



Fundación ONCE
para la Cooperación e Inclusión Social
de Personas con Discapacidad



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro

Transición de Centro Ocupacional a Centro Especial de Empleo

2014

ÍNDICE

Índice de Gráficos	4
Índice de Tablas	6
1. INTRODUCCIÓN	7
2. PANORÁMICA GENERAL. LA CENTRALIDAD DE LA TRANSICIÓN	9
3. LOS CENTROS OCUPACIONALES.....	14
3.1. Normativas y modelos	15
3.2. El empleo como objetivo	18
4. LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	21
4.1. El mercado y el tipo de actividad productiva	23
4.2. Relación con los Centros Ocupacionales	25
5. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS OCUPACIONALES Y CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	27
5.1. Características básicas.....	27
5.2. Características de cara al empleo	30
5.3. Los apoyos de las personas	33
5.4. El entorno	34
6. EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS.....	36
6.1. Método de la evaluación	37
6.2. Características de las evaluaciones	39
7. LOS PROCESOS FORMATIVOS.....	41
7.1. Orientación del proceso formativo.....	41
7.2. Los perfiles laborales.....	42
7.3. Los profesionales de formación y promoción para el empleo	43

8. EL TRÁNSITO AL EMPLEO	46
8.1. Las cifras del tránsito	46
8.2. La adaptación	48
9. PROPUESTA DE PROGRAMA FORMATIVO.....	50
9.1. Perfiles sociolaborales adecuados a la demanda laboral de los CEE	50
9.2. Estructura del programa	55
10. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS PARA FAVORECER LA TRANSICIÓN A LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	61
10.1. A modo de conclusiones	61
10.2. Algunas propuestas básicas de apoyo a los procesos de transición.....	63
10.3. ¿Hay otros modelos posibles de transición?	67
11. METODOLOGÍA.....	69
12. BIBLIOGRAFÍA.....	72
13. ANEXOS.....	73
13.1. Distribución de plazas en CO y en CEE y tasa de actividad por CCAA.....	73
13.2. Tablas de resultados de encuesta a CO y CEE.....	74

Índice de Gráficos

2. PANORÁMICA GENERAL. LA CENTRALIDAD DE LA TRANSICIÓN

<i>Gráfico 1.</i>	El tránsito tipo de inclusión socio-laboral.	11
<i>Gráfico 2.</i>	Plazas en CO y en CEE por comunidad autónoma	12

3. LOS CENTROS OCUPACIONALES

<i>Gráfico 3.</i>	Plazas en CO por 10.000 habitantes por comunidad autónoma	14
<i>Gráfico 4.</i>	Distribución de CO por porcentaje de familias que apoyan la inserción laboral.	19
<i>Gráfico 5.</i>	Distribución de CO por porcentaje de usuarios <i>no empleables</i>	20

4. LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

<i>Gráfico 6.</i>	Plazas en CEE por 10.000 habitantes por comunidad autónoma	21
<i>Gráfico 7.</i>	Sectores de actividad de los CEE	24
<i>Gráfico 8.</i>	Distribución ocupacional/empleo por comunidad autónoma	25

5. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS OCUPACIONALES Y CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

<i>Gráfico 9.</i>	Sexo de las personas con discapacidad.	27
<i>Gráfico 10.</i>	Edad de las personas con discapacidad.....	28
<i>Gráfico 11.</i>	Tipo de discapacidad principal en CEE.....	28
<i>Gráfico 12.</i>	Tipo de discapacidad asociada a la intelectual en CO.	29
<i>Gráfico 13.</i>	Empleabilidad potencial de las personas en CO.	31

6. EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

<i>Gráfico 14.</i>	Realización de evaluaciones de competencias/habilidades de cada persona.	39
<i>Gráfico 15.</i>	Características de las evaluaciones de competencias/habilidades de cada persona.	40

7. LOS PROCESOS FORMATIVOS

<i>Gráfico 16.</i>	Distribución de perfiles laborales de los CO	42
<i>Gráfico 17.</i>	Distribución de centros por número de personas por profesional de formación y promoción para el empleo.	43
<i>Gráfico 18.</i>	Profesionales de formación y promoción para el empleo según puesto.	44
<i>Gráfico 19.</i>	Profesionales de formación y promoción para el empleo según grado de formación.....	44
<i>Gráfico 20.</i>	Dificultades de los profesionales de formación y promoción para el empleo en CO.	45

8. EL TRÁNSITO AL EMPLEO

<i>Gráfico 21.</i>	Cifras de tránsito en los dos últimos años.....	46
<i>Gráfico 22.</i>	Grado de adaptación de las personas en CEE provenientes de CO en los dos últimos años.....	48

9. PROPUESTA DE PROGRAMA FORMATIVO

<i>Gráfico 23.</i>	Actividades de los CEE en España.....	51
--------------------	---------------------------------------	----

11.METODOLOGÍA

<i>Gráfico 24.</i>	Distribución geográfica de los centros que han participando en el estudio.....	71
--------------------	--	----

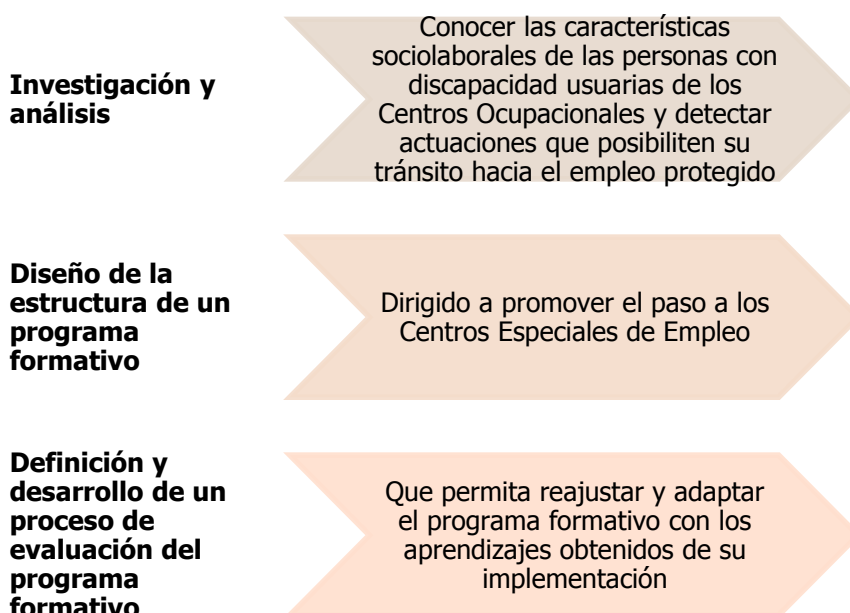
Índice de Tablas

<i>Tabla 1.</i>	Distribución de plazas en CO y en CEE y tasa de actividad por CCAA.	73
<i>Tabla 2.</i>	El empleo como objetivo.	74
<i>Tabla 3.</i>	Distribución de CO por porcentaje de familias que apoyan la inserción laboral.	74
<i>Tabla 4.</i>	Distribución de CO por porcentaje de usuarios inempeables.	74
<i>Tabla 5.</i>	Sexo de las personas con discapacidad.	74
<i>Tabla 6.</i>	Edad de las personas con discapacidad.	75
<i>Tabla 7.</i>	Tipo de discapacidad principal en CEE.	75
<i>Tabla 8.</i>	Tipo de discapacidad asociada a la intelectual en CO.	75
<i>Tabla 9.</i>	Empleabilidad potencial de las personas en CO.	75
<i>Tabla 10.</i>	Realización de evaluaciones de competencias/habilidades de cada persona.	76
<i>Tabla 11.</i>	Características de las evaluaciones de competencias/habilidades de cada persona.	76
<i>Tabla 12.</i>	Existencia de procesos formativos en los centros.	76
<i>Tabla 13.</i>	Distribución de centros por número de personas por profesional de formación y promoción para el empleo.	76
<i>Tabla 14.</i>	Dificultades de los profesionales de formación y promoción para el empleo.	77
<i>Tabla 15.</i>	Personas incorporadas a un CEE en los dos últimos años.	77
<i>Tabla 16.</i>	Personas que han transitado al empleo en los dos últimos años.	77
<i>Tabla 17.</i>	Grado de adaptación de las personas en CEE provenientes de CO en los dos últimos años.	77

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento recoge los principales resultados de la investigación cualitativa desarrollada con el fin de apoyar los procesos de transición de las personas con discapacidad de los Centros Ocupacionales hacia los Centros Especiales de Empleo.

Este objetivo general se planteaba mediante el desarrollo de tres líneas específicas de trabajo, conformando un proceso por etapas:



Como se observa, el primer objetivo establece un marco amplio de investigación de la situación de los Centros Ocupacionales y los Centros Especiales de Empleo, mientras que los dos últimos se centran en una herramienta específica, la formación, como instrumento básico para favorecer la transición. Como se señalará a lo largo del informe, no es la capacitación el único obstáculo a la transición al empleo protegido de las personas en los Centros Ocupacionales, pero sí es una limitación que puede abordarse de forma directa e inmediata por los promotores de la investigación.

En el último capítulo se incluyen, en cualquier caso, algunas recomendaciones para favorecer la transición CO-CEE que trascienden al ámbito exclusivamente formativo.

Debe señalarse igualmente que la investigación realizada se ha planteado con un marcado carácter cualitativo, apoyada en análisis documental y basada tanto en entrevistas realizadas con responsables de Centros Ocupacionales y Centros Especiales de Empleo como en grupos de trabajo desarrollados con personas usuarias de ambos tipos de centros.

Además, de manera complementaria, se han identificado fuentes estadísticas oficiales, y se ha realizado una aproximación cuantitativa a las cuestiones analizadas, que si bien han sido contrastadas con expertos y están basadas en una cobertura notable de la investigación, no se pueden considerar estrictamente como datos avalados por criterios de rigor estadístico¹. Esta aproximación cuantitativa de la prospección ha recogido la información directa ofrecida por los responsables de 20 Centros Especiales de Empleo y de 31 Centros Ocupacionales de España, que a su vez han facilitado información básica de 9.291 personas con discapacidad (6.832 en CEE y 2.459 en CO).

¹ Es destacable la alta concordancia existente, donde ha sido posible realizar el contraste, entre los datos obtenidos de la encuesta de este estudio con información de otros estudios o bases de datos.

2. PANORÁMICA GENERAL. LA CENTRALIDAD DE LA TRANSICIÓN

Se ha señalado ya que el objetivo de la investigación realizada es el proceso de transición de los Centros Ocupacionales a los Centros Especiales de Empleo.

Antes de presentar los resultados del estudio, se considera conveniente presentar algunos datos básicos que ayuden a entender el alcance del estudio y su encuadre en los procesos que acompañan el binomio discapacidad y empleo.

Las personas con discapacidad presentan unas tasas de actividad claramente más bajas que las del conjunto de la población (36,6% frente a 76,4%, según datos del INE 2011), y unos ratios de desempleo más elevados, lo que supone que en 2011 se encontraban ocupadas en torno a 337.300 personas con discapacidad.

De acuerdo con los datos más recientes disponibles, en España existen más de 65.000 plazas en los Centros Especiales de Empleo, por lo que el empleo protegido en estos centros supone en torno al 20% del empleo total de las personas con discapacidad.

Por su parte, los Centros Ocupacionales –CO– han supuesto formalmente el primer escalón en el proceso de participación social y laboral para muchas personas con discapacidad, conformándose como un espacio accesible en el que el desempeño de las tareas debe contar con todos los apoyos necesarios.

El acceso a los CO constituye así una primera etapa, a partir de la cual se inicia un proceso en el que hay que determinar hasta dónde puede llegar la participación social de las personas con discapacidad e identificar, y en su caso apoyar, su participación en el mercado laboral. Las propias capacidades de la persona, los apoyos con los

que cuenta y el entorno en el que vive son factores que interrelacionan entre sí para determinar el grado real de su participación en la sociedad.

Partiendo de este enfoque teórico, para aquellas personas con serias limitaciones en sus capacidades los CO se constituyen en centros finalistas, en espacios últimos de referencia, en lugares en los que poder desarrollar capacidades y relacionarse con otras personas. En paralelo, suponen en cierta medida “centros de respiro” para las familias y personas cuidadoras, que pueden delegar su responsabilidad durante unas horas al día.

A otras personas, sin embargo, el CO les puede permitir alcanzar un grado de autonomía, un desarrollo de capacidades suficiente como para poder desempeñar sus tareas de un modo eficiente y crear así valor añadido. Es decir, para trabajar en un entorno productivo.

Sin embargo, no siempre sucede así, y hay personas que no llegan a desempeñar tareas en un entorno productivo pese a tener capacidades suficientes por no contar con los apoyos adecuados o tener un entorno excesivamente protector, que no favorece el desarrollo de la autonomía personal.

Los Centros Especiales de Empleo –CEE– constituyen, por su parte, el segundo escalón (no siempre necesario) en el proceso tipo de participación social y laboral de las personas con discapacidad, fomentando el trabajo productivo con apoyos y en un entorno facilitador. Los CEE ayudan, precisamente, a constituir un entorno que, ofreciendo todos los apoyos necesarios, favorecen el desarrollo personal, la interrelación con los demás y el desempeño de una tarea productiva.

Si bien concebidos inicialmente como centros de transición al empleo ordinario, una parte importante de las personas que trabajan en ellos lo hacen de manera definitiva. Los CEE ofrecen así unos apoyos que son indispensables para estas personas y que, hoy por hoy, apenas tienen desarrollo en el mercado laboral ordinario.

Este mercado laboral general sería, por su parte, el tercer escalón en el proceso (o el segundo, pues como se ha señalado ya, el paso por un CEE no es estrictamente necesario, al igual que tampoco lo son

los CO para todas las personas con discapacidad). Contemplado en la inmensa mayoría de las ocasiones como empleo con apoyos, básicamente con personas con discapacidad intelectual, trabajar en una empresa ordinaria supondría la participación plena en el mercado laboral.

Gráfico 1. **El tránsito tipo de inclusión socio-laboral.**



Así pues, la investigación desarrollada se centra en la caracterización de las personas, las organizaciones y el proceso de transición de los CO a los CEE.

En esta introducción al análisis realizado, cabe destacar en primer término que los diferentes elementos que conforman el tránsito son dispares en el conjunto de España.

En primer lugar, España presenta grandes diferencias territoriales en la situación y características del mercado laboral ordinario y, por tanto, en las oportunidades que este puede presentar también para las personas con discapacidad.

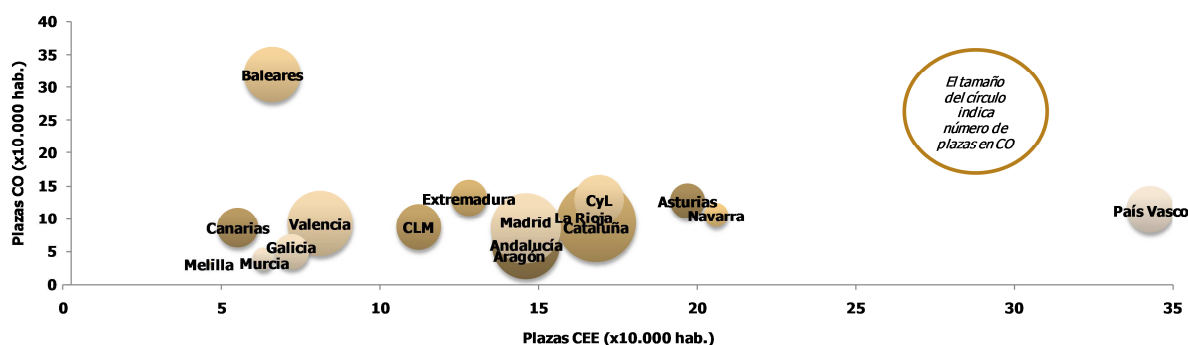
Por otra parte, es preciso señalar que existen diferencias manifiestas en el grado de desarrollo de los modelos CO y CEE también a nivel territorial.

Con la precaución derivada de que algunos de los datos presentados responden a estimaciones, en una rápida panorámica sobre el número de plazas en los CO y en los CEE en las Comunidades Autónomas pueden colegirse diferencias que responden a la diversidad en el desarrollo de los modelos e, incluso, en la filosofía que ha predominado en las diferentes administraciones.

