

Universidad de La Laguna

Facultad de Educación

Grado en Pedagogía

Modalidad: Proyecto de Investigación

Alumna: María del Cristo Guillén Arvelo

Tutor: Begoña María Zamora Fortunny

Departamento: Sociología y Antropología

TRABAJO FIN DE GRADO

LA POLÍTICA DE LA DISCAPACIDAD

Una perspectiva desde el mercado laboral y la educación superior.

Curso académico 2015-2016

Convocatoria de Julio

ÍNDICE

RESUMEN	3
ABSTRACT	3
PALABRAS CLAVE	3
KEY-WORDS	3
1. OBJETIVOS	5
2. METODOLOGÍA	5
3. MARCO TEÓRICO	6
4. ANÁLISIS DE DATOS	12
4.1 Universidad, integración social y discapacidad	12
4.1.1 El estudiante con discapacidad en la Universidad.....	12
4.1.2 Programas y servicios de apoyo educativo.....	16
4.1.3 Adaptaciones curriculares al alumnado.....	17
con necesidades específicas.....	17
4.1.4 Estudios superiores e inserción laboral.....	19
4.2 Empleo, inserción laboral y discapacidad	19
4.2.1 El proceso de inserción laboral.....	19
4.2.2 La situación de las personas con discapacidad.....	22
4.2.3 Metodologías de apoyo en el trabajo ordinario.....	24
4.2.4 El beneficio de las empresas.....	25
4.2.5 Instituciones en Tenerife.....	26
5. CONCLUSIÓN	28
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29
7. ANEXOS	31
7.1 Entrevistas a los estudiantes con discapacidad de la Universidad de La Laguna	31
7.2 Entrevistas a los técnicos de empleo de Sinpromi	47

RESUMEN

La finalidad de este proyecto es elaborar un informe donde se vea reflejada la investigación que se ha realizado en torno a la manera en la que está funcionando la política de la discapacidad, en cuanto a la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral y la integración de éstas en los estudios superiores. Para ello parte de la investigación se ha centrado en buscar datos y evidencias en dos instituciones: por un lado, en la Universidad de La Laguna, analizando la situación del estudiante con discapacidad que en ella se encuentra; y por otro lado, en lo referente al mercado laboral, examinando el trabajo que realiza unas de las instituciones encargadas de la integración de las personas con discapacidad en el ámbito socio-laboral, como es Sinpromi.

Para su total comprensión, se ha indagado en diferentes referencias teóricas sobre la temática de estudio, realizando un análisis empírico a través de técnicas de análisis como lo es la entrevista, permitiendo redactar este proyecto de manera congruente y eficaz. Es por ello, que lo establecido a continuación cuenta con todos los datos contrastados a través de distintas páginas web y fuentes bibliográficas, completando la propia redacción con gráficos orientativos.

Palabras clave: discapacidad, mercado laboral, estudios superiores, Universidad.

ABSTRACT

The purpose of this project is to produce a report that is reflected research that has been done around the way it is working disability policy, regarding the inclusion of persons with disabilities in the labor market and the integration of these in higher education. For that, part of the research has focused on finding data and evidence in two institutions: on one hand, at the University of La Laguna, analyzing the situation of students with disabilities who it is; and on the other hand, about the labor market, examining the work done by one of the institutions responsible for the integration of people with disabilities in the socio-labor ambit, as is Sinpromi.

For your total comprehension, it has explored different theoretical references on the subject of study, performing an empirical analysis through analysis techniques such as the interview, writing project allowing a coherent and effective manner. That is why the

provisions below has all the verified data through different web pages and bibliographic sources, completing the writing itself with guidance graphics.

Key-words: disability, labor market, higher education, university

1. OBJETIVOS

A continuación, se establecen los objetivos generales y específicos del proyecto.

- **General:**

Analizar la política de la discapacidad desde una perspectiva socio-laboral y educativa.

- **Específicos:**

- Establecer cómo se efectúa el proceso de integración de las personas con discapacidad en la Universidad.
- Exponer las adaptaciones curriculares que la Universidad ofrece al estudiante con necesidades específicas.
- Presentar los programas de atención y apoyo educativo que brinda la Universidad.
- Entender cómo está funcionando la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Conocer las metodologías de trabajo que se desarrollan en el mercado laboral.
- Mostrar el compromiso de las empresas ante la contratación de las personas con discapacidad.

2. METODOLOGÍA

Este proyecto de investigación, es un proyecto de naturaleza descriptiva, ya que durante el desarrollo del mismo se describe una realidad, partiendo de todos sus componentes principales. Para poder cumplir con los objetivos que se han establecido, se ha llevado a cabo un estudio de casos, en el cual se utilizan una serie de instrumentos de análisis para poder recabar los datos y la información necesaria para crear un proyecto coherente y eficaz, siendo estas indagaciones de tipo cualitativo como cuantitativo, ya que ambos tipos son fundamentales para recoger información teórica y práctica.

Para elaborar el estudio, y posterior análisis empírico de los datos se han utilizado diferentes técnicas de investigación, recogidas mediante distintas fuentes bibliográficas, páginas web y entrevistas. La búsqueda de fuentes bibliográficas se ha hecho en relación a la inserción laboral de las personas con discapacidad y sobre la integración de dichas personas en los estudios superiores. Estas fuentes han servido de apoyo para dar

sentido y verificación al tema de estudio y a la tesis que lo acompaña. Por otro lado, la exploración exhaustiva en las páginas web ha sido necesaria para poder contrastar datos cualitativos y cuantitativos, desarrollando gráficos orientativos para establecer un aspecto visual y entretenido que permita una lectura fluida de los datos. Y por último, se han realizado una serie de entrevistas de carácter semi-estructurado, ya que se puede efectuar cierta flexibilidad y acomodación en las preguntas, durante el desarrollo de la entrevista, optando por elaborar y desarrollar entrevistas abiertas porque es una manera de captar los sentimientos reales del entrevistado.

Dichas entrevistas se han desarrollado con el fin de obtener información de primera mano, tanto por parte del estudiante con discapacidad de la Universidad de La Laguna, como de varios trabajadores del área de integración Laboral de Sinpromi. Se ha optado por este tipo de técnica porque es una fuente de información válida y necesaria, para conocer ciertos datos que eran fundamentales para el desarrollo del proyecto y que no se han podido obtener de ninguna otra fuente de información. Para llevar a cabo las entrevistas han colaborado tres estudiantes de distintos grados de la Universidad (Grado de Psicología, Grado de Periodismo y Grado de Trabajo Social) con discapacidades sensoriales (2 visual y 1 auditiva), y tres técnicos de empleos del área de Integración Laboral de Sinpromi (1 preparador laboral, 1 técnico de empleo y la coordinadora del área de Integración Laboral).

3. MARCO TEÓRICO

La discapacidad ha sido uno de los grandes temas de debates en las que se ha visto involucrada todo el conjunto de la sociedad, desde el punto de vista de los derechos de las personas con discapacidad como ciudadanos tan respetables y aceptables como otro cualquiera, tratando temas vinculados a la educación, al trabajo, a la sanidad, a la participación de las actividades que se desarrollan en la comunidad, y a un sinnúmero de ámbitos en los que muchas veces se les ve denegada su participación y derechos para desenvolverse en la vida, recibiendo en muchas ocasiones un trato discriminatorio y negándoles el principio de la igualdad de oportunidades.

Las personas con discapacidad constituyen uno de los conjuntos poblacionales más excluidos y rechazados en todo el mundo, dando como resultado unas condiciones sanitarias nefastas, unos niveles de educación inferiores al resto, provocando que estas situaciones los derive a tener una tasa de pobreza elevada, en comparación con las

personas sin discapacidad. Los gobiernos, las organizaciones gubernamentales, los profesionales y las propias personas con discapacidad junto con sus familias, deberán de trabajar conjuntamente para que la discapacidad sea tratada como un asunto de derechos humanos, pues es la propia sociedad la que vulnera a estas personas y es esta misma la que tiene el poder de cambiar todo aquellos aspectos y situaciones que provocan que las personas con discapacidad estén consideradas como un colectivo en riesgo de exclusión social. (OMS, s.f.)

El concepto de normalización, ha sido uno de los principios mas importantes y subyacentes de los años sesenta, pues es en ella donde se comenzaron a propiciar una sucesión de elementos que pusieron en duda los supuestos prácticos y teóricos de los servicios de atención a las personas con discapacidad, haciendo un énfasis en las cuestiones referentes al individuo y a las características de los servicios que están destinados a trabajar por y para la discapacidad:

- *Se procurará evitar el etiquetaje.*
- *Toda persona tiene la misma dignidad e iguales derechos humanos y derechos legales que el resto de ciudadanos/as.*
- *Elección de los medios menos restrictivos, lo que se consigue adecuando los servicios a la persona con discapacidad.*
- *Flexibilidad administrativa, para conseguir unos servicios permanentemente adaptados a las necesidades de los usuarios.*

(Palomino, 2009)

A partir de estas cuestiones, se pretende elaborar un informe de investigación que sirva para analizar la política de la discapacidad desde una perspectiva socio-laboral y educativa, centrandó la tesis de esta temática en el incumplimiento de las políticas que se han adoptado sobre discapacidad en el ámbito de los estudios superiores y del mercado laboral, reflejando como a pesar de las leyes y normativas que se han impuesto a lo largo de los años a favor de las personas con discapacidad, en realidad no se están llevando a cabo como se debería, encontrando situaciones desfavorecidas y precarias, en los ámbitos anteriormente nombrados.

En el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, en el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, se establecen aquellos artículos relacionados con el derecho a la

educación y al mercado de trabajo, pero en este punto se van a representar aquellos en los que se ha comprobado el incumplimiento de los contenidos que se han redactado para la integración educativa de las personas con discapacidad:

- Derecho a la educación:

Artículo 18. Contenido del derecho.

“Corresponde a las administraciones educativas asegurar un sistema educativo inclusivo en todos los niveles educativos así como la enseñanza a lo largo de la vida y garantizar un puesto escolar a los alumnos con discapacidad en la educación básica”.

Artículo 21. Valoración de las necesidades educativas.

“Son funciones específicas de los servicios de orientación educativa apoyar a los centros docentes en el proceso hacia la inclusión y, especialmente, en las funciones de orientación, evaluación e intervención educativa, contribuyendo a la dinamización pedagógica, a la calidad y la innovación educativa”. (BOE, s.f.)

Existen estudios en los que se confirma el incumplimiento de las políticas sobre discapacidad en las instituciones educativas. En muchas de ellas, aún siguen habiendo docentes que tienen una mentalidad bastante llena de prejuicios y carente de sentido común. A muchos se les hace difícil la idea de asumir que en su clase pueda haber un estudiante con discapacidad, cuando esto debería de ser algo normal en una sociedad en la que la “inclusión educativa se entiende como una cuestión de derecho fundamental, excluyendo de sus prácticas educativas todo tipo de segregación con respecto a la discapacidad de la persona, procurando que haya una participación total en términos de igualdad de oportunidades” (Molina, 2010). Estos docentes ponen muchas veces en duda la capacidad de aprender y comprender las clases de esos estudiantes, así como su posible desarrollo en el ámbito laboral, exponiendo a estos alumnos a un trato discriminatorio, excluyéndolos del resto de compañeros. Estas son algunas de las prácticas discriminatorias por las que tienen que atravesar numerosas personas con discapacidad, al toparse con un sistema educativo que aún sigue lleno de prejuicios, escaso de conciencia y sensibilización hacia la diversidad. Los estereotipos sociales son otros de los factores claves en el incumplimiento de la política de la discapacidad en los estudios superiores, ya estos estereotipos hacen referencia a las habilidades y aptitudes que se esperan de un estudiante cuando termina la carrera, poniendo de manifiesto si

realmente la discapacidad del estudiante es determinante para el desarrollo de un puesto de trabajo, es decir, si cuenta con una habilidad indispensable y necesaria para desarrollar ese trabajo, o si por el contrario, son solamente estereotipos profesionales que inciden en la forma de ver como esa discapacidad influye en un determinado campo profesional. (Seda, 2010)

La formación pedagógica de los docentes es esencial para combatir este tipo de situaciones, así como el intercambio de experiencias e ideas con otros profesionales de la educación y entre las propias instituciones, llevando a cabo una serie de evaluaciones puntuales con el fin de conocer la calidad de los procedimientos y prácticas que se destinan a los estudiantes con discapacidad.

Todas estas cuestiones se entenderán mejor en las entrevistas que se les ha realizado a diferentes estudiantes con discapacidad de la Universidad de La Laguna (Anexo 7.1) para contrastar y verificar lo que se defiende en la tesis de este proyecto. Las discapacidades de estos estudiantes son de tipo sensorial, relacionadas con aquellas personas que presentan trastornos de distinta naturaleza, asociados con la vista y el oído. (Cruz Roja, s.f.)

Por otro lado, el derecho a un trabajo digno y asalariado, requiere inspeccionar si se están adoptando medidas positivas en las que se certifique que en el mercado laboral se está prohibiendo la discriminación y se está dando un trato igualitario al personal contratado con discapacidad, por parte de los compañeros de trabajo y del propio empresario que contrata a la persona, instaurando medidas positivas que respondan a las necesidades de las personas con discapacidad, construyendo espacios y tecnologías accesibles, acorde al tipo de discapacidad que demanda adaptaciones en el puesto de trabajo.

