

Prolongar la vida laboral satisfactoria mediante detección del deterioro laboral y planes de apoyo individualizados en centros especiales de empleo

Extending successful working lives through detection of work ability decline and individualized support plans in special employment centers

Resumen

El aumento de la esperanza de vida entre personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo (DID) implica un proceso de envejecimiento, que desafía a entidades que gestionan centros especiales de empleo (CEE). La utilización de la herramienta PROLAB76 puede ayudar a detectar este deterioro y activar planes de apoyos personalizados.

En el estudio, de carácter cuantitativo exploratorio descriptivo, participaron 49 personas trabajadoras con DID mayores de 45 años o aquellas menores con señales de envejecimiento, aplicando la herramienta PROLAB76.

Los resultados revelan un bajo deterioro laboral en centros especiales de empleo de Afanias, aunque algunas dimensiones destacan con perfiles de apoyo moderado e intenso, como es el caso del funcionamiento cognitivo, subrayando la importancia de enfoques de apoyo individualizados en combinación con medidas generales en la entidad, debido a resultados similares en muchos de las personas participantes evaluadas. En este estudio se proporcionan evidencias acerca de la utilidad de PROLAB76, ya que permite detectar e identificar específicamente cuáles son los signos de deterioro laboral que muestran mayor frecuencia e intensidad, permitiendo elaborar planes de apoyo individualizado.

Palabras clave

Envejecimiento, deterioro laboral, discapacidad intelectual y del desarrollo, centro especial de empleo, apoyos.

Abstract

The increase in life expectancy among people with intellectual and/or developmental disabilities (IDD) implies an aging process, which challenges entities that manage special employment centers (CEE). The use of the PROLAB76 tool can help to detect this deterioration and activate personalized support plans.

The study, of exploratory descriptive quantitative nature, was conducted with the participation of 49 workers with IDD over 45 years of age or those younger showing signs of aging, applying the PROLAB76 tool.

Results reveal a low level of labor deterioration in SECs of Afanias, although some dimensions stand out with profiles of moderate and intense support such as cognitive functioning, emphasizing the importance of individualized support approaches in combination with general measures within the entity, due to similar outcomes in many of the evaluated participants.

This study provides evidence about the usefulness of PROLAB76, as it allows for the detection and specific identification of the signs of labor deterioration showing greater frequency and intensity, enabling the development of individualized support plans.

Keywords

Aging, work ability decline, intellectual and developmental disabilities, especial employment center, supports.

María Elena Torres Calvo

<etorres@afanias.org>

Afanias Madrid. España

Beatriz Sánchez Herráez

<bea5sh@usal.es>

Universidad de Salamanca. España

Borja Jordán de Urríes Vega

<bjordan@usal.es>

Universidad de Salamanca. España



Para citar:

Torres, M. E., Sánchez, B. y Jordán de Urríes, F. B. (2024). Prolongar la vida laboral satisfactoria mediante detección del deterioro laboral y planes de apoyo individualizados en centros especiales de empleo. *Revista Española de Discapacidad*, 12(1), 75-97.

Doi: <<https://doi.org/10.5569/2340-5104.12.01.04>>

Fecha de recepción: 28-02-2024

Fecha de aceptación: 19-04-2024



1. Introducción¹

1.1. Importancia del empleo para personas con discapacidad intelectual

La discapacidad intelectual y del desarrollo (en adelante, DID), según Schalock et al. (2021), se caracteriza por limitaciones en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa, afectando habilidades conceptuales, sociales y prácticas, y manifestándose antes de los 22 años. Los criterios diagnósticos incluyen un cociente intelectual al menos dos desviaciones estándar por debajo de la media y limitaciones en conductas adaptativas en al menos uno de los tres dominios mencionados: conceptual, social y práctico, o en una puntuación global. En ambos casos debe tenerse en cuenta el error típico de medida.

El empleo es considerado un derecho universal y fundamental para todas las personas y representa la meta final en el proceso de transición a la vida adulta. La *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad* (ONU, 2006), en su artículo 27, indica textualmente que:

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

Esto es especialmente significativo para las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, para quienes el trabajo se erige como el primer paso hacia una vida independiente y una participación plena en la comunidad (Laborda Molla et al., 2021).

La ocupación laboral conlleva un significado que trasciende la mera obtención de ingresos para las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, ya que el empleo les proporciona una rutina, objetivos vitales significativos, oportunidades para el desarrollo de habilidades, además de conferirles mayor estatus social y la posibilidad de establecer conexiones sociales (Dodu, 2005; Goodman, 2015).

Desde 2005 se ha observado un impulso en la investigación que documenta los beneficios del empleo y su impacto en los resultados de salud (Dean et al., 2018) lo que permite afirmar que el empleo está estrechamente relacionado con una mejor salud (Emerson y Hatton, 2008; Emerson et al., 2014; McGlinchey et al.; 2013).

Asimismo, la salud puede experimentar mejoras cuando se brinda apoyo a las personas con discapacidad para que participen en actividades que sean significativas, en compañía de personas de su misma edad que no tengan discapacidad. Para la mayoría de las personas adultas, incluyendo aquellas con discapacidad intelectual, la integración laboral constituye un componente crucial para su funcionamiento y su participación plena en la sociedad (Dean et al., 2018).

Por otro lado, es crucial considerar que el estatus social desempeña un papel fundamental en la consecución de una buena calidad de vida en la edad adulta. Según Verdugo Alonso et al. (2010), el empleo se revela como fundamental para alcanzar este estatus y acceder a una mejor calidad de vida.

¹ Nos gustaría expresar nuestro agradecimiento a la dirección general y técnica de Afanías, así como a la dirección ejecutiva de los centros especiales de empleo (CEE), al director de Recursos Humanos y a la unidad de apoyo de los CEE. Del mismo modo, extendemos nuestro reconocimiento a los supervisores y trabajadores de Industrias Gráficas y Jardiser por su contribución.

El trabajo además proporciona un sólido sentido de identidad y contribuye también a una mejora general en la calidad de vida (Eggleton et al., 1999; Jahoda et al., 2008; Kober y Eggleton, 2005; McGlinchey et al., 2013; Salkever, 2000; Santamaría Domínguez et al., 2012; Sinnott-Oswald et al., 1991; Verdugo et al., 2006; Verdugo Alonso et al., 2012).

El trabajo, por tanto, implica una mejora de la calidad de vida, la autoestima, la confianza, la independencia, la inclusión social y la salud física y mental (Jordán de Urríes et al., 2022).

1.2. Empleo protegido: centros especiales en España

La contratación de personas con discapacidad en centros especiales de empleo en España supone un número importante de contratos. Algunos autores la sitúan en más del 70 % de los contratos laborales para personas con discapacidad en 2019 (Ortega-Camarero et al., 2021) y más recientemente el 71 % en 2022 (Odismet, 2023). Sin embargo, si se revisan los datos del SEPE, se pueden apreciar porcentajes algo inferiores (SEPE, 2024) encontrando, por ejemplo, que en marzo de 2024, de 9361 contratos a personas con discapacidad, 5402 se habían realizado en centros especiales de empleo, suponiendo un 57,7 %.

Los centros especiales de empleo se encuentran regulados por el Real Decreto 2273/1985 de 4 de diciembre, y hasta la fecha no han experimentado cambios sustanciales en su estructura organizativa. Según lo dispuesto en el artículo 43 del Real Decreto Legislativo 1/2013, los centros especiales de empleo se definen como entidades cuyo propósito primordial consiste en llevar a cabo una actividad productiva de bienes o servicios, participando de manera regular en las operaciones del mercado.

Su finalidad principal radica en garantizar un empleo remunerado para las personas con discapacidad, al mismo tiempo que actúan como vehículo de inclusión de un mayor número de personas con discapacidad en el ámbito laboral ordinario. Asimismo, estos centros están obligados a ofrecer, a través de las unidades de apoyo, servicios de ajuste personal y social adaptados a las necesidades de las personas trabajadoras con discapacidad, conforme a lo estipulado en la normativa correspondiente.

Los objetivos fundamentales de los centros especiales de empleo son: proporcionar a las personas con discapacidad oportunidades de empleo productivo y remunerado, ofrecer servicios de apoyo para promover el ajuste personal y social de los/as trabajadores/as, y facilitar la transición hacia un empleo ordinario cuando sea posible y adecuado para el individuo.