Así, si en el conjunto de España hay 65.866 plazas en CEE y 41.783 en CO-lo que supone una distribución de 61% y 39% en su globalidad-, hay Comunidades como el País Vasco con una distribución de estas plazas que responde al ratio 75% - 25% y otras como la Valenciana con una distribución de 47% - 53%. Es decir, hay territorios donde los modelos orientados a la activación laboral en el mercado protegido han tenido un desarrollo muy superior.

Un análisis profundo por Comunidades Autónomas exigiría de un desarrollo cuantitativo más detallado, con observaciones que incluyeran la estructura productiva y el mercado laboral general a nivel autonómico, los diferentes desarrollos en el ámbito de los servicios sociales y las políticas de empleo, etc., pero para facilitar una visión global² puede tomarse como referencia la tasa de actividad de las personas con discapacidad y las plazas de CEE y CO (particularmente en relación con la población) en cada Comunidad.

Gráfico 2. **Plazas en CO y en CEE por comunidad autónoma**



Nota: Deben tomarse los datos de plazas en CO solo como aproximación debido a su desactualización y a las diferentes fuentes empleadas. Sin datos de Ceuta.

Fuentes: Elaboración propia a partir de diversas fuentes. Datos CO: a partir de Libro blanco de la Atención a las personas en situación de dependencia en España (IMSERO: 2004) y actualización por noticias de prensa. Datos CEE: a partir de Presente y futuro de los CEE en España (KPMG: 2013). Datos población: Padrón municipal (INE: 2013).

² La información completa puede consultarse en anexos y de manera interactiva en la web.

<https://www.google.com/fusiontables/DataSource?docid=1Mfsb1sVqvZEsMF9zQbVwlyln1Rs2AkxB9V2X7TV>

La disparidad de los datos no permite identificar relaciones de causalidad entre un mayor número relativo de plazas de CEE y una mayor activación en el mercado laboral de las personas con discapacidad, pero tampoco parecen existir relaciones claras entre el número de plazas en CEE y en CO (en términos relativos sobre población).

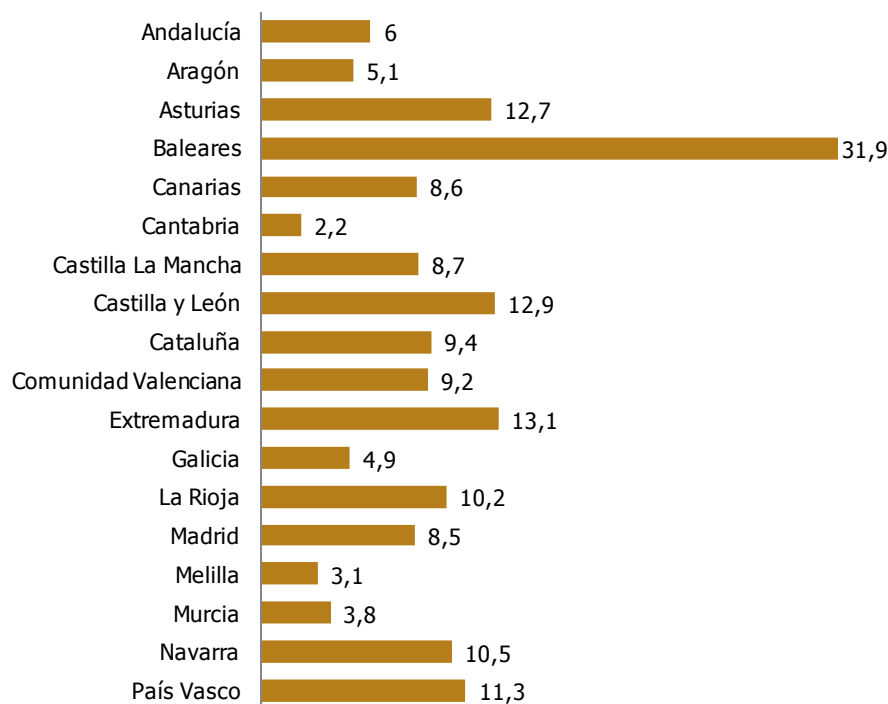
Tras situar el tránsito tipo de inclusión socio-laboral y ofrecer una somera panorámica del desarrollo territorial de los elementos que lo conforman, cabe adelantar las dos intervenciones fundamentales que hacen posible el tránsito: la gestión de competencias y el proceso formativo.

Para buscar la adecuación entre las personas y las tareas que desempeñan, es necesaria la gestión de competencias clave en las organizaciones y abordar aspectos como la definición del puesto, la identificación de competencias que requiere el puesto (conocimiento, habilidades, actitudes), y la evaluación de estas competencias.

3. LOS CENTROS OCUPACIONALES

La primera observación que cabe realizar sobre los Centros Ocupacionales de España es que responden a una casuística muy variada, y reflejan las múltiples realidades de cada región, de cada entidad, de cada centro, de cada persona y de cada familia.

Gráfico 3. Plazas en CO por 10.000 habitantes por comunidad autónoma



Nota: Deben tomarse los datos de plazas en CO solo como aproximación debido a su desactualización y a las diferentes fuentes empleadas. Sin datos de Ceuta.

Fuentes: Elaboración propia a partir de diversas fuentes. Datos CO: a partir de Libro blanco de la Atención a las personas en situación de dependencia en España (IMSERSO: 2004) y actualización por noticias de prensa. Datos población: Padrón municipal (INE: 2013).

A lo largo del informe se irán analizando los diferentes aspectos que dibujan un amplio abanico de tipologías, pero un primer dato cuantitativo general permite observar que el número de plazas en CO en función del número de habitantes de cada comunidad autónoma

es muy dispar, sin que la causa de esta disparidad sea la incidencia de la discapacidad, ya que esta tiende a ser similar en la población en edad laboral.

3.1. Normativas y modelos

El objetivo que la normativa³ básica fija para los CO es “asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal de las personas con discapacidad, cuando por el grado de su minusvalía no puedan integrarse en una empresa o en un CEE. Los CO no tendrán, de acuerdo con esta normativa y en ningún caso, carácter de centros de trabajo para las personas con discapacidad sujetas de este servicio social”.

Así pues, la creación de los CO es relativamente reciente: hasta 1982 en España existían talleres ocupacionales para personas con discapacidad, y es a partir de ese año cuando se empiezan a dibujar los modelos de relaciones de CO, CEE y de empleo ordinario.

Hasta 1985, con el Reglamento Especial de CEE, técnicamente no se podía producir un alta en la Seguridad Social de un trabajador con discapacidad en un CEE. Por lo tanto, a partir de esta fecha, se diferencian a los que se les da de alta -CEE-, y a quienes no se da de alta y que estaban previamente en los talleres ocupacionales; se cambia entonces el nombre y en vez de talleres ocupacionales se les denomina CO.

Es decir, en el año 1985 nace el modelo de CO como hoy se conoce, y surge casi como consecuencia de la búsqueda de una diferenciación con el modelo que cuenta con trabajadores dados de alta.

Puesto que los CO son un servicio que administrativamente se encuentra en el área de social, todos los CO se encuentran en el paquete de las transferencias a las CCAA en esta materia. A partir de año 1986, y con las transferencias, surgen las distintas normativas autonómicas (o provinciales, en su caso) de CO.

³ Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, por el que se regulan los Centros Ocupacionales para minusválidos.

Cada Comunidad Autónoma presenta así una realidad más o menos diferenciada, y lo cierto es que el desarrollo del modelo ha sido diferente, tanto en el plano cuantitativo como por la orientación más o menos marcada y clara hacia el empleo. Grosso modo, puede decirse que han existido dos polos de desarrollo: un modelo más orientado al empleo (País Vasco y Navarra) y otro más asistencial, de prácticamente el resto de CCAA, excepto Cataluña⁴, que cuenta con un desarrollo más específico en el que se está tratando de tender puentes entre CO y CEE, antes básicamente separados.

Sin embargo, el modelo más asistencial parece querer tomar otra dirección en los últimos años. Como se ha señalado ya, en Cataluña se está desarrollando una "tercera vía" y en otras comunidades hay entidades que apuestan, precisamente, por crear otras "terceras vías" que, como elemento común a todas ellas, buscarían elevar la tasa de activación de las personas usuarias de los CO.

En este contexto, la normativa debe ofrecer el marco necesario para facilitar o no la activación y, en su caso, el tránsito. Y los condicionantes normativos pueden tener una notable importancia. Así, algunas Comunidades Autónomas, fijan el coste de la plaza y la parte subvencionada de manera tal que pueden favorecer el acomodo de la persona usuaria en la plaza de CO. Otros elementos, como el transporte y la comida son subvencionados de manera diferente (desde el 0% hasta el 100%) en función de la región, una cobertura de gasto que desaparecería en caso de dejar el CO.

También en algunos casos se permite o se muestra cierto grado de flexibilidad ante un regreso o "recuperación" de la plaza en el CO en caso de que se produzca un fracaso en la adaptación a un trabajo y otras que, al no ofrecer esta posibilidad, lo dificultan.

Es decir, hay normativas que son flexibles y facilitan el tránsito, frente a otras, que obstaculizan este paso.

Sin embargo, no siempre los objetivos declarados de la normativa tienen los efectos deseados, por interactuar con otros factores que no siempre son fáciles de identificar a priori.

⁴ Los CO tienen Servicio de Terapia Ocupacional (STO), de carácter más asistencial, y Servicio de Orientación e Inserción (SOI), para personas que muestran una mayor capacidad laboral y potencial para acceder al trabajo no protegido o a un CEE (CET).

Así por ejemplo, el recientemente firmado Acuerdo Marco de la Comunidad de Madrid señala como objetivo buscar el aumento de los recursos que conducirían a una activación de las personas, pero la lectura que hacen algunos responsables de los centros participantes en la investigación es la contraria.

Este Acuerdo apuntaría a la reducción de los ratios de profesionales más “sociales” –como psicólogos o trabajadores sociales–, manteniendo sin embargo el ratio de preparadores laborales, pero dando la posibilidad de que este perfil de preparador se convierta en otro. Sin embargo, en opinión de algunos entrevistados, estas modificaciones difícilmente conseguirán el objetivo previsto (dar un mayor protagonismo al empleo), y probablemente llevarán a que personal con una cualificación y experiencia específica deba desarrollar funciones que no son las que les corresponden.

Por su parte, el acercamiento de los dos “polos conceptuales” anteriormente señalados no solo se produce desde el ámbito de aquellos menos centrados en el empleo, sino que, por ejemplo, en el País Vasco, se están empezando a destacar como ejemplos de buenas prácticas en Centros Ocupacionales actuaciones que implican una mayor dedicación a otras áreas no relacionadas directamente con el paso al empleo.

Con el sistema de la concertación de plazas el centro, que antes era un centro de tránsito, ahora mismo puede acabar siendo un centro de institucionalización. (...) Hemos pasado muchas crisis, pero nunca vi las cosas tan negras como hasta ahora por el rollo de la concertación, es que nos tienen atados de pies y manos. (responsable de CO y CEE)

Una normativa no flexible dificulta mucho cualquier tipo de tránsito. Porque lo que es la motivación del usuario, en principio, si no hubiese este miedo, si no hubiese estas trabas, a la gente en general le gusta hacer algo, le gusta trabajar. (responsable de CO y CEE).

Un caso en el que le hemos tenido como 7-8 años trabajando en una empresa ordinaria, nos acaba de volver, porque con la crisis han echado a gente y tenemos un retorno que no tiene la plaza, se encuentra en terreno de nadie. Eso genera incertidumbre. Y luego en una situación como esta, que tenemos muchos chavales que no tienen familia, nos genera a nosotros mismos incertidumbre. (responsable de CO y CEE).

3.2. El empleo como objetivo

En la normativa se indicaba que los CO deben asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal de aquellas personas con discapacidad que no puedan integrarse en una empresa o en un CEE. Es decir, un CO no debería ser un centro finalista para una persona que sí puede desempeñar un trabajo y sí debería facilitar el tránsito a él de estas personas.

La hipótesis de trabajo de partida, que se ha visto confirmada a lo largo de la investigación, es que hay un número significativo de CO que no contemplan como misión fundamental la activación laboral de sus usuarios. Esta confirmación no viene dada tanto por la misión y la visión que se expresan en las memorias o documentos constituyentes, ni por el escaso número de tránsitos reales efectuados, sino por el propio reconocimiento de los responsables de estas organizaciones.

Así, tan solo el 58% de los CO señalan que el empleo forma parte del contenido del plan estratégico o de acción de su organización, y el porcentaje decrece al 45% entre quienes establecen objetivos de tránsito al empleo.

El contexto general, las familias y las propias características de las personas usuarias son elementos que, en última instancia, explicarían porqué la activación laboral no es un objetivo prioritario en estos casos.

Respecto al contexto, en la visión general presentada se observaba que hay regiones en las que es claro el desarrollo del modelo de CEE y en las que, en consonancia, los CO se diseñan como un paso previo al CEE. La información recogida en el estudio reafirma esta hipótesis y evidencia las diferentes culturas que, muchas veces relacionadas con la región, existen en relación con la activación laboral de las personas con discapacidad. Hay regiones con un modelo de CO más orientado hacia la activación real y efectiva de las personas, mientras que en otras el objetivo de la activación no ha sido central, pasando a esta a un segundo plano.

En la mayoría de los CO no se establecen objetivos de tránsito al empleo.

Solo en la cuarta parte de los CO las familias apoyan mayoritariamente la inserción laboral.

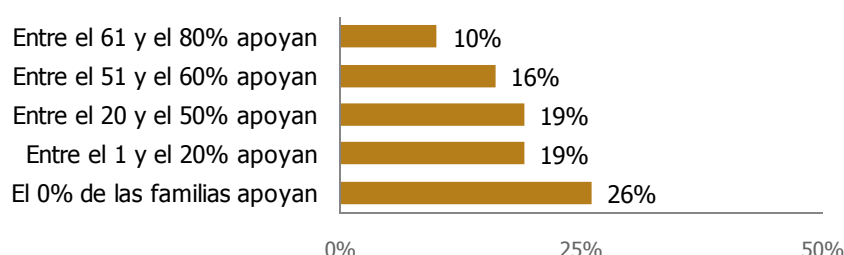
En más de la mitad de los CO, la mayoría de las personas no son empleables.

Al final lo que hacen los CO es institucionalizar. La propia persona te dice "no quiero ir a otro lado, que no conozco a nadie, que no me cuidan los monitores, que encima mis padres tampoco quieren, (...) Para irme a trabajar, levantarme a las 5 de la mañana, llegar a las 3 de la tarde a mi casa y encima no tener ningún beneficio en nada, me voy al CO, que encima tengo novia. (responsable de centro)

Yo llevo casi treinta y tanto años en este entorno y ha ido orientándose de una

Cuando se analicen los apoyos de las personas se verá igualmente que el apoyo de las familias de las personas usuarias de los CO a la inserción laboral no es mayoritario. El análisis de la distribución de CO en función del apoyo que prestan o no las familias (de acuerdo con la valoración de sus responsables) refleja que en dos tercios de los centros no llegan a la mitad las familias que apoyan la inserción laboral, y que en uno de cada cuatro no existe ninguna familia que apoye este tránsito.

Gráfico 4. Distribución de CO por porcentaje de familias que apoyan la inserción laboral.



Fuente: Encuesta a responsables de CEE y CO (2014).

La muestra empleada no permite obtener información concluyente sobre la distribución territorial de los centros en función de si el empleo es un objetivo declarado, o en función del apoyo de las familias, pero puede pensarse que el diferente desarrollo de los modelos CO y CEE en las comunidades autónomas se encuentra relacionado con la también desigual apuesta por la activación laboral.