La inserción en el mercado laboral es una de las etapas más importantes de cualquier persona, pero de una persona con discapacidad lo es mucho más, pues el poder desenvolverse en un puesto de trabajo supone que la persona desarrolle su grado de autonomía y autoestima, optando a un salario que le permita satisfacer y cubrir todas aquellas necesidades que tenga, integrándose por completo en todos los ámbitos de la sociedad. Para las personas con discapacidad, el poder lograr un trabajo que esté adecuado y adaptado a sus capacidades como persona y trabajador supone un desarrollo

humano y una satisfacción personal gratificante, contribuyendo a mejorar su calidad de vida. (Cazallas, Universidad Complutense de Madrid)

Sin embargo, aunque la inserción laboral contribuya a producir efectos positivos, beneficios sociales y económicos para la persona con discapacidad y para la propia sociedad, realmente no se está desarrollando de manera adecuada la política sobre discapacidad vinculada al mercado de trabajo, redactada en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, en el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social:

- Derecho al trabajo:

Artículo 35. Garantías del derecho al trabajo.

“Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación”.

Artículo 37. Tipos de empleo de las personas con discapacidad

a) *“Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo”.*

b) *“Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales”.*

Artículo 41. Servicios de empleo con apoyo.

“Los servicios de empleo con apoyo son el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad, con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario”.

Artículo 42. Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

“Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores con discapacidad. De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos, por voluntad propia del empresario debidamente comunicada a la autoridad laboral, y

siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente” (BOE, s.f.)

El comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (Cermi), ha impuesto una denuncia ante la Comisión Europea contra España, principalmente por quebrantar y vulnerar la Dirección Europea sobre Igualdad de Trato y no Discriminación en el Empleo y la ocupación. El Cermi denuncia la infracción del marco jurídico contra la discriminación en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad, imponiéndole al país una sanción económica por pasar por alto la normativa reguladora del acceso al empleo público.

Pero no solamente se está incumpliendo el dar un trato igualitario y no discriminatorio a un trabajador con discapacidad, también se está pasando por alto la cuota de reserva del 2% en aquellas empresas que cuentan con un total de 50 trabajadores o más en sus plantillas, ya que muchas de las empresas no están concienciadas con la diversidad ni con la igualdad de oportunidades, y por ello prefieren hacer uso de los Centros Especiales de Empleo (CEE) para que directamente sean ellos los que contraten a las personas con discapacidad, sin ser la propia empresa la que lleve a cabo ese proceso o bien pagar una sanción por no cumplir con la normativa (Anexo7.2). Aproximadamente, el 81% de las empresas españolas no cumplen con la Ley, lo que provoca unas tasas de desempleo superiores a la de las personas sin discapacidad, las cuales se han ido duplicando con la crisis económica que ha azotado el país desde 2008 (Europa Press, 2016).

Hay que tratar de concienciar a esas empresas de que una persona con discapacidad es tan válida como otra que no tiene discapacidad a realizar un determinado tipo de trabajo, promoviendo una serie de líneas de actuación, como la erradicación de los prejuicios y de los estereotipos que afectan a la contratación de las personas con discapacidad, negándoles el derecho al trabajo; el establecimiento de una serie de indicadores que permitan evaluar el grado de cumplimiento de la Ley; y el fomento de la colaboración y el intercambio de experiencias entre las administraciones públicas relacionadas con las políticas activas de empleo. Un ejemplo del incumplimiento de las políticas de discapacidad puede verse reflejado cuando la persona con discapacidad va a la entrevista de trabajo. Al pasar la entrevista el empresario le ofrece el empleo pero al percatarse de que este tiene una discapacidad de tipo visual y necesita acercarse a las cosas para poder leerlas, el empresario se lo piensa mejor y opta por no contratarlo. La

exclusión del mercado de trabajo o el trato discriminatorio puede deberse a actitudes negativas por parte de los encargados de contratar a personas con discapacidad, objetando que no pueden trabajar o no hay un lugar para ellos en el ámbito laboral. (Naciones Unidas, Derechos Humanos, 2010)

Estas cuestiones pueden observarse en las entrevistas realizadas a los técnicos del área de integración laboral de Sinpromi, (Sociedad Insular para la Promoción de las Personas con Discapacidad) institución encargada de la inserción laboral de las personas con discapacidad.

4. ANÁLISIS DE DATOS

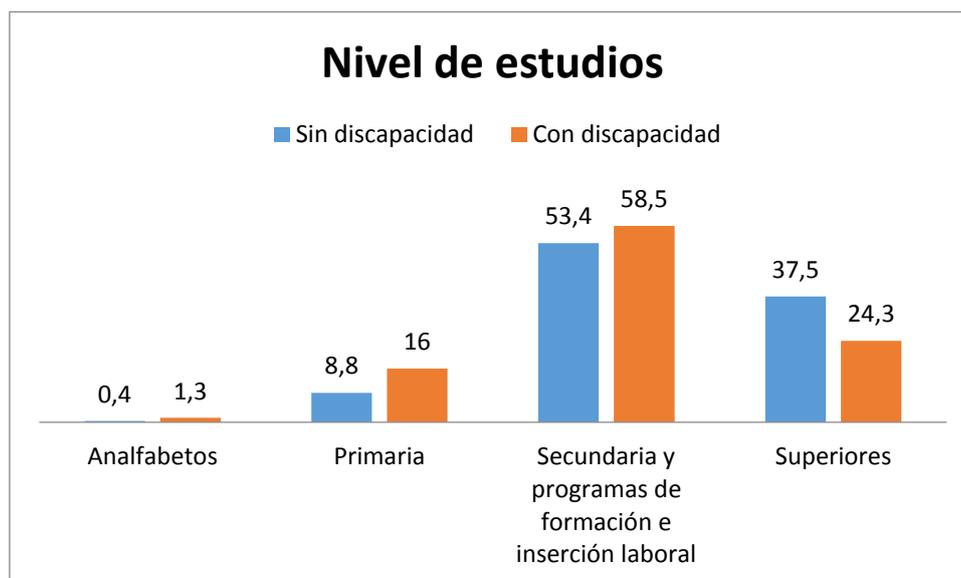
4.1 Universidad, integración social y discapacidad.

4.1.1. El estudiante con discapacidad en la Universidad.

Como se ha mencionado anteriormente, el objetivo de este proyecto es analizar la política de la discapacidad desde una perspectiva socio-laboral y educativa, por ello se comenzará por examinar los datos referentes a los estudios superiores que se han obtenido a través de distintas fuentes de información y de servicios institucionales.

Tradicionalmente, los estudiantes con discapacidad era segregados, es decir, o bien los escolarizaban en escuelas especiales o los enviaban a otras clases, separados de sus compañeros. Aunque se tuviera la certeza de que esa forma de educación era la idónea estaban en lo erróneo, pues lo que se necesitaba era crear un escenario donde el estudiante con necesidades especiales se sintiera integrado con todos sus compañeros, desarrollando habilidades de comunicación, de organización, de autovalidez y sobre todo, de autoestima y confianza. La igualdad de oportunidades es el factor que más hay que tener en cuenta y llevarlo a la práctica en todos los ámbitos de vida de la persona con discapacidad, consiguiendo con esto su plena participación de forma activa en la vida diaria y comunitaria. (Alonso y Sánchez, 2011)

Hoy en día, sigue existiendo en el ámbito educativo, un gran número de personas con discapacidad que presentan un nivel educativo inferior al resto, encontrando una gran diferencia entre los distintos niveles de estudios, haciendo una comparativa entre las personas con discapacidad y sin discapacidad. (INE, 2015)



Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE.

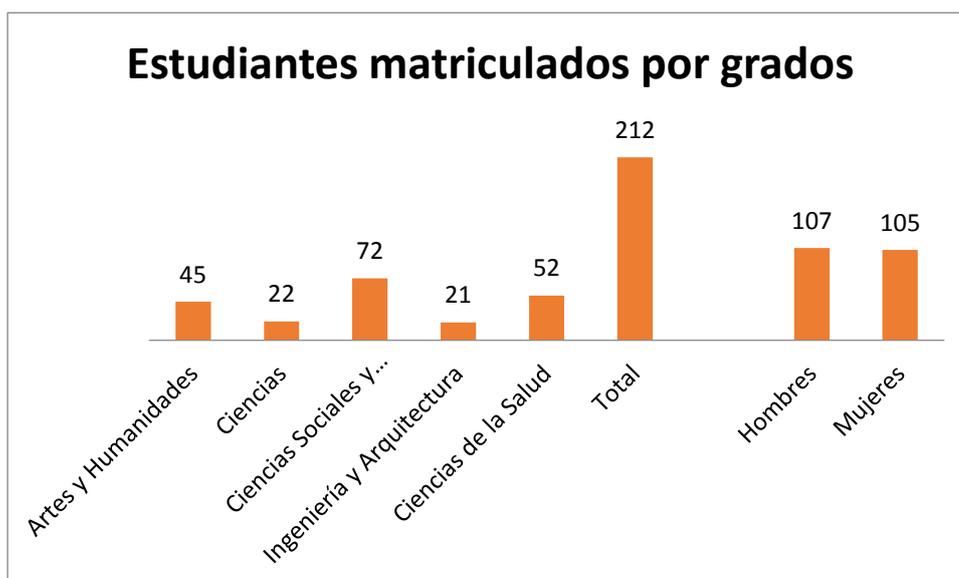
Como se observa en el gráfico, muchas personas con discapacidad presentan unos niveles de alfabetización superiores a los del resto, contando con un 0,9% de diferencia. En los niveles de secundaria y programas de formación e inserción laboral, se calcula un contraste del 5,1% menor entre las personas sin discapacidad. Aunque la gran diferencia se aprecia en los niveles primarios y superiores, habiendo una desigualdad entre las personas con discapacidad de un 7,2% entre los primeros y de un 13,2% entre los segundos, con respecto a los que no tienen discapacidad. La discriminación de la población con discapacidad en el sistema educativo sigue estando muy presente, a pesar de los grandes progresos y mejoras que se han llevado a cabo en la educación inclusiva durante los últimos años.

El principal motivo de esta problemática reside en los hándicaps y dificultades con los que muchos se topan cuando van a continuar con su trayectoria formativa, una vez que terminan la enseñanza obligatoria. Muchas de esas dificultades pueden verse reflejadas en los apoyos educativos, las adaptaciones curriculares, la accesibilidad a las infraestructuras, las ayudas o prestaciones económicas, el trato entre los compañeros y docentes, u otros factores que juegan un papel fundamental en la integración educativa del estudiante con discapacidad. Las instituciones educativas tienen la misión de ser espacios donde prevalezca el apoyo y la promoción de la formación académica de las personas con discapacidad, tolerando la diversidad humana y teniendo siempre presente las necesidades de cada uno de ellos. En los últimos años, se ha ido aumentando el número de estudiantes con discapacidad que accede a los estudios universitarios,

considerando este aumento como un gran avance y cambio social, aunque aún quede un largo camino por seguir recorriendo. (López, López y Llorent, 2009)

Con respecto a las instituciones universitarias, estas tienen una gran responsabilidad con la población con discapacidad, ya que es en ella donde se debe de forjar un pensamiento crítico, un desarrollo profesional de cara a la incorporación futura al mercado laboral y la intervención social en la comunidad. Pero para profundizar en la situación de los estudiantes con discapacidad dentro de las universidades y en el incumplimiento de la política de la discapacidad relacionada con la educación, uno de los puntos de esta investigación se centra en el análisis del trabajo que desarrolla la Universidad de La Laguna, correspondiente al trato que esta le da al estudiante con discapacidad, abarcando distintos campos para poder establecer una conclusión de las políticas de discapacidad que en ella se están desarrollando.

Los datos aportados por la Universidad de La Laguna, con respecto al estudiante matriculado con discapacidad en los distintos grados que oferta, han sido difíciles de obtener, puesto que en muchas ocasiones se negaban a facilitar esos datos y sólo aportaban aquellos que estaban colgados en la web institucional, pero esos datos no eran exactos y carecían de información. Al final, después de tanto insistir se pudo obtener los datos que se les solicitaban del estudiante matriculado en el curso escolar 2015-2016, para posteriormente examinar el porcentaje de matriculados. (PAED, 2016)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del PAED.

Como se puede apreciar en el gráfico, los grados de Ciencias Sociales y Jurídicas son los más demandados por el alumnado con discapacidad, aunque no hay diferencia abismal entre un grado y otro. Con respecto al total de hombres y mujeres que hay matriculados, hay un total de 105 mujeres y 107 hombres, habiendo un reparto equitativo ente ambos sexos. Sin embargo, durante las entrevistas realizadas a los estudiantes con discapacidad (Anexo 7.1), cuando se les preguntaba si una persona con discapacidad estaría más capacitada para un tipo de carrera que otra, estos contestaron que sí, que la discapacidad condiciona mucho porque dependiendo del tipo de discapacidad que tengas, ya sea física, sensorial o intelectual, la persona tiene que ser consciente de que su discapacidad le limita mucho. Uno de ellos ponía el siguiente ejemplo: *“si tienes una discapacidad visual o auditiva no puedes ser médico, aunque luego hay personas que por mucho que tengan una discapacidad hacen la carrera que ellos quieren, puedan o no ejercer en un futuro, pero su sueño es estudiar eso y así lo hacen”*. Los tres estudiantes entrevistados coinciden en que ellos eligieron estudiar Periodismo, Psicología y Trabajo Social porque estaban entre sus primeras opciones, eligiendo sus carreras por formación, por encontrar trabajo en un futuro y porque sabían que su discapacidad no les impedía dedicarse a sus futuras profesiones cuando finalizaran sus estudios.