Con el fin de garantizar el apoyo necesario para el ajuste personal y social de los/as trabajadores/as, los centros especiales de empleo disponen de unidades de apoyo, las cuales tienen la función de ayudar a superar las barreras y dificultades que puedan surgir en la incorporación y permanencia en el puesto de trabajo. Además, estas unidades también se encargan de brindar apoyo en aspectos sociales, culturales y deportivos a los/as empleados/as. La regulación de estas unidades de apoyo está establecida en el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, el cual define la composición del equipo multidisciplinar según el número de personas trabajadoras con discapacidad empleadas en el centro.

Las funciones principales de las unidades de apoyo incluyen la detección y evaluación de las necesidades de apoyo de las personas trabajadoras con discapacidad, el establecimiento de relaciones con su entorno familiar y social, la implementación de programas de formación adaptados a las necesidades laborales y tecnológicas, la provisión de apoyos individualizados en el puesto de trabajo, la promoción de la autonomía

e independencia, la facilitación de la integración de nuevos/as empleados/as en el centro, la asistencia en la transición hacia enclaves laborales y el mercado laboral ordinario, y la detección e intervención en posibles procesos de deterioro evolutivo de los/as trabajadores/as con discapacidad, con el objetivo de mitigar sus efectos. Además, las unidades de apoyo recogen como una de las funciones de las unidades de apoyo abordar los problemas derivados del envejecimiento de las personas trabajadoras con discapacidad de los centros especiales de empleo.

1.3. Influencia del envejecimiento y discapacidad intelectual en el ámbito laboral

La población de personas mayores de 60 años está en aumento; según la ONU, se prevé que alcance los 2100 millones para 2050 y posiblemente los 3100 millones para 2100 (Ortega-Camarero et al., 2021). Por otro lado, la esperanza de vida de las personas con discapacidad ha aumentado, como consecuencia de las mejoras en la salud y el aumento en la calidad y cantidad de los servicios, así como por las mejoras en calidad de vida (Aguado Díaz y Alcedo Rodríguez, 2004; Jordán de Urríes et al., 2022; Navas et al., 2014; Rafanell, 2017). Sin embargo, suelen comenzar con el proceso de envejecimiento a edades más tempranas, en torno a los 45 años (Barrio del Campo et al., 2007; Dykens, 2013; Berjano y García, 2010) frente a los 65 años que sucede en la población general, produciéndose en algunas ocasiones un deterioro cognitivo aún más temprano por razones como el estilo de vida o los apoyos disponibles (García Domínguez, 2022).

El envejecimiento de personas con discapacidad es un desafío global (Reppermund y Trollor, 2016). En Europa, el 45,5 % de la población con discapacidad está envejeciendo y en EE. UU. se ha registrado un aumento del 400 % en la esperanza de vida de personas con síndrome de Down (Otamendi y Navas, 2018).

El envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual se está convirtiendo en un fenómeno social cada vez más relevante (Navas et al., 2014; Rafanell, 2017). Además, el envejecimiento de estas personas no sólo afectará a su bienestar, sino que ocurrirá en un contexto de cambios sociales rápidos e inesperados, que requerirán un aumento de su autonomía e inclusión social. Aguado et al. (2010) señalan que este fenómeno emergente será un desafío en términos de asistencia a medio plazo y un problema complejo de resolver a largo plazo.

Según la *Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia 2020 (EDAD-2020)* (INE, 2022) en España en 2020 había 1156,9 mil personas de entre 45 y 64 años con alguna discapacidad, representando el 26,4 % de la población total con discapacidad. De estos, 43,8 mil tenían discapacidad intelectual y del desarrollo, lo que representa el 3,79 % del total de personas con discapacidad.

Aplicado al ámbito del empleo, este envejecimiento prematuro, sumado a la discapacidad previa, afecta significativamente a los que están en el ámbito laboral (Dykens, 2013; Berjano y García, 2010) y puede provocar la pérdida de puestos de trabajo como consecuencia de un posible deterioro en el ámbito laboral. Según el estudio de Solís et al. (2019), los centros especiales de empleo se ven particularmente afectados por esta situación, teniendo una alta proporción de trabajadores/as con discapacidad intelectual mayores. El *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad estatal de 2024* (Observatorio de las Ocupaciones, 2024), señala que en España la población de personas con discapacidad en edad laboral alcanza 1.941.900 personas, de las cuales el 72,41 % supera los 44 años de edad, lo que pone de manifiesto una fuerza laboral mucho más envejecida que en la población sin discapacidad, donde este tramo de edad supone el 44,98 %.

Atendiendo a la realidad de los/as trabajadores/as con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento, Escolar (2002) destaca que se producen dos tipos de cambios, los laborales (como disminución del ritmo y precisión, mayor fatiga y riesgo de accidentes) y los cambios en personalidad (irritabilidad, intolerancia a la frustración y problemas de relación).

Recientemente, se ha postulado el concepto de “deterioro de la capacidad laboral por envejecimiento y discapacidad” (WADAD, por sus siglas en inglés) propuesto por Jordán de Urrés et al. (2022), en el que se pone en relación la condición de la discapacidad sumada al envejecimiento como causa generadora de un posible deterioro en el ámbito laboral, en el que además se pone de manifiesto el riesgo de desajuste entre el puesto y la realización satisfactoria de las tareas.

Este fenómeno emergente en el contexto español ha llevado a plantearse qué pueden hacer las entidades que tienen centros especiales de empleo (en adelante, CEE) para apoyar a las personas que están entrando en este proceso de envejecimiento y para poder prologar de manera satisfactoria y autodeterminada su vida laboral. Hasta la fecha, no se cuenta con mucha información al respecto y se trata de un reto emergente debido al aumento en el número de trabajadores/as con DID que están envejeciendo en sus puestos de trabajo.

En este contexto, se considera importante implementar sistemas de detección de signos o indicios de envejecimiento en la plantilla de trabajadores/as con DID que permitan anticiparse antes de que este suceda, para proporcionar los apoyos necesarios que contribuyan a minimizar sus efectos (de la Fuente Anuncibay et al., 2022; Novell et al., 2008).

Sin embargo, hasta el momento no se han identificado en la literatura académica herramientas debidamente validadas y contrastadas a nivel científico para evaluar el deterioro laboral en la población con discapacidad intelectual. Las únicas referencias disponibles provienen de la literatura gris y han sido propuestas por algunas entidades como Lantegi Batuak, Tasubinsa y Fundación Inlade. La primera, desarrollada en base al método de perfiles (Badiola et al., 2011) es la más difundida, y cuenta con un estudio interno desarrollado por la organización (Elorriaga et al., 2011; Elorriaga Zugazaga et al., 2012).

Esta situación sugiere una ausencia de resultados sólidamente respaldados por la investigación empírica en este ámbito específico. La carencia de herramientas científicamente validadas dificulta la evaluación precisa del deterioro laboral de los/as trabajadores/as con discapacidad intelectual, así como la identificación de sus necesidades de apoyo y la capacidad para prolongar satisfactoriamente y de manera autodeterminada su vida laboral satisfactoria hasta la edad legal de jubilación.

1.4. La jubilación de personas con discapacidad intelectual

La jubilación representa un proceso que implica una ruptura significativa con el entorno, tanto para las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo como para la población en general.

Para la población general, los cambios asociados con los niveles de ingresos y el status laboral pueden tener repercusiones importantes en la salud física y psicológica (Hernández Rodríguez, 2009) especialmente, tal y como muestran los resultados de investigaciones como la de Richardson y Kilty (1991) en los primeros 6 meses, donde se observan cambios en la satisfacción vital, entre otros.

En el caso de las personas con DID, este acontecimiento conlleva la manifestación de nuevos déficits debido al proceso de envejecimiento y a una estimulación inadecuada, así como la desaparición de los apoyos proporcionados por los equipos psicosociales de los centros especiales de empleo o el empobrecimiento a raíz de la disminución de ingresos al pasar de un salario a una pensión por jubilación, lo que demanda una necesidad de información y apoyo por parte de trabajadores/as sociales. Asimismo, se observa la disminución o incluso la desaparición del entorno laboral, el cual constituye en la mayoría de los casos su principal ámbito social, resultando en un empobrecimiento del entorno social (Cazorla, M., 2018). Sin olvidar la repercusión de la pérdida de tipo económico o la dificultad de complementar su tiempo de ocio que antes se llenaba con compañeros de trabajo, la disminución de la autoestima y la aparición de síntomas depresivos (Berjano y García, 2010).