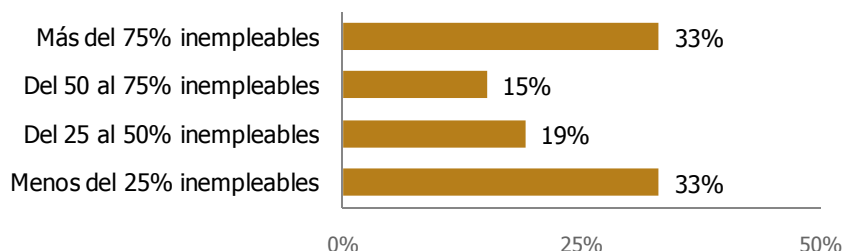
Por último, las propias características de las personas usuarias constituirían otra explicación de porqué la activación laboral no es un objetivo prioritario en estos casos. Cuando se analicen las características de las personas usuarias se verá la amplísima casuística que se registra en los CO, pero agregando los datos por centro y haciendo una distribución de estos por porcentaje de usuarios *inempleables*, resulta que en más de la mitad de los CO, la mayoría de las personas usuarias no es empleable.

Si mi hijo deja la plaza del CO, y luego me lo echan del trabajo ¿qué hago yo con él? Si encima me van a quitar la pensión y no pago ni transporte ni comedor, y como mucho voy a alcanzar un CEE que voy a ganar 640 euros... ¿por cuánto estoy trabajando? (responsable de centro).

Ha desaparecido la financiación que venía clarísimamente orientada para el empleo. Ahora nos han atado de pies y manos porque la financiación que viene es a través del sistema de concertación de plazas. Con el sistema de concertación de plazas te atienes a los requisitos que te impone y es difícilísimo. (responsable de centro)

Todo lo que trabajas con ellos de manera transversal en el CO que va encaminado hacia el empleo sí que están motivados. Le siguen dando un valor al empleo, de pertenencia a una comunidad, como algo útil. Esa parte de motivación no hay que trabajarla especialmente, hay que poner los medios. Y luego casar eso con una vocación asistencial de vuestra entidad y de garantizar un mínimo.

Gráfico 5. **Distribución de CO por porcentaje de usuarios no empleables.**



Fuente: Encuesta a responsables de CEE y CO (2014).

A pesar de esta diversidad de situaciones, la mayoría de los responsables de los centros consideran que la orientación al empleo –para quienes sí pueden acceder a uno- es un objetivo importante para sus organizaciones y las personas con las que trabajan.

Me preocuparía que haya CO que no trabajen el tema de empleo porque ni se les ha ocurrido. Cuando te lo planteas, hablas con la gente, con las personas, con las familias... a lo mejor sus intereses son otros, no sólo trabajar. (responsable de centro)

Este centro no se ha hecho para que entren con 20 años y sigan con 60. (responsable de centro)

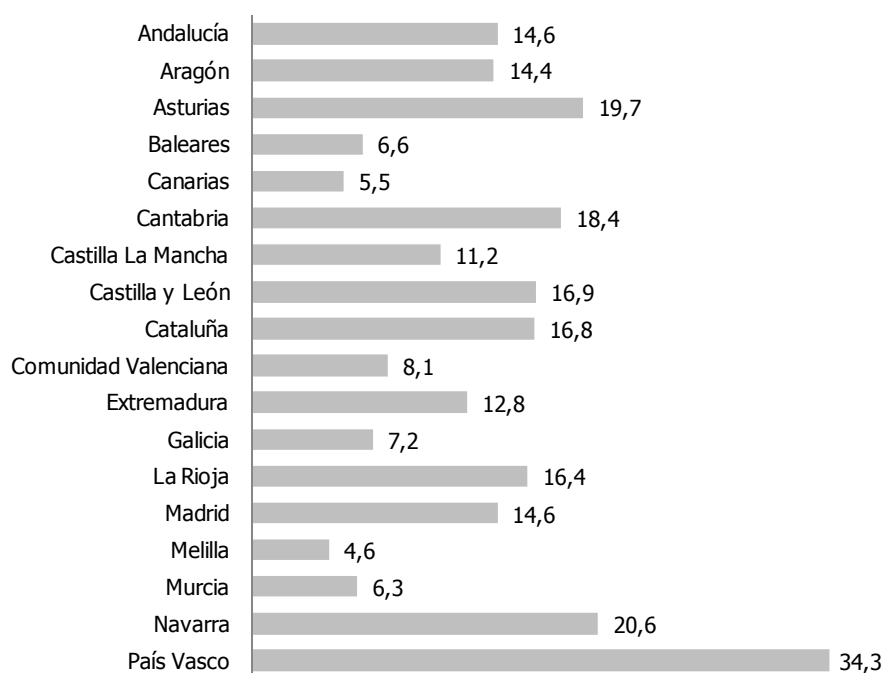
Económicamente para ellos, no hay mucha diferencia en pasar de CO a CEE, el salario en relación a lo que cobran de pensión... pero para ver la diferencia solo hay que verles las caras. (responsable de centro)

Filosofía es de mundo adulto. Cuidamos mucho la imagen, el cuidado... damos mucho peso a las habilidades sociales... no porque sea discapacitado todo vale, cualquier manera de trabajar, o cualquier manera de vestir o cualquier manera de ir. (responsable de centro)

4. LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Si bien por su número absoluto Andalucía, Cataluña Madrid y el País Vasco son las Comunidades Autónomas con una mayor presencia de Centros Especiales de Empleo, el análisis por población relativa sitúa a Navarra y País Vasco claramente por encima de la media.

Gráfico 6. Plazas en CEE por 10.000 habitantes por comunidad autónoma



Fuentes: Elaboración propia a partir de diversas fuentes. Datos CEE: a partir de Presente y futuro de los CEE en España (KPMG: 2013). Datos población: Padrón municipal (INE: 2013).

El detalle puede consultarse interactivamente en:

<https://www.google.com/fusiontables/DataSource?docid=1Mfsb1sVqvZEsMFn9zQbVwlyln1Rs2AkxB9V2X7Ty>

En el recorrido tipo mostrado en el capítulo inicial, los CEE se erigen como el objetivo central que orienta el proceso de activación e inserción laboral llevado a cabo en los CO.

Sin embargo, no tienen por qué ser los protagonistas absolutos o necesarios en las últimas etapas de un itinerario de inserción. Así, algunas entidades no plantean el acceso a un CEE como parte de un itinerario, sino como un elemento más que da "juego" principalmente a nivel formativo; en esas entidades se plantea como un espacio para prácticas laborales de usuarios de CO, prácticas de una duración limitada, con clara intención formativa y que formen parte del plan individual de cada persona. Desde algunos ámbitos, incluso, se apuesta por replantear el modelo de CEE al entender que estos centros dificultan en realidad el acceso al mercado laboral ordinario y promueven una formación en los CO excesivamente "clientelar", una formación excesivamente dirigida a los puestos de los CEE.

En cualquier caso, en la actualidad existe bastante consenso respecto a que el modelo de CEE es un escalón clave en el tránsito hacia el empleo de las personas de CO, y un objetivo central que articula los procesos de inserción sociolaboral.

En una breve aproximación a los CEE, en este capítulo se analizan los aspectos de estos más directamente relacionados con el tránsito: se analizan el mercado, el tipo de actividad y qué relación tienen con los CO.

4.1. El mercado y el tipo de actividad productiva

El contexto del mercado actual se caracteriza por un decrecimiento de la contratación de los bienes o servicios que venden los CEE. De este modo, en un contexto general español de crisis sostenida en el tiempo, puede decirse que hay muchos centros con su supervivencia comprometida.

Cuando existe contratación, esta suele ser más inestable y con poca continuidad en el tiempo. Esto lleva a que los procesos productivos de los CEE sufran importantes altibajos y a que, por tanto, estos necesiten de una mano de obra flexible, con variaciones en la contratación de trabajadores y la necesidad constante de apoyo a la producción desde los CO.

Es decir, por una parte, se ve comprometida la supervivencia de los CEE y, por otra, se dificulta una contratación estable de trabajadores. Los CO aparecen como apoyo más o menos puntual - y necesario- a las tareas productivas de los CEE.

En este contexto, se detecta que en el ámbito de los CEE, el debate polarizado empresa vs labor social ha pasado a un segundo plano, cuando no ha dejado directamente de existir. En la actualidad, si no se es empresa, empresa competitiva, no hay supervivencia y, por tanto, no hay labor social. La prioridad es ser empresa y sobrevivir en un mercado cada vez más exigente.

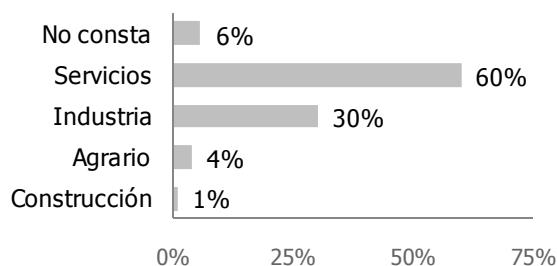
Otro efecto de la crisis es que ésta ha provocado un aumento en la exigencia de calidad para ser competitivos. Las empresas que son clientes priman la calidad del producto y la entrega en plazo, además del precio, con lo que el nivel de exigencia es máximo. Este nivel de exigencia provoca que se haya elevado el listón de competencias de los trabajadores con discapacidad. No hay margen para el error.

Decrecimiento de la contratación de los bienes o servicios que venden los CEE.

El debate polarizado empresa vs labor social ha pasado a un segundo plano.

Aumento en la exigencia de calidad para ser competitivos.

Gráfico 7. Sectores de actividad de los CEE



Fuente: Presente y futuro de los CEE en España (KPMG: 2013). a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, 2011.

Se da salida a necesidades que tenemos en su momento, pero nos hemos quedado ahí, el CEE no ha ido creciendo. Sí crece el servicio ocupacional, que es la vocación, el origen, el objetivo del centro y el CEE cumple un objetivo en un momento, y ahí queda, entramos ahora en la época de crisis y lo difícil ha sido mantener los puestos de trabajo y hemos estado generando nuevas actividades para mantener los puestos de trabajo. Pero no hemos crecido. (responsable de centro)

4.2. Relación con los Centros Ocupacionales

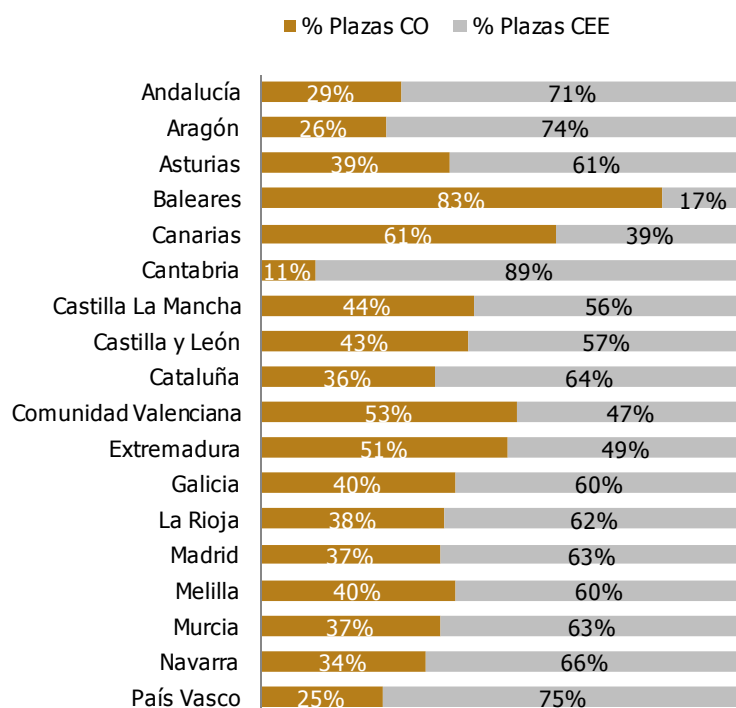
Una forma rápida de valorar el peso que tienen los CEE respecto a los CO por comunidad autónoma consiste en obtener el porcentaje que supone cada uno de los dos tipos de centros respecto a su suma.

De esta forma, y pese a que siempre debe tenerse en cuenta que el número de plazas de CO responde a una estimación, se observan grandes diferencias por comunidad autónoma. Esta realidad refleja que la región es un factor que condiciona la relación que existe entre los CEE y los CO, al señalar diferentes niveles de accesibilidad de las personas usuarias de los CO desde una perspectiva meramente cuantitativa.

El 35% de los CEE cuenta con una vinculación orgánica con algún CO.

El 43% de los CEE cuenta con colaboraciones continuadas con algún CO.

Gráfico 8. Distribución ocupacional/empleo por comunidad autónoma



Nota: Deben tomarse los datos de plazas en CO solo como aproximación debido a su desactualización y a las diferentes fuentes empleadas. Sin datos de Ceuta.

Fuentes: Elaboración propia a partir de diversas fuentes. Datos CO: a partir de Libro blanco de la Atención a las personas en situación de dependencia en España (IMSERO: 2004) y actualización por noticias de prensa. Datos CEE: a partir de Presente y futuro de los CEE en España (KPMG: 2013).

La variada casuística de los CO tiene también su reflejo en la relación que estos tienen con los CEE. A partir de la muestra empleada se observa que el 35% de los CEE cuenta con una vinculación orgánica con algún CO, y que el 43% cuenta con colaboraciones continuadas con algún CO.

Hay que considerar que ambos tipos de relación comprenden a su vez un amplio abanico de posibilidades. La relación orgánica puede ser también funcional o no, puede existir detrás de esta relación una entidad promotora común, o una gestora, puede haber proximidad geográfica, e incluso que se comparta el mismo espacio físico, o puede que los centros se encuentren en localidades distintas... Lo mismo puede decirse de las colaboraciones continuadas con los CO: el análisis sobre si estas son unidireccionales o no, si comparten el itinerario de una persona, etc., muestra una diversidad de situaciones.

Con estas consideraciones se pretende transmitir la variada y compleja relación que existe entre los centros. En cualquier caso, el hecho de que la mayoría de los CEE señale que no mantiene una colaboración, cuanto menos continuada, con algún CO, evidencia que la relación entre estos dos modelos no es estrecha y no se contemplan como piezas que, aunque diferentes, conformarían un itinerario único de inserción para las personas con discapacidad.

*El CEE no tiene capacidad y actividad para absorber personas del CO que puedan ser empleables.
(responsable de centro)*

*Hay centros donde hay baños para profesionales y baños para usuarios, aquí todos los baños son de todos. No hay baños especiales para nadie.
(responsable de centro)*

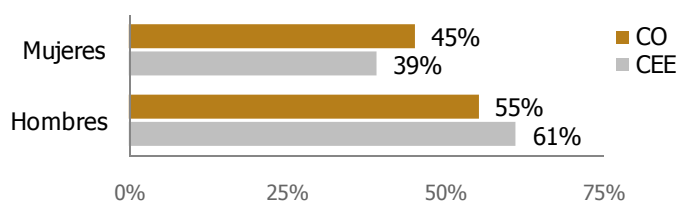
5. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS OCUPACIONALES Y CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

5.1. Características básicas

La muestra empleada permite ofrecer datos que, de acuerdo con los responsables de los centros, abarcarían a 9.291 personas con discapacidad, 6.832 en CEE y 2.459 en CO.

Atendiendo a la variable sexo, se observa que la mayoría de los usuarios son hombres, tanto en los CO (55%) como, sobre todo, en los CEE (61%). Esto supone una clara prevalencia masculina por cuanto que en España, en el conjunto de personas con discapacidad registrada hay una paridad al 50% hombre-mujer (Base estatal de datos de personas con discapacidad: 2011). Esta mayor presencia de hombres en los CEE se corresponde también con la mayor presencia masculina en el empleo en el mercado ordinario.

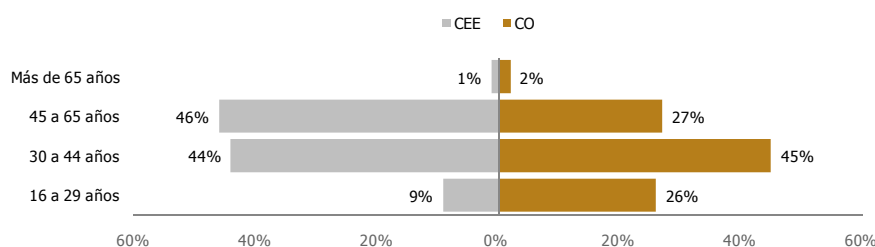
Gráfico 9. **Sexo de las personas con discapacidad.**



Fuente: Encuesta a responsables de CEE y CO (2014).

