.
- Adaptar el calendario laboral.
- Proporcionar más ayudas de transporte.
- Realizar más descansos y habilitar lugares para ello.
- Prestarles más atención y proporcionarles más medios para facilitar el trabajo.
- Más apoyo profesional para los monitores/as y para trabajar estas carencias
- Potenciar más el personal de apoyo para que tengan prioridad en sus actividades.
- Mayor información sobre las ayudas externas y sobre el envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual.
- Prevenir el deterioro.
- Realizar controles periódicos para valorar la evolución del deterioro y establecer pautas de actuación personales.
- Realizar más seguimientos con la familia y los/as profesionales.
- Realizar ocupaciones productivas distintas intercambiando experiencias en talleres, escuelas, etc.

b. CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL PROCESO DE ENTREVISTAS

A continuación se recogen las conclusiones del análisis de resultados de entrevistas realizadas a personas con discapacidad, familiares, profesionales y expertos en relación con los siguientes bloques de contenido:

1. Las personas con discapacidad intelectual que trabajan en LANTEGI BATUAK: situación, percepción de su evolución en relación con síntomas de deterioro o envejecimiento en los ámbitos de la investigación (aspectos físico, cognitivo,

relacional, emocional, laboral y sentimientos con respecto al futuro) nuevas necesidades y retos que esta situación plantea.

2. Las/os profesionales de apoyo: situación, nuevas necesidades que esta realidad les plantea para el desarrollo de sus funciones e intervención.
3. La organización interna de LANTEGI BATUAK: retos y aspectos a mejorar, adecuar, etc. en relación con usuarios/as, trabajadores/as, las/los profesionales, aspectos organizativos, actividad productiva, etc.
4. El entorno: los retos que esta situación plantea a la sociedad: en particular la respuesta que se requiere de los Poderes y Administraciones públicas, y Movimiento asociativo.

Se recoge asimismo un apartado final de propuestas obtenidas en relación con soluciones y dispositivos.

2.1. PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL QUE TRABAJAN EN LANTEGI BATUAK

La evolución de síntomas de deterioro y/o envejecimiento entre las personas de 40 y más años de LANTEGI BATUAK y su incidencia en el funcionamiento de los centros es una realidad percibida por todas las personas entrevistadas. Sobre todo por parte de las/os profesionales y expertos.

Tales síntomas de deterioro se evidencian en la existencia de mayores **dificultades físicas** (cansancio, dolores de espalda, piernas, pérdida de la vida y oído, dificultades para coger pesos, dificultades de movimiento y desplazamiento...) y **cognitivas** (pérdida de memoria, mayores dificultades para el aprendizaje, nuevos trastornos asociados: salud mental, trastornos de conducta y de comportamiento, etc.). De hecho, las/os profesionales destacan que es en el ámbito cognitivo donde más se observa el deterioro de estas personas como hecho diferencial con respecto a personas que no tienen discapacidad intelectual.

También se observan síntomas de deterioro en el **aspecto emocional** (irritabilidad, cambios de humor...). En muchos casos se habla de aburrimiento y desmotivación, pero también destaca entre las personas con discapacidad su satisfacción con el trabajo que desarrollan: un sentimiento de superación y ganas de realizar bien su trabajo, porque su actividad y los resultados de la misma les aporta sentirse realizados, perciben su participación y contribución en el resultado obtenido con su trabajo.

Uno de los aspectos que más destaca por parte de todas las personas entrevistadas es el sentimiento de tristeza y duelo que la situación familiar de estas/os usuarios/as les comporta: sus padres ya mayores, con los que la mayoría convive o han venido conviviendo: con situaciones de hospitalización, o separación – bien porque han muerto recientemente, o porque han tenido que ir a un recurso residencial). Esta situación afecta en gran medida a su trabajo (tanto por las ausencias a que se ven obligados, como por la dificultad para centrarse en la actividad que han de desarrollar), y entre los profesionales se manifiesta la falta de formación y competencias para tratar estas situaciones.

En el **aspecto relacional** es donde menos se manifiestan cambios con la edad. Se percibe que en muchos casos, las relaciones sociales que desarrollan estas personas se circunscriben a sus compañeras/os de trabajo y su familia. Se percibe el riesgo de aislamiento de estas personas en relación al momento en el que puedan dejar de acudir a los centros, si no se desarrollan servicios y apoyos específicos alternativos.

En el **aspecto laboral**, en principio las personas con discapacidad no perciben que el posible deterioro que se pueda estar produciendo en sus personas afecte a su nivel de

respuesta en el trabajo que realizan. Sólo en algunos casos comentan que *“no pueden coger y mover pesos como antes”* o que *“su ritmo es cada vez más bajo”*.

Para los profesionales, las personas con discapacidad intelectual con 40 y más años manifiestan una percepción generalizada sobre la relación entre el deterioro y los déficits en el nivel y ritmo de productividad y en un menor rendimiento laboral, con la incidencia que ello tiene en el funcionamiento del centro. Se cuestiona que estén tantas horas en el taller y se percibe que su capacidad de trabajo y aprendizaje (y, en consecuencia, mayores posibilidades para su reciclaje o reubicación) es cada vez más difícil.

Se producen problemas para ubicar a las personas con esta problemática en el taller y, en consecuencia, tiempos de inactividad cada vez más largos.

Los **procesos de aprendizaje**, de las personas con discapacidad intelectual de 40 y más años, son necesarios para poder reubicarlos o darles nuevas oportunidades de trabajo en los centros, pero que estos procesos son cada vez más costosos y requieren un esfuerzo mayor: por parte de las personas con discapacidad, y por parte de las/os profesionales que proponen nuevas tareas y estímulos.

El principal problema que destacan los profesionales y los expertos, es que **el deterioro provoca una mayor inadecuación de las personas a los contenidos actuales de los centros: la pérdida de capacidad asociada al tipo de actividad laboral que actualmente se desarrolla.**

En cuanto al tipo de actividad, se constata que **los perfiles con mayores dificultades requieren un marco de actividades estable, con ubicación en los centros – no en servicios – con contenidos pautados de manipulación dentro de una cadena de producción** (además, las personas con discapacidad entrevistadas manifiestan su preferencia por este tipo de actividad). Por el momento, entre los expertos se apunta que diversas experiencias en nuevos tipos de actividad, en el ámbito de servicios, están demostrando la inadecuación de los perfiles de personas con mayores dificultades a estos nuevos puestos: en general requieren mayores niveles de autonomía, trabajo en equipo y versatilidad.

Todos coinciden en señalar la **necesidad de mantener a estas personas con el mayor nivel de actividad posible, como la mejor forma para evitar y prevenir la aparición o agravamiento de efectos de deterioro.** En este sentido, la actividad en los centros no debería ser estática ni monótona. Además de fomentar la rotación en tareas y actividades propias de la actividad puramente productiva (con los apoyos y adecuaciones necesarias), habría de combinarse esta actividad laboral con otro tipo de actividades no directamente productivas dirigidas a fomentar el mantenimiento y estimulación de capacidades (previniendo los efectos de deterioro), y ampliar los tiempos de descanso con nuevos objetivos y contenidos.

Todas las personas coinciden en señalar el **efecto positivo que el trabajo, como tal trabajo, tiene para todas las personas y, en particular, para las personas con discapacidad intelectual de 40 y más años.** Constituye una fuente de apoyo inestimable para su autoestima, autonomía, participación y el desarrollo de una vida social y relacional. El grueso de las personas con discapacidad intelectual entrevistadas no se plantean (o no se quieren plantear) que pueda llegar un día en el que no estén en LANTEGI BATUAK.

Las aportaciones de los profesionales y expertos permiten concluir que la/s solución /es que se pudiera/n plantear, como respuesta de apoyo especializado, a las necesidades de estas personas debería contemplar, en cualquier caso, **mantener su actividad con un mínimo (mayor o menor en función de las necesidades individuales de cada persona) de actividad productiva. Incluso aunque la mayor parte del tiempo desarrollaran actividades no laborales y el taller (actividad productiva) pasara a ser un recurso o una fuente más de apoyo.**

Desde la perspectiva de una posible relación causa-efecto entre edad y mayores riesgos laborales, se valora que no se puede concluir asociación alguna en este sentido: se trata más bien de estar atentos y dotar a la actividad de contenidos que mantengan y estimulen las capacidades, que el trabajo esté bien organizado y con recursos suficientes.