El estudiante con discapacidad que accede a los estudios universitarios a través de la PAU, se le reserva un 3% de las plazas universitarias disponibles para aquel estudiante que esté en posesión del certificado de discapacidad y tenga un grado de discapacidad igual o superior al 33% o padezca pérdida de habla o audición, así como para aquellos estudiantes con necesidades educativas especiales. Las adaptaciones curriculares que se ofertan durante el desarrollo de la prueba se comentaran posteriormente en uno de los epígrafes relacionados con este punto.

4.1.2. Programas y servicios de apoyo educativo.

En los años 80 se empezaron a impulsar los primeros servicios y programas destinados a ayudar y beneficiar a la integración del alumnado con discapacidad en la Universidad, (López, López y Llorent, 2009)

La Universidad de La Laguna, pone al servicio del estudiante con discapacidad el Programa de Atención a Estudiantes con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (PAED), dependiente del Vicerrectorado de Estudiantes, constituida para atender y

prestar ayuda a todo aquel que tenga discapacidad o que presente algún tipo de necesidad educativa, para poder garantizar la igualdad de oportunidades. El estudiante puede contar con este programa cuando se encuentre con algún tipo de dificultad o problema en la realización de sus estudios, sea de la índole que sea, procurando encontrar siempre una solución adecuada a las necesidades que se demanden. Entre los recursos que ofrecen se encuentran: atriles, grabadoras digitales, libretas autocopiativas, intérpretes de Lengua de Signos, etc.

En cuanto a los servicios con los que cuenta la Universidad de La Laguna, se encuentra el Servicio de Información y Orientación (SIO) que trabaja para comunicar, asesorar y orientar a los futuros estudiantes universitarios que van a ingresar por primera vez, así como a toda la comunidad universitaria. Este servicio informa sobre temas relacionados con la formación, con las carreras universitarias, los másteres y demás necesidades informativas que se demanden.

Con respecto al estudiante que ha solicitado algún tipo de apoyo al Programa de Atención a Estudiantes con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (PAED), no se han podido recabar datos con exactitud, ni tampoco de los estudiantes que durante el curso 2015/2016 han solicitado el apoyo. Sólo se tiene referencia de los datos que aparecen en la página institucional del programa, pero no son concretos y coherentes con el número de alumnado que hay, por ello durante las entrevistas realizadas a los estudiantes, se les ha preguntado cómo es el proceso de solicitud con respecto al apoyo educativo.

4.1.3. Adaptaciones curriculares al estudiante con necesidades específicas.

Durante las entrevistas, los estudiantes han contado cómo ha sido el proceso de solicitud cuando han necesitado un tipo de apoyo educativo específico o de adaptaciones curriculares (Anexo 7.1). El estudiante con discapacidad auditiva, comenta que durante su estancia en la Universidad, concretamente en la UNED, no ha necesitado ningún tipo de apoyo educativo ni adaptación, ya que todo el material de estudio se encuentra en el campus virtual y los vídeos que ponen están subtítulos, pero por el contrario si comentó que durante el primer semestre del grado de Trabajo Social de forma presencial, tuvo bastantes problemas a la hora de comprender las clases, puesto que no contaba con un intérprete de lengua de signos, ni con adaptaciones en el contenido

curricular para poder comprenderlo. Por ello fue que decidió continuar sus estudios a distancia.

Por otro lado, los dos alumnos con discapacidad visual, han tenido experimentado situaciones totalmente diferentes. El estudiante del grado de Periodismo comentaba que siempre que ha tenido que solicitar algún tipo de apoyo ha contactado con el Programa de Atención a Estudiantes con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (PAED) y estos posteriormente se ponían en contacto con el profesorado para que estos estuvieran al tanto del apoyo que el estudiante necesitaba. Normalmente todo lo que solicitaba se lo solían conceder, aunque explica que en ocasiones ha tenido que estar él mismo pendiente de los profesores cuando va a realizar un examen, para que estos recuerden que tienen que adaptarle el examen, ya que un estudiante con discapacidad visual realiza el examen desde su propio ordenador, con un programa de voz que va leyendo las preguntas. También cuenta que todos los programas con los que cuenta para la lectura de libros se los ha facilitado la Fundación ONCE, la Universidad no cuenta con programas de este tipo, ni tampoco con un ordenador especializado únicamente en la realización de exámenes para estudiantes con discapacidad visual. Por otro lado, el estudiante del grado de Periodismo no tuvo tanta suerte con el servicio que brinda el programa. Una de las experiencias que cuenta está relacionada con el comienzo del primer año de carrera, cuando le solicitó al PAED un guía para que le fuera ubicando por la Universidad, ya que era la primera vez que estaba allí y no sabía cómo era. Lo que él no se esperaba es que jamás recibiera contesta alguna. Finalmente optó por recurrir a la ONCE y fue este el que lo ayudó, junto con la secretaria de la facultad de Periodismo. En cuanto a las adaptaciones curriculares en general los profesores han solido adaptarle los temarios, pero cuenta que eso depende mucho del docente que imparta la clase, porque no todos están por la labor de ayudar y han tenido que ser los propios compañeros lo que muchas veces han tenido que ayudar con el temario (Anexo 7.1). En relación con la igualdad de oportunidades entre ellos y el resto de compañeros de aula cuando demandan apoyo educativo o adaptaciones curriculares, los estudiantes han respondido que en ciertas cosas si existe una igualdad de condiciones pero en la gran mayoría no, ya que los tres estudiantes durante la entrevista comentan que todos deberían de tener las mismas oportunidades y posibilidades sin tener en cuenta si una persona tiene discapacidad o no.

La disparidad de dichos servicios y programas reflejados en las distintas entrevistas demuestra que es evidente que aún faltan muchos aspectos que mejorar para poder ofrecer una educación y una atención de calidad, adecuada a las necesidades del estudiante con discapacidad. Toda facultad debería de contar con personal especializado en las distintas formas de transmitir conocimientos o informaciones según sea la discapacidad. Esta es alguna de las cuestiones que deberían de replantearse para avanzar en la integración y en la igualdad de oportunidades del estudiante con discapacidad en los estudios superiores.

Con respecto a las adaptaciones curriculares o apoyo educativo recibido durante la realización de la PAU, o a su vez, el examen que se realiza para acceder a la Universidad a través de un ciclo superior, los tres estudiantes han relatado que tuvieron un trato adecuado durante su realización, así como los apoyos y adaptaciones requeridos para efectuar el examen durante la prueba. Los apoyos adoptados han sido de tipo físico para todos los estudiantes. Los apoyos recibidos son los siguientes: uno de los estudiantes con discapacidad visual, al perder la visión por completo tuvo que solicitar la ayuda de una profesional que trabaja en la ONCE, encargada de ayudarlo en todas las dudas o cuestiones que le iban surgiendo durante el examen; el otro estudiante con discapacidad visual, al no haber perdido la vista del todo le realizaron la prueba en una hoja DINA4, para que le resultara más fácil leer y comprender las preguntas del examen; y por último, al estudiante con discapacidad auditiva le proporcionaron un diccionario para la realización de determinados ejercicios, pues muchas personas que tienen este tipo de discapacidad presentan problemas para leer y comprender las palabras. En cuanto a la duración de las pruebas, a todos les dieron más tiempo que al resto, incluso los llegaban a separar en clases distintas, provocando en el estudiante SE sintiera desplazado de los otros compañeros.

4.1.4. Estudios superiores e inserción laboral.

La temática de la discapacidad en lo referente a los estudios superiores es un asunto importante, ya que cuando una persona con discapacidad ingresa en el grado que ha escogido para formarse como profesional de esa rama , ya sea por formación, por gustos o por conseguir un trabajo el día de mañana, tienen también la oportunidad de desarrollar sus habilidades sociales y destrezas, fomentando sus conocimientos, pensamientos, ideales y decisiones, para que en un futuro se incorporen en el mercado laboral con todo el potencial que han adquirido durante los años de enseñanza superior,

contribuyendo de esa manera en el movimiento de la discapacidad, avanzando cada vez más hacia la igualdad, la no discriminación y la integración en la sociedad. (Barton, 1998)

Una vez que finalizan los estudios superiores, los estudiantes tienen la difícil misión de enfrentarse a una sociedad en la que aún siguen existiendo inmensas barreras que impiden que puedan acceder a un puesto de trabajo de calidad, un trabajo que sea vocacional y cualificado. Normalmente, las Universidades suelen tener una serie de convenios con instituciones o asociaciones dedicadas a trabajar por y para este colectivo o con empresas que contratan a personas con discapacidad, para cumplir con lo establecido en las leyes que se han expuesto al comienzo del proyecto. (Discapacidad, estudios superiores y mercado de trabajo, 2007-2013)

A continuación se tratará el tema de la inserción laboral, redactando diversos puntos fundamentales para comprender cómo es el proceso de contratación al que se enfrenta una persona con discapacidad, así como los apoyos que se proporcionan en el lugar de trabajo. Para ello, se plasmará el trabajo que realiza Sinpromi, una institución dedicada a trabajar por y para las personas con discapacidad, ayudándoles a conseguir un puesto de trabajo acorde a sus capacidades.

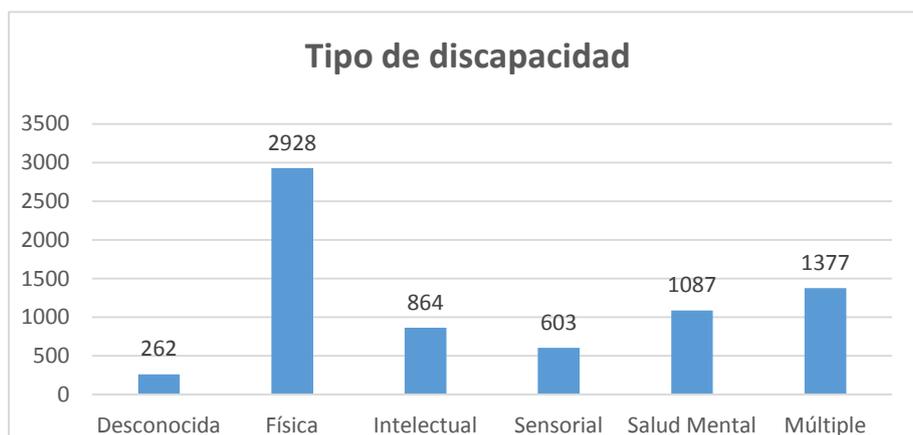
4.2 Empleo, inserción laboral y discapacidad.

4.2.1. El proceso de la inserción laboral en el mercado de trabajo.

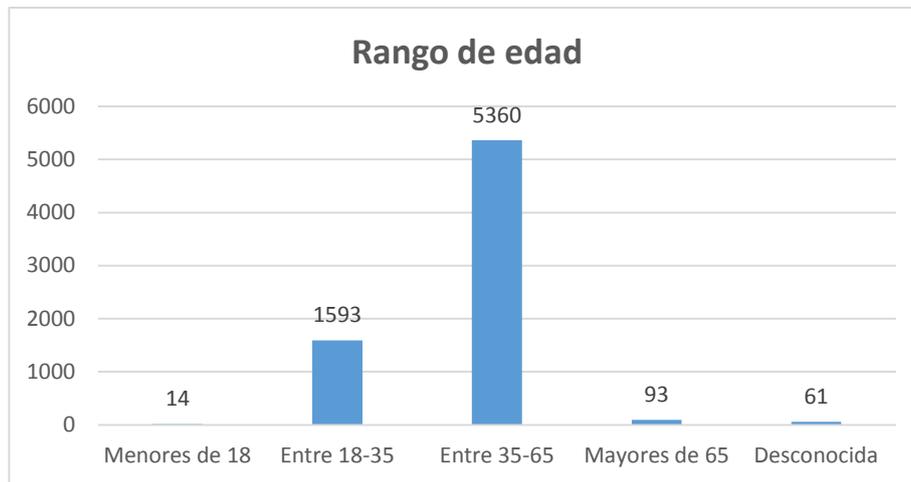
A través de los datos que ha cedido para este proyecto la Sociedad Insular para la promoción de Personas con Discapacidad (Sinpromi), entidad pública perteneciente al Cabildo de Santa Cruz de Tenerife y a las entrevistas realizadas al personal que trabaja en área de Integración Laboral, ha permitido obtener datos y cifras relacionadas con el proceso de inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Esta área tiene como finalidad la inserción laboral de las personas con discapacidad, accediendo a un empleo ordinario, digno y apropiado para el desempeño de las habilidades y capacidades de estas personas. Esta área está destinada tanto a los usuarios que acuden a la institución en busca de un empleo día a día, como a las empresas que contactan con Sinpromi para buscar personal con discapacidad, ya que el apoyo y el asesoramiento de cualquier tipo de recurso hay que realizarlo tanto con la persona que vaya a hacer contratada como con la empresa que demanda los servicios. Por tanto, es imprescindible

que se establezcan metodologías de apoyo, como un mecanismo fundamental que certificará el triunfo de cualquier proceso de inserción laboral. (Sinpromi, 2015)

Actualmente, el área de Integración Laboral cuenta con datos relativos a 7.121 usuarios que están dados de alta en la bolsa de empleo. A continuación, se muestran una serie de gráficos donde se distribuye a la población con discapacidad, según el tipo de discapacidad y el rango de edad, proporcionando de esta manera una visión más amplia del porcentaje de personas que demandan los servicios de Sinpromi en la capital tinerfeña. (Departamento de Informática de Sinpromi, 2016)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos de Sinpromi.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos de Sinpromi.