En los CO, tres cuartas partes de los usuarios son menores de 44 años, contando con un peso importante los menores de 29 años. En los CEE los mayores de 45 años son prácticamente la mitad de los usuarios.

Gráfico 10. Edad de las personas con discapacidad.

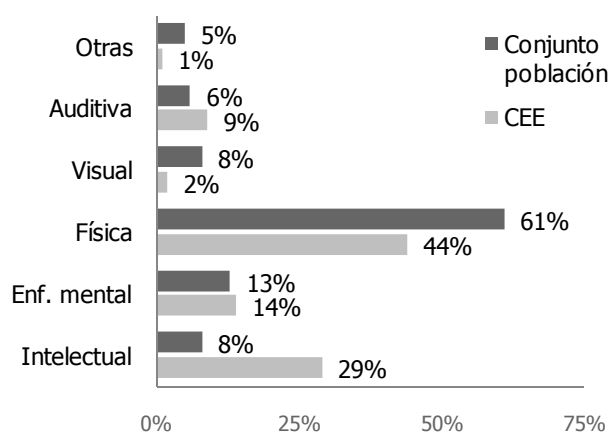


Fuente: Encuesta a responsables de CEE y CO (2014).

Por tipo de discapacidad principal, la muestra empleada señala que la práctica totalidad de los usuarios de los CO cuenta con discapacidad intelectual. En los CEE, sin embargo, se presenta una tipología más variada: predomina la discapacidad física (44%) frente a la intelectual (29%), enfermedad mental (14%) y auditiva (9%), siendo muy poco frecuente la visual (2%)⁵.

Teniendo en cuenta la distribución del tipo de discapacidad en España (Base estatal de datos de personas con discapacidad: 2011), puede decirse que la presencia relativa en los CEE de las personas con discapacidad intelectual es bastante elevada, y muy baja la de las personas con discapacidad física y visual.

Gráfico 11. Tipo de discapacidad principal en CEE.



Fuente: Encuesta a responsables de CEE y CO (2014).

⁵ Los datos del informe Presente y futuro de los CEE (2013) son prácticamente idénticos: 48% discapacidad física, 42% discapacidad psíquica (incluye enfermedad mental y discapacidad intelectual) y 10% discapacidad sensorial.

Hay una masculinización en la ocupación de plazas y de puestos de trabajo en los centros.

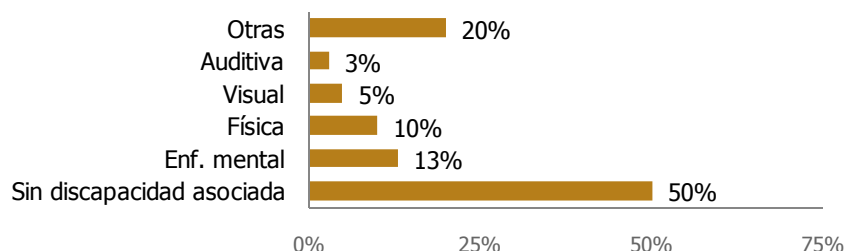
La de los CO es una población sensiblemente más joven que la de los CEE.

Las discapacidades intelectual y física cuentan con una elevada presencia relativa en los CEE.

La mitad de las personas de los CO, cuenta con una discapacidad asociada además de la intelectual.

Las personas con discapacidad intelectual de los CO presentan otra discapacidad asociada en la mitad de los casos. Bajo el epígrafe “otras” (donde probablemente se encuentren presentes autismos y parálisis cerebral) se adscribe al 20% de las personas con discapacidad intelectual. La enfermedad mental (13%) y la física (10%) son a continuación las más identificadas, y las de tipo sensorial –visual y auditiva– se encuentran presentes en menor grado (5 y 3%).

Gráfico 12. Tipo de discapacidad asociada a la intelectual en CO.



Fuente: Encuesta a responsables de CEE y CO (2014).

5.2. Características de cara al empleo

Las características recogidas de las personas en relación al empleo son subjetivas. No se ha realizado un estudio de empleabilidad ni se ha analizado el grado de formación y competencias de las personas usuaria, sino que se han partido de las valoraciones que han realizado tanto los responsables de los centros como, en menor grado, los propios usuarios.

El primer aspecto central que ha de considerarse es que, en términos generales, las personas con discapacidad quieren trabajar y están motivadas para ello, aunque en grado diferente.

En muchos casos, puede incluso recogerse que esta motivación se transforma en entusiasmo. En este punto cabe decir que, a partir de las intervenciones cualitativas, parece que la percepción del grado de empleabilidad es muy diferente: los usuarios creen que cuentan con mayor grado de empleabilidad que lo que creen los responsables de los centros. Se han recogido incluso experiencias de intentos fallidos de transición que los propios usuarios parecen obviar aferrándose a la idea de que, aún con todo, son empleables.

Un aspecto relacionado con las características de cara al empleo es el grado de activación. A partir de las valoraciones de los responsables, se considera que tan solo el 18% de los usuarios de CO son demandantes activos de empleo. Esta tasa de actividad es sensiblemente inferior a la tasa de actividad que se obtiene a partir de estudios estadísticos de referencia en España: 36,6% es la tasa de actividad del total de personas con discapacidad, y 28,7% la de las personas con discapacidad intelectual (INE: 2012).

Este bajo porcentaje es coherente con el bajo perfil de empleabilidad que presentan los usuarios de CO, en opinión de los responsables de los centros. Así, aunque cuenten con una formación adecuada, se valora que el 74% de las personas usuarias de los CO no presentan un perfil de empleabilidad (30% difícilmente empleable y 44% nada empleable).

Tan solo 1 de cada 4 usuarios de CO, con una formación adecuada, presenta un perfil de empleabilidad fácil o mediana.

*Como en casa están viendo la tele todo el día pues aquí hay gente que se distrae, pasa el día.
(usuario CO)*

Aquí se aprenden algunas cosas, así para el día de mañana que puedas ir al tren por ejemplo, saber qué es lo que tienes que hacer. (usuario CO)

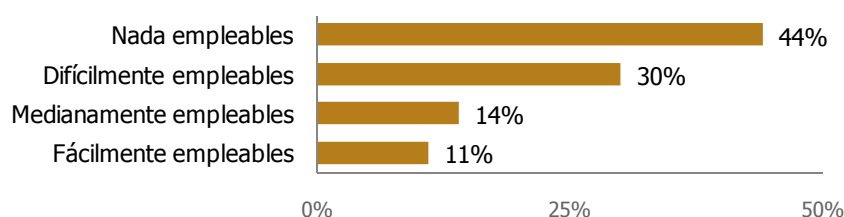
Yo tengo la pensión de orfandad y no quiero que me la quiten (usuario CO).

No he trabajado nunca y quiero saber que es trabajar, tener un horario porque en el CO si es trabajar pero no tenemos tantas obligaciones, quiero probar y si no valgo pues se puede bajar siempre (usuaria CO).

Yo tengo un objetivo, ahorrar dinero y comprarme una casita (usuaria CEE).

Estoy en un piso tutelado, mi objetivo es salir del piso a irme a trabajar

Gráfico 13. **Empleabilidad potencial de las personas en CO.**



Fuente: Encuesta a responsables de CEE y CO (2014).

El concepto de empleabilidad es controvertido puesto que existe una corriente que defiende que todo el mundo es empleable... con los apoyos y la cultura necesarios. Sin embargo, puede decirse que existe consenso en torno a la idea de empleabilidad, que sería la adquisición de unas competencias y habilidades para poder desempeñar un empleo con un mínimo de autonomía. Dicho en lenguaje de la Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud –CIF– (Organización Mundial de la Salud: 2001), la empleabilidad sería el resultado de la relación de una serie de factores externos e internos de la persona que determina el grado de participación en el mercado laboral.

En las entrevistas realizadas se recoge la constante de que hay muchas personas con discapacidad a las que no se puede plantear una transición a un empleo ordinario o a un CEE por no alcanzar un mínimo de empleabilidad aunque cuenten con una formación adecuada. Las razones se concentran en dos polos: las propias capacidades de las personas y el contexto de crisis del mercado laboral.

Respecto a las propias capacidades de las personas, ya en el apartado de características básicas se recogían las diferentes realidades y la elevada casuística de las personas usuarias. Casi la tercera parte de los usuarios de los CO tiene más de 45 años, una edad en la que las personas con discapacidad intelectual experimentan una reducción de habilidades que no solo reducen su capacidad de empleabilidad sino que obligan a replantearse itinerarios de inserción unidireccionales, que solo contemplan un sentido en el desarrollo vital de las personas.

A mí me gustaría independizarme. Tener un dinero para irme a vivir con mi pareja. (usuaría CEE)

Hay mucha gente que está en el CO muy a gusto y no quiere salir del CO. (usuario CO)

Yo con el dinero que gane prefiero ayudar, por ejemplo, si mis padres se quedan sin trabajo, prefiero ayudar a mis padres y mi hermano y con el dinero que sobre darlo para ayudar en casa. La mayoría del dinero lo quiero para que mis padres salgan adelante (usuario CO).

Cuando la persona establece una meta profesional, más encaminada a mercado laboral se inicia todo un proceso de orientación, que es un proceso de autoorientación. Pero tenemos que generar espacios de conocimiento y de autoconocimiento para que la persona vaya experimentado otras posibilidades. (responsable de centro)

Por otra parte, los grados de discapacidad y las limitaciones de cada persona son dispares. No solo la capacidad cognitiva es muy diferente, sino que las discapacidades asociadas (presentes en la mitad de los casos) suponen limitaciones añadidas. Es obvio, pues, señalar que el grado de empleabilidad es muy bajo cuando hay poca capacidad cognitiva y se presenta otra discapacidad asociada.

El último aspecto a señalar respecto a las propias capacidades de las personas, es que el itinerario previo de estas determina en gran medida su grado de empleabilidad. Por ejemplo, hay una elevada tasa de empleabilidad entre la población joven que desde su infancia ha aprendido habilidades en entornos estimulantes, que ha adquirido competencias y que su entorno más cercano ha favorecido el desarrollo de su autonomía personal. El polo opuesto de poca empleabilidad lo conforman aquellas personas que han vivido en un entorno sobreprotector, institucionalizador y poco estimulante.

Todas estas realidades coexisten en los CO.

En lo que atañe al contexto de crisis del mercado laboral, el primer punto sobre el que reflexionar lo constituye el propio concepto de empleabilidad. Hasta ahora, los itinerarios de inserción prácticamente han asumido que un desarrollo de competencias y habilidades conducen indefectiblemente a un aumento de la empleabilidad y a la consecución del objetivo: un trabajo. Pero la crisis y la falta de tirón de mano de obra de los CEE han provocado que haya gente empleable sin empleo. Este hecho obliga a una reflexión cuando se plantean de modo genérico políticas o medidas de fomento de la transición de los CO a los CEE (o al empleo ordinario) que busquen un resultado inmediato.

Hay población que en principio podemos valorar que sí que es empleable pero al cabo de unos años empieza a verse deterioro debido a que es más mayor. (responsable de centro)

A mí ya se me ha pasado el arroz, si fuera más joven igual sí pero ya no.... Ir a una empresa con gente nueva me da pereza. (usuaria CO).

5.3. Los apoyos de las personas

Se ha señalado que la empleabilidad sería el resultado de la relación de una serie de factores externos e internos de la persona que determina el grado de participación en el mercado laboral. Con este marco y en la óptica de la CIF (OMS: 2001), los apoyos de los que disponen las personas se encuentran íntimamente relacionados con sus propias capacidades, con el desempeño de tareas y con su participación social. Es decir, los apoyos con los que cuentan las personas determinan su grado de empleabilidad.

Se consideran apoyos los profesionales a tal efecto, los acompañamientos, los apoyos técnicos... y el propio entorno familiar.

De todos los posibles aspectos a estudiar, esta investigación se ha aproximado a la institución que, por antonomasia, más apoyos presta en España a las personas: la familia. Y lo ha hecho desde una sola vertiente directamente relacionada con el objeto de la investigación, el apoyo a la inserción laboral.

Con estas consideraciones y con la precaución de basarse en un análisis eminentemente cualitativo, se estima que menos de una de cada tres familias de usuarios de los CO apoya la inserción laboral de un modo expreso.

La inmensa mayoría de las familias no apoya la inserción laboral.

Muchas familias no se fían de que sus propios hijos son capaces de hacer algo, entonces lo fuerzan un poco ellos, porque si su padre que lo conoce no se fía de ellos... A lo mejor el chaval es capaz, pero los padres tienen miedo. (usuario de CO)

Yo creo que nos tienen que dar un poco más de libertad, porque si nos caemos, dejarnos solos que ya nos levantaremos nosotros. (usuaria de CO)

5.4. El entorno

Las características de cara al empleo se encuentran influidas por las características del entorno, así por ejemplo se ha indicado ya que el contexto de crisis del mercado laboral ha provocado que haya gente empleable sin empleo y que el crecimiento de la competitividad haya elevado el listón de empleabilidad requerido en los CEE.

La expectativa de lograr un empleo es fundamental para el bienestar emocional de muchas personas, más allá de la motivación para afrontar un proceso concreto de formación para la inserción laboral. La expectativa da un sentido a los itinerarios de inserción y razones para la activación.

Salvo excepciones, en gran parte de España se apunta a que el entorno apenas ofrece oportunidades. El entorno provoca expectativas negativas, se respira un clima pesimista, muchos CEE languidecen, no hay clientes, no hay continuidad en las contrataciones, los precios bajan... incluso se apunta a la propia supervivencia del empleo protegido.

Las personas con discapacidad comparten esta visión. Quienes se emplean en los CEE son testigos de primera mano de los vaivenes de producción y quienes se ocupan en los CO, bien tienen una referencia directa de la marcha de los CEE, bien están imbuidos de un pesimismo por la omnipresencia de la crisis. Así mismo, las diferentes trayectorias vitales previas a los centros, o las prácticas que en ocasiones se realizan en el mercado ordinario, ofrecen una perspectiva real y negativa del entorno.

Además de ver pocas oportunidades, se observa el mercado laboral como un entorno con muchas limitaciones. El transporte, que es absolutamente central, se ve en ocasiones como una barrera infranqueable a la inserción laboral. Si bien en muchos CO se trabaja el desarrollo de la autonomía personal, y se realizan ejercicios ex profeso para ser autónomos en los desplazamientos, la realidad es que hay muchos CEE alejados de las rutas de un transporte público accesible o, al menos, comprensible de una forma sencilla.

El mercado laboral se percibe como un entorno con muchas limitaciones.

Me sienta mal porque muchas veces yo he ido a una empresa, me han visto y al verme en persona ni te llaman. Y luego dicen de las personas "normales"... si ellas lo tienen difícil, imagínate nosotras... (usuaria de CO)

Nos han llamado muchas veces de empresas de limpieza, nos han conocido... y han dicho que este "tipo de gente" no quieren. (trabajador de CEE)

Porque muchos tienen duda de que una persona discapacitada valga para algunos trabajos. Siempre dudan de ti... pero trabajando las dudas desaparecen, demostrando que tienes capacidad. (trabajador de CEE)

A mí se me baja la moral porque estoy echando curriculum a empresas y cuando hablo con los que tengo que hablar están encantados, encantados, y cuando me ven el bastón va no me llaman

La última percepción negativa del entorno que tienen las personas con discapacidad es la referida a los estereotipos ligados a ella. Se encuentra extendido el convencimiento de que se las infravalora.

6. EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

La evaluación de las competencias debe enmarcarse en el ámbito de la gestión en las organizaciones. La evaluación de las mismas supone una herramienta que en los últimos años se está extendiendo en todos los ámbitos y, como se verá, el mundo de la discapacidad no es ajeno a ella presentando, incluso, elementos propios de desarrollo.

A continuación, se presenta un esquema general que ayuda a situar el marco general de la evaluación de competencias.