En definitiva, habría que **articular programas y dotar recursos para que las personas con discapacidad intelectual en este proceso tengan cabida en LANTEGI BATUAK.**

2.2. PROFESIONALES DE APOYO

Los resultados de las entrevistas permiten concluir que la respuesta de los profesionales de apoyo se manifiesta **en tres tipos de actitudes diversas:**

1. En unos casos la preocupación/desazón que la situación genera comporta su implicación en la búsqueda de respuestas y el desarrollo de sus actuaciones intentando adecuar su intervención a las necesidades y a lo que se le puede plantear en el día a día. De aquí surgen la mayoría de las actuaciones que se desarrollan para afrontar la situación: iniciativa en el contacto con las familias para plantear soluciones, activación de los diversos recursos y posibilidades (reducción de jornada, flexibilidad de horarios, reubicación, intervención del área de trabajo social, etc.).
2. En otros casos se percibe un rechazo de algunas/os profesionales ante la permanencia en los centros de personas que ya nos son productivas/os. Se da prioridad a las actividades productivas y no a las necesidades de las personas. En este sentido, algunas de las personas con discapacidad intelectual entrevistadas manifiestan que en algunos casos no reciben una atención adecuada por parte de los profesionales porque no les dedican el tiempo y atención suficiente.
3. En algunos casos se percibe cierto conformismo por parte de algunos profesionales ante las dificultades que esta situación puede plantear. Se tiende a mantener a la persona en la tarea en la que está, aunque esté sin producir o aburrida, antes que intentar realizar cualquier cambio dirigido a activarla o estimularla. Ya que esto requiere más tiempo y dedicación, también, por parte del propio profesional.

En cualquier caso, **el hecho de tener en el taller a personas con síntomas de deterioro/envejecimiento requiere una mayor dedicación, desarrollando funciones para las cuales no disponen de tiempo suficiente, no están preparados o requieren la respuesta de otros perfiles profesionales más adecuados.**

También se expresa la **necesidad de formación y competencias** para intervenir en ciertas situaciones (por ejemplo, duelos), para ofrecer una adecuada respuesta a las familias ante su demanda de orientación, para detectar a tiempo problemas y anticipar soluciones.

También se apunta otra realidad: **el propio deterioro/envejecimiento de los profesionales**. En algunos casos, se producen actitudes y respuestas en las que se percibe cansancio, monotonía, evitar cambios y mantenerse en las rutinas. Aunque no es el objeto de este estudio, de alguna forma no deja de ser una realidad que también incide en las aptitudes y competencias de los profesionales para provocar actividad, motivar y estimular a las personas con discapacidad en deterioro. Se apunta como un tema que también habría que analizar, valorar y con respecto al cual plantear actuaciones.

Las reflexiones de las personas entrevistadas nos suscitan la idea de **valorar la posibilidad de hacer extensivos a las/os profesionales** (con las adaptaciones pertinentes)

ciertos planteamientos que se están valorando para las personas con discapacidad intelectual (rotaciones, cambios, actividades de estímulo, etc.).

2.3. ORGANIZACIÓN INTERNA LANTEGI BATUAK

Profesionales y expertos coinciden en señalar que **esta situación constituye un problema y reto para LANTEGI BATUAK**. En la actualidad, se percibe una situación de “goteo”, con casos puntuales, y con medidas de intervención también puntuales. Pero el deterioro de las/os usuarios/as, en el medio/largo plazo la evolución apunta, lógicamente, a una situación de deterioro más generalizada. Esta realidad comporta un importante reto para la Organización que exige **anticipar respuestas y soluciones desde ahora**.

La Organización también tiene un importante reto como consecuencia de la propia **diversidad en la intensidad con la que se produce este fenómeno**: los apoyos a poner en marcha para estas personas habrán de planificarse en función de la incidencia que exista en cada centro:

- Por las propias diferencias que el impacto de esta situación tiene en función de que hablemos de personas en modalidad de empleo (CEEs) o en modalidad ocupacional.
- Por la propia realidad de la población actual de los centros: en los centros más antiguos hay personas más mayores que en otros más recientes.
- Por la propia diversidad existente dentro de la discapacidad intelectual (como elemento que influye directamente en la evolución y el envejecimiento de las personas y que genera grandes diferencias).

El marco para afrontar la problemática del envejecimiento es la propia apuesta estratégica de la Organización por las personas.

El tema del envejecimiento/deterioro, así como otras problemáticas (salud mental, trastornos de conducta o comportamiento u otros trastornos asociados) están comportando retos en la organización y funcionamiento interno, en los contenidos de la actividad y en relación con el equilibrio y sostenibilidad.

Este reto requiere un esfuerzo de reflexión de la Dirección y el establecimiento y comunicación al conjunto de la Organización de una estrategia y programa de intervención que oriente y dote de coherencia a todas las actuaciones que se desarrollen para la atención de estas personas.

En este sentido, la Organización tiene el de reflexionar hasta qué momento una persona debe seguir en LANTEGI BATUAK. En el momento en el que las tareas en su trabajo no cumplen con la función de promoción de autonomía e inserción social como consecuencia del envejecimiento, es necesario relevar la tarea.

En el marco de esta estrategia y sin perjuicio de otras medidas y actuaciones se debe plantear por parte de LANTEGI BATUAK el **establecimiento de dispositivos específicos de atención para estas personas** dentro de los propios centros: se trataría de habilitar estos recursos, como dispositivos de apoyo especializado, dentro de un espacio específico de atención a estas nuevas necesidades, ubicado en los propios centros, que también permitan desarrollar, entre otras, actividades laborales.

Esta propuesta central se incardina en **la innovación y la experiencia piloto** para el posterior asentamiento de un modelo de atención: visibilizar que es posible un proyecto de intervención con las personas con discapacidad intelectual, en proceso de envejecimiento, sin un coste inabarcable por la Administración: LANTEGI BATUAK pone a su disposición las infraestructuras y su capacidad de gestión.

Actualmente la Organización ofrece **actuaciones aisladas de carácter individualizado y puntual**: se interviene en todas las situaciones de deterioro que se detectan, con mayor o menor prontitud y se realiza la intervención (más o menos intensa) y los ajustes que en cada caso se valoren más adecuados. De hecho, LANTEGI BATUAK suele anticiparse, convocando a las familias para valorar las posibles soluciones a adoptar y establecer la intervención más adecuada. No existe un protocolo de actuación o unos criterios, directrices y pautas comunes aplicables al conjunto de las personas y que todas/os las/os profesionales conozcan y apliquen.

Todos coinciden en señalar el valor y utilidad del **Plan de Apoyos Individuales (PAI)**. Se trata de un elemento que está comportando un gran avance para la Organización y, en particular, su desarrollo en relación con estas personas en proceso de envejecimiento es fundamental, y puede suponer un importante acierto con respecto a la respuesta y globalidad de la intervención que se les ofrezca.

También se plantean diversas necesidades en relación con el **establecimiento de mecanismos de prevención y alerta, información a las personas y familias, formación y desarrollo de competencias de los profesionales** (tanto para la prevención/detección, como para la intervención, adecuación de ratios de personal de atención o incorporación de perfiles específicos de atención. Además de mantener las medidas de flexibilización y reducción de jornadas.

2.4. ENTORNO

El entorno socio-político, con el reparto competencial propio de los niveles autonómico y foral, y, en consecuencia, se caracteriza por la existencia de interlocutores diversos para LANTEGI BATUAK.

Una oportunidad importante que recoge al **Ley 12/2008 de servicios sociales** para apoyar la puesta en marcha de actuaciones de carácter innovador y experimental (para programadas de apoyo intensivo en los casos de deterioro/envejecimiento o para otras necesidades suplementarias de apoyo) en la posibilidad de los **convenios para la gestión de servicios** incluidos en el Catálogo de Prestaciones y Servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales de su **Art. 69**.

La sensibilidad de la Diputación Foral y sus políticas, en principio, están alineadas con la apuesta estratégica de LANTEGI BATUAK por las personas. En su discurso y compromisos que asume demuestra que está por la labor y que también apuesta por las personas. Asume y hace propio el discurso de Organizaciones como LANTEGI BATUAK (así en el Plan para la participación y calidad de vida de las personas con discapacidad en Bizkaia 2010-2013, donde apuesta por el modelo de calidad de participación y calidad de vida en la comunidad). El problema está en la difícil situación económica que en la práctica se está produciendo, que comporta, en muchos casos, limitaciones para los avances por los que se ha apostado.