En los gráficos se observa la cantidad de personas con distintas discapacidades que buscan los servicios de Sinpromi, siendo la discapacidad física aquella que más demanda la búsqueda de empleo (2928 personas). Es importante aclarar, que las bajas cantidades del resto de discapacidades sea menor porque hay otras instituciones que se dedican también a la búsqueda de empleo, pero destinadas a trabajar con discapacidades concretas, como FUNCASOR, que es una fundación dedicada solamente al trabajo con las personas con discapacidad auditiva, Sinpromi en cambio, no se decanta por una única discapacidad. En cuanto a las edades de las personas también hay una diferencia abismal entre unas y otras, pues los que están en el rango de edad entre 35-65 años son los más que demandan la búsqueda de empleo, seguidamente de los de 18-35 años, encontrándose dentro de esta franja, entre muchos otros, aquellos estudiantes que finalizan los estudios superiores

Como se ha mencionado anteriormente, el área de Integración Laboral es el encargado de integrar laboralmente a las personas con discapacidad física, sensorial, psíquica e intelectual, ayudándolas a la hora de encontrar un empleo que se ajuste a sus habilidades, actitudes y a su discapacidad por encima de todo. Para conocer más a fondo como es la manera de realizar la búsqueda de empleo a través de Sinpromi, he desarrollado una serie de entrevistas ya que ese tipo de información no está redactada en ninguna otra parte.

En primer lugar, es interesante conocer cómo es el proceso de selección a la hora de buscar una oferta de trabajo. Al realizarle las entrevistas a los técnicos de empleo (Anexo 7.2), los tres comentan que se puede hacer de diferente manera: o bien es la institución la que contacta con la empresa o bien es la empresa la que contacta con la institución. Si se hace de la primera manera, normalmente se contacta con la empresa a

través de llamadas de teléfono, ya sea porque han visto una oferta de empleo en alguna red social o bolsa de empleo a través de Internet, aunque en muchas ocasiones suele ser el propio Servicio Canario quién les ofrece información de las ofertas de trabajo. Pero la búsqueda no se hace solamente desde la oficina, también se sale a la calle a buscarlas, yendo empresa por empresa explicándoles la labor que realiza la institución, la importancia de contratar personas con discapacidad o los beneficios y subvenciones que pueden obtener las empresas con las contrataciones. Cuando las empresas contactan con Sinpromi lo hacen por distintos motivos, ya sea porque ya conocen el trabajo que realizan, por el boca a boca de las personas o a través de la publicidad que hace Sinpromi para que los conozcan. Por lo tanto, la forma de buscar las ofertas de trabajo no tiene un criterio ya dado e impuesto, sino que se puede hacer de diferentes maneras.

4.2.2. La situación de las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad conforman un grupo vulnerable y multitudinario influenciado por el modo en el que se estructura y funciona la sociedad, manteniéndolos en condiciones de exclusión social. Este hecho ha permitido que sean restringidos sus derechos básicos y libertades, condicionando y obstaculizando su desarrollo personal, así como el disfrute de los recursos y servicios disponibles para toda la población y la posibilidad de contribuir con sus capacidades al progreso de la sociedad. Estas están respaldadas bajo un marco de protección, a través de políticas activas que luchan contra la discriminación y la promoción por la igualdad de oportunidades y accesibilidad en todos los ámbitos de la vida de cada persona. Las políticas que están más enfocadas a la integración e inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, juegan un papel fundamental en cuanto a las acciones que están dirigidas a garantizar el derecho al empleo y facilitar el acceso de dichas personas al mercado de trabajo.

Para conocer la situación del colectivo de la discapacidad, se mostrará una serie de gráficos relacionados con el porcentaje de personas que están activas laboralmente y la distribución de los mismos según las ramas de actividad y discapacidad, sirviendo de referente para conocer cuánto influye la discapacidad a la hora de encontrar un puesto de trabajo. (INE, 2015)

Activos de 16 a 64 años según discapacidad .						
	Total		Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes
TOTAL	22.813,6	100,0	22.306,9	100,0	506,7	100,0
SEXO						
Hombres	12.276,6	53,8	11.987,8	53,7	288,7	57,0
Mujeres	10.537,1	46,2	10.319,1	46,3	218,0	43,0
GRUPOS DE EDAD						
16-24	1.587,0	7,0	1.565,0	7,0	22,0	4,3
25-44	12.373,8	54,2	12.170,9	54,6	202,9	40,0
45-64	8.852,8	38,8	8.571,0	38,4	281,8	55,6

Fuente: INE (Instituto Nacional de Estadística)

En este gráfico, correspondiente a la tasa de empleo de personas con discapacidad con edades comprendidas entre los 16 a los 64 años, demuestra que las diferencias entre hombres y mujeres con discapacidad y sin discapacidad son prácticamente iguales en unos y en otros, aunque entre la población sin discapacidad la tasa masculina es un 3,3% mayor. Por el contrario hay una diferencia significativa entre la población con edades comprendidas de 45 a 64 años, la diferencia de dichas edades entre la población sin discapacidad es perceptiblemente menor que la que existe entre la población con discapacidad, existiendo una distinción de un 17,2% mayor

Fuente: INE (Instituto Nacional de Estadística)

Este gráfico corresponde a la distribución de la población según las ramas de actividad y discapacidad, encontrándose las personas con discapacidad con una mayor representación en actividades de tipo industrial extractivas y manufacturas, sanitarias y servicios sociales, administrativas y servicios auxiliares y en la Administración Pública y Defensa, Seguridad Social. Su nivel de participación es menor en el Comercio al por menor, información y comunicaciones, actividades financieras y de seguros, inmobiliarias, profesionales, científicas y técnicas, hostelería, predominando las personas sin discapacidad en estas ramas de actividad. Sin embargo, en el sector educativo solo hay una diferencia de un 0,9% menor en las personas con discapacidad.

4.2.3. Metodologías de apoyo en el trabajo ordinario.

Las metodologías de empleo con apoyo, regulado por el Real Decreto 870/2007 está dirigido a aquellas personas que presentan una discapacidad de carácter severo y con una gran dificultad para insertarse en el mundo laboral. Estas personas son contratadas a través de contratos indefinidos, con una duración aproximada de unos 6 meses. El empleo con apoyo es una de las estrategias más complejas y necesarias a la hora de promover el desarrollo personal de la persona tanto a nivel personal como profesional. Por tanto, el empleo con apoyo se puede definir como aquel proceso que permite la integración laboral de la persona con discapacidad, ofreciéndole un apoyo continuado y flexible, además de una sucesión de adaptaciones ajustadas a las necesidades de cada persona. (Becerra, Montanero y Lucero, 2011).

Sinpromi es un referente en la metodología de empleo con apoyo, basada en el acompañamiento y entrenamiento de la persona con discapacidad intelectual en su nuevo puesto de trabajo, siendo el preparador laboral el responsable de llevar esa tarea a cabo, figura clave de la inserción laboral, actuando de modo. Al trabajador se le acompaña durante todo el proceso, incluyendo las entrevistas y la posterior introducción en el lugar de trabajo, pero el preparador laboral solo estará durante un tiempo, abandonando poco a poco el apoyo y dejando paso a los apoyos naturales, como los compañeros de trabajo, dejando en manos de estos la supervisión del trabajador. Durante la entrevista con la preparadora laboral, ha destacado que aquel perfil que más suelen demandar las empresas (Anexo 7.2) es relacionado con los puestos de limpieza, reponedor o auxiliar administrativo, ya que no piden necesariamente tener una formación elevada.

4.2.4. El beneficio de las empresas que contratan personal con discapacidad.

Fomentar la accesibilidad y la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral favorece a la política de Responsabilidad social de las empresas. La contratación de personas con discapacidad supone grandes beneficios y bonificaciones para aquellas empresas que estén comprometidas a cumplir con la legislación y con lo que la normativa de trabajo establece, aunque no todas las empresas contratan personal con discapacidad y optan por otros recursos que ya se irán viendo en el desarrollo de este epígrafe.

Como se ha podido ver en la parte de legislación, al principio del proyecto la ley relacionada con el mercado de trabajo, junto con la Ley 30/2007 de Contratos del Sector público, las empresas tienen que reservar en su plantilla de contratos el 2% para personas con discapacidad, y quienes cumplan con lo establecido recibirán una serie de preferencias. Beneficios que consigue una empresa a la hora de contratar personal con discapacidad se establecen según el tipo de contrato:

- Contrato indefinido y a tiempo completo → el empresario recibe una subvención de 4.500€/año si contrata a personas con una discapacidad igual o superior al 33%. Si son personas con parálisis cerebral, discapacidad intelectual o enfermedad mental con un grado de discapacidad a partir del 33% y personas con discapacidad física o sensorial con un grado igual o superior al 65%, el empresario recibe 5.100€/año. Estas cantidades económicas pueden aumentar en torno a los 1.200€/año si se contrata a una persona mayor de 45 años, si es una mujer la cifra económica ronda los 850€/año pero ambos beneficios son incompatibles y solo se puede hacer uso de una de ellas, de aquella que tenga mayor cuantía económica.
- Contrato temporal → si el contrato dura entre 12 meses a 3 años a tiempo completo, el empresario recibirá 3.500€/año si contrata a personas con una discapacidad igual o superior al 33% y 4.100€/año si son personas con parálisis cerebral, discapacidad intelectual o enfermedad mental con un grado de discapacidad igual o superior al 65%. Dichas cantidades económicas, pueden incrementarse hasta los 600€ anuales por la agregación a la empresa de personas que sean mayores de 45 años o por la contratación de mujeres. (INSERTA, s.f.)

Una vez establecidos los beneficios y subvenciones que se llevan las empresas a la hora de la contratación, es fundamental establecer cuáles son aquellas que más personas contratan y por tanto, las que se acogen a la normativa. Tras la información recogida durante las entrevistas (Anexo 7.2), todos los técnicos coinciden en lo mismo: las empresas privadas son las que más contratan personal con discapacidad, las públicas por el contrario, no dan ejemplo, cuando deberían de ser estas las que más ejemplo tendrían que dar, cumpliendo con la cuota de reserva del 2%, pero prefieren hacer uso de medidas alternativas, no creen en proyectos ni en programas. Influye mucho la forma de acceder a una empresa pública, ya que se tiene que acceder a través de un concurso público, de pruebas teóricas y la inserción se convierte en un proceso lento y costoso, por ello, las privadas se llevan el mérito al favorecer mucho más la contratación y la búsqueda de empleo.

Con respecto al sistema de cuentas, estas son algunas de las subvenciones que reciben las empresas que contratan personal con discapacidad. Sin embargo, y para obtener mayor información, se les ha preguntado a los técnicos de empleo en las entrevistas sobre este tema y si realmente se está cumpliendo lo que está estipulado en la legislación. Según han podido contar, las empresas reciben dos tipos de ayudas: una de carácter cuantitativo, que son las subvenciones que se han descrito anteriormente dependiendo del tipo de contrato, y otras son las reducciones a la Seguridad Social y las deducciones fiscales. En el que caso de que la persona que sea contratada necesite algún tipo de adaptación en su puesto de trabajo, se le ofrece a la empresa todos aquellos recursos que se soliciten, ya sea una silla de ruedas, un eleva pies determinado, un teclado o un ratón adaptado.

4.2.5. Instituciones en Tenerife.

Son muchas las asociaciones e instituciones que se han creado con el objetivo de ayudar a las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida, así como su integración y participación en la sociedad. Además de Sinpromi, hay muchas entidades en Canarias que trabajan para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, desarrollando mecanismos de trabajo similares a los de Sinpromi, aunque no todas trabajan con diversas discapacidades existentes, algunas de ellas dedican su labor a trabajar únicamente con discapacidades específicas. A continuación, se nombraran aquellas instituciones que trabajan solamente en la isla de Tenerife, desarrollando actuaciones que favorecen y garantizan la igualdad y el respeto de las personas con

discapacidad en todos los espacios sociales, culturales, educativos, sanitarios o políticos:

- Fundación Canaria Insular para la Formación, el Empleo y Desarrollo Empresarial (FIFEDE).
- Asociación para el Fomento de la Formación, Empleo, Información y Desarrollo del Norte (AFEDES).
- Centros Especiales de Empleo (CEE).
- Fundación ATARETACO.
- Fundación proyecto Don Bosco.
- Cruz Roja.
- Fundación Canaria para el Sordo (FUNCASOR)
- Servicio Canario de Empleo.
- INSERTA.
- Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE).

5. CONCLUSIÓN

A pesar de la existencia de un marco legal para la educación y el trabajo de las personas con discapacidad, los ejercicios que se llevan a cabo para la promoción de estas en los estudios superiores y en el mercado de trabajo son casi nulas, ya que no todas las instituciones están implicadas con la inclusión laboral y educativa de la población con discapacidad. Es cierto que la situación de las personas con discapacidad ha dado pasos de gigantes en los últimos años, pero también es cierto que aún se sigue apreciando un trato discriminatorio y lleno de prejuicios por parte de todo el conjunto que conforma la sociedad en la que vivimos, muchas veces provocado por la falta de sensibilización, información, cooperación y tolerancia, entre otros muchos factores. Aún sigue quedando un largo camino por recorrer para que las personas con discapacidad dejen de ser un colectivo en riesgo desplazado y excluido, otorgándoles el respeto y el valor que se merecen como seres humanos que somos, con nuestros derechos y capacidades.