1. PARA DEFINIR EL PUESTO

MISIÓN

OBJETIVOS

FUNCIONES

RED DE RELACIONES

RELACIONES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN: INTERNAS

Con quién se relaciona Para qué

RELACIONES FUERA DE LA ORGANIZACIÓN: EXTERNAS

Con quién se relaciona Para qué

PLAN DE RELEVO (% de tareas que la persona es capaz de asumir)

2. PARA IDENTIFICAR LAS COMPETENCIAS QUE REQUIERE EL PUESTO

1. CONOCIMIENTOS (SABER) Son los conocimientos que necesitamos tener para poder desarrollar adecuadamente los comportamientos que nos lleven a los resultados esperados en una actividad concreta

2. HABILIDADES (SABER HACER) Son nuestras habilidades o destrezas para aplicar los conocimientos a las tareas y situaciones que se nos presentan día a día

3. ACTITUDES (QUERER HACER) Son nuestras motivaciones, nuestra capacidad de movernos en una dirección o en otra en función de lo que queremos lograr

3.- PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS, definiendo el nivel alcanzado, en relación al requerido, desde la mirada de la persona responsable y la autoevaluación.

CRITERIOS PARA EVALUAR COMPETENCIAS

1. CONOCIMIENTOS (SABER)	REQUERIDO	REALIZADO
AUTOEVALUACIÓN		
2. HABILIDADES (SABER HACER)	REQUERIDO	REALIZADO
AUTOEVALUACIÓN		
3. ACTITUDES (QUERER HACER)	ORIENTACIONES	

6.1. Método de la evaluación

Exceptuando desarrollos propios (Gureak o Grupo Amas), el “Método de Perfiles de adecuación de la tarea a la persona” (Lantegi Batuk: 1999-2010) es la referencia que, tras un proceso de adaptación a la realidad de cada entidad, se toma de manera generalizada en los centros en España para llevar a cabo el análisis de las competencias de las personas y de lo que los puestos requieren.

El proceso de adaptación básicamente responde a un recorte de ítems para ajustar estos a la realidad de los puestos y, sobre todo, para ajustarlos al tiempo real que el evaluador puede dedicar a dar un valor a cada aspecto. No hay que olvidar que evaluar sistemáticamente, además de competencias del evaluador, requiere de una herramienta (un aplicativo de introducción de datos con la arquitectura del Método) y de tiempo. Un tiempo del que a veces se carece por las muchas tareas que suelen tener os evaluadores.

En síntesis, este Método analiza en paralelo el Perfil de la Persona (capacidades) y el Perfil del Puesto de Trabajo (exigencias de la tarea). Podría decirse que el modelo es una adaptación a las diferentes dimensiones de la discapacidad del modelo de Gestión de Competencias, el cual se basa en:

- La definición de un conjunto de competencias y en los niveles requeridos para cada una de ellas.
- El conocimiento del nivel de partida en el que se encuentra cada persona.
- La diferencia entre estos dos aspectos define el GAP de competencias, a partir del cual se proponen planes de desarrollo para reducirla.

La referencia para llevar a cabo el análisis de las competencias es el “Método de Perfiles de adecuación de la tarea a la persona” de Lantegi Batuk.

La herramienta que hemos empezado a utilizar es la de Lantegi, el Método de perfiles. A partir de ahí valoramos aptitudes y desarrollamos un informe. En vez de utilizar el método perfiles como tal en su máximo desarrollo, nosotros cogemos del método perfiles la parte que nos interesa. También empezamos a utilizar una que salió en Comunidad de Madrid, de FEAPS de Madrid, que también trabajaba empleabilidad, lo que pasa que la herramienta de Lantegi nos parecía más amplia y el desarrollo se acercaba más a lo que nosotros buscábamos. (responsable de centro).

Con estas consideraciones, los principales puntos resumidos de atención para definir ambos aspectos en el Método de Perfiles son:

Básicas

- A.- Visión
- B.- Audición
- C.- Habla
- D.- Estado de salud
 - 1).-Física
 - 2).-Mental
 - 3).-Inserción social

E.- Ayudas técnicas

F.- Autocontrol

H.- Capacidad de adaptación

G.- Resolución de problemas

Autonomía personal

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

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

Aptitudes físicas

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

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

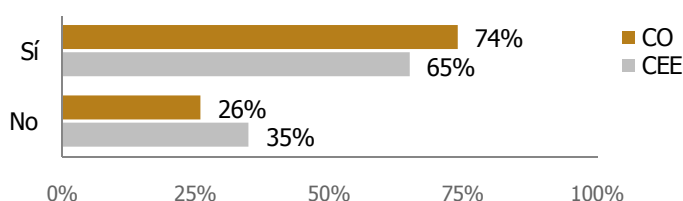
Factores ambientales

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

6.2. Características de las evaluaciones

La inmensa mayoría de los centros realizan evaluaciones de competencias y habilidades de cada persona. Esta mayoría es más acusada en los CO (74%) que en los CEE (65%).

Gráfico 14. Realización de evaluaciones de competencias/habilidades de cada persona.



Fuente: Encuesta a responsables de CEE y CO (2014).

Cuando estas evaluaciones se realizan, en los CEE se da de manera más sistematizada, con descripción casi total de competencias clave y con asignación al puesto en función de esta evaluación.

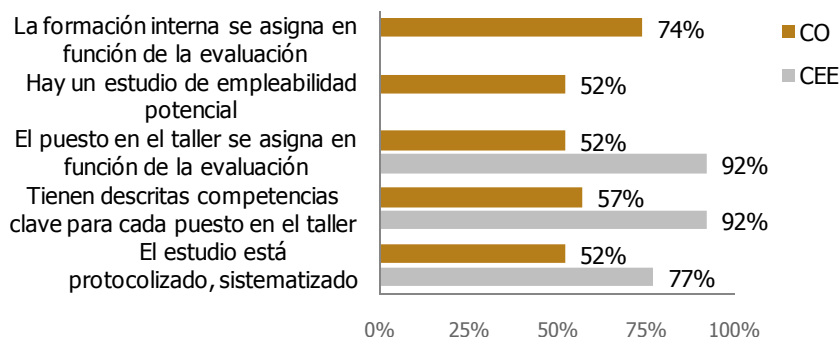
En los CO, el estudio está protocolizado solo aproximadamente en la mitad de los casos en los que se realiza evaluación, con descripción de competencias clave y asignación de puesto en función de la evaluación. Asimismo, también solo en la mitad de los casos, se desarrolla un estudio de empleabilidad potencial.

Lo que sí es mayoritario en los CO, en 3 de cada 4 casos es los que se realiza evaluación, es que la formación interna se asigna en función de la evaluación.

En tres de cada cuatro CO se realizan evaluaciones de competencias y habilidades de las personas.

En los CO el estudio está protocolizado solo aproximadamente en la mitad de los casos en los que se realiza evaluación.

Gráfico 15. **Características de las evaluaciones de competencias/habilidades de cada persona.**



Fuente: Encuesta a responsables de CEE y CO (2014).

En los CO las familias son una referencia constante y, en ocasiones, constituyen el cliente final. En casi todos los casos se subraya la importancia de mantenerlas informadas de la evolución de sus familiares con discapacidad, y se cuenta con ellas para llevar a cabo muchas de las intervenciones.

Si bien la función evaluadora de las capacidades debe recaer sobre profesionales, en el 35% de los casos analizados se detecta una implicación de las familias en dicho proceso, y en la práctica totalidad de estos casos, hay coincidencia en la valoración de las familias con la de los centros.

A cada usuario se le hace un programa individual pero fundamentalmente de apoyos personales, que eso nos ha venido por los apoyos del sistema de concertación, que al final te ata en muchos sentidos. (responsable de centro)

Anualmente se revisan las destrezas adquiridas, con un ficha socio-laboral que se recoge y esa ficha socio-laboral se revisa anualmente. Pero todo requiere la necesaria flexibilidad que se deriva de las exigencias también de la actividad. Es una paradoja, porque estamos en un CO y sin embargo este último trimestre hemos tenido que suspender las actividades formativas. (responsable de centro)

7. LOS PROCESOS FORMATIVOS

En la inmensa mayoría de los CO no se realiza un proceso formativo orientado al trabajo en un CEE.

7.1. Orientación del proceso formativo

Tan solo en el 19% de los CO analizados se realiza un proceso formativo para el conocimiento de las funciones y tareas en un puesto de trabajo en un CEE.

En el punto referido a los CEE ya se apuntaba a que ni estos forman parte en todos los casos del itinerario ni cuentan con una relación con los CO. Esta limitada relación subyace al hecho de que haya tan poco proceso formativo orientado al trabajo en un CEE.

A estas razones se suma otra: hay centros que defienden la formación en competencias más genéricas y transversales, no focalizadas en las tareas que se desempeñarían en determinado CEE, sino más bien orientadas a la multitarea que se requiere, por ejemplo, en el área de administración de una empresa. En algunos casos este planteamiento se encuentra trabajado con un buen discurso y medios para desarrollar este enfoque, pero en otros casos este es el planteamiento de organizaciones muy limitadas por la falta de oportunidades laborales, con ausencia de un CEE de destino.

El modelo y orientación de la formación se encuentra íntimamente ligada con los itinerarios y la filosofía de inserción con que cuente cada centro. Al final, es bastante común encontrarse con la tensión entre la personalización y los itinerarios más o menos cerrados. Conceptualmente, parece existir cierto consenso en torno a las bondades de la personalización de itinerarios, pero la realidad en cuanto a las limitaciones de recursos determina la prevalencia de itinerarios más bien preestablecidos a los que la persona debe adaptarse.

El modelo de formación en competencias genéricas es proteccionismo. Es un modelo paternalista que subyace en muchos de los modelos de intervención. El otro modelo (orientado a un puesto en CEE) es más autodeterminista. (responsable de centro)

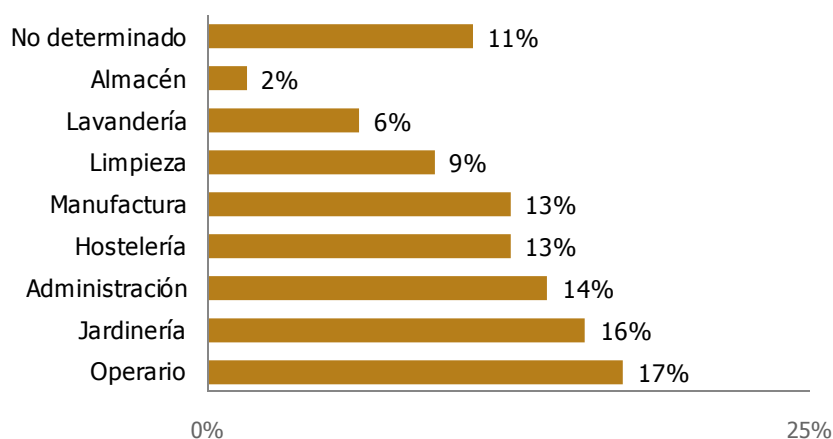
7.2. Los perfiles laborales

Los perfiles laborales con los que trabajan los CO de la muestra a la hora de definir los procesos de adquisición de competencias se pueden agrupar en ocho categorías que son, básicamente, las "tradicionales", en este orden: Operario, Jardinería, Administración, Hostelería, Manufactura, Limpieza, Lavandería y Almacén.

Sin ahondar en la descripción de competencias de estos perfiles, puede observarse que se trata de perfiles muy presentes en el mundo del empleo protegido.

Operario, Jardinería, Administración, Hostelería, Manufactura, Limpieza, Lavandería y Almacén.

Gráfico 16. Distribución de perfiles laborales de los CO



Fuente: Encuesta a responsables de CEE y CO (2014).

Un apunte necesario es el diferente planteamiento y utilización que hacen de estos perfiles los CO. Por una parte, la visión más tradicional que ciñe a cada persona a un perfil con el fin de que desarrolle competencias y habilidades propias de él y que, llegado el caso, continúe este desarrollo en el mismo perfil en un CEE. Por otra parte, quienes subrayan la idea de que los perfiles laborales no son un fin en sí mismo, sino que se deben contemplar como prácticas, como herramientas que ayudan a definir el perfil profesional, y que ayudan al autoconocimiento.

7.3. Los profesionales de formación y promoción para el empleo

Otro aspecto relevante para conocer en qué medida los Centros Ocupacionales están actualmente desarrollando los procesos relacionados con la inserción laboral es analizar la figura de los preparadores laborales.

Son variados los perfiles de profesionales que “intervienen en los procesos de formación y promoción para el empleo” en los CO y los profesionales “que acompañan en el área de producción en los procesos de formación y promoción para el empleo” en los CEE.

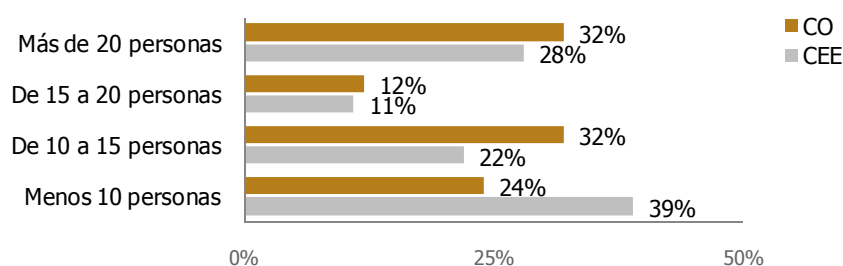
En cuanto a su grado de presencia, a partir de la muestra empleada en el estudio, la ratio media de profesionales de formación y promoción para el empleo por personas con discapacidad es: en los CEE 1/28 y en los CO 1/31.

En los CO hay de media 31 personas por cada profesional de formación y promoción para el empleo.

En los CO el porcentaje de profesionales con estudios universitarios alcanza el 57%.

En los CO la falta de expectativas de tránsito es una dificultad para la formación y promoción para el empleo.

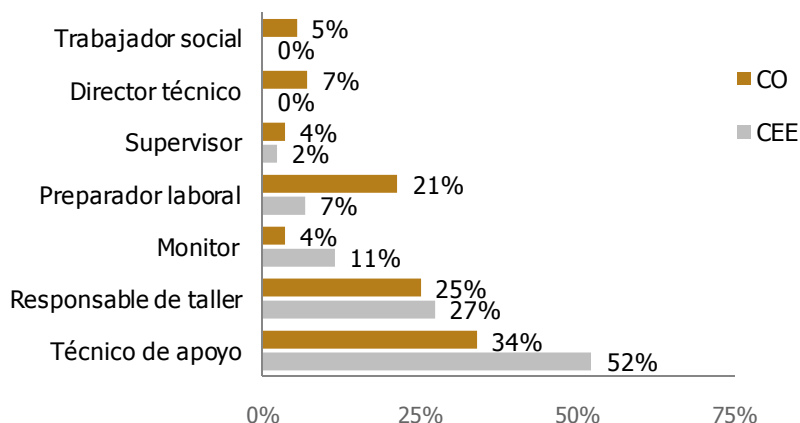
Gráfico 17. Distribución de centros por número de personas por profesional de formación y promoción para el empleo.



Fuente: Encuesta a responsables de CEE y CO (2014).

Los profesionales de formación y promoción para el empleo ocupan puestos con nomenclaturas muy diferentes en los diferentes centros. En un intento de agrupar puestos, a partir de la muestra empleada, se obtiene que en el puesto donde más se adscriben a estos profesionales en el llamado técnico de apoyo (sobre todo en CEE), seguido del responsable de taller, y preparador laboral (sobre todo en CO).

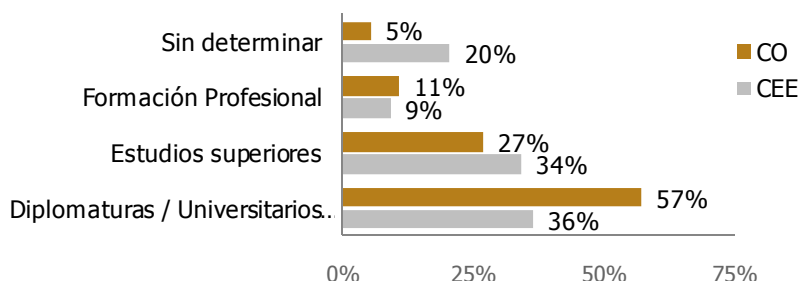
Gráfico 18. Profesionales de formación y promoción para el empleo según puesto.



Fuente: Encuesta a responsables de CEE y CO (2014).