Las familias, profesionales y expertos coinciden en señalar el interés de que las personas con discapacidad intelectual en deterioro/envejecimiento tengan la **oportunidad de desarrollar actividades de ocio, deportivas, etc. como complemento de su actividad laboral**. Además, los apoyos o alternativas que se pudieran establecer habrían de comprender la adecuación de los propios recursos del entorno. Cualquier actividad que se desarrolle (tanto mientras trabajan, como una vez que se jubilen) debe fomentar la participación de estas personas en el entorno comunitario, el aprovechamiento de los recursos del entorno y la máxima normalización. En este sentido, es preciso plantear respuestas innovadoras en la creación de recursos y en el aprovechamiento de los dispositivos actuales que ofrece el entorno para toda la población.

Con respecto al futuro, asimismo las familias, profesionales y expertos coinciden en señalar la necesidad de **mantener a la persona en actividades adecuadas óptimas para**

evitar su mayor deterioro. En particular, las familias coinciden en la necesidad de disponer de algún centro o servicio que cubra el vacío que deja la actividad laboral. Destacan que se trata de personas que necesitan disponer de apoyo para llenar su tiempo con nuevas experiencias y actividades. Es preciso mantener su actividad, si se les deja en casa, es cuando se deterioran.

Entre las propias personas, las personas que actualmente desarrollan una vida con actividades complementarias al trabajo manifiestan el interés de disponer de servicios y apoyos que lo posibiliten, así como de opciones diversas en el propio entorno. Quienes muestran una actitud más cerrada, manifiestan respuestas con mayores dudas o recelos con respecto a participar en otras actividades (ocio, etc.) cuando ya no trabajen en los centros.

Respecto a los recursos residenciales o de vivienda, **todas las personas expresan su preferencia por permanecer en su domicilio, con autonomía.** Como segunda opción se plantean las viviendas de apoyo, y el interés de generar recursos de este tipo que puedan compartirse con sus padres mayores o con otros colectivos.

En general, entre las personas con discapacidad no se percibe temor o angustia con respecto al futuro en lo que respecta a la suficiencia de medios económicos. También, varias familias manifiestan desconocimiento o conformidad con respecto a los derechos de sus familiares en relación con la jubilación, y desde el Movimiento asociativo se apunta que no son frecuentes las reivindicaciones en este sentido.

La escasa flexibilidad del marco normativo y los diversos regímenes económicos existentes impiden una posibilidad real de movilidad entre los diversos recursos (CEE-SO-Servicios de atención diurna).

También sería preciso avanzar en una regulación de la jubilación para estas personas que comporte una respuesta global teniendo en cuenta todas las consideraciones (escaso nivel y tiempo de cotización del que disponen, diagnósticos, condiciones y requisitos de discapacidad de cumplimiento excepcional, etc.).

Otro aspecto a trabajar es el de revisión/actualización de los certificados de reconocimiento de la discapacidad, de los que disponen estas personas para posibilitar su acceso a ayudas de las que están actualmente excluidos por no cumplir grado de discapacidad correspondiente.

2.5. PROPUESTAS DE NUEVAS SOLUCIONES Y DISPOSITIVOS

El marco para afrontar la problemática del envejecimiento es la propia apuesta estratégica de la Organización por las personas.

Esto supone que todas las soluciones y propuestas se plantean a continuación, tienen como fin contribuir al cumplimiento de la misión de LANTEGI BATUAK en relación con las personas con discapacidad intelectual que trabajan en LANTEGI BATUAK (tanto las que están en proceso de envejecimiento como las que aún no han iniciado este proceso – y que serán destinatarias de medidas de carácter preventivo-).

Es decir, **generar oportunidades laborales de calidad, con el fin de lograr su máximo desarrollo**. En definitiva: que las personas con discapacidad intelectual en este proceso tengan cabida en LANTEGI BATUAK.

Esto comporta la puesta en marcha de varias soluciones y propuestas de actuación que ha de impulsar y desarrollar la Organización para:

1. Adecuar la atención a estos nuevos requerimientos de las personas.
2. Alinear a sus profesionales para que los mismos contribuyan a la consecución de este fin
3. Reivindicar actuaciones precisas por parte de las Administraciones y Poderes Públicos y el Movimiento asociativo hacia una respuesta global para la efectividad de todos los derechos de las personas con discapacidad intelectual y sus familias.

Primero: Propuestas marco de carácter general

- **1.1. Desarrollar, en el marco de este estudio, un proceso de reflexión de la Dirección y el establecimiento y comunicación al conjunto de la Organización de una estrategia y programa de intervención** que oriente y dote de coherencia a todas las actuaciones que se desarrollen para la atención de estas personas.
- **1.2. Diseñar y desarrollar un programa de deterioro/envejecimiento** que comprenda, entre otras cuestiones:
 - 1.2.1. Pautas y criterios para unificar la intervención y respuesta de las/os profesionales en situaciones de deterioro/envejecimiento (incluyendo rotaciones en la actividad productiva, temas de reducción de jornada, flexibilización de horarios, reubicaciones, adaptación de puestos, más tiempos de descanso y nuevos contenidos para mismos, etc.)
 - 1.2.2. Programa de apoyo a la transición de las personas, de un programa más laboral u otro con menor exigencia laboral y más actividades relacionales, ocio...
 - 1.2.3. Diversificación de los contenidos de las actividades que desarrollan las personas con discapacidad intelectual de 40 y más años en los centros: desarrollo de actividades de contenido no laboral, complementarias a la actividad laboral, con el objetivo de:
 - Recuperar, mantener, estimular y reforzar habilidades y capacidades (tanto a nivel físico como cognitivo)
 - Entretener y diversificar el tipo de actividad (realizando actividades de carácter no laboral).
 - Promover su autonomía personal y habilidades para su desarrollo en el entorno.

- Posibilitar formación relacionada con la actividad laboral que permita la promoción interna y crecimiento de las personas usuarias.

Así, mediante la incorporación de programas específicos: programa cognitivo, programa físico-motriz, aspectos relacionales e inclusión en la comunidad, programa de autonomía personal...

- 1.2.4. Protocolo para la prevención y detección de señales de alarma ante posibles situaciones de deterioro/envejecimiento.
- 1.2.5. Formación y desarrollo de competencias de las/os profesionales de atención directa en relación con:
 - Intervención ante situaciones de deterioro/envejecimiento y otras situaciones relacionadas (miedo al futuro, duelos, etc.).
 - Prevención y detección de señales de alarma.
- 1.2.6. Desarrollo de acciones de información y formación a las personas con discapacidad y familias sobre la situación de envejecimiento, sus efectos y prevención, etc. Con el desarrollo de grupos periódicos de apoyo mutuo en los que se abra la participación a todas las familias.
- 1.2.7. Seguir trabajando con las personas y familias en la preparación a la etapa de jubilación (cómo afrontar esta etapa, orientación a recursos y ayudas, aspectos de revisión/actualización del grado de discapacidad, etc.).
- 1.2.8. Pautas unificadas para la información y orientación, por parte de las/os profesionales, a las personas y familias.
- 1.2.9. Desarrollo de acciones de información y orientación a las personas con discapacidad y familias sobre la jubilación: recursos, apoyos, asesoramiento, etc.
- 1.2.10. Constitución de un equipo de trabajo para la coordinación, impulso, evaluación y planteamiento de nuevas soluciones y actuaciones en el marco del programa de envejecimiento.

Segundo: Otras propuestas de mejora de la organización interna de LANTEGI BATUAK para adecuar su respuesta a nuevas necesidades que comporta el deterioro/envejecimiento:

- 2.1. Mantener actuaciones de reducción de jornada, flexibilización de horarios, reubicación (en el marco de la propuesta 1.3.1.).
- 2.2. Elaborar un mapa de envejecimiento en los centros que identifique el número de personas con 40 y más años según centros y centros, y su evolución en los próximos años.
- 2.3. Elaborar estudio de impacto económico de la situación de deterioro/envejecimiento y aplicación de las diversas soluciones y medidas que se plantean.
- 2.4. Incrementar ratios de atención del/de la monitor/a en los casos en los que tengan a su cargo personas en situación de envejecimiento/deterioro (teniendo en cuenta los demás perfiles de necesidad que la persona atiende: por ej. personas con problemas de salud mental asociados, trastornos de conducta, etc.)

- 2.5. Crear nuevas figuras profesionales para ofrecer apoyo adecuado a las personas con discapacidad intelectual que presentan nuevas necesidades como consecuencia del deterioro/envejecimiento (por ejemplo, cuidador/a, etc.).
- 2.6 Establecer dispositivos de apoyo para facilitar a las personas con dificultades el traslado de su domicilio a su centro.