Escolar (2002) señala que la jubilación puede tener un impacto psicosocial significativo en la vida de las personas, manifestándose en un deterioro cognitivo, una disminución de la autoestima y la posibilidad de síntomas depresivos, así como en pérdidas en el tiempo de ocio.

En el marco normativo actual en España coexisten dos disposiciones legislativas que regulan la jubilación anticipada para personas con discapacidad intelectual.

Por un lado, el Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, establece una serie de coeficientes reductores aplicables a la edad de jubilación para empleados/as por cuenta ajena. Estos coeficientes se aplican en proporción al tiempo efectivamente trabajado y al grado de discapacidad acreditado. Específicamente, se prevé el coeficiente del 0,25 para aquellos trabajadores/as con un grado de discapacidad igual o superior al 65 % y el del 0,50 para quienes, además de este grado de discapacidad, puedan demostrar la necesidad de asistencia para realizar actividades básicas de la vida diaria.

No obstante, es relevante subrayar que, incluso tras la aplicación de estos coeficientes, se establece un umbral mínimo de edad para acceder a la jubilación. Este requisito se impone con el propósito de evitar que los trabajadores/as con discapacidad se jubilen antes de cumplir los 52 años.

Por otro lado, el Real Decreto 370/2023, de 16 de mayo, plantea modificaciones al Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, con el propósito de abordar cuestiones relacionadas con la anticipación de la jubilación para personas trabajadoras con una discapacidad igual o superior al 45%, conforme al artículo 161.bis de la Ley General de la Seguridad Social.

Este reglamento tiene implicaciones tanto para los trabajadores/as asalariados/as como para los/as autónomos/as, englobados en los distintos regímenes del Sistema de la Seguridad Social. Se establece un requisito mínimo de periodo cotizado para acceder a la jubilación anticipada, equiparable al periodo mínimo exigido para la pensión de jubilación ordinaria.

La solicitud para la jubilación anticipada puede ser gestionada a partir de los 56 años, siempre y cuando la persona haya mantenido una discapacidad igual o superior al 45 % durante al menos cinco años y cumpla con criterios específicos, que incluyen diversas condiciones estipuladas de manera específica en este decreto.

2. Método

El propósito de este estudio radica en examinar el deterioro laboral asociado al envejecimiento y la discapacidad en las personas trabajadoras de centros especiales de empleo de la entidad Afanias. Específicamente, se busca identificar las necesidades de apoyo y elaborar planes individualizados para los/as trabajadores/as con discapacidad intelectual y del desarrollo. Este objetivo se orienta hacia la activación de los apoyos necesarios para extender de manera positiva la vida laboral de las personas, monitorear el progreso del deterioro para su seguimiento y evaluación posterior, y anticipar, cuando sea pertinente, una transición positiva hacia la jubilación.

El estudio se configura como un análisis cuantitativo descriptivo de carácter exploratorio destinado a investigar el envejecimiento de las personas con DID y su repercusión en la capacidad laboral. En cuanto a la selección de la población objeto de estudio, los criterios de inclusión consistieron en: (1) ser trabajador/a con DID, (2) tener 45 años o más, o (3) tener menos de 45 años, pero mostrar indicios de deterioro. Se excluyeron aquellas personas trabajadoras que sólo presentaban discapacidad física, sensorial o problemas de salud mental.

La propuesta de estudio fue sometida, en el contexto de la investigación del proyecto PROLAB, a la aprobación del Comité Ético del Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) de la Universidad de Salamanca.

2.1. Procedimiento de recogida y análisis de datos

El estudio fue realizado con el personal de los centros especiales de empleo Jardiser e Industrias gráficas. Se inició con una serie de reuniones durante los meses de mayo y junio de 2022, en las cuales participaron la directora técnica, el director de recursos humanos, el director de los CEE y la psicóloga de la unidad de apoyo.

Posteriormente, se procedió a la selección del grupo de estudio conforme a criterios predefinidos de inclusión y exclusión; este proceso se desarrolló durante los meses de septiembre y octubre de 2022. Tras esta selección, se les proporcionó a las personas participantes el consentimiento informado en un formato de lectura fácil, y estas expresaron su voluntad de participar en el estudio por escrito.

La administración del cuestionario PROLAB76 se llevó a cabo entre los meses de noviembre y diciembre de 2022, en los cuales tanto los miembros del grupo de estudio como las personas informantes (encargados/as), participaron activamente.

En el caso de los/as encargados/as del grupo de estudio correspondiente al CEE Industrias gráficas y manipulados, la recopilación de datos y la autoevaluación se realizaron *in situ* en el lugar de trabajo.

Por otro lado, para los/as encargados/as del grupo de estudio asociado al CEE Jardiser, la recopilación de datos se efectuó de manera telemática. La autoevaluación también se realizó de forma remota, utilizando medios telemáticos y telefónicos.

Una vez recopilada toda la información del grupo de estudio, se procedió al análisis de los datos. Cabe destacar que, debido a que la herramienta se encuentra en una fase experimental y en proceso de validación, no se pudo realizar una comparación entre dimensiones debido a la diferencia en el número de ítems. Se presentaron las medias y desviaciones típicas de los indicadores como referencia de la variabilidad de las respuestas. Se estableció como punto de corte una desviación típica inferior a 0,5 para hablar de resultados más homogéneos y, por ende, más generalizables, y una desviación típica superior a 0,5 para hablar de mayor heterogeneidad, lo que implicaría una menor capacidad de generalización. Los resultados se analizaron y presentaron en el documento en función del número de respuestas aportadas en cada uno de los ítems.

2.2. Participantes

Los centros especiales de empleo de Afanías albergan una fuerza laboral total de 250 personas con discapacidad, entre las cuales 133 presentan algún tipo de discapacidad intelectual. El grupo de estudio incluyó a 49 personas participantes, todas ellas con discapacidad intelectual. De estas, 29 eran hombres (59,18 %) y 20 mujeres (40,82 %), con edades que oscilaban entre los 44 y 64 años (media = 55.59; desviación estándar = 1.04). Respecto a la antigüedad en la empresa, se observaron períodos que variaban entre 1 y 43 años (media = 19.45; desviación estándar = 0.68). Los niveles de discapacidad fluctuaron entre el 33 % y el 75 % (media = 45.45; desviación estándar = 2.36). En cuanto al tipo de jornada laboral, 4 hombres (13,79 %) y 14 mujeres (70 %) trabajaban a tiempo parcial, mientras que 25 hombres (86,21 %) y 6 mujeres (30 %) lo hacían a tiempo completo.

Los roles laborales desempeñados por los hombres incluían: 16 operarios auxiliares de limpieza (55,17 %), 8 peones de jardinería (27,6 %), 3 operarios de jardinería (10,34 %), 1 técnico auxiliar de limpieza (3,45 %) y 1 cristalero (3,45 %). Mientras tanto, los roles desempeñados por las mujeres consistían en: 19 operarias auxiliares de limpieza (95 %) y 1 operaria de jardinería (5 %).

Se presentan en la tabla 1 los detalles más específicos de los datos sociodemográficos de las personas participantes.

Tabla 1. Datos sociodemográficos del grupo de estudio

		Hombres (n=29)	Mujeres (n=20)	Total (N=49)
Edades	44 a 48	- (0%)	2 (10%)	2 (4,08%)
	49 a 53	8 (27,58%)	5 (25%)	13 (26,53%)
	54 a 58	13 (44,83%)	5 (25%)	18 (36,73%)
	59 a 64	8 (27,58%)	8 (40%)	16 (32,65%)
Antigüedad	< 5 años	2 (6,9%)	7 (35%)	9 (18,37%)
	5 a 10 años	- (0%)	3 (15%)	3 (6,12%)
	11 a 15 años	2 (6,9%)	2 (10%)	4 (8,16%)
	16 a 20 años	5 (17,24%)	2 (10%)	7 (14,28%)
	21 a 25 años	8 (27,6%)	2 (10%)	10 (20,41%)
	26 a 30 años	3 (10,34%)	2 (10%)	5 (10,20%)
	31 a 35 años	2 (6,90%)	1 (5%)	3 (6,12%)
	> 36 años	7 (24,14%)	1 (5%)	8 (16,33%)

		Hombres (n=29)	Mujeres (n=20)	Total (N=49)
% Discapacidad	Entre 33 % y 50 %	18 (62,07 %)	15 (75 %)	33 (67,35 %)
	Entre 51 % y 64 %	1 (3,45 %)	2 (10 %)	3 (6,12 %)
	Entre 65 % y 74 %	9 (31,03 %)	3 (15 %)	12 (24,5 %)
	≥ 75 %	1 (3,45 %)		1 (2,04 %)
Tipo de jornada	Parcial	4 (13,79 %)	14 (70 %)	18 (36,73 %)
	Completa	25 (86,21 %)	6 (30 %)	31 (63,26 %)
Tipo de puesto de trabajo	Operario auxiliar limpieza	16 (55,17 %)	19 (95 %)	35 (71,43 %)
	Operario de jardinería	3 (10,34 %)	1 (5 %)	4 (8,16 %)
	Técnico auxiliar de limpieza	1 (3,45 %)	- (0 %)	1 (2,04 %)
	Cristalero	1 (3,45 %)	- (0 %)	1 (2,04 %)
	Peón de jardinería	8 (27,6 %)	- (0 %)	8 (16,33 %)

Fuente: elaboración propia.