Según el grado de formación, los profesionales de formación cuentan mayoritariamente con estudios universitarios.

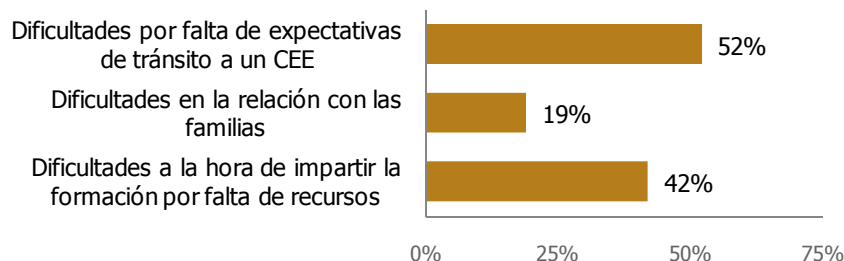
Gráfico 19. Profesionales de formación y promoción para el empleo según grado de formación.



Fuente: Encuesta a responsables de CEE y CO (2014).

El desarrollo de la actividad de los profesionales se ve dificultado por una serie de circunstancias que, en síntesis, podrían resumirse en dificultades asociadas por atender tareas productivas (en CEE), en la falta de expectativas de tránsito o en la falta de recursos. En menor medida aparecen las dificultades en la relación con las familias y con las personas usuarias (esta última dificultad sería inexistente en los CEE).

Gráfico 20. **Dificultades de los profesionales de formación y promoción para el empleo en CO.**



Fuente: Encuesta a responsables de CEE y CO (2014).

La valoración que las personas usuarias hacen respecto de esta figura (así como de otro personal de los CO), es en general positiva.

Sí, luego tenemos nuestros ratos, que sales para hablar de cosas fuera del centro. De la vida en general. (usuario de CO)

Por ejemplo, nos ponen en situaciones que nos dan varias alternativas y tú tienes que elegir la que cogerías tú. (usuario de CO)

Y luego te dicen qué está mal, te explican la alternativa que tú has elegido y la que deberías haber escogido a esa situación. (usuaria de CO)

Tendrían que formar más, tengo inquietudes y soy curiosa por eso quiero saber. (usuaria de CO)

Con la psicóloga bien. Es muy simpática. A mí me cae bien. Pero si hay mucho trabajo y vas con tu problema no te puede atender en ese momento. Pero luego te atiende. (trabajadora de CEE)

A veces no nos ayudan como a mí me gustaría. Me cuesta mucho ir a los sitios, entender las cosas no me las explican bien. Siempre tienes que tener a tu preparadora laboral para que te diga cómo hacer, pero si no está... (usuaria de CO).

8. EL TRÁNSITO AL EMPLEO

Las cifras globales de contratación de los CEE son importantes.

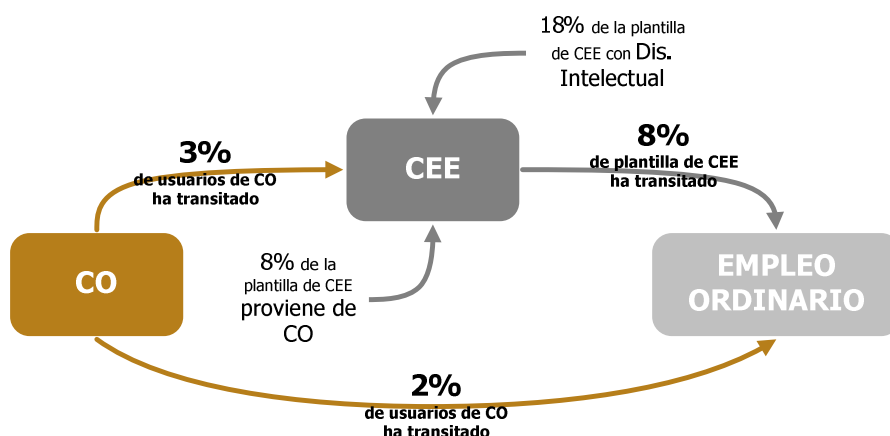
8.1. Las cifras del tránsito

La muestra obtenida indica que en los últimos dos años se han incorporado a un CEE 2.820 personas con discapacidad. Por limitaciones del estudio, no puede valorarse la estabilidad de los trabajos o la duración de los tránsitos, pero sí puede conjeturarse que es una cifra importante en términos relativos al suponer esta cifra el 41% del total de personas con discapacidad en las plantillas de los CEE participantes (cifra en el momento en que se recogen los datos pero que varía en función de las necesidades de producción). Sin embargo, tan solo el 8% de las incorporaciones provienen de un CO.

Los CO no son una cantera importante de contratación.

El peso de la discapacidad intelectual en los CEE tiende a disminuir.

Gráfico 21. Cifras de tránsito en los dos últimos años.



Fuente: Encuesta a responsables de CEE y CO (2014).

Por tipo de discapacidad, las personas con discapacidad intelectual suponen el 18% del total de incorporaciones en los dos últimos años, cuando estas personas son el 29% del total de trabajadores. Es decir, que parece observarse una tendencia a la disminución del peso relativo de las personas con discapacidad intelectual en los CEE.

Desde los CO, en los últimos dos años, el 5% de personas han transitado a un empleo: el 3% ha transitado a un CEE y el 2% a un empleo ordinario. Por otra parte, el 8% del total de personas en CEE ha transitado a un empleo ordinario en los dos últimos años.

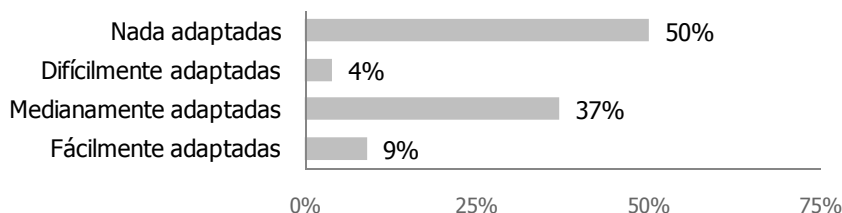
8.2. La adaptación

Cualquier profesional que trabaje en el ámbito de la inserción sociolaboral destaca la importancia en el proceso de adaptación de las personas a nuevos entornos, en especial, los entornos profesionales.

De ahí que una preparación previa en competencias y habilidades sociales, dilatada en los años, sea clave. Asimismo, el acompañamiento es otro factor fundamental que, muchas veces, va a determinar el éxito del proceso.

Con este apunte, a partir de la muestra empleada se obtiene que la mitad de las personas provenientes de los CO no se ha adaptado al puesto en un CEE. Se considera que tan solo el 9% de estas personas se ha adaptado fácilmente al puesto.

Gráfico 22. **Grado de adaptación de las personas en CEE provenientes de CO en los dos últimos años.**



Fuente: Encuesta a responsables de CEE y CO (2014).

Respecto al tránsito a la empresa ordinaria, el estudio apenas ha podido disponer de información para el análisis. Otros informes apuntan que el grado de éxito de programas ex profeso de integración en empresa ordinaria es bastante elevado (Lantegi Batuak: 2011).

Un aspecto, siempre subrayado, íntimamente relacionado con el éxito o fracaso de una adaptación en el mercado ordinario es el acompañamiento y seguimiento. Con una persona de referencia que intermedie, que escuche los problemas, que apoye... el éxito es más factible.

Hay problemas de adaptación en los CEE de las personas que provienen de un CO.

He hecho todo lo que me han mandado bien y están contentos conmigo. He dado buena imagen. (trabajador de CEE)

Es que arriba (CEE), "oye chico, tiene que venir el camión a la 1, antes de la 1 tienes que estar listo". Abajo (CO), no, abajo el ritmo que queramos, pero arriba no. Arriba tienes que tener una hora por el camión. (trabajador de CEE)

En teoría bien. Algunas veces nos exigen que vayamos un poco más rápido para que la producción sea mejor, pero bien. (trabajadora de CEE)

Por otra parte, en las intervenciones cualitativas llevadas a cabo se han recogido casos con experiencias negativas que perfilan, además, un futuro bastante sombrío y preocupante para la persona, al perder todos los apoyos básicos para la cobertura de necesidades.

Nuestra experiencia no ha sido muy buena con empresas normalizadas cuando al pasar, por lo menos con la población con la que estamos trabajando, son personas que necesitan apoyos, en empresa ordinaria siempre que hemos empezado con apoyos ha funcionado fenomenal, pero según hemos ido retirando los apoyos en empresa ordinaria ha ido fracasando. (responsable de centro)

Estamos encontrado que chavales que nos están diciendo, "hubiera sido mejor no haber trabajado, no sé para qué me habéis empujado..." gente que vivía con algún tipo de ayuda de alguna institución y actualmente le quedan 120 euros, 130 euros después de estar trabajando... hay situaciones de gente que están ahora en el CEE que lo están pasando muy mal. (responsable de centro)

9. PROPUESTA DE PROGRAMA FORMATIVO

La propuesta del programa formativo que se realiza se basa en el análisis realizado en los Centros Ocupacionales respecto a qué ámbitos de competencias desarrollan y, particularmente, en los Centros Especiales de Empleo, en relación con los perfiles que necesitan. Esta aproximación cualitativa se completa también con un análisis cuantitativo de estudios previos realizados sobre las actividades más comunes desarrolladas en los CEE o las ocupaciones con mayor contratación.

9.1. Perfiles sociolaborales adecuados a la demanda laboral de los CEE

Como se ha recogido en el análisis anterior, en los perfiles que demandan los CEE la discapacidad intelectual supone un segmento notable (la discapacidad psíquica registra valores algo superiores⁶ al 40%), pero inferior a la discapacidad física.

En este apartado se realiza una breve presentación de las actividades más frecuentes y la ubicación de las principales oportunidades de transición, que servirán de marco para valorar el potencial de difusión del programa formativo propuesto.

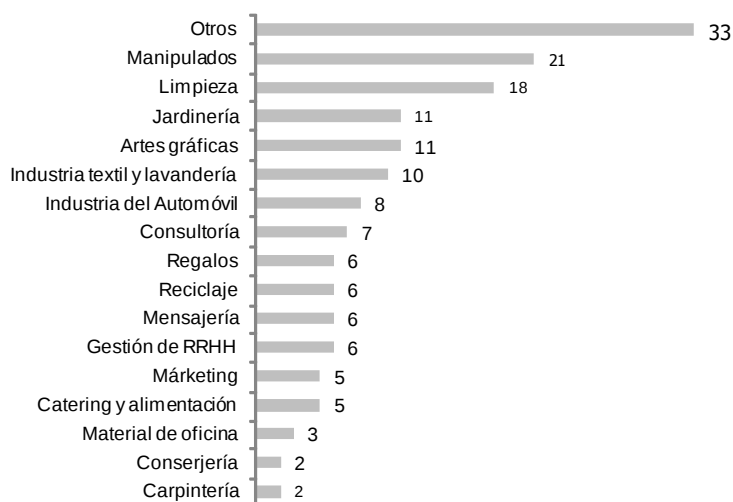
Actividades más frecuentes en los CEE

Respecto a las actividades de los CEE y las ocupaciones que demandan, se han utilizado para la selección realizada tres fuentes principales: el análisis de la Fundación Empresa y Sociedad, el informe Presente y futuro de los CEE (2013, realizado por KPMG para

⁶ De acuerdo con los datos del informe Presente y futuro de los CEE (2013).

la Fundación ONCE, con la colaboración de FEACEM) y la prospección realizada en la investigación⁷.

Gráfico 23. Actividades de los CEE en España.



Fuente: Fundación Empresa y Sociedad (2012): "Directorio de Centros Especiales de Empleo".

El estudio sobre los CEE realizado en 2013 destaca los subsectores de "mantenimiento de jardines", "limpieza de edificios", "servicios de lavandería" o "call center", así como en la industria alimentaria, automovilística o farmacéutica.

Por su parte, la prospección realizada en el presente estudio identifica como perfiles más frecuentes en los CEE los siguientes:

⁷ El importante número de Centros adscritos al epígrafe "otros" revela también la cada vez más frecuente incursión de estos Centros en áreas nuevas, algunas de las cuales pueden considerarse innovadoras o responder a actividades que se consideran estratégicas a futuro (como las energías renovables, la ecoeficiencia, etc.).

► **Operarios** (42% del total de perfiles identificados)

Es el perfil más frecuente y se registra en la mayoría de los CEE participantes en el estudio, aunque las actividades que realizan son diversas. Se identifican las siguientes áreas de actividad específicas más frecuentes:

- Auxiliares de línea/manipulación: 8%
- Lavandería y tintorería: 9%
- Mantenimiento: 5%
- Operarios especialistas, oficiales de 1ª y 2ª... (5%)

► **Administrativos:** (6% del total de perfiles identificados, señalados en el 25% de los CEE).

En esta área las ocupaciones más frecuentes se relacionan con las tareas auxiliares de administración, aunque también en algún caso se señalan actividades de mayor rango.

En algún caso se señalan también labores de atención al público y teleoperadores.

► **Conductores:** el 7% de los perfiles señalados por los CEE participantes han señalado que cuentan con conductores como perfiles relevantes en sus organizaciones.

► **Responsables de producción/servicios** (encargados, encargados de taller, coordinadores...): el 19% de los perfiles identificados responde a esta clasificación.

► **Técnicos:** (11%). Técnicos de calidad, de proceso, técnicos de apoyo, o maquetadores y programadores... conforman los perfiles identificados.

► **Otros perfiles:** cocina, jardinería, buzoneador...

De la combinación de las diferentes fuentes, se observa que las áreas de formación de mayor interés, por responder a los perfiles profesionales más frecuentes en los CEE serían:

Manipulados

Lavandería y tintorería

Mantenimiento y jardinería

Auxiliar administrativo

Ubicación de las principales oportunidades de transición

Dado que el objetivo radica en la identificación de las áreas geográficas con una mayor potencialidad para el desarrollo de la transición de los CO a los CEE, el análisis se puede realizar desde distintas perspectivas.

Por un lado, desde el punto de vista del número total de personas que pueden emplearse en un CEE, las Comunidades Autónomas con un mayor potencial de tránsito serían:

- Andalucía
- Cataluña
- Madrid
- País Vasco

Cuando la referencia utilizada es la proporción de plazas por 10.000 habitantes, las regiones principales serían:

- País Vasco
- Navarra
- Asturias
- Cantabria
- Cataluña
- Castilla y León
- La Rioja

Al incluir una visión evolutiva (2009-2011), y siempre con las precauciones de que las tendencias identificadas se mantengan a futuro, se observa que es Madrid la Comunidad donde más han crecido las plazas en los últimos años analizados, habiéndose producido también incrementos relativos notables en Castilla y León y Castilla La Mancha, suponiendo estas tres Comunidades Autónomas el 48% del incremento registrado en el período.

La incorporación en esta reflexión de la visión de los CO, como punto de partida para el paso a los CEE, hace destacar nuevamente en cuanto a números absolutos a Cataluña, Madrid, Andalucía y País Vasco; y en términos relativos a Baleares, Extremadura, Asturias, País Vasco, Navarra y La Rioja.

9.2. Estructura del programa

A la hora de definir un programa formativo que favorezca el paso de un centro ocupacional a un centro especial de empleo se puede apoyar la decisión en un enfoque cuantitativo, que permita la optimización de la formación ofertada en función de la demanda más frecuente que realizan los Centros Especiales de Empleo (y de la situación de partida de las personas usuarias de los Centros Ocupacionales), y sobre esta base se ha trabajado en el análisis previo realizado.

Este enfoque responde a un criterio básicamente cuantitativo que se sustenta en el funcionamiento histórico de ambas tipologías de centros.

Actualmente, sin embargo, hay dos factores que ponen en entredicho esta visión: por un lado, el funcionamiento tradicional de los Centros Especiales de Empleo está siendo puesto en cuestión por el propio mercado laboral: la invocación reiterada a la “supervivencia” como criterio principal de funcionamiento actual y la aparente (siempre teniendo en cuenta que se trata de una investigación cualitativa) menor incorporación de personas con discapacidad intelectual en los últimos dos años a los CEE, apunta a la posible conveniencia de modificar la preparación para el empleo y no centrarla únicamente en las áreas tradicionales de los CEE.