Tercero: Propuestas de actuación en relación con el entorno:
--

- 3.1. Conseguir que las personas con discapacidad intelectual dispongan de una oferta adecuada, suficiente y diversa de servicios, apoyos y actividades (tanto como complemento a su actividad laboral como una vez finalizada su etapa laboral), para conseguir su máxima autonomía personal y desarrollo en el entorno. Tanto contando con recursos de apoyo especializado, como mediante el aprovechamiento de los dispositivos actuales que ofrece el entorno para toda la población (adaptados, también, a las necesidades de apoyo de las personas con discapacidad intelectual).
- 3.2. Intensificar servicios de apoyo a las familias y conseguir una mayor intensidad y diversidad de contenidos en los servicios de apoyo a domicilio.
- 3.3. Promover que desde el Movimiento asociativo se intensifiquen servicios de apoyo para las personas y familias en la formación e información sobre cómo afrontar la situación de deterioro/envejecimiento, preparación para la etapa de jubilación, situaciones de relevo, situaciones de pérdida de familiares o situaciones en las que la persona con discapacidad pasa a ejercer nuevas funciones de cuidador/a de sus familiares, entre otras.
- 3.4. Diseñar itinerarios circulares en respuesta a las necesidades de estas personas, teniendo en cuenta la diversidad de la oferta: CEE-SO-Servicios de atención diurna, favoreciendo cambios normativos para flexibilizar el paso de un recurso a otro.
- 3.5. Instar cambios normativos en el ámbito de la jubilación, para favorecer una respuesta global y adecuada, que contemple en su conjunto la realidad y necesidades de las personas con discapacidad intelectual, dirigida a asegurar una pensión digna, suficiente y justa: reducción razonable de los tiempos y tipos de cotización, condiciones y requisitos de diagnóstico y grado de discapacidad, etc.
- 3.6. Cambios normativos para flexibilizar las condiciones a ayudas o recursos, que compensen la pérdida económica, que supone la reducción de jornada, a la que han de recurrir muchas personas que están en CEE para poder mantenerse en los mismos.
- 3.7. Eliminar trabas burocráticas y desarrollar un sistema unificado de valoración y reconocimiento de la discapacidad y dependencia que esté al servicio de las personas y contemple, entre otras, las especificidades de las necesidades de apoyo de las personas con discapacidad intelectual.
- 3.8. Instar el establecimiento de un sistema que garantice la efectiva igualdad, para todas las personas a la hora de determinar quién puede ser usuario de un recurso de CEE, de SO o de Servicios de atención diurna.

- 3.9. Mejorar las bases, criterios y fuentes de información sobre datos cuantitativos de la población con discapacidad: en particular, la población con discapacidad intelectual en situación de envejecimiento (40 y más años).

c. CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL PROCESO DE REUNIONES DE GRUPO

Se recogen a continuación las conclusiones obtenidas en el proceso de reuniones de grupo en relación con:

- 1) Las personas con discapacidad intelectual y familias.
- 2) Los profesionales de LANTEGI BATUAK.
- 3) La Organización de LANTEGI BATUAK.
- 4) La sociedad y el entorno.

3.1. PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y FAMILIAS

En general, por parte de las personas participantes en los grupos de discusión (personas con discapacidad intelectual y familias), no se percibe el proceso de envejecimiento. Dentro de esta moderada percepción, es el ámbito del deterioro físico el más acusado en cuanto a cambios producidos por el envejecimiento.

Esta percepción difiere no obstante de la de los profesionales, que siendo conscientes del envejecimiento de la población de LANTEGI BATUAK, proponen los siguientes objetivos, teniendo en cuenta que el mayor reto es el mantener al mismo tiempo el nivel de producción de los centros y servicios, para garantizar la sostenibilidad económica de LANTEGI BATUAK:

OBJETIVO 1. Prevenir el deterioro producido por el envejecimiento y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, dentro y fuera del entorno de LANTEGI BATUAK.

Actuaciones para la consecución del objetivo 1:

- Flexibilizar horarios, jornada laboral, calendario.
- Llevar a cabo un mayor número de descansos a lo largo de la jornada laboral.
- Dotar de contenido específico a pausas/descansos (por ej. dedicar una parte a estiramientos, ejercicios, etc.)
- Difundir herramientas para la prevención de riesgos laborales en todos los sectores.
- Estudiar la posibilidad de ampliación del horario de comida y adaptación de turnos de trabajo de manera que mantenga un horario regular en las comidas.
- Elaborar y difundir material informativo sobre la jubilación de las personas con discapacidad intelectual; edad, derechos, pensiones, alternativas de vivienda y alternativas de actividad.
- Programación, preparación y desarrollo de actividades no laborales.
- Elaborar protocolos uniformes de intervención, Protocolos de prevención y alerta a señales de deterioro.
- Mayor información sobre recursos.
- Crear más recursos específicos.
- Adaptaciones de puestos de trabajo: puestos adecuados a necesidades evolutivas de las personas.

- Incorporación de programas específicos: programa cognitivo, programa físico-motriz, aspectos relacionales e inclusión en la comunidad, programa de autonomía personal...
- Programa de transición: de un programa más laboral u otro con menor exigencia laboral y más actividades educativas, ocio...
- Ajustes planes individuales de apoyo.
- Ayuda de tercera persona.
- Intervención de orientación con familia (derivación a neurólogo, revisión del grado discapacidad...).
- Mayor comunicación/coordinación con familias.
- Informar y orientar a los usuarios y sus familias sobre otros recursos que van a ir necesitando.
- Difundir información sobre los Planes de apoyos individualizados.

OBJETIVO 2. Establecer criterios de permanencia en LANTEGI BATUAK, considerando la necesidad o no de esta permanencia y el tipo de actividad que desempeñarán (laboral o no)

Actuaciones para la consecución del objetivo 2:

- Continuar desarrollando la valoración individual de cada caso para que ayude a valorar mejor las posibilidades.
 - Permanecer en LANTEGI BATUAK
 - Derivar a un recurso externo a LANTEGI BATUAK
 - Combinar varios tipos de recursos.
- Contemplar en el PAI el desarrollo de competencias profesionales de las personas con discapacidad intelectual y mecanismos de seguimiento de la evolución.

OBJETIVO 3. Desarrollar un nuevo producto que pueda cubrir las necesidades de los últimos años de etapa laboral y la etapa post laboral de estas personas.

Actuaciones para la consecución del objetivo 3:

- Estudiar la posibilidad de crear un nuevo producto o línea de negocio que sea un Dispositivo de Atención Diurna de carácter laboral.

3.2. PARA LOS PROFESIONALES DE LANTEGI BATUAK

En LANTEGI BATUAK los profesionales cuentan con un equipo de apoyo, que en otros modelos de Centro Especial de Empleo no se da de la misma manera, siendo que el profesional responsable de una persona gestiona el caso de la misma en su totalidad.

Se considera que los profesionales que atienden a las personas con discapacidad intelectual de LANTEGI BATUAK han de estar preparados para ofrecer una respuesta integral a estas personas en proceso de envejecimiento. Para ello, se plantean dos objetivos:

OBJETIVO 1: Alinear las capacidades y respuesta de los profesionales en términos de atención integral a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento.

Actuaciones para la consecución del objetivo 1:

- Elaborar un protocolo de prevención, detección y actuación sobre los síntomas de envejecimiento.
- Ahondar en mecanismos y técnicas para la resolución de conflictos entre los trabajadores / usuarios y para la atención a problemas emocionales.
- Estudiar la necesidad de adecuación/ diversificación de perfiles profesionales.
- Desarrollar un programa específico de formación y desarrollo de competencias (tanto para la prevención/atención a señales como para la atención).

OBJETIVO 2: Generar las condiciones profesionales necesarias para la adaptación a las nuevas exigencias de población envejecida.

Actuaciones para la consecución del objetivo 2:

- Estudiar la necesidad de adecuación de las ratios de atención a las personas en proceso de envejecimiento.
- Formación en nuevas competencias.
- Formación en nuevos protocolos, en materia de prevención y de trabajo con personas en proceso de deterioro/envejecimiento.

3.3. PARA LA ORGANIZACIÓN DE LANTEGI BATUAK

El desarrollo de la propia organización con respecto al envejecimiento de su población, genera la formulación de los siguientes objetivos:

OBJETIVO 1: Reforzar la cultura organizativa de LANTEGI BATUAK en el proceso de adecuación a las nuevas necesidades detectadas:

Actuaciones para la consecución del objetivo 1:

- Replantarse los valores y cultura organizativa de LANTEGI BATUAK.
- Reforzar el trabajo en equipo de los profesionales
- Imbuir en la cultura de autogestión de las propias responsabilidades a los profesionales de LANTEGI BATUAK
- Establecer los mecanismos necesarios para el seguimiento, replanteamiento, reflexión, investigación e innovación constante de las actuaciones que LANTEGI BATUAK realiza.
- Elaborar un plan de desarrollo de competencias profesionales vinculado a los perfiles profesionales de las personas con discapacidad intelectual de LANTEGI BATUAK, incluyendo medidas de reconocimiento al desempeño laboral y medidas de formación.