Las Universidades y los puestos de trabajo deben de convertirse en lugares inclusivos, donde se prohíba la discriminación y se aplique la igualdad de oportunidades. Incrementar el acceso, la mejora del progreso y garantizar el éxito en los niveles de enseñanza superior tiene que ser uno de los objetivos de los sistemas educativos, para favorecer la vía de acceso a la Universidad y finalmente, la integración de las personas a un determinado campo de trabajo, evitando la exclusión de las personas con discapacidad, ya que estos están definidos como uno de los colectivos más vulnerables que existen.

Está en nuestras manos suprimir de cualquier manera posible, los obstáculos y las barreras que imposibilitan la participación y de invertir capital y conocimientos capaces de aumentar el potencial de las personas con discapacidad. Los Estados, Gobiernos y Administraciones deben de comprometerse a promover sociedades donde prevalezca una cultura de respeto en relación a la diversidad, sin negarle a ninguna persona el acceso a la rehabilitación, a la salud, a la educación y al empleo.

“La discapacidad no debería de ser un obstáculo para el éxito”

Hopping.

6. BIBLIOGRAFÍA

- AEDIS. Asociación Empresarial para la Discapacidad. (s.f.). Aumenta la sanción por el incumplimiento de la reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad. Recuperado de <http://www.asociacionaedis.org/aumenta-la-sancion-por-el-incumplimiento-de-la-reserva-de-puestos-de-trabajo-para-personas-con-discapacidad>
- Ainscow, M. (2001). Comprendiendo el desarrollo de las escuelas inclusivas. Facultad de Educación de Manchester.
- Alonso, M.J., Araoz, I. (2011). El impacto de la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad en la legislación educativa española. Recuperado de http://convenciondiscapacidad.es/Noticias/impacto_convencion_legislacion_educativa.pdf
- Barton, L. (1998). Discapacidad y Sociedad. España, Madrid: Editorial Morata.
- Becerrera, M.T., Montanero, M., Lucero, M. (2011). Empleo con apoyo. Apoyo Laboral a trabajadores con discapacidad intelectual en tareas que requieren autorregulación. Universidad de Extremadura. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3899072>
- BOE. Boletín Oficial del Estado (s.f.). Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>
- Castro, C. (2014). Diego Colectivos vulnerables en la universidad. Reflexiones y propuestas para la intervención. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13244824014>
- Cazallas, C. (s.f.). La desigualdad en el mercado de trabajo de personas con discapacidad: un enfoque teórico. *Revista Universitaria de Ciencias de Trabajo*. Recuperado de <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%206/6106.pdf>
- CERMI. Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad. (2016). El Cermi denuncia ante la UE el incumplimiento por España de la directiva de igualdad de trato en el empleo. Recuperado de <http://www.cermi.es/es-ES/Noticias/Paginas/Inicio.aspx?TSMEIdNot=7735>

- Europa Press (2016). El 81% de empresas españolas no cumple aún con la LISMI. Recuperado de <http://www.europapress.es/epsocial/rsc/noticiaempresas espanolasnocumpleaun-lismi-estudio-20160122103132.html>
- Fundación Adecco. (s.f.). La discapacidad cambia de ley: de la LISMI a la Ley General de Discapacidad (LGD). Recuperado de <http://fundacionadecco.org/azimut/de-la-lismi-a-ley-general-de-discapacidad-lgd/>
- INE. Instituto Nacional de Estadística (2015). El empleo de las personas con discapacidad. Recuperado de <http://www.ine.es/prensa/np956.pdf>
- INSERTA. (s.f.). Su inversión más rentable: contrate a personas con discapacidad. Recuperado de <http://www.fsc-inserta.es/ServiciosADemandantes/Empresas/Paginas/Suinversion.aspx>
- López, M., López, M., Llorent, V.J. (2009). La Discapacidad: aspectos educativos y sociales. España, Málaga: Editorial Aljibe.
- Molina, R. (2010). Educación superior para estudiantes con discapacidad. *SciELO*. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142010000200008
- Naciones Unidas, Derechos Humanos (2010). Vigilancia del cumplimiento de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Recuperado de http://www.ohchr.org/Documents/Publications/Disabilities_training_17_sp.pdf
- Observatorio Estatal de la Discapacidad (2016). Nivel de estudios y discapacidad. Recuperado de <http://observatoriodeladiscapacidad.info/documentos/breves.html>
- OMS. Organización mundial de la salud. (s.f.). 10 datos sobre discapacidad.
- Recuperado de <http://www.who.int/features/factfiles/disability/es/>
- Rodríguez, A. (2012). La discapacidad como fenómeno social: un acercamiento desde la sociología. Centro Universitario de Baracoa, Guantánamo. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/20/ar1.html>
- Sánchez, P. (2009). Integración educativa y social de los estudiantes con discapacidad en la Universidad de Almería. Universidad de Almería. Recuperado de

<http://www.discapnet.es/Castellano/comunidad/websocial/Recursos/Documentos/Tecnica/Documents/Integracion.pdf>

- Sinpromi S.L. (2016). Sociedad Insular para la Promoción de las Personas con Discapacidad. Recuperado de <http://www.sinpromi.es/>
- Universidad de La Laguna (s.f.). Programa de Atención a Estudiantes con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (PAED). Recuperado de http://www.ull.es/view/institucional/ull/Programa_de_Atencion_a_Estudiantes_con_Necesidades_Especificas_de_Apoyo_Educativo_PAED/es
- Universidad de La Laguna (2015). Prueba de Acceso a la Universidad (PAU) Recuperado de http://www.ull.es/Private/folder/institucional/ull/alumnado/PAU2015/protocolo_neae.pdf
- Universidad de La Laguna (s.f.). Servicio de Información y Orientación (SIO). Recuperado de http://www.ull.es/view/institucional/ull/Servicio_de_Informacion_y_Orientacion_SIO_3/es

7. ANEXOS

7.1 Entrevistas a los estudiantes con discapacidad de la Universidad de La Laguna.

1) Entrevista realizada al estudiante del grado de Psicología (discapacidad visual).

• **P: ¿Qué carrera estas estudiando actualmente?**

• R: Psicología.

• **P: ¿En qué curso estas?**

• R: Estoy entre segundo y tercero de carrera.

• **P: ¿Estaba entre tus primeras opciones estudiar psicología?**

• R: No, yo al principio cuando hice Bachillerato todavía veía y quería hacer medicina. Obtuve mi nota para hacer medicina pero el problema de hacer medicina es que no podía ejercer porque tenía un grado de discapacidad, es decir, tenía un 60% de discapacidad en ese momento, entonces no podía ejercer la medicina. La única cosa que yo podía hacer cuando yo me licenciara era optar a profesor universitario, dedicarme a la docencia pero yo no quería hacer eso. Entonces desde siempre, desde muy pequeño quería hacer medicina porque mi padre es médico, fue enfermera y todos mis hermanos queríamos hacer medicina o por lo menos enfermería, teníamos siempre el referente de mi padre pero claro, con la circunstancia de la pérdida de visión y tal, pues al final opte por psicología que en cierta forma, se acerca un poquito a lo que yo quería hacer de ciencias.

• **P: ¿Accediste por un ciclo formativo o por la PAU?**

• R: Por la PAU.

• **P: Al acceder por la PAU, ¿tuviste un trato adecuado durante la realización de la misma?**

• R: Sí, tuve apoyo. La única cosa que para mí me parece un poquito de discriminación positiva, es decir, que para ellos creen que lo están haciendo bien, pero hombre a mí me hubiera gustado que me pusieran en la misma aula que al resto de mis compañeros.

• **P: ¿Es cierto, que a ustedes los separaban del resto no?**

• R: Exactamente, a nosotros nos separaban y nos daban más tiempo. El tiempo vale, me parece apropiado que nos den un poco más de tiempo, aunque vamos a

ver, creo también que si tienes tus adaptaciones y si tienes tu puesto de estudio, es decir, si tienes tus adaptaciones y sabes lo que tienes que hacer, tampoco creo yo que necesites tanto tiempo más que el resto de los compañeros. Es decir, si yo ahora mismo estoy haciendo el examen en un ordenador, no entiendo por qué necesito más tiempo, en realidad necesitaría menos porque lo estoy haciendo a ordenador y sería más rápido. La única cosa que más o menos no me gustó mucho, fue el rollo de que nos separaran de clase, de que pusieran las personas con discapacidad en una clase sola, yo creo que deberían de habernos puesto a todos juntos y realizar la PAU. Vale, que nos poca un poco delante para que nos tengan un poco en vereda y tal, pero todo el alumnado junto, no unos separados y otros no.

- **P: ¿Qué tipo de apoyo recibiste durante la PAU?**
- R: El examen en la PAU no lo hice a ordenador, lo hice a bolígrafo y me dieron el examen en un formato DINA4, a una letra Arial 16.
- **P: ¿Por qué razón elegiste estudiar Psicología? ¿Por temas de formación, de trabajo, por conocer gente nueva, por utilidad o porque simplemente te gustaba?**
- R: Yo creo que primero por tener trabajo, yo creo que el trabajo es importante ahora mismo, sin trabajo no vas a ningún lado. Y en segundo lugar también porque me interesó, yo después de la medicina lo que quise es psicología. Yo creo que la mente humana es muy compleja, es tan extraordinaria, tiene tantas propiedades... Y aparte, el hecho de que puedas ayudar, a mí me gusta mucho ayudar a las personas en gran medida y siempre intento dar mi apoyo y creo que el hecho de hacer psicología me fortalece tanto a mí como persona, como ayudar a las personas a lo largo de mi vida.
- **P: ¿Te has sentido acogido entre tus compañeros y profesores?**
- R: Muy acogido, la verdad es que sí. En general, estoy muy contento, muy feliz y me siento muy acogido por todos mis compañeros, me siento totalmente como si fuera uno más.
- **P: ¿Y en cuanto al trato por parte del profesorado, todos te han tratado del mismo modo o ha habido alguna excepción?**
- R: Ha habido alguna excepción, por ejemplo en mi primer año: mi profesor de metodología no me quería adaptar las cosas como tenían que ser y tal, pero

bueno... Es una lucha constante, esas cosas te las vas a encontrar por el camino ¿sabes?, vas encontrándote a la gente por igual, es decir, a lo largo de tu vida vas a tener que experimentar ciertas cosas y ciertos cambios entonces no siempre va a ser todo de color de rosa, sino que también te tendrás que tropezar con ciertos parches. Pero a día de hoy me llevo bien con él, tengo una relación cordial con él, de respeto y ya está.

- **P: ¿Te has encontrado con algún tipo de impedimento durante la carrera?**
- R: Impedimento en la asignatura que te comente, que me costó pero que gracias a una profesora particular he podido aprobarla y estoy muy contento ahora mismo. Pero si es verdad que con esa asignatura tuve mucho estrés, mucha presión, pensaba que nunca la iba a aprobar. En cuanto a infraestructura, por ejemplo los ascensores no tienen los ascensores de Guajara los números en Braille, ya hace un año que pedí que los pusieran en Braille y no me hicieron caso. El aula 04 y 05 tampoco están adaptadas para personas con discapacidad, ni para personas con discapacidad ni para personas sin discapacidad porque no hay enchufes, solo hay dos enchufes por aula y uno de ellos está hasta rato, así que solo hay uno. Las máquinas expendedoras tampoco están en Braille para que separamos que numero tocar, tengo que estar pendiente de una persona si viene para que me diga que número es el chicle y que numero es la palmera de chocolate, entonces claro, te sientes algunas veces en ese sentido con rabia porque te rabia que cosas tan sencillas como es no se hagan. La cafetería tampoco está muy bien estructurada, hay muchas mesas y muchos pilares que yo más de una vez me he dado en la cabeza. Es cierto que el pasillo está muy amplio, se puede transitar bien, el cajero automático de la Caixa está adaptado para personas con discapacidad. Lo que yo pondría hincapié es en el ascensor, en las máquinas expendedoras.
- **P: ¿Estuviste orientado por el SIO de la Universidad o por alguien de tu centro educativo de cara a elegir una carrera?**
- R: No, fui más que nada yo el que la eligió, la tenía como segunda opción y como lo que me estaban ofreciendo de medicina no me gustaba pues al final hice psicología. Aunque esto, ya como anécdota, en segundo de la ESO me dijeron que tenía que hacer diversificación porque tenía una discapacidad y yo no quería, y ellos que sí porque así me darían las clases más lento. Eso a mí me dio

una rabia porque deje el instituto durante dos años y me fui a estudiar a Francia, estuve dos años en un internado, hice tercero y cuarto de la ESO allá. Vine luego a España con mis notas y entre a primero de Bachiller. Pero en primero de la ESO también me pasó algo similar con la de lengua, me dijo que no iba a llegar ningún lado, me dijo: *“mira mi niño, yo lo que te aconsejo es que vayas a la ONCE y pidas que te hagan algo para vender cupones porque tú en la vida no vas a llegar a nada más que a vender cupones”*. En primero de la ESO delante de toda la gente y en segundo de Bachiller me volvió a dar y cuando me vio me dijo: “uy, ¿Qué haces aquí?” Es muy fuerte si...y me exigió mucho en segundo de Bachiller, al final me puso nota pero lo pase mal.