En la tabla podemos observar una comparativa entre hombres y mujeres del grupo de estudio (puntuaciones directas y porcentajes) en diferentes aspectos como: su edad dividida en rangos, que va desde los 44 años hasta los 64; su antigüedad en la empresa dividida en rangos, que van desde inferior a 5 años hasta mayor a 36 años; el porcentaje de discapacidad, cuyo rango oscila entre el 33 % y mayor del 75 %; el tipo de jornada que tienen (parcial o completa), así como el tipo de puesto que desempeñan en la empresa: operario auxiliar de limpieza, operario de jardinería, técnico auxiliar de limpieza, cristalero y peón de jardinería.

2.3. Instrumento

PROLAB76 es una herramienta diseñada para evaluar el grado de deterioro laboral asociado al envejecimiento y la discapacidad (Work Ability Decline per Aging and Disability - WADAD). Este instrumento consta de 76 ítems distribuidos en 17 indicadores que abarcan 6 dimensiones centrales: salud física, salud mental, funcionamiento cognitivo, autonomía, funcionamiento social y de la conducta, y ajuste al puesto de trabajo (Jordán de Urríes et al., 2022). Esta herramienta se utiliza en este estudio bajo la supervisión del equipo desarrollador de la misma en el contexto de un estudio longitudinal para el proceso de validación.

El proceso de evaluación se compone de cuatro apartados:

- Datos de la persona evaluada: este apartado recopila información identificativa y sociodemográfica del trabajador/a, así como detalles relacionados con su trayectoria laboral.
- Cuestionario de deterioro laboral: consiste en un conjunto de 76 ítems que evalúan la frecuencia y la intensidad de los signos de deterioro, seguidos por preguntas cualitativas sobre puntos fuertes o de apoyo en cada dimensión.
- Autoevaluación del trabajador/a: este segmento permite al trabajador/a expresar su percepción sobre su propio deterioro laboral y sus preferencias respecto a la continuación en el empleo o la transición a la jubilación, así como temores y expectativas respecto a esta.

- d. Datos generales de la persona y el entorno: aquí se incluye cualquier información relevante no recogida en los apartados anteriores que pueda tener impacto en la situación de la persona evaluada.

Durante la aplicación de la herramienta, la persona informante principal, quien debe conocer a la persona trabajadora durante al menos seis meses antes de la evaluación y haberla observado en su puesto de trabajo, desempeña un papel clave. Además, la información proporcionada por el/la responsable o encargado/a de la persona en la empresa también puede considerarse.

Los resultados de PROLAB76 clasifican al trabajador/a en uno de cinco perfiles, que van desde la previsión y activación de apoyos hasta la transición urgente a la jubilación.

Dado que la herramienta se encuentra en una fase de validación, las puntuaciones obtenidas son directas y aún no han sido estandarizadas, lo que impide la generalización de los resultados.

Por tanto, para evaluar los resultados y tomar las acciones pertinentes con respecto al deterioro de los/as trabajadores/as, los/as autores/as de la herramienta recomiendan comparar los resultados con los de personas de la misma organización y llevar a cabo comparaciones con aplicaciones previas para identificar posibles incrementos en el deterioro.

Además, PROLAB76 ofrece un análisis de sensibilidad al cambio, identificando los ítems que podrían mejorar con intervenciones adecuadas, lo que permite diseñar planes de apoyo individualizados para prolongar la vida laboral de la persona.

Para la obtención de los datos, se utilizó la interfaz digital gratuita proporcionada en el sitio web del INICO.

3. Resultados

3.1. Deterioro laboral general en los CEE de Afanias

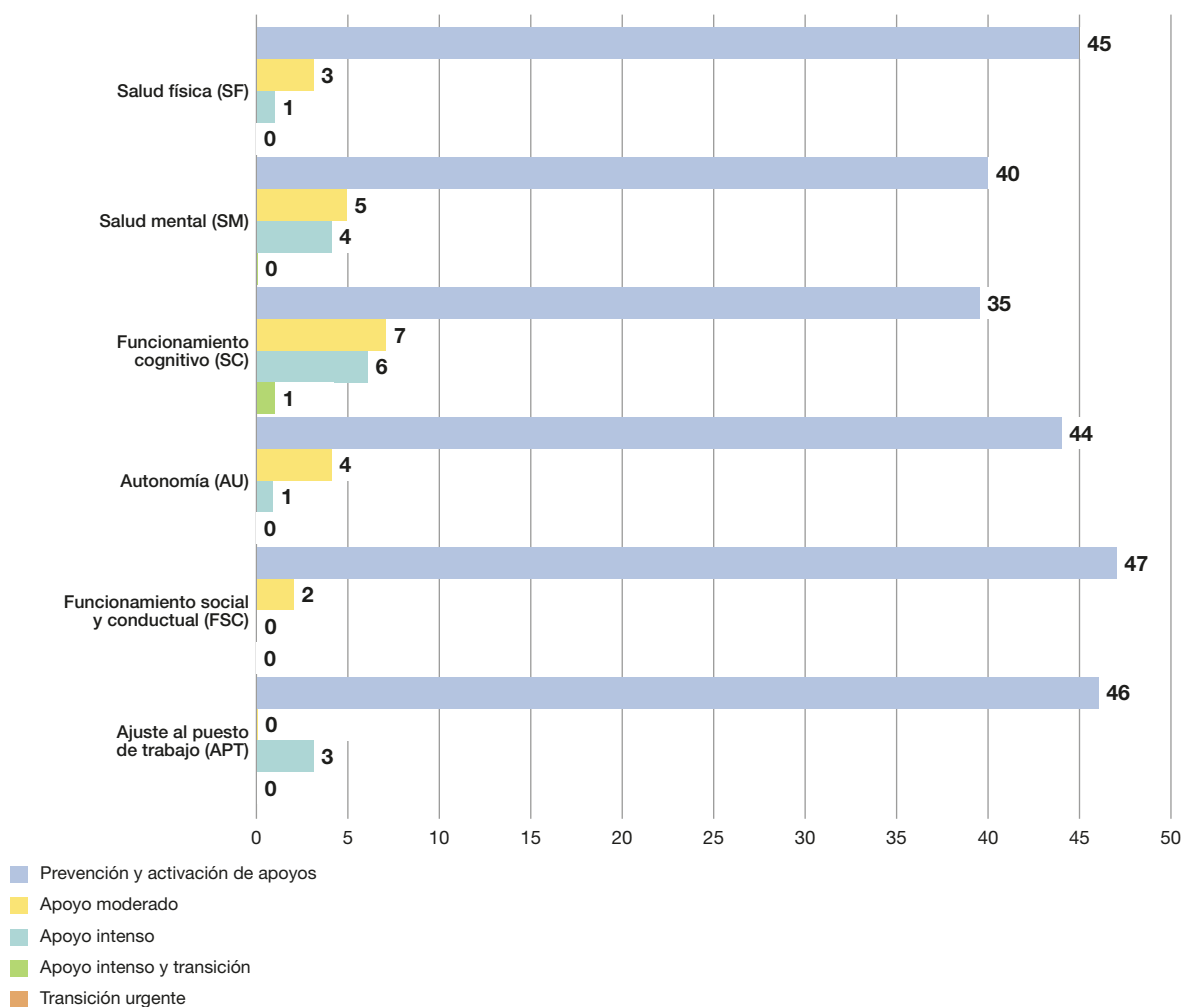
El total de trabajadores/as con DID que trabajan en los CEE de Afanias es 133 personas con discapacidad intelectual, de este grupo 84 (73 %) no fueron considerados/as en este estudio debido a la falta de cumplimiento de los criterios de inclusión, mientras que las 49 personas restantes (37 %) conformaron el grupo de trabajo objeto de análisis.