OBJETIVO 2: Incidir en la visualización social del envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual.

Actuaciones para la consecución del objetivo 2:

- Trabajar de manera conjunta con otras entidades que permitan la generación de alianzas fuera del sector de atención a la discapacidad. Por ejemplo, Universidades, Colegio de enfermería, de médicos...

OBJETIVO 3: Aumentar la productividad de LANTEGI BATUAK a fin de garantizar los puestos de trabajo con los que actualmente cuenta.

Actuaciones para la consecución del objetivo 3:

- Estudiar la posibilidad de desarrollar una nueva unidad de negocio (Dispositivo de Atención Diurna para jubilados vinculado al ámbito laboral) que de respuesta a las necesidades que se identifiquen de este estudio de envejecimiento.

OBJETIVO 4: Adecuar los recursos de la organización a las necesidades de la población envejecida.

Actuaciones para la consecución del objetivo 4:

- Diversificar la tipología y uso de espacios.
- Incorporar el uso de nuevas tecnologías como elementos de apoyo.
- Valorar el impacto económico de las medidas aprobadas.

3.4. PARA LA SOCIEDAD Y EL ENTORNO

OBJETIVO 1: Instar a las AAPP para la elaboración de políticas y la financiación de los servicios y recursos.

Actuaciones para la consecución del objetivo 1:

- Instar al Gobierno Vasco o Gobierno Central a la elaboración de una ley para la equiparación al salario mínimo interprofesional para aquellas personas con discapacidad que no lo alcanzan.
- Instar a la AAPP competente a revisar los criterios de acceso a las ayudas económicas. En el cómputo de la renta o patrimonio para la asignación de ayudas económicas no debería de computarse la totalidad de capital del núcleo familiar, ya que, en muchos de los casos se da la contradicción de que viven con los padres, por no tener recursos económicos suficientes para hacerlo de manera independiente.
- Instar a la revisión del BVD de la Ley 39/2006 de dependencia. El instrumento de valoración del grado de dependencia no contempla las necesidades o características de dependencia de las personas con discapacidad intelectual.
- Instar a la revisión de las prestaciones económicas vinculadas al modelo vasco de Servicio Ocupacional. El paso de Servicio Ocupacional a Centro Especial de empleo supone la pérdida de la pensión asignada a SO, por lo que en cuanto a retribución económica se da una pérdida. Este hecho hace que muchas personas no pasen a CEE y obtengan así la gratificación personal de ser trabajadores que ganan su sueldo, en lugar de tener una pensión asignada.
- Nuevas medidas de prejubilación y recursos específicos para responder a este colectivo.

OBJETIVO 2: Establecer redes con el sector asociativo del mundo de la discapacidad:

Actuaciones para la consecución del objetivo 2:

- Instar al movimiento asociativo a la búsqueda de la innovación en los servicios ofrecidos a las personas trabajadoras que envejecen, formación y reivindicación.
- Colaborar en programas experimentales, investigaciones, ensayo de nuevos apoyos...
- Gestionar recursos de manera conjunta con otras entidades.

OBJETIVO 3: Impulsar la integración total de los recursos comunitarios.

Actuaciones para la consecución del objetivo 3:

- Elaborar un directorio o guía de recursos comunitarios para las actividades de ocio y tiempo libre a las que puedan tener acceso las personas con discapacidad intelectual fuera del entrono de LANTEGI BATUAK.
- Involucrar a sanidad (gerontología, psiquiatría aplicada a discapacidad) en proyectos conjuntos sobre la discapacidad.
- Realizar un trabajo conjunto con servicios sociales (por ej. con respecto a la valoración de discapacidad, dependencia...)
- Integrar actividades de tercera edad y discapacidad en la comunidad.

ANEXO 2 –CARACTERIZACIÓN LEGAL DE LAS SITUACIONES EN FUNCIÓN DEL RÉGIMEN DE INCAPACIDAD LABORAL O JUBILACIÓN ANTICIPADA (SISTEMA SEGURIDAD SOCIAL)

A continuación se recogen la caracterización legal de las situaciones en función del régimen de incapacidad permanente o jubilación anticipada en el que, en muchos casos, pueden encontrarse las personas con discapacidad en relación con el Sistema de Seguridad Social.⁹

INCAPACIDAD PERMANENTE:

En la Disposición adicional segunda de la **Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible**, se establece la **calificación de la incapacidad permanente en el caso de los trabajadores con discapacidad**.

En concreto, esta disposición añade un párrafo segundo en el apartado 1 del artículo 136 de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, quedando su redacción como sigue: *En la modalidad contributiva, es incapacidad permanente la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. No obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del inválido, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo.*

Las reducciones anatómicas o funcionales existentes en la fecha de la afiliación del interesado en la Seguridad Social no impedirán la calificación de la situación de incapacidad permanente, cuando se trate de personas minusválidas y con posterioridad a la afiliación tales reducciones se hayan agravado, provocando por sí mismas o por concurrencia con nuevas lesiones o patologías una disminución o anulación de la capacidad laboral que tenía el interesado en el momento de su afiliación.

El régimen de Seguridad Social contempla las siguientes situaciones de Incapacidad Permanente:

- i. Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual: situación en la que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para la profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.
- ii. Incapacidad permanente total para la profesión habitual: situación que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.
- iii. Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo: situación que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.

⁹ Fuente: http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm

- iv. Gran invalidez: situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

En las tabla siguientes se recogen los requisitos para el acceso a estas situaciones, la cuantía de la ayuda que proporciona en cada caso el Sistema de Seguridad Social y el régimen de compatibilidades.

Además, hay que tener en cuenta que la **Ley 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez, en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado**, se aprueba con la finalidad de eliminar la regulación anterior, que dificultaba la integración laboral de las personas con discapacidad, que perciben prestaciones de la Seguridad Social no contributivas, por presentar un grado de discapacidad igual o superior al 65 %, puesto que la realización de una actividad profesional lucrativa conlleva, automáticamente, la reducción de la pensión no contributiva en la misma cuantía que la retribución obtenida.

Esta Ley flexibiliza la penalización que, para quienes ya están percibiendo la pensión no contributiva, representaba el ejercicio de una actividad lucrativa, de manera que los perceptores de estas pensiones pueden compatibilizar las mismas con los ingresos del trabajo, durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad, hasta el límite del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM). A partir de dicho límite, la prestación se reduce en una cantidad igual al 50 % de la renta percibida por encima de tal cuantía.

TIPO	CONCEPTO	REQUISITOS Y CUANTÍA	COMPATIBILIDADES
i) INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL.	<p>Es aquella que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para la profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.</p>	<p>REQUISITOS:</p> <p>Tener menos de 65 años en la fecha del hecho causante o en otro caso, no reunir los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del sistema, si la incapacidad deriva de contingencias comunes.</p> <p>Estar afiliadas y en alta o en situación asimilada al alta.</p> <p>Cuando la incapacidad se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores se considerarán de pleno derecho afiliados y en alta, aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones.</p> <p>Período previo de cotización:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si la incapacidad deriva de enfermedad común de 1.800 días de cotización comprendidos en los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se haya extinguido la incapacidad temporal de la que derive la incapacidad permanente. - No se exige período previo de cotización, si la incapacidad deriva de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad profesional. <p>CUANTÍA:</p> <p>La prestación consiste en una indemnización a tanto alzado.</p> <p>La cuantía de la indemnización es igual a 24 mensualidades de la base reguladora que sirvió para el cálculo del subsidio de incapacidad temporal del que se deriva la incapacidad permanente.</p> <p>Se abona en un pago único.</p>	<p>Es compatible con el desarrollo de cualquier actividad laboral, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia.</p> <p>Es compatible con el mantenimiento del trabajo que se viniera desarrollando.</p>