- **P: Cuando has necesitado algún tipo de apoyo educativo, ¿Cómo es el proceso, contactas tú con alguien o ese alguien contigo?**
- R: Contacto con el PAED, con Ivana y ella es como una especie de puente de comunicación entre yo y los profesores. Aunque también es verdad, que antes de cada examen tengo que enviarle un correo a cada profesor recordándoles mis adaptaciones porque esto es lo que hay. Siempre tienes que estar un poco encima de ellos y recordarles eso. Nunca he tenido problema al solicitar ese apoyo.
- **P: ¿De qué tipo ha sido el apoyo educativo que has solicitado?**
- R: Pues mira, para los libros lo que tengo es una aplicación de la ONCE que se llama GOLD, que si te lo extiende más significa: gestor once de libros digitales. Lo que tiene esa aplicación es una biblioteca extensa y grandísima de libros en audio. Tiene distintos libros, no sé cuántos millones de libros ahí en esa biblioteca y la verdad es que todos los libros de psicologías he encontrado ahí y no he tenido ningún problema en que los adaptaran ni nada. No solamente tienen libros de psicología, también hay medicina, salud, pedagogía, novelas... Cuando quiero solicitar un libro voy directamente ahí, bueno primero voy a la biblioteca de aquí para ver como se llama, la editorial y demás, y ya luego lo busco. Y para los exámenes, siempre los hago a ordenador, si son tipo test el profesor tiene que traerme un PDF protegido, con una contraseña que solamente se la sabe él. Él mete el pendrive, lo deja preparado y cuando yo lo termine, levantar la mano y él lo saca, yo no puedo manipular. Esas son las adaptaciones que más he solicitado, y me ha ido bastante bien. En cuanto al estudiar, los pdf los tengo en el aula virtual y puedo acceder a ellos con normalidad. Los apuntes los hago al

ordenador porque es verdad que no he perdido mis costumbres de imprimir mis apuntes, porque aún sigo con esa costumbre.

- **P: ¿Hay una igualdad de condiciones en cuanto al apoyo educativo, entre un alumno con discapacidad y otro sin discapacidad?**

- R: En cuanto al ofrecimiento del apoyo hay igualdad de condiciones, donde no veo mucha igualdad de condiciones es a la hora de hacer los exámenes, en el sentido en el que el profesor...yo creo que el PAED debe tener un convenio con la Universidad de que las personas con discapacidad visual se les haga el examen a ordenador pero no en el ordenador propio del alumno, sino en un ordenador de la Universidad, adaptado que lo tengan para hacer los exámenes, eso es lo primero. Y los profesores tienen que saber de qué forma manejarlo, porque ha habido profesores que me han venido a traer los exámenes en Word y yo perfectamente podría coger el examen, copiar y pegar mis preguntas que las tengo en un esquema. Yo he tenido la oportunidad de hacerlo pero no he querido porque yo quiero sacar las asignaturas por mi mano, pero es que este soy yo y mañana puede haber otro que se quiera aprovechar. Yo lo que estoy viendo, en general, es que los profesores no están bien formados de como tienen que hacer los exámenes, falta formación. Yo necesito sentirme exigido por parte del profesor aunque tenga una discapacidad, como que ellos son un poco más liberales conmigo, a pesar de que yo siempre les digo que no, que me metan caña. Ellos se piensan que la persona con discapacidad no se copia y no tal, si hombre...A mí me gusta conseguirlas cosas por mi mano pero hay mucha gente que se aprovecha y a mí, me da mucha rabia que estando tú en la Universidad, te empieces a aprovechar, te empieces a copiar y te están más facilidades, es que no me gusta el rollo ese. Me provoca impotencia, es verdad que se están cambiando las cosas poco a poco pero queda mucho por cambiar.

- **P: ¿Está funcionando de manera adecuada el sistema universitario en relación con la discapacidad?**

- R: No, hay que cambiar el trato hacia el alumno en el sentido de los exámenes sobre todo, tienen que cambiar como hacer los exámenes a una persona con discapacidad visual, cuando es ciega total tiene que hacérselo en un ordenador individual, a parte, que no tenga que ver con el del alumno. Tiene que hacerse más estricto y las infraestructuras sobre todo, hay que cambiarlas, la formación

de los profesores, o sea todos los profesores que tengan alumnos con discapacidad tienen que estar formados de antemano porque muchos se encuentran con el pastel de: “¿hostia, y ahora qué hago?” y es verdad que tiene que haber una formación y reuniones, por ejemplo anualmente, una vez al año. Que la ONCE realice reuniones con los profesores universitarios para orientarlos y decirles como tienen que llevar a cabo lo que son las adaptaciones y todas esas cosas. Yo es que creo que los profesores no es que tengan tanta culpa, yo creo, hay profesores que me han ayudado muchísimo y están siempre en plan: “tu desde que necesites alguna cosa me avisas, que a mí me gusta el tema de la discapacidad y me gusta cual”. Están muy metidos en el tema, pero hay otros que son muy pasotas.

- **P: ¿Crees que las personas con discapacidad estarían más capacitadas para el desempeño de un determinado tipo de carrera?**
- R: Yo creo que sí, hombre algunas carreras... el ejemplo mío mismo: entre medicina y psicología, yo en medicina no podía ejercer porque hay que pinchar, hay que utilizar el fonendoscopio, utilizar el microscopio, utilizar un montón de aparatos. Tienes que medir la presión, tienes que medir tal, entonces es imposible que tu puedas ejercer en ese ámbito, ahí en medicina tienes las posibilidades limitadas. Otro ejemplo, ingeniería náutica, ingeniera naval, piloto...es que es imposible y hay cosas que no.
- **P: ¿Dónde podría desarrollar mejor un trabajo una persona con discapacidad, en contextos de tipo social o de investigación?**
- R: Hombre...yo las dos cosas, es depende de los gustos de la persona y yo creo que si a la persona le gusta un ámbito u otro, se podría perfectamente lucir en los dos pero ¿Qué pasa? Que es verdad que en el ámbito social las personas con discapacidad como que tenemos más desarrollada la empatía, es verdad que no todos desarrollamos esa empatía, pero a nivel social somos bastantes útiles, pero ya te digo que no todas las personas con discapacidad visual tienen la empatía desarrollada porque hay algunas personas ciegas que son amargadas, las cosas hay que decirlas. En el ámbito social somos más útiles, podemos ayudar más, somos más empáticos, somos más abiertos, yo por ejemplo me desarrollaría mucho más en la rama social como psicólogo que en un laboratorio, está clarísimo, me gusta relacionarme con la gente.

- **P: ¿Cuáles son los estudios/ocupaciones de tus padres?**
 - R: Mi padre es médico de familia y mi madre fue enfermera en su época, pero ahora ya no trabaja, se dedica a la casa.
 - **P: ¿Tu discapacidad es de nacimiento?**
 - R: Sí, se llama glaucoma mi enfermedad. Nací viendo por los dos ojos, a los 6 años me quede ciego de un ojito pero seguía viendo del otro normal hasta hace 2 años, cuando cumplí los 20 años me quede ciego del otro. Solamente veo el blanco, es decir, cuando tengo los ojos abiertos veo blanco y cuando los cierro negro, por eso tengo puestas las gafas porque así por lo menos veo un poco más de gris. He aprendido a ser autónomo, a ser persona y desarrollas otras cosas que no tenías antes y sobre todo empiezas a ver la vida de otra manera. Yo ahora mismo que soy ciego, personalmente me considero más feliz que antes más atrevido, más seguro de mí mismo.
- 2) Entrevista realizada al estudiante del grado de Periodismo (discapacidad visual).
- **P: ¿Qué carrera estas estudiando actualmente?**
 - -R: Periodismo, el grado de Periodismo.
 - **P: ¿En qué curso estas?**
 - R: En cuarto curso.
 - **P: ¿Estaba entre tus primeras opciones estudiar psicología?**
 - R: Sí, es de vocación. De niño me pase toda mi infancia pegado a una radia.
 - **P: ¿Accediste por un ciclo formativo o por la PAU?**
 - R: Por la PAU.
 - **P: Al acceder por la PAU, ¿tuviste un trato adecuado durante la realización de la misma?**
 - R: Sí, pero la ayuda que tuve no fue a través de la propia facultad sino me la tuve que buscar yo por la ONCE. Fue una profesora de apoyo la que me ayudo durante todo el examen.
 - **P: ¿Y la Universidad no te ofreció nada?**
 - R: No, en ese entonces no me ofreció nada.
 - **P: ¿Qué tipo de apoyo recibiste durante la PAU?**
 - R: Pues el examen lo hice con una profesora de apoyo.

- **P: ¿Por qué razón elegiste estudiar Periodismo? ¿Por temas de formación, de trabajo, por conocer gente nueva, por utilidad o porque simplemente te gustaba?**
- R: Por todo un poco, en principio por vocación porque desde niño me ha gustado el deporte y escuchar la radio, me paso todos los fines de semana viendo deporte. A mi madre la agobio, quiere salir y yo ahí, me voy a la playa con el móvil. Estuve toda mi infancia con la radio hasta los 10 años, pues a los 12 o 13 años, no me acuerdo exactamente, el día de mi cumpleaños mi padrino me llevo a un estudio de radio. Ahí me enganche más, vi cómo era un micrófono como se hacía la radio y desde ahí hasta ahora pues cada vez me ha enganchado más la tele, la radio, la prensa.
- **P: ¿Te has sentido acogido entre tus compañeros y profesores?**
- R: Entre mis compañeros sí, entre los profesores no.
- **P: ¿Y por qué entre tus profesores no?**
- R: Porque los profesores se preocupan de ellos mismos y no de que tienen un alumno con discapacidad dentro de la clase.
- **P: ¿Y en cuanto al trato por parte del profesorado, todos te han tratado del mismo modo o ha habido alguna excepción?**
- R: Depende de cómo ellos piensen, hay algunos que por ejemplo te ayudan, te van explicando las diapositivas pero hay otros que búscate la vida. Yo “hablo hablo hablo” paso diapositiva y no me entero. Muchas veces me he tenido que ir de clases porque digo: “¿Qué hago yo aquí si todo el mundo me vacila?”
- **P ¿Te has encontrado con algún tipo de impedimento durante la carrera?**
- R: Sí, me ha pasado uno muy grave que no puedo olvidar...Estaba yo haciendo un examen, yo llevo mi portátil para hacer los exámenes con mi propio programa de voz, pues nada, escribiendo se me cae la batería porque tenía mal el portátil. Lo guardo, según yo está guardado, según la profesora no, pues no se pierde. Se acaba el examen y yo intento abrirlo y no se abre, lo intento conectar a la hora, hora y algo se conecta y cuando lo abro están las preguntas pero no las respuestas y la señora profesora dice que eso no es culpa de ella, que es culpa mía porque soy mayor de edad. Ahí le doy la razón pero no es culpa mía que un ordenador se apague, yo no veo si esta encendido o se apaga directamente, pues pierdo el examen y la convocatoria. Se lo cuento a todo el mundo, se lo cuento a

mi familia y me dicen que vaya a hablar con la decana, pues nada, voy a hablar con la decana y dice que formule una queja ante el tribunal de exámenes, así que presento la queja y viene la profesora cabreada. Le dije que yo tenía mis derechos y mis obligaciones y que se pierda un examen no es cosa mía porque mi discapacidad ceguera no me permite saber si la pantalla está encendida, yo solo me fijo de que hable y ella me decía que me tenía que fijar de todo. Y nada, presento la queja y me dicen que la convocatoria no está perdida y que tengo que ir a mayo, pues yo como soy cabezudo no voy a mayo y hablo con la profesora a ver que se podía hacer, pero seguía igual diciéndome que era culpa mía. Al final le vino una queja del tribunal que la podían sancionar, entonces rectifico y me hizo una convocatoria en medio, fuera de convocatoria que no se puede hacer y avisándome un día antes. Llego otra vez al examen y si no es gracias a un amigo me hubiera pasado lo mismo, sino es gracias a un amigo que estuvo conmigo pendiente porque ella decía que si tenía el portátil abierto con otras cosas me podía copiar. Al final me hizo la media y me aprobó.

También he tenido problemas con el PAED, por ejemplo, cuando llego a la Universidad por primera vez me mandan un correo: “*¿Qué es lo que necesitas?*”. Me pongo yo también en contacto con ellos pero tengo que hacer los trámites por mí mismo porque no recibo ayuda, todos los trámites de inscripción a la Universidad, venir a Educación... Gracias a que mi tía estudio por aquí, por la zona sabía lo que había que hacer. Pues nada, llego y mando un mensaje de que no se llega a la Universidad, que necesito ayuda para que me marquen un terreno, etc., etc. Eso lo envió en Junio del año que me matricule, pues nada pasan los meses, empieza la Universidad y no recibo respuesta, vuelvo a mandar otro correo y nada. Llega el día que llego a la Universidad, me llevan mis padres, me entran por un camino hasta secretaria que es donde tuve que ir a llevar todos los papeles. Ellos no me ayudaron a conocer la Facultad, me tuvo que ayudar una propia trabajadora de allí: a reconocer todas las escaleras... Si un alumno ciego llega lo más normal es que alguien le guíe y te indique donde están las cosas, a la izquierda a la derecha, no, eso lo tuvo que hacer la secretaria, que lo hizo porque ella quería. El PAED no me contestó hasta Julio y me envían un correo: “*¿Cómo te ha ido el curso, que necesitas para el año que viene?*” Yo ya no conteste más. Gracias al técnico de

rehabilitación de la ONCE me enseñó a bajarme del tranvía, contar los pasos que hay un paso peatón peligroso y entrar hasta dentro.