Por otro lado, la incorporación a los CO de personas con discapacidad intelectual proveniente de entornos en los que han tenido un mayor apoyo y estimulación en su desarrollo hace pensar que, si bien para muchos usuarios de CO el acceso a los puestos tradicionales de un CEE ya supone un reto notable, para otros hay un espacio para promover una mayor evolución formativa que les permita, o bien acceder a nuevas actividades en nuevos tipos de CEE o a otros puestos en el mercado ordinario con apoyos.

Ante esta disyuntiva, se plantea inicialmente un programa formativo que da respuesta al primer reto, proponiéndose la exploración del segundo ámbito en análisis posteriores.

ESTRUCTURA PROGRAMA FORMATIVO

El programa formativo propuesto tiene como objetivo formar a personas usuarias de CO para que accedan a un puesto en CEE en dos áreas de actividad específicas: auxiliar de manipulado industrial y auxiliar de tintorería/limpieza.

Parte del supuesto de que las personas que accederán al programa tienen cubiertos los niveles mínimos requeridos en los Centros Especiales de Empleo⁸.

Evaluación – perfil mínimo requerido para el paso a CEE

- ▶ **Memoria visual:** retiene visualmente un conjunto de cuatro objetivos entre varios. Recuerda las herramientas propias del entorno, aunque precise de un tiempo para lograrlo.
- ▶ **Semejanzas y diferencias:** aprecia semejanzas y diferencias entre piezas y materiales, cuando éstas no son muy difusas. Discrimina objetos por color, forma y tamaño. Necesita una primera ayuda y tiempo para percibirlos.
- ▶ **Orientación espacial:** tiene adquiridas nociones espaciales básicas. Se orienta bien en el espacio, pero tarda cierto tiempo en integrar sus movimientos. Conoce su izquierda y su derecha.
- ▶ **Conocimiento numérico:** Entiende conceptos básicos numéricos a nivel abstracto. Concepto de números apoyándose en elementos (por ejemplo: contar hasta 15 objetos)
- ▶ **Aprendizaje de tareas:** aprende tareas de mediana complejidad. En ocasiones comete errores
- ▶ **Lenguaje expresivo:** posee cierto repertorio expresivo. Es capaz de llevar una conversación sencilla.
- ▶ **Conocimiento de la escritura:** escribe si se lo dictan
- ▶ **Lenguaje comprensivo:** comprende correctamente órdenes de dos partes encadenadas
- ▶ **Conocimiento de la lectura:** lee pero sin entender el contenido: rótulos, palabras...
- ▶ **Coordinación dinámica:**
 - Coordina bien sus movimientos, pero presenta algunas dificultades en acciones que requieren mayor coordinación. Puede ejercer esfuerzos de intensidad media
 - Capacidad para mantener una postura estática durante ciertos períodos de trabajo, debiendo alternar posturas
 - Alza y transporta ocasionalmente pesos medios, de unos 5 kilos
 - Se desplaza con limitaciones significativas, y/o precisa de aparatos o ayudas técnicas

⁸ En el caso de que no cuenten con este perfil de salida, podría necesario reforzar el programa formativo con nuevas áreas (de conocimientos, desarrollo de destrezas...), pero se entiende que en este proyecto piloto se contará con personas que ya han desarrollado esas habilidades en procesos previos en los CO (o en otros entornos).

- ▶ **Coordinación manipulativa:** capaz de hacer taras de dificultad media que requieran el dominio de las habilidades manipulativas básicas, aunque para otras de mayor destreza precisa de entrenamiento
- ▶ **Responsabilidad:**
 - Autonomía laboral: la persona ejecuta tareas requiriendo en algunas ocasiones de supervisión
 - Realización de la tarea: los errores cometidos son poco frecuentes
- ▶ **Repetitividad:** se adapta a los trabajos repetitivos de duración media y a los cambios de tareas
- ▶ **Atención:** En general, se mantiene atenta, aunque en ocasiones se dispersa, siendo preciso centrarle otra vez en su tarea
- ▶ **Ritmo:** presenta un ritmo constante pero lento, teniendo dificultades para cambiar de ritmo cuando lo exige su tarea
- ▶ **Organización:** organiza y ordena con alguna dificultad su trabajo
- ▶ **Interés:** de vez en cuando la persona necesita ser reforzada para mantener su interés por su trabajo
- ▶ **Relaciones de trabajo:** la persona es capaz de trabajar aislada, en ocasiones colabora con el grupo y con el/la monitor/a
- ▶ **Seguridad:** la persona posee conocimientos básicos de seguridad. Posee cierta valoración del riesgo y sabría evitarlo con ayuda.

Junto con los módulos formativos específicos, se plantea el abordaje de una cuestión que se ha identificado como un obstáculo relevante para la transición y que hace referencia a la autonomía en los desplazamientos

Acción formativa: manipulados auxiliares de la industria

Objetivo: dotar a las personas participantes de las competencias, habilidades y destrezas necesarias para desarrollar las actividades típicas del puesto de manipulados.

Estas incluyen el manipulado y construcción de envases de cartón (trazar, cortar, pegar, doblar, etc.); envasado y embalado de diferentes productos; conocimientos básicos de herramientas y técnicas sobre diferentes materiales; técnicas de presentación y acabado; control de calidad en cada fase...

Módulos formativos básicos:

- Introducción a los manipulados (100 horas)
- Fases del proceso de producción (80 horas)
- Manipulación y elaboración de productos (100 horas)
- Herramientas utilizadas en los procesos de manipulado (80 horas)
- Empaquetado y estuchado manual (80 horas)

Metodología propuesta:

Acción presencial, con un limitado peso teórico y una gran utilización de la práctica como herramienta formativa. **Relación teoría/práctica: 25/75**

Los materiales formativos diseñados deberán tener como características básicas:

- Lectura Fácil
- Utilización de imágenes y símbolos
- Ser ergonómicos

Acción formativa combinada: auxiliar de tintorería y auxiliar de limpieza de instalaciones

Esta acción formativa combina dos actividades diferenciadas, pero cuya demanda es amplia en los CEE y requiere unos procesos formativos no muy complejos, aportando una mayor polivalencia. Si existen demandas específicas se pueden desarrollar de forma independiente.

Objetivos:

Realizar el servicio de tintorería mediante la utilización de los productos, materiales y maquinaria más apropiados a cada tejido a tratar, respetando la normativa de seguridad laboral y de protección medioambiental

Realizar la limpieza de instalaciones mediante la utilización de los productos, materiales y maquinaria más apropiados a cada superficie, respetando la normativa de seguridad laboral y de protección medioambiental

Módulos formativos básicos:

Tintorería:

- Introducción al servicio de tintorería (30 horas)
- El proceso de limpieza de la ropa (90 horas)

Limpieza de instalaciones:

- Introducción a los servicios de limpieza (40 horas)
- Limpieza diaria de instalaciones (110 horas)
- Manejo de equipos y maquinaria de limpieza (40 horas)

Metodología propuesta:

Acción presencial, con un limitado peso teórico y una gran utilización de la práctica como herramienta formativa. **Relación teoría/práctica: 25/75**

Los materiales formativos diseñados deberán tener como características básicas:

- Lectura Fácil
- Utilización de imágenes y símbolos
- Ser ergonómicos

10.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS PARA FAVORECER LA TRANSICIÓN A LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

10.1. A modo de conclusiones

Las conclusiones más relevantes que derivan de la investigación pueden sintetizarse en los siguientes puntos:

- Diferentes estudios han venido avalando en los últimos años el retorno de la inversión que la sociedad realiza en los CEE a través de su actividad productiva. En el momento actual, y más allá del trasfondo de las diferentes corrientes sobre la centralidad o no del empleo en la calidad de vida de las personas con discapacidad, las administraciones se ven compelidas a pasar de un sistema más asistencial a otro más proactivo, siendo conveniente apoyar esta transición con medidas consensuadas, o al menos contrastadas, con los agentes más directamente concernidos.
- El funcionamiento de los Centros Ocupacionales en España es muy diverso, y la importancia del direccionamiento hacia el empleo de sus usuarios y usuarias es igualmente dispar. En cualquier caso, y aunque las personas responsables de los CO tienden mayoritariamente a considerar los CEE como un recurso-objetivo natural, el volumen global de estas transiciones se mantiene en niveles reducidos.
- Los Centros Especiales de Empleo están sufriendo los embates de la crisis, endureciendo los criterios de empleabilidad exigidos a quienes acceden a los mismos, lo que supone un obstáculo adicional a la transición.

- La mayoría de los CO realizan un diagnóstico inicial basado (con mayor o menor exhaustividad) en el “Método de perfiles”, pero el desarrollo de procesos formativos dirigidos a fomentar la empleabilidad tiene una presencia muy inferior.
- La existencia de relaciones orgánicas entre los CO y los CEE facilita en gran medida estas transiciones, y hay modelos regionales más volcados en este vínculo que están, en cierta medida, sirviendo de referente a la evolución de otros modelos.
- La prospección realizada con las personas usuarias de los CO, pese a su reducido alcance cuantitativo, ha permitido confirmar, en general, la imagen positiva sobre el empleo de las personas con discapacidad, así como sus miedos (y los de sus familiares) a realizar esta transición.

10.2. Algunas propuestas básicas de apoyo a los procesos de transición

El objetivo de la transición de los CO al empleo en los CEE –elemento central de este análisis– se ve obstaculizado por cuestiones que van más allá de la adquisición de las competencias necesarias por parte de las personas usuarias de los Centros Ocupacionales.

Los obstáculos son diversos, y probablemente el contexto actual, con la omnipresencia de la crisis económica y sus efectos en la realidad y en las expectativas de todas las personas, tengan o no discapacidad, no es el más favorable para motivar al inicio de un itinerario que se considera, en la mayoría de los casos, incierto.

En cualquier caso, si se quiere promover el paso de las personas usuarias de los CO al mercado laboral, protegido u ordinario, se considera que se deben activar otras medidas para favorecer que este proceso no sea solo un proyecto piloto, sino que tenga mayores posibilidades de desarrollo.

Las medidas que surgen de este estudio pueden sintetizarse en las siguientes:

Uno. Promover una cultura de políticas activas de empleo. Desde el ámbito de la administración, de las entidades y de los centros, hay que apostar claramente por la superación de las políticas pasivas finalistas y entender que las políticas activas son más sostenibles económica y socialmente, y garantizan en mayor medida las oportunidades de desarrollo de las personas con discapacidad y su participación social.

Dos. Procurar que la normativa –en todas las Comunidades– no constituya un freno al proceso de transición. La normativa debería ofrecer la garantía de volver a ocupar una plaza de CO en los casos en los que la transición no haya resultado positiva. En muchas ocasiones la discapacidad intelectual tiene asociadas otras problemáticas, se producen por la edad procesos de deterioro... por lo que favorecer que el salto al empleo se

haga con red parece una medida necesaria si se quiere que la transición tenga un desarrollo cuantitativo significativo.

Tres. Aumentar la presencia de las mujeres con discapacidad en los procesos de activación laboral.

La escasa presencia de las mujeres en los Centros Ocupacionales y, sobre todo, en los Centros Especiales de Empleo no es sino una muestra más de su bajísima tasa de actividad. Es, precisamente, en los estadios tempranos de activación, en la orientación hacia los Centros Ocupacionales, donde debería redoblar el esfuerzo para que también las mujeres con discapacidad salgan de sus casas.

Cuatro. Realizar campañas de sensibilización con las familias respecto a la importancia de desarrollar el potencial de las personas con discapacidad.

Hoy por hoy las familias son frecuentemente un obstáculo añadido al proceso, un obstáculo muy comprensible por cuanto se trata de proteger los intereses (a medio-largo plazo) de las personas con discapacidad, en previsión de situaciones futuras negativas. En la medida en que se vean acompañadas de otras intervenciones para reducir estos temores, la realización de campañas de sensibilización puede favorecer que también las propias familias sean un elemento de apoyo básico para favorecer estos procesos de transición.

Cinco. Fortalecer los vínculos entre los CO y los CEE.

Las propuestas realizadas por los expertos en este sentido han apuntado la necesidad de una mejor coordinación entre estos dos modelos, o la creación de consorcios de colaboración que permitan el desarrollo de competencias en ámbitos específicos demandados por el mercado protegido o el mercado ordinario.

Seis. Garantizar los apoyos en los tránsitos.

Los apoyos a las personas con discapacidad son, tal vez, el elemento más determinante para garantizar o no el éxito de un proceso de tránsito. Es central que estos apoyos se vean

garantizados tanto normativamente como efectivamente en los procesos internos de los centros.

Siete. Continuar revisando las necesidades de los CEE y del mercado laboral en general. Es necesario tratar de adaptar la vertiente de desarrollo de competencias laborales que se realiza desde los CO a estas necesidades. En esta línea, se han realizado algunas propuestas desde algunos centros para que los usuarios de CO puedan ser considerados demandantes de empleo, y puedan acceder a la Formación para el Empleo dirigida prioritariamente a desempleados (anteriormente Formación Ocupacional).

Ocho. Contemplar la integración en los sistemas formativos de los Centros Ocupacionales de los Certificados de Profesionalidad. El análisis de las modificaciones realizadas en la Formación para el Empleo⁹ en los últimos años, y el impulso que el sistema formativo quiere proporcionar a los mismos constituye un marco interesante de desarrollo de esta opción. La integración de estos certificados ayudaría a consensuar los contenidos formativos y los itinerarios a seguir, y se considera que los potenciales empleadores verían en estos certificados una garantía de la empleabilidad de la personas con discapacidad.

Nueve. Analizar las posibilidades que ofrecen las cláusulas sociales en la valoración de los concursos públicos. La Administración debe suponer un elemento tractor en la contratación de personas con discapacidad, en la medida de lo posible directamente, pero también indirectamente, a través de la contratación de los bienes y, sobre todo, servicios de los CEE. Esta contratación contribuiría no solo a la integración laboral de muchas personas, sino también a socializar la imagen de las personas con discapacidad como empleables y que participan en sociedad.

⁹ Por ejemplo, destaca la incorporación desde 2011 de entidades del ámbito de la discapacidad a las acciones formativas financiadas por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, en particular relacionadas con los Certificados de Profesionalidad.

Diez. Aunar criterios y hojas de ruta en las diferentes organizaciones. Crear Consorcios de Colaboración.

Las organizaciones que trabajan en el ámbito de la activación laboral de las personas con discapacidad deberían compartir diagnósticos y, en la medida de lo posible, criterios, para consensuar pasos a seguir. Por una parte, se podría mejorar la articulación de los recursos generales, de las propias entidades y entre los modelos de CO y CEE. Además, a partir del consenso sería más factible ejercer la legítima presión social sobre la Administración, para que esta sea un elemento facilitador y garantizador del pleno desarrollo de derechos de las personas con discapacidad.

10.3. ¿Hay otros modelos posibles de transición?

En el marco de la investigación se ha identificado una corriente que defiende que los CO, tal y como están hoy mayoritariamente desarrollados, no son modelos útiles para formar para el empleo a las personas con discapacidad intelectual, porque las institucionalizan, las acomodan y realmente no proporcionan una formación para el empleo eficaz.

Según esta corriente el modelo de CO no activa, y esto tiene su reflejo en que muchas personas usuarias y familias no desean realizar el tránsito al empleo. Las razones de esta situación serían el miedo a desenvolverse en un entorno más exigente, la pérdida de seguridad que ofrece la plaza en CO, y la escasa o nula compensación económica.

El CO tendría así un sentido en su función asistencial y habilitadora para la vida diaria, facilitando un despegue a mucha gente, pero no ofrecería un paso intermedio hacia la activación laboral.

El hecho de que los CO dependan del sistema de Servicios Sociales y no de Empleo o de Educación evidenciaría el recorrido limitado del modelo actual. Los expertos han señalado la dificultad de formar si no se pertenece ni a Empleo ni a Educación, ya que se incurre en legalidad confusa cuando se realizan prácticas, se establecen convenios, etc.

Los únicos CO que formarían realmente para empleo serían aquellas entidades que han integrado en su sistema los Certificados de Profesionalidad u otro tipo de formaciones, más cerca del empleo "real" que la formación de habilidades adaptativas que se hace en la mayoría de los CO.