TIPO	CONCEPTO	REQUISITOS Y CUANTÍA	COMPATIBILIDADES
ii) INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESION HABITUAL	<p>Es aquella que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.</p>	<p>REQUISITOS:</p> <p>Tener menos de 65 años en la fecha del hecho causante o, en otro caso, no reunir los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del sistema, si la incapacidad deriva de enfermedad común o accidente no laboral.</p> <p>Estar afiliadas y en alta o en situación asimilada a la de alta.</p> <p>Cuando la incapacidad se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores se considerarán de pleno derecho afiliados y en alta, aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones.</p> <p>Tener cubierto un período previo de cotización, si la incapacidad deriva de enfermedad común. El período de cotización exigido varía en función de la edad del interesado. Cuando tiene 31 años o +:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Período genérico de cotización: un cuarto del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 20 años y la del hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de 5 años. - Período específico de cotización: un quinto del período de cotización exigible debe estar comprendido: <p>En los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante o</p> <p>En los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión desde una situación de alta o asimilada, sin obligación de cotizar. Lo dispuesto en este párrafo se aplicará, igualmente, a quienes, sin haber completado el período específico exigible, causen la pensión desde una situación de alta, con obligación de cotizar cuando dicha situación proceda de otra inmediatamente anterior de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar.</p> <p>CUANTÍA:</p> <p>La cuantía de la pensión (norma general) será del 55% de la BR. <u>Dicho porcentaje puede incrementarse en un 20% más para los mayores de 55 años cuando, por su falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales y laborales del lugar de residencia, se presuma la dificultad de obtener empleo en actividad distinta de la habitual.</u></p>	<p>De la pensión con el trabajo:</p> <p>Es compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o propia en la misma empresa o en otra distinta, si bien el pensionista debe comunicar a la entidad gestora dicha circunstancia. Si se realizan trabajos susceptibles de inclusión en algún régimen de Seguridad Social, existe obligación de cursar la correspondiente alta y cotizar.</p> <p>Es incompatible con el desempeño del mismo puesto en la empresa.</p> <p>Del incremento del 20% con el trabajo y otras prestaciones:</p> <p>El percibo del incremento del 20% es incompatible:</p> <p>Con la realización de trabajos por cuenta ajena o propia.</p> <p>Y con las prestaciones de Seguridad Social que puedan derivarse de dichos trabajos, como son el subsidio de incapacidad temporal o de maternidad que persiste más allá de la relación laboral o la actividad profesional, o las prestaciones de desempleo que pudieran corresponder por los mismos.</p>

TIPO	CONCEPTO	REQUISITOS	COMPATIBILIDADES
iii) INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA PARA TODO EL TRABAJO	Es aquella que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.	<p>REQUISITOS:</p> <p>Tener menos de 65 años en la fecha del hecho causante o no reunir los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del Sistema, siempre que la incapacidad derive de contingencias comunes.</p> <p>Estar afiliadas y en situación de alta, asimilada a la de alta o en situación de no alta.</p> <p>Cuando la incapacidad se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores se considerarán de pleno derecho afiliados y en alta, aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones.</p> <p>Tener cubierto un período previo de cotización si la incapacidad permanente deriva de enfermedad común o si la incapacidad permanente deriva de accidente no laboral y el interesado no se encuentra en situación de alta ni asimilada.</p> <p><i>Si deriva de enfermedad común, en situación de alta o asimilada:</i> los mismos que en incapacidad permanente total.</p> <p><i>Si derivada de enfermedad común o accidente no laboral, en situación de "no alta":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> o Período genérico de cotización: 15 años. o Período específico de cotización: 3 años en los últimos 10. <p>CUANTÍA:</p> <p>La cuantía de la pensión se obtiene aplicando a la base reguladora el porcentaje correspondiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> o El 100% de la base reguladora. o En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional: Las pensiones se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30% a un 50% cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador. o En los casos en que el trabajador, con 65 años o más años, acceda a la pensión de incapacidad permanente absoluta, derivada de contingencias comunes, por no reunir los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación: El porcentaje aplicable será el que corresponda al período mínimo de cotización que esté establecido, en cada momento, para el acceso a la pensión de jubilación. Actualmente, dicho porcentaje es del 50%, que se aplicará a la base reguladora correspondiente. 	<p>La pensión no impedirá el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.</p> <p>Si se realizan trabajos susceptibles de inclusión en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, existe la obligación de cursar la correspondiente alta y cotizar, debiendo comunicar el pensionista a la entidad gestora el inicio de la actividad, ya sea por cuenta ajena o propia.</p> <p>El cumplimiento de estas obligaciones se entiende sin perjuicio de las facultades de revisión de la incapacidad permanente que asisten a la Entidad gestora que ha reconocido la pensión.</p>

TIPO	CONCEPTO	REQUISITOS	COMPATIBILIDADES
iv) GRAN INVALIDEZ	Es la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.	<p>REQUISITOS:</p> <p>Tener menos de 65 años en la fecha del hecho causante o no reunir los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del Sistema, siempre que la incapacidad derive de contingencias comunes.</p> <p>Estar afiliadas y en situación de alta, asimilada a la de alta o en situación de no alta.</p> <p>Cuando la incapacidad se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores se considerarán de pleno derecho afiliados y en alta, aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones.</p> <p>Tener cubierto un período previo de cotización si la incapacidad permanente deriva de enfermedad común o si la incapacidad permanente deriva de accidente no laboral y el interesado no se encuentra en situación de alta ni asimilada.</p> <p><i>Si deriva de enfermedad común, en situación de alta o asimilada:</i> los mismos que en incapacidad permanente total.</p> <p><i>Si derivada de enfermedad común o accidente no laboral, en situación de "no alta":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> o Período genérico de cotización: 15 años. o Período específico de cotización: 3 años en los últimos 10. <p>CUANTÍA:</p> <p>La cuantía de la pensión por gran invalidez estará formada por el importe de la pensión que corresponda por incapacidad permanente (total o absoluta), incrementada con un complemento destinado a remunerar a la persona que atienda al beneficiario.</p> <p><i>Importe del complemento:</i></p> <p>Será el resultado de sumar el 45% de la base mínima de cotización vigente en el Régimen General en el momento del hecho causante, cualquiera que sea el régimen en el que se reconozca la pensión, y el 30% de la última base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de incapacidad permanente.</p> <p>En ningún caso, este complemento podrá tener un importe inferior al 45% de la pensión percibida -sin el complemento- por el trabajador.</p> <p><i>En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional:</i></p> <p>Las pensiones se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30% a un 50% cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.</p> <p>A efectos del cálculo del recargo, se excluye el complemento de gran invalidez destinado a remunerar a la persona que atienda al gran inválido. Dicho recargo recae directamente sobre el empresario infractor.</p> <p><i>En los casos en que el trabajador, con 65 años o más años, acceda a la pensión de gran invalidez, derivada de contingencias comunes, por no reunir los requisitos para acceder a la pensión de jubilación:</i></p> <p>El porcentaje aplicable será el que corresponda al período mínimo de cotización que esté establecido, en cada momento, para el acceso a la pensión de jubilación.</p> <p>Actualmente, dicho porcentaje es del 50%, que se aplicará a la base reguladora correspondiente de la pensión, pero no al complemento.</p>	<p>La pensión no impedirá el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.</p> <p>Si se realizan trabajos susceptibles de inclusión en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, existe la obligación de cursar la correspondiente alta y cotizar, debiendo comunicar el pensionista a la Entidad gestora el inicio de la actividad, ya sea por cuenta ajena o propia.</p> <p>El cumplimiento de estas obligaciones se entiende sin perjuicio de las facultades de revisión de la incapacidad permanente que asisten a la Entidad gestora que ha reconocido la pensión.</p>

JUBILACIÓN ANTICIPADA:

El Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento, establece que la edad mínima de jubilación de las personas con discapacidad, en un grado igual o superior al 45%, será, excepcionalmente, la de 58 años (Art. 3).

En el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 161 bis del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, incorporado por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, se establece que la edad mínima de jubilación de 65 años podrá ser reducida en el caso de personas con discapacidad en un grado de discapacidad igual o superior al 45 %, siempre que se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas en las que concurren evidencias que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de esas personas.

Según la Exposición de Motivos del RD 1851/2009, la reducción de la edad de jubilación tiene su fundamento no sólo en el mayor esfuerzo y la penosidad que el desarrollo de una actividad profesional comporta para un trabajador con discapacidad, lo que ha posibilitado que conforme al Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de minusvalía, ya estén establecidos coeficientes reductores de la edad de jubilación para los trabajadores que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 65 %, sino, además, en la exigencia de que en las personas con discapacidad con respecto a las que se establezca la anticipación de la edad de jubilación concurren evidencias de reducción de su esperanza de vida. Ello hace que en este supuesto se haya estimado más adecuado el establecimiento de una edad fija de acceso a la jubilación anticipada en lugar de la fijación de coeficientes reductores de la edad de jubilación.