- **P: ¿Estuviste orientado por el SIO de la Universidad o por alguien de tu centro educativo de cara a elegir una carrera?**
- R: No, nadie me oriento. Yo por mi propia cuenta, en Bachiller solo me hablaron de la PAU y de las salidas de periodismo y ya.
- **P: Cuando has necesitado algún tipo de apoyo educativo, ¿Cómo es el proceso, contactas tú con alguien o ese alguien contigo?**
- R: Contacto con la ONCE, porque ellos tienen una serie de profesionales internos, como lo es el Tiflo, el encargado de la informática. El me adapta el ordenador con el programa de voz, con el correo, los diversos programas que necesito. Luego hay otro que es el que te enseña en la Universidad, te enseña los caminos, las rutas. Y luego hay otra serie de servicios que hay para bastones, lupas y telelupas para gente que tiene más resto que yo.
- **P: ¿De qué tipo ha sido el apoyo educativo que has solicitado?**
- R: En la Universidad yo siempre he tenido un problema, yo en los pdf hay algunos que se leen y otros que no, pues yo he pedido que me los pasen a Word porque es donde único el programa de voz me lo lee todo, si no tiene tablas ni nada, si es puro texto. Yo he pedido adaptaciones pero no recuerdo que alguien me lo haya hecho, me he tenido que buscar la vida yo mismo o pedir los apuntes a los compañeros o hacerlo yo con la ayuda de otra persona.
- **P: ¿Hay una igualdad de condiciones en cuanto al apoyo educativo, entre un alumno con discapacidad y otro sin discapacidad?**
- R: No, no hay igualdad porque yo pienso en mi humilde opinión que si a mí me conceden algo por tener menos posibilidades, yo creo que a ellos les tienen que dar las mismas, todos deberíamos tener las mismas posibilidades y ser iguales, no porque uno sea discapacitado y otro no tenga más ventajas o desventajas. Hay gente que piensa que por tener alguna discapacidad las cosas te cuestan menos y que te aprueban por la cara, es la impresión que tengo yo.
- **P: ¿Está funcionando de manera adecuada el sistema universitario en relación con la discapacidad?**
- R: Yo creo que no está adecuado del todo, a ver hay cosas que sí y cosas que no. Por ejemplo, en cuanto a accesibilidad, infraestructura he visto cosas buenas y

cosas malas. Las cosas buenas es que hay rampas, hay parches en la propia facultad en los que tú sabes si estas bajando o subiendo una zona, pero luego suelen cometer errores como permitir que las sillas se dejen mal puestas en medio de las mesas de la cafetería, porque tú vas así y te llevas diez o doce. Luego las puestas, están siempre medias abiertas, no te las dejan abiertas del todo o cerradas y yo me he abierto dos o tres veces la ceja, no solo con las puestas de la cafetería sino con las de las clases y claro el bastón no lo marca del todo y te das. A veces los escalones, cuando son bajadas hay zonas que si están marcadas porque se nota una diferencia entre escalón y escalón y luego otras en las que están todos juntos, que como tú no sepas bajar una escalera de un edificio, te quedas parado, no sabes que hacer.... La facultad de periodismo tampoco cuenta con ascensores. En cuanto a contenidos educativos, también pienso que hay cosas que están bien y otras que están mal, cosas que están bien: que hay algunos pdf accesibles pero se deberían de hacer todos accesibles, sin dibujitos, ni logos que te molesten. Y lo otro es que si uno pide algo, lo más normal es que te lo soliciten o te digan: “entiende que no podemos por todo el contenido que tenemos que dar y todo lo que tenemos que dar en otras facultades”, porque muchos profesores pueden estar en varias facultades dando clases. Yo entiendo que me lo digas no que me digas: “sí, te lo voy a conceder”, pase un mes y te tengas que buscar la vida porque si tú me dices una cosa no seas como los políticos, no prometas y no cumplas, promete y cumple.

- **P: ¿Crees que las personas con discapacidad estarían más capacitadas para el desempeño de un determinado puesto de trabajo?**
- R: Sí, yo creo que sí, hombre depende de lo que tú quieras hacer porque si quieres puedes. Pero es cierto que hay trabajos que puedes hacer o no según la discapacidad que tengas. He visto gente que sin mano o sin brazo es médico y le han dicho porque es médico y ha habido problemas con eso, incluso recuerdo que hace dos o tres años no le dejaron ejercer porque no tenía la mano recta .Yo creo que depende del trabajo porque un sordo no puede elegir música o un ciego no puede ser médico ni peluquero, ni diseñador.
- **P: ¿Dónde podría desarrollar mejor un trabajo una persona con discapacidad, en contextos de tipo social o de investigación?**

- R: Yo creo que estaría más desarrollado en los contextos sociales como un juez. porque en el de investigación, estarías muy condicionado por tu discapacidad, por ejemplo un médico, estaría muy condicionado. En el tema de los jueces puedes leer las leyes, consultar, es más social pero a la vez tienes que investigar, mientras que en el de investigación, si eres ciego no puedes hacer nada, si eres manco también. Depende mucho de la persona con discapacidad, ya que muchas se encierran, depende de cómo vivan su discapacidad.
- **P: ¿Cuáles son los estudios/ocupaciones de tus padres?**
- R: Mis padres están actualmente jubilados los dos. Mi padre estudió lo básico y empezó a trabajar a los 15 años en la confección de ropa y mi madre, trabajaba en un Banco.
- **P: ¿Tu discapacidad es de nacimiento?**
- R: No, yo nací con visión hasta los 10 o 12 años que me diagnosticaron que estaba empezando a perder vista por un problema en la retina, entonces no me lo explicaron pero estaba el condicionante de que mi hermano también lo había tenido, un poco diferente porque no son iguales la retinosis mía y la de él. Empecé a perder visión, en el colegio me adaptaban las cosas en hojas más grandes, usaba gafas de tubo y luego en Bachiller perdí mucha más vista y empecé con el ordenador. Primero y Segundo de Bachiller veía, pero luego a través de un accidente perdí la visión completa y gracias a dios hace dos años empecé a ver bultos, sombras, como la primera vez que comencé a perder la visión. Es una retinosis degenerativa, me costó adaptarme bastante al principio y creo que eso me hizo madurar desde que me quedé ciego total.

3) Entrevista realizada al estudiante del grado de Trabajo Social (discapacidad auditiva).

- **P: ¿Qué carrera estas estudiando actualmente?**
- R: Ahora mismo estoy en la UNED, estudiando Trabajo Social pero el próximo año me voy a cambiar porque estoy aburrido de hablar tanto de pobreza.
- **P: ¿En qué curso estas?**
- R: En primero de carrera.
- **P: ¿Cómo ha sido tu paso por la UNED?**

- R: En principio muy bien pero después ya me he dado cuenta que hace falta mucha organización, ya que tu estudias solo y necesitas organizarte, poner un horario por tu cuenta y es un conveniente que veo.
- **P: ¿Estaba entre tus primeras opciones estudiar Trabajo Social?**
- R: Sí.
- **P: ¿Accediste por un ciclo formativo o por la PAU?**
- R: Por un ciclo formativo que hice de grado superior y luego hice un examen como el de la PAU, pero sin las partes específicas solo las partes comunes.
- **P: Al acceder por un ciclo formativo, ¿tuviste un trato adecuado durante la realización de la misma?**
- R: Me dijeron que podía tener más tiempo por ser sordo y yo les dije que vale, de acuerdo. Me ofrecieron también un diccionario que solo ofrecían para los sordos y ahí dije en voz alta: “Pero esto es hacer trampa” porque en lengua habían algunas actividades que era decir sinónimos y eso y yo con el diccionario lo podía hacer directamente y dije que no. Pero después de conocer a varios sordos me di cuenta que los ofrecían porque algunas no entienden las palabras y tienen dificultades.
- **P: ¿Por qué razón elegiste estudiar Trabajo Social? ¿Por temas de formación, de trabajo, por conocer gente nueva, por utilidad o porque simplemente te gustaba?**
- R: En principio para formarme, pero también ahora mismo hay crisis con lo que buscar un trabajo a mí no me es rentable, la mayoría de los trabajos son temporales.
- **P: ¿Te has sentido acogido entre tus compañeros y profesores?**
- R: En primaria y secundaria los compañeros han sido buenos, pero en Bachillerato fatales, los profesores en primaria y secundaria me cuidaban mucho pero luego pasaban de mí, por eso deje bachiller y no llegué a terminarlo. Pero después ya en grado medio los profesores normales pero los compañeros muy bien y aprobé yo solo, ya en grado superior los profesores la caña y los compañeros también.
- **P: ¿Te has encontrado con algún tipo de impedimento durante la carrera?**

- R: En La Laguna presencialmente sí que tuve problemas porque no tenía intérprete y yo no conozco lengua de signos y por eso me cambie a la UNED, porque por UNED hay ya vídeos con subtítulos pero libros, libros, libros...
- **P: ¿Estuviste orientado por el SIO de la Universidad o por alguien de tu centro educativo de cara a elegir una carrera?**
- R: Cuando era muy pequeño en el instituto tenía una persona que me orientaba a hacer formación, primero grado medio y después superior, pero yo no lo hice caso y me fui a bachiller porque también iban muchos amigos míos de otro colegio y nos vimos en el mismo instituto, pero nadie me oriento para elegir una carrera, yo sólo. Debo decir que hubo muchas desinformaciones, me decían por ejemplo, que con el grado medio podía acceder directamente al grado superior sin hacer un examen o algo, y después superior para la Universidad otro examen y ellos no me dieron esto. Por lo que me dijeron que yo acedia directamente con lo que cuando yo me entere tenía menos de un mes para prepararme, así que aprobé por los pelos.
- **P: Cuando has necesitado algún tipo de apoyo educativo, ¿Cómo es el proceso, contactas tú con alguien o ese alguien contigo?**
- R: Ni durante el ciclo medio, superior, ni en la Universidad he necesitado apoyo.
- **P: ¿De qué tipo ha sido el apoyo educativo que has solicitado durante tú escolaridad?**
- R: Mi madre pedía el apoyo porque los profesores también se dieron cuenta que tenía problemas con la lengua y eso y porque iba a estudiar inglés, mejor reforzar la lengua por eso quedaron en que enviaban una persona específicamente para tratar con problemas, como había una persona con síndrome de Down, yo también y había una chica también que era muy mentirosa pero no sabía qué problema tenía la chica
- **P: ¿Hay una igualdad de condiciones en cuanto al apoyo educativo, entre un alumno con discapacidad y otro sin discapacidad?**
- R: Yo pienso que no hay igualdad de condiciones porque a pesar de que nos benefician por un lado dejándonos la matrícula gratis, por otro nos perjudican porque el problema son los intérpretes que son muy caros y ahora mismo hay muchísimos problemas en la Universidad.

- **P: ¿Está funcionando de manera adecuada el sistema universitario en relación con la discapacidad?**
- R: A mí me parece bien pero hay que arreglar el tema de los intérpretes porque ahora mismo está roto. Yo conozco una chica que trabajó de interprete y ahora ya no trabaja ahí, la Universidad les debe mucho dinero a ellos y por eso, y porque les paga muy poco dinero.
- **P: ¿Crees que las personas con discapacidad estarían más capacitadas para el desempeño de un determinado tipo de carrera?**
- R: A ver, por ejemplo elegir una carrera como ser piloto o médico puede haber confusión en la comunicación, puede ejercer cualquier profesión pero tiene sus riesgos. Si hace falta mucha comunicación es mucho mejor una persona oyente que un sordo.
- **P: ¿Dónde podría desarrollar mejor un trabajo una persona con discapacidad, en contextos de tipo social o de investigación?**
- R: Yo creo que cualquiera puede estar en las dos, solo que puede estar más cómodo en una y en la otra no, por ejemplo yo si trabajara en una empresa grande no estaría en atención al público porque me sentiría incomodo por la falta de comunicación con el resto, prefiero trabajar en otro sitio donde yo esté más cómodo y tranquilo, no estar pensando todo el rato que tengo un problema de comunicación.
- **P: ¿Cuáles son los estudios/ocupaciones de tus padres?**
- R: Mi padre ahora mismo trabaja recogiendo los pescados en los barcos para luego empaquetarlos, trabaja en la Dársena y luego mi madre, trabaja de administrativa en una empresa de prevención de accidentes laborales. Mi padre estudio hasta Bachiller y mi madre Bachiller y algunos cursos del paro.
- **P: ¿Tu discapacidad es de nacimiento?**
- R: Se piensa que no, nací con ictericia (enfermedad de piel amarilla) y él bebe que tiene esa enfermedad no puede ingerir leche y si no bebe leche muere, entonces me pusieron antibióticos para curarme y se piensa que el antibiótico lo rompió porque yo soy el único sordo de la familia, mi hermano oye muy bien, mi padre, mi madre. Cuando yo nací ya tenía la enfermedad con lo que enseguida me dieron pastillas y después me dieron pastillas entonces no se sabe si nací con sordera o por las pastillas, el antibiótico que tenía efectos

secundarios y rompe nervios. Tengo una pérdida de audición de 80% o 95% y entonces recupere casi 80% con los audífonos.