En primer lugar, se presenta un análisis general de los resultados con respecto a los apoyos necesarios por parte del grupo de estudio según el nivel de deterioro de la capacidad laboral. Se observa que, en nuestros CEE, el nivel de deterioro de la capacidad laboral es bajo, ya que sólo un 12 % del grupo de estudio requiere apoyos moderados, mientras que el 88 % no necesita apoyo alguno en la actualidad. De este 12 % del grupo de estudio, 5 personas son hombres y 1 es una mujer, con edades comprendidas entre los 54 y los 63 años.

En segundo lugar, se expone un análisis de los resultados generales por dimensiones, viendo que tipos de apoyos son necesarios (figura 1). En términos generales, la mayoría del grupo de estudio no muestra signos

de deterioro que requieran apoyo más allá de la prevención. No obstante, se destaca que, en la dimensión del funcionamiento cognitivo, se observa un mayor número de personas que necesitan apoyo moderado e intenso; incluso hay una persona que requiere un apoyo intenso con transición a la jubilación, lo que sugiere que está experimentando dificultades para continuar realizando las acciones necesarias propias del puesto.

Figura 1. Distribución del grupo de estudio por perfiles de apoyo para cada dimensión evaluada con PROLAB76



Fuente: elaboración propia.

En la figura 1 se puede observar un gráfico de barras donde se reflejan las puntuaciones en las diferentes dimensiones que mide la herramienta PROLAB76. Las dimensiones son: salud física, salud mental, funcionamiento cognitivo, autonomía, funcionamiento social y conductual, y ajuste al puesto de trabajo.

En tercer lugar, se presenta un análisis detallado de los resultados de los 76 ítems que conforman los indicadores agrupados dentro de las dimensiones del estudio, considerando tanto su frecuencia (ver figura 2) como su intensidad (ver figura 3).

Figura 2. Frecuencia de aparición de los signos de deterioro con número de personas usuarias por categoría en cada ítem y con media y desviación típica por indicadores



Fuente: elaboración propia.

La figura 2 es un gráfico de barras donde se refleja las puntuaciones obtenidas en la frecuencia de los signos de deterioro en los diferentes indicadores (cansancio, enfermedades, problemas sensoriales, coordinación dinámica, psicopatología, estado de ánimo, adaptabilidad, procesos, habilidades y aptitudes, autocuidado y apariencia, independencia, autodeterminación, comportamiento, relaciones interpersonales, apoyo y supervisión, desempeño y rendimiento; y entorno) cuya frecuencia puede ser: nunca, pocas veces, algunas veces y frecuentemente.

En la figura 2 se presenta la frecuencia con la que los signos del deterioro se manifiestan según las respuestas de las personas en los diferentes ítems que componen los indicadores. Se observa que la respuesta más común en el grupo de estudio es “nunca”, lo que indica que en su mayoría no se han registrado cambios significativos en el deterioro en los diferentes indicadores. Sin embargo, es importante señalar que existe una pequeña parte del grupo de estudio que muestra signos de deterioro, particularmente en los indicadores de adaptabilidad, así como el de habilidades y aptitudes.

En relación con el indicador de adaptabilidad, se puede señalar que, según su media ($M = 1,85$) y su desviación típica ($DT = 0,45$) es un indicador con una respuesta bastante homogénea, lo que sugiere que los resultados son más generalizables.

En cuanto al indicador de habilidades y aptitudes, su media ($M=1,83$) y desviación típica ($DT=0,57$) indican que los resultados no son tan generalizables a toda la entidad.

Al analizar las respuestas de cada ítem, se observa que las personas que comienzan a mostrar signos de deterioro en la capacidad laboral tienen más dificultades para adaptarse a los cambios y a las nuevas situaciones, así como para la realización de las tareas nuevas. Además, presentan mayor dificultad para aprender cosas nuevas, comunicarse y resolver problemas, lo que se traduce en una falta de interés.

A continuación, se analiza la intensidad con la que se manifiestan los signos de deterioro según las respuestas de las personas en los distintos ítems que conforman los indicadores (ver figura 3).

La figura 3 es un gráfico de barras donde se refleja las puntuaciones obtenidas en la intensidad de los signos de deterioro en los diferentes indicadores (cansancio, enfermedades, problemas sensoriales, coordinación dinámica, psicopatología, estado de ánimo, adaptabilidad, procesos, habilidades y aptitudes, autocuidado y apariencia, independencia, autodeterminación, comportamiento, relaciones interpersonales, apoyo y supervisión, desempeño y rendimiento; y entorno) cuya intensidad puede ser: sin cambio, ligeramente peor, peor y mucho peor.

Como se observa en la figura anterior, la respuesta más común en el grupo de estudio en la figura 3 es «nunca», lo que indica que mayoritariamente no se han observado cambios significativos en la intensidad de los signos de deterioro cognitivo en los diferentes indicadores. Sin embargo, es importante señalar que existe una pequeña parte del grupo de estudio que sí muestra cambios en la intensidad de los signos de deterioro, particularmente en los indicadores de adaptabilidad y habilidades y aptitudes, lo cual se relaciona con la figura anterior.

En cuanto al indicador de adaptabilidad, su media ($M=1,44$) y desviación típica ($DT=0,28$) indican que es un indicador que también tiene una respuesta bastante homogénea. En relación con el indicador de habilidades y aptitudes, su media ($M=1,42$) y desviación típica ($DT=0,38$) también muestran una homogeneidad en la respuesta, lo que sugiere que los resultados de ambos indicadores son generalizables.

Figura 3. Intensidad de los signos de deterioro con número de usuarios por categoría en cada ítem y con media y desviación típica por indicadores



Fuente: elaboración propia.

Esto implica que las personas que muestran signos de deterioro laboral están experimentando cambios en la intensidad de estos signos. Al relacionar esta gráfica con la anterior, se puede concluir que, con respecto al deterioro laboral global del grupo de estudio, es crucial enfocarse en los apoyos que mejoren la capacidad de adaptación de los/as trabajadores/as y refuercen sus habilidades y aptitudes para el empleo.

3.2. Detección de necesidades y prevención de apoyos individualizados

Después de examinar la situación general de la entidad, se identificaron 6 casos con perfiles que requieren un apoyo moderado, como se observa en la figura 1. En general, el personal de la entidad que cumplía los criterios del estudio no presentaba signos de deterioro que afectasen a su capacidad laboral. Por ello, se determinó como estrategia seguir realizando revisiones sistemáticas a este grupo, puesto que el envejecimiento es algo progresivo. Respecto a los/as trabajadores/as que mostraron un perfil de apoyo moderado, se decidió volver a evaluarlos a los 6 meses para hacer seguimiento, tal y como sugiere la herramienta.

El siguiente paso consistió en analizar los resultados de los signos de deterioro más afectados para cada una de las 6 personas que necesitan apoyo moderado, con el fin de desarrollar planes de apoyo individualizados. Estos planes son propuestos por el profesional que realiza el seguimiento, entrenamiento y apoyo, que suele ser el informante principal para completar la herramienta, la cual recoge también las demandas y necesidades de la propia persona trabajadora. Se implementan de manera consensuada con el/la trabajador/a, y con la implicación del entorno laboral y de la familia.

Se registraron los signos de deterioro que obtuvieron una puntuación de 3 o 4 en frecuencia, intensidad o ambos parámetros. Además, se evaluaron los grados de sensibilidad al cambio de los ítems mediante una intervención adecuada, dando prioridad a la creación de planes de apoyo para aquellos ítems que mostraron una frecuencia con puntuación 3 y 4, y cuya intensidad también estuvo entre 3 y 4. Finalmente, se elaboró una propuesta de apoyos según la circunstancia de cada ítem, priorizando aquellos con una mayor sensibilidad al cambio, a través de la provisión de apoyos adecuados y se implementó como se ha descrito en el párrafo anterior.

A continuación, se muestra el plan de apoyos individualizado de 099-F-Afanias a modo de ejemplo. Se trata de un hombre con discapacidad intelectual de 55 años, cuyo puesto de trabajo tiene un componente importante de trabajo físico.