Lo dispuesto en este RD 1851/2009 se aplicará a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia incluidos en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, que acrediten que, a lo largo de su vida laboral, han trabajado un tiempo efectivo equivalente, al menos, al período mínimo de cotización que se exige para poder acceder a la pensión de jubilación, afectados por alguna de las discapacidades enumeradas a continuación y que hayan determinado durante todo ese tiempo un grado de discapacidad igual o superior al 45 % (Art. 1).

Es decir, para poder beneficiarse de esta medida, las personas con discapacidad han de acreditar:

1. Que, a lo largo de su vida laboral, han trabajado un tiempo efectivo equivalente, al menos, al período mínimo de cotización (15 años) que se exige para poder acceder a la pensión de jubilación.
2. Que están afectados por alguna de las discapacidades enumeradas a continuación (Art. 2 RD).
3. Que hayan determinado durante todo ese tiempo (el período mínimo de cotización) un grado de discapacidad igual o superior al 45 %.

ANEXO 3 – PROPUESTA DE HERRAMIENTA Y PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN DEL DETERIORO/ENVEJECIMIENTO, LA ARTICULACIÓN DE PERFILES DE NECESIDAD DE APOYO Y ESTABLECIMIENTO DE PROGRAMAS DE APOYO

DOCUMENTO 1. Análisis de variables del perfil y clasificación según importancia en la detección del deterioro/envejecimiento para la detección.

En líneas generales, se propone el análisis de una posible línea de detección de señales de alarma de deterioro, sobre la base inicial del Método de perfiles.

La condición indispensable, para activar una señal de alarma por deterioro, es que exista una disminución en las valoraciones de las variables que se mencionan a continuación.

Se han dividido las variables del Perfil en 3 tipos, según la importancia en la detección del deterioro:

Variables críticas: (sombreadas en rojo en gráfica de perfiles recogida a continuación)

- D1. Estado de salud – Física
- D2. Estado de salud – Mental
- F. Autocontrol
- 1. Apariencia y autocuidado
- 2. Movilidad en la comunidad
- 10. Lenguaje comprensivo
- 12a. Coordinación dinámica – Exigencias dinámicas
- 14a. Responsabilidad – Autonomía laboral
- 16. Atención
- 17. Ritmo
- 19. Interés
- 20. Relaciones de trabajo

Variables de media intensidad: (sombreadas en verde en gráfica de perfiles recogida a continuación)

- D3. Estado de salud – Inserción social
- 3. Memoria visual
- 5. Orientación espacial
- 12d. Coordinación dinámica – Accesibilidad
- 14b. Responsabilidad – Realización de la tarea

Variables de baja intensidad: (sombreadas en azul en gráfica de perfiles recogida a continuación)

- A. Visión
- B. Audición

- E. Ayudas técnicas
- G. Capacidad de adaptación
- H. Resolución de problemas
- 7. Aprendizaje de tareas
- 22. Ambiente térmico
- 23. Ambiente sonoro
- 24. Condiciones lumínicas

Propuesta de detección de deterioro (señal de alarma):

- Cuando la persona disminuya en cómputo total de su puntuación del perfil un total de 5 puntos, teniendo en cuenta que:
 - 1 punto de disminución en una variable crítica equivaldría a 3 puntos.
 - 1 punto de disminución en una variable de media intensidad equivale a 2 puntos.
 - 1 punto de disminución en una variable de baja intensidad equivale a 1 punto.

Otras valoraciones:

Aparte de las variables del Método de perfiles, se proponen otras variables que pueden indicar también necesidades de apoyo, y que no se reflejan específicamente en los items del Método de perfiles.

Una vez detectada la primera señal de alarma, con las variables antes mencionadas del Método de perfiles, se podría profundizar en estas otras variables.

Estas variables son:

- Cansancio: está relacionada con las variables D1, 12a y 17 del Método.
- Memoria: está relacionada con la variable 3 del Método
- Irritabilidad y cambios de humor: está relacionada con la variable F del Método
- Tristeza y apatía: está relacionada con las variables D2 y 20 del Método
- Aislamiento: está relacionada con la variable 20 del Método

Nuevas variables:

Cansancio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Muestra graves signos de cansancio que le impiden desarrollar su actividad con normalidad. 2. Muestra, con frecuencia, signos de cansancio 3. En ocasiones, muestra signos de cansancio. 4. No suele mostrar signos de cansancio. 5. Muestra un buen nivel de actividad.
Memoria	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presenta una pérdida notable de memoria, lo que le comporta graves dificultades para el desarrollo de su actividad. 2. Presenta pérdidas de memoria, lo que le comporta dificultades para el desarrollo de su actividad. 3. Presenta algunas pérdidas de memoria, que en algunas ocasiones le dificultan el normal desarrollo de su actividad. 4. No suele presentar pérdidas de memoria y, si las presenta, en ningún caso le dificultan el normal desarrollo de su actividad. 5. Mantiene una buena memoria.
Irritabilidad y cambios de humor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presenta frecuentes y notables signos de irritabilidad y cambios de humor. 2. Presenta frecuentes signos de irritabilidad y cambios de humor. 3. Presenta en ocasiones signos de irritabilidad y cambios de humor. 4. No suele presentar signos de irritabilidad y cambios de humor. 5. Presenta una adecuada estabilidad emocional.
Tristeza y apatía	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presenta un estado general de tristeza y apatía 2. La mayor parte del tiempo presenta un estado de tristeza y apatía. 3. En ocasiones presenta un estado de tristeza y apatía. 4. Su estado emocional, en general, es alegre y optimista. 5. Su estado emocional es alegre y optimista.
Aislamiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. La persona no se relaciona. 2. La persona tiende a evitar el contacto o la relación con otras personas. 3. La persona se relaciona con un número reducido de personas y/o en pocos entornos. 4. Se relaciona con normalidad. 5. Es extrovertido y mantiene múltiples relaciones.

GRÁFICA DE PERFILES

NOMBRE Y APELLIDOS		1	2	3	4	5	PERFIL DE LA PERSONA	
MONITOR/A		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A	A.-Visión
TALLER O SERVICIO		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	B	B.-Audición
CODIGO PUESTO		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C	C.-Habla
PUESTO		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D	D.- Estado de Salud
NIVEL / CATEGORÍA		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1)	Física Completar: cansancio
PERFIL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2)	Mental Completar: tristeza y apatía
FECHA DE EVALUACIÓN		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3)	Inserción social
PERFIL DEL PUESTO DE TRABAJO		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	E	E.-Ayudas técnicas
PERFIL DE LA PERSONA		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	F	F.-Autocontrol Completar: irritabilidad y cambios humor
PERFIL DE LA PERSONA		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	G	G.-Capacidad de adaptación
PERFIL DE LA PERSONA		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	H	H.-Resolución de problemas

PERFIL DEL PUESTO DE TRABAJO		1	2	3	4	5	PERFIL DE LA PERSONA		
A	1.-Apariencia y autocuidado	01	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	01	1.-Apariencia y autocuidado	
	2.-Movilidad en la comunidad	02	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	02	2.-Movilidad en la comunidad	
B	3.-Memoria visual	03	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	03	3.-Memoria visual Completar: memoria	
	4.-Semejanzas y diferencias	04	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	04	4.-Semejanzas y diferencias	
	5.-Orientación espacial	05	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	05	5.-Orientación espacial	
	6.-Conocimiento numérico	06	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	06	6.-Conocimiento numérico	
	7.-Aprendizaje de tareas	07	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	07	7.-Aprendizaje de tareas	
	8.-Lenguaje expresivo	08	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	08	8.-Lenguaje expresivo	
	9.-Conocimiento de la escritura	09	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	09	9.-Conocimiento de la escritura	
	10.-Lenguaje comprensivo	10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10	10.-Lenguaje comprensivo	
	11.-Conocimiento de la lectura	11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11	11.-Conocimiento de la lectura	
	C	12.-Coordinación dinámica	12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12	12.-Coordinación dinámica
		a) Exigencias dinámicas	12a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12a	a) Exigencias dinámicas Completar: cansancio
b) Carga estática. Postura		12b	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12b	b) Carga estática. Postura	
c) Manejo y transporte de cargas		12c	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12c	c) Manejo y transporte de cargas	
d) Accesibilidad		12d	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12d	d) Accesibilidad	
D	13.-Coordinación manipulativa	13	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13	13.-Coordinación manipulativa	
	14.-Responsabilidad	14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14	14.-Responsabilidad	
	a) Autonomía laboral	14a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14a	a) Autonomía laboral	
	b) Realización de la tarea	14b	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14b	b) Realización de la tarea Completar: desarrollo de la actividad laboral	
	15.-Repetitividad	15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15	15.-Repetitividad	
	16.-Atención	16	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16	16.-Atención	
	17.-Ritmo	17	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17	17.-Ritmo Completar: cansancio	
	18.-Organización	18	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18	18.-Organización	
	19.-No considerada	19	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19	19.-Interés	
	20.-Relaciones de trabajo	20	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20	20.-Relaciones de trabajo Completar: tristeza y apatía; aislamiento	
	21.-Seguridad	21	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21	21.-Seguridad	
E	22.-Ambiente térmico	22	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22	22.-Ambiente térmico	
	23.-Ambiente sonoro	23	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23	23.-Ambiente sonoro	
	24.-Condiciones lumínicas	24	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24	24.-Condiciones lumínicas	
	25.-Higiene ambiental	25	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25	25.-Higiene ambiental	

EVALUADORES/AS

OBSERVACIONES

DOCUMENTO 2. Ejemplo de algunas propuestas de apoyo para estos perfiles.