De acuerdo con esta corriente, debería desarrollarse otro modelo, que fuera un punto medio entre el CO y el empleo. Un modelo en el que el usuario venga derivado del centro base tras una evaluación que determine su grado real de capacidades y empleabilidad.

Este modelo que recogería aspectos de un Servicio de Integración Laboral, de la parte ocupacional y laboral de un CO y de los Centros de Reeducción Laboral. La forma jurídica que se propone para el nuevo modelo sería la del Servicio de Integración Laboral, ampliando sus funciones y capacidades, e incorporando a los preparadores laborales de los CO. Esta propuesta, además, sería coherente con un discurso normalizador, ya que sería un servicio para toda la ciudadanía que, en función de sus diferentes necesidades, se adaptaría y daría respuesta a estas necesidades sin crear puertas diferentes en función de colectivos.

11. METODOLOGÍA

ENTREVISTAS Y REUNIONES CON PRESCRIPTORES/RESPONSABLES

Se han mantenido entrevistas con 21 personas pertenecientes a 12 entidades.

Para estas entrevistas se ha contado con un guión semiestructurado. Las reuniones han incluido visita a los centros.

- ASOCIACION TELEFONICA ASISTENCIA A MINUSVALIDOS
- ASTOR. ASOCIACIÓN DE PADRES CON HIJOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE TORREJÓN DE ARDOZ
- FUNDACIÓN APROCOR
- FUNDACIÓN CARLOS MARTIN
- FUNDACIÓN GARCIA GIL AFANDEM
- FUNDACIÓN PERSONAS
- FUNDACIÓN PRODIS
- GUPOST
- INSTITUTO MEDICO PEDAGOGICO DEL NIÑO JESUS HOSPITALARIOS DE SAN JUAN DE DIOS PROVINCIA DE CASTILLA
- FUNDACIÓN PERSONAS
- GRUPO GUREAK
- LANTEGI BATUAK

ENTREVISTA DE GRUPO CON USUARIOS

Se han realizado tres entrevistas de grupos con usuarios de CEE y CO. Cada una de las entrevistas ha contado con 10 -12 participantes, con perfiles variados en cuanto a características personales y sociodemográficas:

- ASTOR. TORREJON.
- FUNDACIÓN CARLOS MARTÍN. VALLECAS.
- LANTEGI BATUAK. SONDIKA.

ENCUESTAS A CENTROS

Se ha recogido la respuesta de 31 CO y de 20 CEE. Esta intervención se ha llevado a cabo entre noviembre de 2013 y enero de 2014.

La respuesta de los 31 centros supone que se ha recogido indirectamente información de 9.291 personas: 6.832 de CEE y 2.459 de CO.

TIPO	NOMBRE	PROVINCIA
CEE	CEE APTA SL	ASTURIAS
CEE	CIPO FLISA, S.L.	BARCELONA
CEE	LANTEGI BATUAK	BIZKAIA
CEE	FUNDACION PERSONAS	VALLADOLID
CEE	KL KATEALAGAIA	GIPUZKOA
CEE	TALLERES PROTEGIDOS GUREAK	GIPUZKOA
CEE	FUNDACIÓN INLADE	MADRID
CEE	CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO DE PROYECTOS INTEGRALES DE LIMPIEZA, S.A. (CEPILSA)	MADRID
CEE	APROCOR PROSEGUR	MADRID
CEE	CEE SERTEL, S.A.	MADRID
CEE	FUNDOSA LAVANDERIAS INDUSTRIALES	MADRID
CEE	FUNDOSA SERVICIOS INDUSTRIALES	MADRID
CEE	FUNDOSA TECHNOSITE, S.A.	MADRID
CEE	APROCOR-APROSEGUR	MADRID
CEE	CEE ISOLAMIS	SALAMANCA
CEE	CEDEA, S.L.U.	SEVILLA
CEE	FUNDOSA LAVANDERIAS	VALLADOLID
CEE	GRUPO LINCE ASPRONA, S.L.U.	VALLADOLID
CEE	CEE SAN JUAN DE DIOS	VALLADOLID
CO	APANID	MADRID
CO	APROCOR LAS TABLAS	MADRID
CO	APROCOR(HORTALEZA)	MADRID
CO	APROCOR-LAS TABLAS	MADRID
CO	AREA OCUPACIONAL ASPANIAS	BURGOS
CO	ASPAR" LA BESANA"	SALAMANCA
CO	ASTOR	MADRID
CO	C.O. TANDEM	SEVILLA
CO	CENTRE OCUPACIONAL GRUPDEM	BARCELONA
CO	CENTRE OCUPACIONAL L'ÀNGEL	TARRAGONA
CO	CENTRO OCUPACIONAL 3 LOS OLIVOS. FUNDACION SINDROME DE DOWN DE MADRID.	MADRID
CO	CENTRO OCUPACIONAL ALBASUR	CÓRDOBA
CO	CENTRO OCUPACIONAL ASAMIS	SORIA
CO	CENTRO OCUPACIONAL DONIBANE	VIZCAYA
CO	CO ADEMO II	MADRID
CO	CO LA MARINA	BARCELONA

TIPO	NOMBRE	PROVINCIA
CO	FUNDACIÓ ELS XIPRERS	BARCELONA
CO	FUNDACIO PRIVADA PRO DISMINUÏTS PSÍQUICS FINESTRELLES	BARCELONA
CO	FUNDACION CARLOS MARTÍN AFADE	MADRID
CO	FUNDACIÓN PRIVADA ELS JONCS	GIRONA
CO	INSOLAMIS	SALAMANCA
CO	LA BORONDA	GRANADA
CO	LA CANTERA (ASPACE-SALAMANCA)	SALAMANCA
CO	LINCE TALLERES	VALLADOLID
CO	SAN JUAN DE DIOS	VALLADOLID
CO	TALLER L'ESTEL	LLEIDA
CO	U.E.D. CON TERAPIA OCUPACIONAL DE RESIDENCIA DE ADULTOS APROSMO	GRANADA
CO	U.E.D.T.O EL FONTANAL	SEVILLA
CO	UED CON TO LOS PINARES	SEVILLA
CO	UED TO ASAS	SEVILLA
CO	UNIDAD DE ESTANCIA DIURNA CON TERAPIA OCUPACIONAL SIERRA NORTE- SEVILLA	SEVILLA

Gráfico 24. Distribución geográfica de los centros que han participado en el estudio.



12. BIBLIOGRAFÍA

- Asociación Estatal de Directoras y Gerentes de Servicios Sociales (2012): Índice de desarrollo de los servicios sociales.
- Base estatal de datos de personas con discapacidad (2013): Informe a 31/12/2011.
- Calero Martínez, J. (Dir) (2013): Guía para la evaluación de programas y políticas públicas de discapacidad.
- CIDEDEC (2008): Cuaderno de Trabajo 42. Discapacidad y Mercado Laboral.
- CIDEDEC y EMAIKER (2007): Situación Real de las Personas con Discapacidad ante el Empleo.
- Defensoría del Pueblo: Atención residencial a personas con discapacidad y otros aspectos conexos.
- FEAPS (2013): Memoria 2012.
- FEAPS: Modelo referencial de centro ocupacional.
- Guim Marzo, O. (2005): Centro ocupacional para personas con discapacidad intelectual.
- Huete, A. (2012): La discapacidad en las fuentes estadísticas oficiales. Examen y propuestas de mejora.
- Imsero (2004): Libro blanco de la Atención a las personas en situación de dependencia en España.
- INE (2012): El Empleo de las Personas con Discapacidad. Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad.
- INE (2013): Datos población. Padrón municipal.
- Jordán de Urríes, F. y Verdugo, M.A. (2010): Informe sobre la situación de los Centros Especiales de Empleo en España.
- KPMG y FUNDACIÓN ONCE: Presente y futuro de los CEE en España.
- Laloma García, M. (2007): Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados.
- Lantegi Batuk (1999-2010): Método de Perfiles de adecuación de la tarea a la persona.
- Lantegi Batuk (2011): Estudio sobre la satisfacción de empresas y trabajadores/as con discapacidad intelectual en Bizkaia.
- Lantegi Batuk: Modelo de apoyos individuales en Lantegi Batuk Manual práctico.
- Lantegi Batuk: Sistematización de buenas prácticas en centro ocupacional.
- Ministerio de Educación (2010): Manual de Procedimiento para el Reconocimiento de las Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral.
- Organización Mundial de la Salud (2001): Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud.
- Pérez Bueno, L. (2012): Discapacidad, Derecho y Políticas de Inclusión.
- Pisonero, S. (2006): Satisfacción de las personas en Lantegi Batuk. Revista Siglo Cero.
- Pisonero, S. (2007): La discapacidad social, un modelo para la comprensión de los procesos de exclusión. Revista Zerbitzuan.
- Real Patronato sobre Discapacidad (2013): Las personas con síndrome de Down y sus familias ante el proceso de envejecimiento.
- Rodríguez Álvarez, V. (2013): Fuentes de información sobre discapacidad y empleo en España", Revista Española de Discapacidad, 1 (1): 73-95.

13. ANEXOS

13.1. Distribución de plazas en CO y en CEE y tasa de actividad por CCAA.

Tabla 1. Distribución de plazas en CO y en CEE y tasa de actividad por CCAA.

	Plazas CEE	Plazas CO	% Plazas CEE	% Plazas CO	Plazas CEE (x10.000 hab.)	Plazas CO (x10.000 hab.)	Tasa de actividad discapac.
Andalucía	12.324	5.057	71%	29%	14,6	6,0	34,6
Aragón	1.937	688	74%	26%	14,4	5,1	35,3
Asturias	2.135	1.376	61%	39%	19,7	12,7	31,6
Baleares	731	3.552	17%	83%	6,6	31,9	48,6
Canarias	1.174	1.830	39%	61%	5,5	8,6	29,6
Cantabria	1.091	132	89%	11%	18,4	2,2	33,4
Castilla y León	3.564	2.733	57%	43%	16,9	12,9	40,2
Castilla La Mancha	2.871	2.232	56%	44%	11,2	8,7	37,7
Cataluña	12.667	7.063	64%	36%	16,8	9,4	35,1
Comunidad Valenciana	4.119	4.700	47%	53%	8,1	9,2	35,9
Extremadura	1.419	1.452	49%	51%	12,8	13,1	32,5
Galicia	2.024	1.374	60%	40%	7,2	4,9	33,4
Madrid	9.494	5.538	63%	37%	14,6	8,5	40,6
Murcia	926	555	63%	37%	6,3	3,8	43,1
Navarra	1.323	676	66%	34%	20,6	10,5	42,2
País Vasco	7.500	2.473	75%	25%	34,3	11,3	42,3
La Rioja	530	328	62%	38%	16,4	10,2	41,2
Melilla	36	24	60%	40%	4,6	3,1	41,3
TOTAL	65.866	41.783	61%	39%	14,0	8,9	36,6

Nota: Deben tomarse los datos de plazas en CO solo como aproximación debido a su desactualización y a las diferentes fuentes empleadas. Sin datos de Ceuta.

Fuentes: Elaboración propia a partir de diversas fuentes. Datos CO: a partir de Libro blanco de la Atención a las personas en situación de dependencia en España (IMSERSO: 2004) y actualización por noticias de prensa. Datos CEE: a partir de Presente y futuro de los CEE en España (KPMG: 2013). Datos población: Padrón municipal (INE: 2013). Datos actividad: El Empleo de las Personas con Discapacidad (INE: 2013).

13.2. Tablas de resultados de encuesta a CO y CEE

Tabla 2. El empleo como objetivo.

CO		
El empleo forma parte del contenido del plan estratégico o de acción de su organización	18	58%
Se establecen objetivos de tránsito al empleo	14	45%

Tabla 3. Distribución de CO por porcentaje de familias que apoyan la inserción laboral.

CO		
El 0%	8	26%
Entre el 1 y el 20%	6	19%
Entre el 20 y el 50%	6	19%
Entre el 51 y el 60%	5	16%
Entre el 61 y el 80%	3	10%
NC	3	10%
Total	31	100%

Tabla 4. Distribución de CO por porcentaje de usuarios inempeables.

CO		
Menos del 25%	9	33%
del 25 al 50%	5	19%
Del 50 al 75%	4	15%
Más del 75%	9	33%
Total	27	100%

Tabla 5. Sexo de las personas con discapacidad.

	CEE		CO	
Hombres	4.179	61%	1.360	55%
Mujeres	2.653	39%	1.099	45%
Total	6.832	100%	2.459	100%

Tabla 6. **Edad de las personas con discapacidad.**

	CEE		CO	
16 a 29 años	601	9%	640	26%
30 a 44 años	3.032	44%	1.102	45%
45 a 65 años	3.147	46%	667	27%
Más de 65 años	52	1%	51	2%
Total	6.832	100%	2.459	100%

Tabla 7. **Tipo de discapacidad principal en CEE.**

	CEE		Conjunto población
Intelectual	1.994	29%	8%
Enfermedad mental	964	14%	13%
Física	3.040	44%	61%
Visual	160	2%	8%
Auditiva	628	9%	6%
Otras	46	1%	5%
Total	6.832	100%	100%

Tabla 8. **Tipo de discapacidad asociada a la intelectual en CO.**

	CO	
Sin discapacidad asociada	1.222	50%
Enfermedad mental	319	13%
Física	243	10%
Visual	112	5%
Auditiva	67	3%
Otras	497	20%
Total	2.459	100%

Tabla 9. **Empleabilidad potencial de las personas en CO.**

	CO	
Fácilmente empleables	275	11%
Medianamente empleables	357	14%
Difícilmente empleables	749	30%
Nada empleables	1.078	44%
Total	2.459	100%

Tabla 10. Realización de evaluaciones de competencias/habilidades de cada persona.

	CEE		CO	
No	7	35%	8	26%
Sí	13	65%	23	74%
Total	20	100%	31	100%

Tabla 11. Características de las evaluaciones de competencias/habilidades de cada persona.

	CEE		CO	
Este estudio está protocolizado, sistematizado	10	77%	12	52%
Tienen descritas competencias clave para cada puesto en el taller	12	92%	13	57%
El puesto en el taller se asigna en función de la evaluación	12	92%	12	52%
Hay un estudio de empleabilidad potencial			12	52%
La formación interna se asigna en función de la evaluación			17	74%

Tabla 12. Existencia de procesos formativos en los centros.

	CEE		CO	
Hay un plan de formación anual destinado a los trabajadores con discapacidad	13	65%		
Hay un proceso formativo para el conocimiento de las funciones y tareas en un puesto de trabajo en un CEE			6	19%

Tabla 13. Distribución de centros por número de personas por profesional de formación y promoción para el empleo.

	CEE		CO	
Menos 10 personas	7	39%	6	24%
De 10 a 15 personas	4	22%	8	32%
De 15 a 20 personas	2	11%	3	12%
Más de 20 personas	5	28%	8	32%
Total	18	100%	25	100%

Nota: porcentaje sobre respuestas válidas.

Tabla 14. **Dificultades de los profesionales de formación y promoción para el empleo.**

	CEE		CO	
Dificultades a la hora de impartir la formación por falta de recursos			13	42%
Dificultades en la relación con las familias			6	19%
Dificultades por falta de expectativas de tránsito a un CEE			16	52%
Dificultades en la relación con las personas usuarias	0	0%	2	7%
Dificultades a la hora hacer el acompañamiento por atender tareas productivas	10	50%		

Tabla 15. **Personas incorporadas a un CEE en los dos últimos años.**

	CEE	
Provenientes de un centro ocupacional	224	8%
Con discapacidad intelectual-	501	18%
Personas incorporadas en total	2.820	100%

Tabla 16. **Personas que han transitado al empleo en los dos últimos años.**

	CEE		CO	
Transitado a un CEE			67	3%
Transitado al empleo ordinario	516	8%	47	2%

Tabla 17. **Grado de adaptación de las personas en CEE provenientes de CO en los dos últimos años.**

	CEE	
Fácilmente adaptadas	19	9%
Medianamente adaptadas	82	37%
Difícilmente adaptadas	9	4%
Nada adaptadas	113	50%
Total	224	100%