Tabla 2. Plan de apoyos individualizado de 099-F-Afanias

Indicador	Ítem puntuaciones altas	F	I	Plan de apoyo individualizado
EA	18. Tristeza, duelo y/o apatía	4	3	Unidad de apoyo facilita información sobre psicólogos locales y brindar asistencia en el proceso de contacto.
	19. Irritabilidad	4	3	Crear un espacio dedicado para que las personas puedan acudir cuando experimenten irritación.
AD	23. Resistencia al cambio	4	3	Revisiones regulares siguiendo las pautas de PROLAB76 para detectar posibles aumentos del deterioro.
	24. Dificultades de adaptación a situaciones nuevas	4	3	Preparar con antelación a la persona ante situaciones nuevas que se puedan dar en el trabajo.
	25. Le cuesta realizar tareas nuevas	4	3	Mantener las responsabilidades actuales sin introducir nuevas tareas.
PRO	27. Problemas de atención (sostenida y/o selectiva)	3	3	Implementar un <i>checklist</i> para verificar la correcta ejecución de las tareas laborales.
	28. Presenta problemas de orientación	3	3	Evaluar la viabilidad para hacer el espacio accesible cognitivamente en el entorno laboral.
	29. Presenta problemas de juicio y razonamiento	3	3	Revisiones regulares siguiendo las pautas de PROLAB76 para detectar posibles aumentos del deterioro.
	32. No alcanza el nivel de atención que la tarea exige	4	3	Secuenciar las tareas laborales en pasos más sencillos y automáticos.
	33. Comete errores en ejecución de pasos de tareas sencillas que ya estaban asimiladas	4	4	Supervisar el trabajo realizado y, en caso de desviaciones, derivar la tarea a un/a compañero/a que se encargue del control de calidad.
HA	36. Dificultad para la solución de problemas	4	4	Entrenamiento en el establecimiento de contacto con el profesional de referencia asignado en caso de problemas.
	37. Falta de motivación/interés	4	3	Proporcionar tareas motivadoras y permitir que la persona elija, siempre que sea factible.
AA	38. Falta de higiene personal	4	3	Implementar un plan de apoyo a la higiene, incluyendo la posibilidad de ducharse en el vestuario del trabajo.
IN	46. Necesita intervenciones de apoyo del preparador laboral y/o apoyo natural	3	3	Aumentar la atención de la unidad de apoyo con el objetivo de evaluar una transición gradual si el problema no disminuye.
AU	48. Problemas de autocontrol	3	3	Facilitar reuniones con la psicóloga de la unidad de apoyo para mejorar el autocontrol.
	49. Problemas para defenderse (intereses y derechos)	3	3	Informar al trabajador/a sobre la figura del delegado de personal.
AS	60. Necesidad mayor supervisión por parte de la persona responsable	3	3	Implementar un plan de apoyos por parte de la persona responsable, con evaluación progresiva para retirarlos.
DR	63. Problemas con el grado de calidad en la ejecución de su trabajo	4	3	Realizar supervisión post tarea para confirmar la correcta ejecución, derivando en caso contrario a otro/a compañero/a que se encargue del control de calidad.
	65. Problemas para mantenerse en el desarrollo de la tarea el tiempo necesario	3	3	Utilizar un <i>checklist</i> para registrar la frecuencia de ejecución de las tareas.
	68. Dificultad para ajustar y/o cambiar ritmo de trabajo cuando la demanda de la tarea lo exige	3	3	Asignar tareas que no requieran un ritmo de trabajo elevado.

Clave: EA (estado de ánimo), AD (adaptabilidad), PRO (procesos), HA (habilidades y aptitudes), AA (autocuidado y apariencia), IN (independencia), AU (autodeterminación), AS (apoyo y supervisión), DR (desempeño y rendimiento).

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 2 se puede observar un plan de apoyos individualizado que permitirá prolongar su desempeño laboral. Está compuesta de una primera y segunda columna donde se reflejan los indicadores y los ítems. La tercera y cuarta columna muestran las puntuaciones obtenidas tanto en frecuencia como intensidad de los ítems cuya puntuación es 3 o superior y van acompañadas del color verde, amarillo o rojo. Estos colores indican el impacto que va a tener en la persona los apoyos personalizados y si estos van a generar un cambio sustancial frente a su situación de deterioro (de mayor a menor impacto). Por último, la columna final está compuesta por los apoyos individualizados que vamos a llevar a cabo con la persona por cada ítem.

4. Discusión y conclusiones

4.1. Discusión

El envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual es un tema de creciente interés y preocupación en el ámbito laboral. Berjano y García (2010) destacan cómo a partir de los 45 años los/as trabajadores/as con discapacidad intelectual comienzan a experimentar cambios que impiden o dificultan continuar con la misma actividad laboral. Estos cambios afectan a las capacidades productivas (Novell et al., 2008), lo que se traduce en cambios significativos en su rendimiento laboral (Ortega-Camarero et al., 2021), por ello será necesario incorporar entre las estrategias a seguir acciones que garanticen la viabilidad de los centros especiales de empleo (Feaps Navarra, 2003; Elorriaga et al., 2012).

Esta situación plantea la necesidad de implementar medidas de apoyo específicas para garantizar su bienestar y calidad de vida. En ese contexto, PROLAB76 se presenta una herramienta valiosa para las entidades que gestionan centros especiales de empleo, ya que permite evaluar a sus trabajadores/as en relación con el envejecimiento y la discapacidad, así como su impacto en la capacidad laboral.

El análisis del grupo de estudio revela que, en líneas generales, los/as trabajadores/as con discapacidad intelectual de los centros especiales de Afanias no experimentan un proceso de envejecimiento que impacte significativamente en su capacidad laboral, ya que la mayoría se sitúa en el perfil de prevención y activación de apoyos. De las 49 personas trabajadoras incluidas en el estudio, únicamente 6 mostraron señales de deterioro laboral, con perfiles de necesidad de apoyo que van desde moderados hasta intensos.

Este deterioro, aunque incipiente, incide principalmente en la ejecución de tareas, el ritmo laboral, la necesidad de supervisión constante y la seguridad en el entorno laboral. Estos resultados coinciden con hallazgos anteriores, como los de Escolar (2002), que identificaron cambios significativos en el ritmo de trabajo, la disminución de la precisión en las tareas y el aumento de riesgos laborales en este grupo.

La falta de investigaciones empíricas sobre los signos de deterioro en personas con discapacidad intelectual en el empleo protegido resalta la importancia de continuar generando conocimiento en este campo (Dykens, 2013; Berzosa, 2013). Es fundamental comprender estas realidades emergentes para desarrollar estrategias de intervención efectivas.

La identificación de signos de deterioro a través del uso de esta herramienta, todavía en proceso de validación, posibilita la planificación para la provisión de apoyos individualizados de acuerdo con las áreas en

las que se detecta un mayor deterioro. En este estudio se muestra un ejemplo de la creación de un plan de apoyos individualizado basado en los resultados de la aplicación PROLAB76. Esto está en sintonía con lo expuesto por de la Fuente Anuncibay et al. (2022) quienes ya abordan la necesidad de este tipo de planes que incluyan medidas laborales y transversales para abordar el envejecimiento prematuro y el efecto que este tiene en el empleo protegido.

Además de recopilar datos cuantitativos que permiten la identificación de signos y la creación de planes individualizados, la herramienta también permite recabar información cualitativa directamente de la persona trabajadora, enriqueciendo así el análisis de su situación laboral, ya que permite recopilar sus temores y deseos o expectativas de jubilación. Esta información es relevante ya que, de acuerdo con Elorriaga et al., (2012) este tipo de planes, además de las medidas que minimicen los efectos del deterioro para prolongar la vida laboral, también deben considerar medidas para planificar la transición hacia la jubilación y adaptarse a las nuevas necesidades de los/as trabajadores/as con discapacidad intelectual, ya que de acuerdo con Ortega-Camarero et al., (2021) la incertidumbre sobre el futuro y la pérdida de compañeros/as de trabajo pueden afectar su satisfacción y calidad de vida.

Todo este proceso de atención debe realizarse de manera coordinada entre administraciones, familias y organizaciones de apoyo para garantizar que se desarrollen respuestas efectivas a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual que envejecen en el ámbito laboral (Novell et al., 2008; Elorriaga et al, 2012).