VARIABLES DEL PERFIL	Aspectos a añadir	PROGRAMAS DE APOYO DE INTENSIDAD		
		BÁSICA	MEDIA	ALTA
A.- Visión				
B.- Audición	Nivel 2			
C.- Habla				
D1.- Estado de Salud - Física		Reconocimiento ordinario	Reconocimiento específico	Derivación
	Cansancio	Pausas ordinarias	Establecimiento de pausas y locales de descanso	Reducción de jornada.
D2.- Estado de Salud - Mental	Tristeza y apatía			
D3.- Estado de Salud - Inserción social				
E.- Ayudas técnicas				
F.- Autocontrol	Irritabilidad y cambios de humor			
G.- Capacidad de adaptación				
H.- Resolución de problemas				
1.- Apariencia y autocuidado		formación, entrenamiento	Supervisión por parte del monitor/a.	Ayuda de 3ª persona,
2.- Movilidad en la comunidad	Dificultad de uso del transporte o nivel 2	Proporcionar información en el uso del transporte	Transporte especializado	Transporte puerta a puerta
	Limitaciones en el acceso al centro			
3.- Memoria visual	Déficit de memoria			
4.- Semejanzas y diferencias				
5.- Orientación espacial				
6.- Conocimiento numérico				
7.- Aprendizaje de tareas				
8.- Lenguaje expresivo				
9.- Conocimiento de la escritura				
10.- Lenguaje comprensivo				
11.- Conocimiento de la lectura				
12A.- Exigencias dinámicas	Cansancio			
12B.- Carga estática. Postura				
12C.- Manejo y transporte de cargas				
12D.- Accesibilidad	Limitaciones en el acceso a los espacios del centro			
13.- Coordinación manipulativa				
14A.- Autonomía laboral				
14B.- Realización de la tarea				
15.- Repetitividad				
16.- Atención				
17.- Ritmo	Cansancio			
18.- Organización				
19.- Interés				
20.- Relaciones de trabajo	Tristeza y apatía			
20.- Relaciones de trabajo	Aislamiento			
21.- Seguridad				
E 22.- Ambiente térmico				
23.- Ambiente sonoro				
24.- Condiciones lumínicas				
25.- Higiene ambiental				

ANEXO 4 – FUENTES Y REFERENCIAS

FUENTES NORMATIVAS

- Convención ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. BOE 21 abril 2008.
- Instrumento de ratificación del Protocolo Facultativo a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. BOE 22 abril 2008.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Resolución del Consejo de la Unión Europea y los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el Consejo el 17 de marzo de 2008 relativa a la situación de las personas con discapacidad en la Unión Europea (2008/C 75/01).
- Recomendación Rec (2006)5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre el Plan de Acción del Consejo de Europa para la promoción de derechos y la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad: mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en Europa 2006-2015.
- La Gobernanza Europea. Un Libro Blanco. Comisión de las Comunidades Europeas. Bruselas, 25.7.2001. COM (2001) 428 final.
- Constitución Española.
- Ley 13/1982, de integración social de los minusválidos (LISMI).
- Ley 51/2003, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y su normativa de desarrollo.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y su normativa de desarrollo.
- Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.
- Real Decreto 505/2007, de 20 de abril, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.
- Real Decreto 366/2007, de 16 de marzo, por el que se establecen las condiciones de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad en sus relaciones con la Administración General del Estado.
- Real Decreto 1417/2006, de 1 de diciembre, por el que se establece el sistema arbitral para la resolución de quejas y reclamaciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad por razón de discapacidad.
- Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.
- Ley 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado.
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. BOE de 20 de abril de 2005, núm. 94
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, regulador de los Regula los Centros Especiales de Empleo de personas con discapacidad. BOE 9 diciembre 1985, núm. 294.
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en Centros Especializados de Empleo. BOE 8 agosto 1985, núm. 189.

- Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio de 1985, que regula la relación laboral de carácter especial de los que trabajen en centros especiales de empleo. BOE 26 marzo 1999, núm. 73.
- Real Decreto 469/2006, de 21 de abril de 2006 regulador de las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo. BOE 22 abril 2006, núm. 96.
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. BOE núm. 45, de 21 de febrero de 2004.
- Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998 (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) que establece las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de su integración laboral en centros especiales de empleo y trabajo autónomo. BOE 21 noviembre 1998, núm. 279.
- Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional. BOE de 7 de abril de 2006, núm. 83
- Orden Ministerial de 29 de marzo de 2000 (Ministerio Presidencia) por la que se determinan los tipos de ayudas a conceder a personas con minusvalía para el ejercicio de 2000 y cuantías de las mismas. BOE 6 abril 2000, núm. 83
- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. BOE 18 noviembre 2003, núm. 276.
- Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- Orden TAS/816/2005, de 21 de marzo (Ministerio Trabajo y Asuntos Sociales) de adecuación al régimen jurídico establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones las normas reguladoras de subvenciones que se concedan por el Servicio Público de Empleo Estatal en los ámbitos de empleo y formación profesional ocupacional. BOE 1 abril 2005, núm. 78.
- Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas. BOE 31 diciembre 2009, núm.315.
- Estatuto de Autonomía del País Vasco.
- Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales.

PUBLICACIONES, BIBLIOGRAFÍA Y OTRAS REFERENCIAS

- Método de perfiles de adecuación de la tarea a la persona. LANTEGI BATUAK. 3ª Edición revisada. 2011.
- Modelo de apoyos individuales. LANTEGI BATUAK. 2010.
- Estudio de la incidencia de problemáticas asociadas en personas con discapacidad intelectual en LANTEGI BATUAK. LANTEGI BATUAK. 2006.
- Estudio SENECA: envejecimiento y discapacidad intelectual en Cataluña. Federació catalana pro persones amb discapacitat Intel·lectual (APPS). Realizado entre los años 2000 y 2008. Presentados sus resultados en el año 2009.
- Necesidades de la persona con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento en Bizkaia. Diputación Foral de Bizkaia (2007).
- Envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito del empleo en la Comunidad Foral de Navarra. FEAPS Navarra. Fundación Koine-Aequalitas. 2005.
- Cartera de Servicios Sociales del Movimiento FEAPS (2005).
- Plan para la participación y calidad de vida de las personas con discapacidad en Bizkaia 2010-2013 del Departamento de Acción Social de la Diputación Foral de Bizkaia.
- Global de Acción para el Empleo de Personas con discapacidad intelectual 2008-2012 y Plan de Acción 2009-2010.
- Libro Blanco: Atención a las personas en situación de dependencia en España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2005.
- Cartera de Servicios Sociales del Movimiento FEAPS. Año 2005.
- Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud 1999 (EDDE'99). Instituto Nacional de Estadística.
- Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008 (EDAD 2008). Instituto Nacional de Estadística.
- Explotación estadística del Padrón. Instituto Nacional de Estadística (INE).
- Eustat.

- La discapacidad en cifras. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud - CIF 2001 de la OMS -.
- Calidad de vida. Manual para profesionales de la educación, salud y Servicios Sociales de Robert L. Schalock y Miguel Ángel Verdugo.
- COMELLES J.M. et MARTÍNEZ A. “Glosario” à Enfermedad, cultura y sociedad Ed. Eudeña, 1993.
- VERDUGO, M.A., RODRÍGUEZ, A. “Nuevos aportes a la investigación sobre discapacidad, envejecimiento y familia” en III Jornada sobre discapacidad y envejecimiento activo hacia una mejora de la autonomía e independencia personal. Diciembre 2008.