4.2. Conclusiones

El envejecimiento de las personas trabajadoras con discapacidad intelectual en el empleo protegido presenta desafíos significativos que requieren respuestas coordinadas y personalizadas. Es crucial seguir investigando esta realidad para desarrollar estrategias de intervención efectivas y garantizar el bienestar y la calidad de vida de este colectivo.

La herramienta PROLAB76 facilita la activación de apoyos para extender la vida laboral de personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo durante el proceso de envejecimiento, una vez que se han identificado las necesidades de apoyo mediante su implementación. Esto implica la elaboración de planes individualizados de apoyo.

Es importante destacar que los signos de deterioro laboral asociados al envejecimiento y a la discapacidad tienden a aumentar con el tiempo. Por lo tanto, es crucial realizar revisiones periódicas de todas las personas trabajadoras, aun cuando han sido identificadas en el perfil de prevención y activación de apoyos, siguiendo los criterios establecidos por PROLAB76; esto cobra especial importancia para aquellas que ya han mostrado un deterioro en su capacidad laboral y han sido identificadas en cualquiera de los otros 4 perfiles de la herramienta. Esto permite monitorear y evaluar la progresión del deterioro en la capacidad laboral, con el fin de mantener, modificar o implementar los nuevos apoyos que sean necesarios para prolongar su vida laboral de manera satisfactoria, decisión que debe ser autodeterminada por el/la trabajador/a, y en caso de ser necesario, se debe apoyar una transición positiva hacia la jubilación. Por ello, la aplicación de PROLAB76 también es útil para identificar cuándo es necesario comenzar a planificarla para que esta sea paulatina y progresiva.

4.3. Limitaciones

La aportación subjetiva de las personas trabajadoras con discapacidad fue escasa, pues se les solicitaba hacerla fuera su horario de trabajo en el centro especial de empleo, y esto limitó drásticamente las aportaciones, por lo que no fueron tenidas en cuenta. Además, se encontraron obstáculos adicionales al intentar coordinar entrevistas con los/as supervisores/as de los/as trabajadores/as. Esta dificultad fue especialmente relevante para una parte del grupo de estudio asociada a una empresa dedicada principalmente a la limpieza de edificios y el mantenimiento de jardines. La dispersión geográfica de estas personas supervisoras dificultó su localización en un lugar específico. Sin embargo, esta situación se abordó con éxito mediante la realización de entrevistas en línea.

4.4. Líneas de investigación futuras

La ejecución de este estudio ha contribuido significativamente a mejorar la herramienta PROLAB76. Recientemente, se han integrado dos nuevas funcionalidades en su interfaz, que ahora posibilitan la generación y gestión de planes individualizados, además de permitir la exportación de una base de datos con información detallada sobre las personas trabajadoras de la entidad.

Esta actualización brinda una oportunidad valiosa para recopilar datos pertinentes sobre los tipos de apoyo y estrategias empleadas por los/as profesionales para mitigar el impacto del deterioro laboral. Esto permitirá adentrarse más en la comprensión de qué apoyos específicos se están diseñando para cada aspecto evaluado. Estos hallazgos serán cruciales para la elaboración de guías de apoyo que describan las adaptaciones más comunes y proporcionen paquetes de estrategias de intervención generales, si bien seguirá siendo esencial personalizarlas según las necesidades individuales de cada persona.

Por otro lado, cabe resaltar que la herramienta aún se encuentra en proceso de validación, lo que implica que las puntuaciones obtenidas son directas y aún no están estandarizadas. Por tanto, en la actualidad, no sería prudente generalizar los resultados más allá del ámbito de la organización o comparar entre diferentes dimensiones. Sin embargo, una vez validada para la población de personas trabajadoras con discapacidad intelectual, los datos recopilados de las evaluaciones permitirán profundizar en el fenómeno del deterioro laboral por envejecimiento y discapacidad, explorando aspectos como la edad de inicio del deterioro, las dimensiones más afectadas y los signos más críticos y tempranos.

Una vez completado este proceso, contar con una herramienta validada permitirá continuar con la investigación y ampliar su aplicación a trabajadores/as que presenten otras condiciones, como problemas de salud mental o parálisis cerebral, entre otros, lo que permitirá un apoyo de calidad en relación con el deterioro laboral para una variedad de personas con necesidades diversas.

Referencias bibliográficas

- Aguado, A., Alcedo M. A., Rozada C., González, M., Real, S., Fontanil, Y. (2010). Calidad de vida y necesidades percibidas de las personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento en Castilla y León: avance de resultados. En M. A. Verdugo (Coord.), *Aplicación del paradigma de Calidad de Vida* (pp. 117-137). Universidad de Salamanca.
- Aguado Díaz, A. L. y Alcedo Rodríguez, M. A. (2004). Necesidades percibidas en el proceso de envejecimiento de las personas con discapacidad. *Psicothema*, 16(2), 657-662. <https://www.psicothema.com/pdf/1192.pdf>.
- Badiola, V., Barroso, J., Cornejo, I., de la Serna, F., Elorriaga, E., J., E., Franco, T., Igeregi, I., Iturbide, P., Martín, F., Martín, M., Martínez, F. J., Mata, B., Mercado, A., Mercado, J., Molinos, A., Navarro, S., Restrepo, W., Santamaría, T. y Zulueta, B. (2014). *Método de perfiles de adecuación de la tarea a la persona*. 4ª ed. Lantegi Batuak. <https://www.lantegibatuak.eus/wp-content/uploads/2019/11/metodo-perfiles-lantegi-batuak.pdf>.
- Barrio del Campo, J. A., Árias, M., Ruiz Fernández, M. I. y Vicente Castro, F. (2007). Envejecimiento y discapacidad intelectual: la nueva etapa. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(2), 43-56. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832315003.pdf>.
- Berjano, E. y García, E. (2014). *Discapacidad intelectual y envejecimiento: un problema social del siglo XXI*. Feaps. https://www.plenainclusion.org/wp-content/uploads/2021/03/discap_enveje.pdf.
- Berzosa, G. (Dir.). (2013). *Las personas con síndrome de Down y sus familias ante el proceso de envejecimiento*. Real Patronato sobre Discapacidad. https://www.sindromedown.net/storage/2023/12/160L_las.pdf.
- Cazorla, M. (2018). *El empleo de las personas con discapacidad oportunidades y desafíos*. Dykinson.
- Dean, E., Shogren, K. A., Hagiwara, M. y Wehmeyer, M. L. (2018). How does employment influence health outcomes? A systematic review of the intellectual disability literature. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 49(1), 1-13. <https://doi.org/10.3233/jvr-180950>.
- Dodu, N. (2004). Is employment good for well-being? A literature review. *Journal Of Occupational Psychology, Employment and Disability*, 7(1), 17-33.
- Dykens, E. M. (2013). Aging in rare intellectual disability syndromes. *Developmental Disabilities Research Reviews*, 18(1), 75-83. <https://doi.org/10.1002/ddr.1130>.
- Eggleton, I., Robertson, S., Ryan, J. y Kober, R. (1999). The impact of employment on the quality of life of people with an intellectual disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 13(2), 95-107.
- Elorriaga, E., Bayarri, V., Fillat, Y. y Alamany, L. (Dirs.) (2011). *Investigación sobre el envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito ocupacional y del empleo en Bizkaia*. Lantegi Batuak. https://www.lantegibatuak.eus/wp-content/uploads/2019/11/LANTEGIBATUAK_Estudio-Envejecimiento.pdf.
- Elorriaga Zugazaga, E., Restrepo, W., Bayarri, V. y Fillat, Y. (2012). Envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual de Lantegi Batuak en el ámbito ocupacional y del empleo en Bizkaia. *Zerbitzuan*, 51, 119-135. <https://doi.org/10.5569/1134-7147/51.08>.
- Emerson, E., Hatton, C., Robertson, J. y Baines, S. (2014). Perceptions of neighbourhood quality, social and civic participation and the self rated health of British adults with intellectual disability: cross sectional study. *BMC public health*, 14, 1252. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-1252>.
- Emerson, E. y Hatton, C. (2008). Socioeconomic disadvantage, social participation and networks and the self-rated health of English men and women with mild and moderate intellectual disabilities: cross sectional survey. *European journal of public health*, 18(1), 31-37. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckm041>.

- Escolar, J. (2002). Personas con retraso mental contratadas en un centro especial de empleo en situación de envejecimiento. En R. Pérez (Ed.), *Hacia una cálida vejez: calidad de vida para la persona mayor con retraso mental* (pp. 267-277). Feaps.
- España. Real Decreto 370/2023, de 16 de mayo, por el que se modifica 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. *Boletín Oficial del Estado*, 17 de mayo de 2023, núm. 117, pp. 68237-68242.
- España. Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan 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. *Boletín Oficial del Estado*, 22 de abril de 2006, núm. 96, pp. 15592-15596.
- España. 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. *Boletín Oficial del Estado*, 20 de diciembre de 2003, núm. 304, pp. 45343-45345.
- España. Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido. *Boletín Oficial del Estado*, 9 de diciembre de 1985, núm. 294, pp. 38811-38812.
- España. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *Boletín Oficial del Estado*, 3 de diciembre de 2013, núm. 289, pp. 95635-95673.
- Feaps Navarra. (2003). *Envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito del empleo en la Comunidad Foral de Navarra*. Feaps Navarra. <http://riberdis.cedid.es/handle/11181/4276>.
- de la Fuente Anuncibay, R., Ortega Camarero, M. T., Cuesta Gómez, J. L. y Sáenz del Amo, R. (2022). Estrategias para afrontar el envejecimiento de los trabajadores con discapacidad intelectual. *International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD. Revista de Psicología*, 1(1), 201-216. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2022.n1.v1.2357>.
- García Domínguez, L. (2022). *La salud de las personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento: enfermedades crónicas, salud mental y medicación psicotrópica* [Tesis de doctorado, Universidad de Salamanca]. Gredos. <http://hdl.handle.net/10366/150943>.
- Goodman, N. (2015). *The impact of employment on health status and health care costs of working-age people with disabilities*. Lead Center. https://leadcenter.org/wp-content/uploads/2021/07/impact_of_employment_health_status_health_care_costs_0.pdf.
- Hernández Rodríguez, G. (2009). Cese de la actividad profesional y preparación para la jubilación. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 27(2), 63-81. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0909220063A/32229>.
- Instituto Nacional de Estadística (2022). *Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia. 2020*. INE. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176782&menu=ultiDatos&idp=1254735573175.
- Jahoda, A., Kemp, J., Riddell, S. y Banks, P. (2008). Feelings about work: a review of the socio-emotional impact of supported employment on people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 21(1), 1-18.
- Jordán de Urríes, F. B., Sánchez, B. y Verdugo, M. Á. (2022). Assessment of work ability decline in workers with intellectual and developmental disabilities. *Journal Of Vocational Rehabilitation*, 57(2), 187-195. <https://doi.org/10.3233/jvr-221209>.

- Kober, R. y Eggleton, I. R. (2005). The effect of different types of employment on quality of life. *Journal of intellectual disability research: JIDR*, 49(10), 756-760. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2005.00746.x>.
- Laborda Molla, C., Jariot García, M. y González Fernández, H. (2020). Calidad de vida y competencias de empleabilidad en personas trabajadoras en centros especiales de empleo. *Educacion XX1*, 24(1). <https://doi.org/10.5944/educxx1.26570>.
- McGlinchey, E., McCallion, P., Burke, É., Carroll, R. y McCarron, M. (2013). Exploring the issue of employment for adults with an intellectual disability in Ireland. *Mental Handicap Research*, 26(4), 335-343. <https://doi.org/10.1111/jar.12046>.
- Navas, P., Uhlmann, S. y Berasategui, A. (2014). *Envejecimiento activo y discapacidad intelectual*. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Novell, R., Nadal, M., Smilges, A., Pascual, J. y Pujol, J. (2008). *Informe Séneca. Envejecimiento y Discapacidad Intelectual en Cataluña 2000-2008*. Federación Catalana Pro Personas con Discapacidad Intelectual. [http://www.pascalpsi.es/Docs/Informe%2520Executiu%2520SENECA%25\(castellano\).PDF](http://www.pascalpsi.es/Docs/Informe%2520Executiu%2520SENECA%25(castellano).PDF).
- Observatorio de las ocupaciones (2024). *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Estatal*. Servicio Público de Empleo Estatal. https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2024/Informe-del-Mercado-de-Trabajo-de-las-Personas-con-discapacidad.-Estatal-2024--Datos-2023--NIPO.pdf.
- Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España, Odismet (2023). *Informe 8*. Fundación ONCE. https://odismet.es/sites/default/files/2023-05/INFORME%208.v2_0.pdf.
- Organización de las Naciones Unidas (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. ONU. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tcccconvs.pdf>.
- Ortega-Camarero, M. T., Cuesta-Gómez, J. L. y de la Fuente-Anuncibay, R. (2021). Intellectual disability, employment and aging: intervention measures. *International Journal of Environmental Research And Public Health*, 18(6), 2984. <https://doi.org/10.3390/ijerph18062984>.
- Otamendi, N. y Navas, P. (2018). Calidad de vida de personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento en entornos de vivienda. *Revista Española de Discapacidad*, 6(2), 27-47. <https://www.cedid.es/redis/index.php/redis/article/view/430>.
- Rafanell, A. (2017). Envejecimiento y discapacidad intelectual: una doble dependencia. *Informaciones Psiquiátricas*, 228, 71-77. <https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/ART22033/rafanell.pdf>.
- Reppermund, S. y Trollor, J. N. (2016). Successful ageing for people with an intellectual disability. *Current Opinion in Psychiatry*, 29(2), 149-154. <https://doi.org/10.1097/ycp.0000000000000228>.
- Richardson, V. y Kilty, K. M. (1991). Adjustment to retirement: continuity vs. discontinuity. *The International Journal of Aging and Human Development*, 33(2), 151-169. <https://doi.org/10.2190/6rpt-u8gn-vucv-p0tu>.
- Salkever, D. S. (2000). Activity status, life satisfaction and perceived productivity for young adults with developmental disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 66(3), 4-13.
- Santamaría Domínguez, M., Verdugo Alonso, M. Á., Orgaz Baz, B., Gómez Sánchez, L. E. y Jordán de Urríes Vega, F. B. (2012). Calidad de vida percibida por trabajadores con discapacidad intelectual en empleo ordinario. *Siglo Cero*, 43(2), 46-61. <https://sid-inico.usal.es/wp-content/uploads/2018/11/Calidad-de-vida-percibida-por-trabajadores-con-discapacidad-intelectual-en-empleo-ordinario.pdf>.
- Schallock, R. L., Luckasson, R. y Tassé, M. J. (2021). Defining, diagnosing, classifying, and planning supports for people with intellectual disability: an emerging consensus. *Siglo Cero*, 52(3), 29-36. <https://doi.org/10.14201/scero20215232936>.

- Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE (2024). Datos estadísticos de contratos. Marzo de 2024. Servicio Público de Empleo Estatal. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos/estadisticas-nuevas/2024/marzo.html>.
- Sinnott-Oswald, M., Gliner, J. A. y Spencer, K. C. (1991). Supported and sheltered employment: quality of life issues among workers with disabilities. *Education & Training in Mental Retardation*, 26(4), 388-397.
- Solís, P., Alcedo, M. A., Fontanil, Y., Pedrosa, I. y Aguado, A. (2019). El proceso de envejecimiento en personas con discapacidad intelectual. *Servicios Sociales y Política Social*, 119, 63-76.
- Verdugo, M. Á., Jordán de Urríes, F. B., Genaro, C., Caballo, C. y Crespo, M. (2006). Quality of life of workers with an intellectual disability in supported employment. *Mental Handicap Research*, 19(4), 309-316. <https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2006.00277.x>.
- Verdugo Alonso, M. A., Benito Iglesias, M. C., Orgaz Baz, B., Jordán de Urríes Vega, F. B., Martín Ingelmo, R. y Santamaría Domínguez, M. (2012). Influencia de un programa de empleo con apoyo en la calidad de vida percibida de sus usuarios. *Siglo Cero*, 43(3), 69-83. <http://hdl.handle.net/11181/3747>.
- Verdugo Alonso, M. A., Jordán de Urríes Vega, F. B., Santamaría Domínguez, M., Orgaz Baz, B., Ruiz Simón, N., Martín Ingelmo, R. y Benito Iglesias, M. C. (2010). La mejora de la calidad de vida mediante el empleo con apoyo: la experiencia del Programa ECA Caja Madrid. *Educación y Futuro: Revista de Investigación Aplicada y Experiencias Educativas*, 23, 13-31. https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/94413/EyF_2010_23p13.pdf?sequence=1&isAllowed=y.