7.2 Entrevistas a los técnicos de empleo de Sinpromi.

1) Entrevista realizada a Francisco Sánchez, TASOC, psicólogo y técnico de empleo en el área de Integración Laboral de SINPROMI.

• **P: ¿Qué es Sinpromi?**

• R: Digamos que es una entidad pública que desarrolla servicios para la población de personas con discapacidad.

• **P: ¿Cuándo se fundó la entidad?**

• R: En el año 93-94 aproximadamente, sino me equivoco.

• **P: ¿Cuántos años lleva trabajando para las personas con discapacidad?**

• R: Desde hace 16 años.

• **P: ¿De qué manera llegan los usuarios hasta aquí?**

• R: Pues por múltiples vías, Internet, nuevas tecnologías, servicios sociales, otras entidades que trabajan con personas con discapacidad, otras personas que ya han venido al servicio y conocen el servicio, o sea, el boca a boca.

• **P: ¿Cómo pueden llegar esos mismos usuarios a otra entidad?**

• R: Pues por ejemplo, a nosotros también nos conocen a través del Servicio Canario de Empleo cuando se van a apuntar, con lo cual el Servicio Canario de empleo también da otra pequeña guía con otras entidades y la mayor parte de las entidades que trabajan con discapacidad nos conocemos, con lo cual normalmente, la gran parte de nosotros remitimos usuarios de unas a otras entidades.

• **P: ¿Cuántas entidades hay que trabajan por y para las personas con discapacidad?**

• R: Pues hay muchas, estamos hablando de 8 a 10 entidades aproximadamente.

- **P: ¿Solo en la isla de Tenerife?**
- R: Si, aunque alguna de ellas están en toda Canarias, como inserta o fundación ADECCO que trabajan en las dos provincias por ejemplo.
- **P: ¿Cuál es la entidad que trabaja con más usuarios?**
- R: Imposible de saberlo, entre otras cosas porque llegan por diferentes vías y después también, porque de hecho, que yo sepa, no hay un proceso real de personas con discapacidad de la Isla. Están los datos que maneja lo que sería la Dirección General de Bienestar Social, el centro base, que eso es realmente las personas con discapacidad que hay, ellos tienen un registro de expediente.
- **P: Sinpromi cuanta con un área de Integración Laboral, ¿podría contar cual es la finalidad de esta área y como se trabaja en ella?**
- R: La finalidad del área de Integración Laboral, pues como su nombre indica básicamente es la de vincular a las personas con discapacidad hacia el mercado laboral, hacia el mundo del empleo. Con una previa valoración, conocimiento de los usuarios y paralelamente se pone en contacto con las empresas, tanto con aquellas que están obligadas como las que no están obligadas a contratar.
- **P: ¿Cuáles son las discapacidades que más demandan sus servicios?**
- R: Todas, todas. Son todas, aunque vamos a ver, por sentido común, la discapacidad o discapacidades con mayor frecuencia son las físicas y sensoriales, con lo cual son las que más van a solicitar el servicio. Pero básicamente por número, porque son los que más hay.
- **P: En cuanto a la hora de incorporar a una persona con discapacidad al mercado laboral, ¿Cómo es el proceso? ¿Contactan ustedes con las empresas o viceversa?**
- R: Hay de todo un poco. Hay empresas que directamente se ponen en contacto con nosotros porque están concienciadas, otras porque por ley están obligadas y reciben notificaciones de inspección laboral, del Servicio Canario de Empleo de que tienen que contratar y nosotros con ellas igual. O bien buscamos entidades, asociaciones empresariales, cámaras de comercio, cualquier vía, incluso páginas web de búsqueda de empleo, páginas web de publicación de ofertas de empleo.

Todos son medios para contratar con empresas. Hay diferentes portales que publican ofertas de empleo, hay empresas grandes en la isla con las cuales contactamos y nos damos a conocer, solicitamos visitas, nos damos a conocer y cuando sale la oportunidad nos entrevistamos con los empresarios e intentamos buscar un huequito para la población.

- **P: ¿Siguen algún criterio a la hora de contactar con las empresas?**
- R: Si vemos empresas y vemos que es susceptible y tenemos perfiles que pueden cubrir lo que podemos presentar como posibles trabajadores contactamos. Si hay...hombres, vamos a ver, si hay empresas pequeñas, pequeñas o autónomas de una o dos personas, pues difícil que vayan a contratar una vacante, es muy difícil. Normalmente en la mayor parte intentamos buscar empresas grandes donde sabemos que puede haber un hueco en cualquier momento
- **P: ¿Cuál es el perfil que más suelen solicitar las empresas?**
- R: Normalmente perfiles de baja cualificación, son pocas las empresas que a lo mejor te puedan pedir personas con alta cualificación, como puede ser, técnicos en administración o licenciados, diplomados, la gran parte de ellas suelen ser peones, peones de agricultura, limpieza, ese tipo de cosas. Ventas, dependientes, atención al público.
- **P: ¿Importa que tengan experiencia en el sector?**
- R: Va a depender mucho de la empresa, de lo que estén buscando. Hay empresas que no, que lo que quieren es cubrir un puesto que no es especialmente susceptible de que tengas experiencia, pero luego si hay otras que sí, que piden perfiles muy cualificados con mucha experiencia.
- **P: ¿Cuáles son los servicios que más suelen demandar las empresas?**
- R: Ahora mismo, por ejemplo, en este caso estamos trabajando sobre todo con ofertas en puestos de limpieza, controladores, este tipo de cosas.
- **P: Con respecto al sistema de cuotas, ¿Qué tipo de beneficios reciben las empresas que contratan en su plantilla a personas con discapacidad?**

- R: Pues va a depender, por un lado, estarían las bonificaciones de la Seguridad Social a los contratos de las personas con discapacidad, es decir, hay una reducción en los costes de seguridad social de los trabajadores con discapacidad. Y también por otro lado, hay subvenciones a la contratación de personas con discapacidad. Va a depender también del tipo de contrato y de la duración del contrato.
- **P: ¿Que empresas contratan más servicios, las empresas públicas o privadas?**
- R: Las privadas.
- **P: ¿Y por qué sucede eso?**
- R: Porque de laguna manera son casi las que favorecen más la contratación y la búsqueda de empleo. Las empresas públicas, la mayor parte de las veces es por concurso público, con lo cual la inserción es más lenta, más laboriosa. Y aparte de eso, es a partir de pruebas teóricas.
- **P: A la hora de seleccionar un usuario para enviarlo a una entrevista de trabajo, ¿siguen algún criterio, es un criterio que sigue la entidad o propio del técnico?**
- R: Por un lado esta, cual es el perfil que demanda la empresa. Los primeros criterios quienes los mandan son las empresas, con el tipo de puesto, el perfil, la cualificación, si tienen o no tienen que tener experiencia, que tipo de puesto. O sea, la selección de una persona la va a marcar por supuesto la empresa y luego ya, nosotros también siguiendo las pautas que ha marcado la empresa, nosotros también tenemos que valorar la adecuación puesto-persona, en función de la discapacidad y sobre todo de las limitaciones derivadas de la discapacidad.
- **P: Con respecto a su opinión personal. ¿Cree que se debería de cambiar algo de esta entidad?**
- R: Básicamente lo que es el departamento de Integración Laboral, a efectos de lo que es el departamento básicamente, ya lo venía hablando esta mañana con otra compañera, aquí en el departamento por ejemplo hace falta un trabajador social, trabajadores sociales por ejemplo, sería unas de las cosas.

- **P: Bajo su criterio, ¿Está funcionando correctamente la política de la discapacidad en el mercado laboral?**
- R: Hombre, ya hay leyes que regulan el tema de la discapacidad en la integración laboral, obligando a empresas a contratar, siempre y cuando a un 2%, con más de 50 trabajadores en su plantilla. Más que la política de la discapacidad, lo que hay que sentarse a hablar, sobre todo con el Servicio Canario de Empleo, es el tema de los servicios de las prestaciones. Porque a veces las prestaciones sociales, a la hora de, sobre todo en el caso de personas con discapacidad, a la hora de la búsqueda de empleo, más que ayudar, un poco entorpecen el tema, sobre todo hoy en día cuando la mayor parte de las empresas con bastante precarias. Entonces, la gente se piensa mucho empezar a trabajar y dejar una prestación, cuando prácticamente te van a pagar lo mismo que percibiendo la prestación y el problema es que la flexibilidad, en cuanto a la posibilidad de complementar, pensiones y prestaciones sociales con empleo, pues es bastante complicada y no da demasiadas ventajas. La mayor parte, a no ser las pensiones no contributivas, que más o menos es claro lo que pasa, en otras prestaciones como son sobre todo las que vienen del Servicios Canario de Empleo, como son la RAI por ejemplo, pues el hecho de que estés cobrando 400 euros y a lo mejor te llaman para una oferta de trabajo, que vas a ganar prácticamente lo mismo, pues la gente se lo piensa dos veces antes de trabajar. A lo mejor habría que ver de qué manera se podría abordar ese tema.

2) Entrevista realizada a María Jesús Fariña, preparadora Laboral del área de Integración Laboral de Sinpromi.

- **P: ¿Qué es Sinpromi?**
- R: Buena pregunta...hombre, Sinpromi como las propias palabras indican es la Sociedad Insular para la Promoción de las Personas con Discapacidad de la Isla de Tenerife. Tenemos solo un ámbito insular, pero si es verdad que yo creo, que aunque la finalidad inicial cuando se crea Sinpromi fue la formación y el empleo, Sinpromi a lo largo del tiempo, ha ido ampliando los horizontes, en cuanto a otras áreas de la vida personal de la persona con discapacidad, aglutina todas las discapacidades, físicos, sensoriales, salud mental, y de alguna manera

quiere o ha querido, visibilizar la discapacidad dentro de la isla de Tenerife, pero en varios ámbitos, no solo en la formación y el empleo.

- **P: ¿Cuándo se fundó la entidad?**

- R: Se fundó en 1994, a través de un convenio que hice con el cabildo, de un proyecto que se presentó y que se unificó o se creó dentro de la unidad de Servicios Sociales del Cabildo.

- **P: ¿Ha evolucionado Sinpromi desde entonces?**

- R: Si claro, al principio era un proyecto que se presentaba como una iniciativa nueva dentro de los Servicios Sociales del Cabildo y nunca se pensó, yo creo, que ese proyecto iba a generar lo que hoy es la creación de Sinpromi, no, lo que hoy es la Sociedad Insular. Pasados esos dos, tres, cuatro primeros años de ese proyecto.

- **P: ¿Cuántos años lleva trabajando para las personas con discapacidad?**

- R: Pues llevo 18 años como preparadora laboral. Empecé el 18 de Abril del 97, a través de un convenio de colaboración.

- **P: ¿De qué manera llegan los usuarios hasta aquí?**

- R: Los usuarios vienen derivados o bien, a través de centros especiales de empleo, centros ocupacionales, tutores de centro de formación profesional, de PCA1, PCA2, orientadores de centro, orientadores de las oficinas del Servicio Canario de Empleo, instituciones públicas, como Ayuntamientos o Cabildos, dependiendo del municipio donde este la persona y otras entidades que también trabajan con discapacidad. Amigos, comentarios que siempre se hacen entre personas que tienen discapacidad...hay diversas formas.

- **P: ¿Cómo pueden llegar esos mismos usuarios a otra entidad?**

- R: Nosotros hacemos primero la acogida en la orientación aquí a través del censo, y luego los orientamos a que acudan a todos los servicios que existen para la formación y el empleo o cualquier otro, donde podamos derivarlos.

- **P: Sinpromi cuenta con un área de Integración Laboral, ¿podría contar cual es la finalidad de esta área y como se trabaja en ella?**

- R: Sinpromi cuanta con un área de integración laboral que está dividida en tres. La isla de Tenerife se divide en alguna manera, en tres oficinas descentralizadas dentro de lo que es la parte de formación y empleo, sobre todo la de empleo. Una es la metropolitana, que abarca desde Güimar hasta Tacoronte; la otra es desde la mitad de Tacoronte hasta el final del Norte, punta Teno y todas esas zonas; y luego la zona Sur. De tal manera que tenemos dividida la población o acotada para lo que es la parte del empleo. Las acciones formativas son menos, pero si es verdad que intentamos tener recursos con otras entidades de la zona para que los usuarios de esa puedan también acceder a acciones formativas.
- **P: El área de integración laboral cuanta con una parte destinada para las personas con discapacidad intelectual, ¿podría contar un poco como es?**
- R: Si, dentro del programa de empleo con apoyo (ECA). La metodología de empleo con apoyo es las tres zonas, tanto la metropolitana, como la del Norte y el Sur, primero se hace una recogida inicial de datos, a través del censo, después de hace una valoración de empleo con apoyo para ver las capacidades y las competencias que tiene ya adquiridas el sujeto. Después de hace o bien una derivación a otras entidades para formación y empleo, dependiendo de cómo este ese usuario y en el caso, desde que nosotros vemos que esa persona esta apta para trabajar, desde el momento que detectemos una oferta de trabajo donde el perfil que nos pide el empresario, se ajusta con el perfil que tiene la persona, lo incluimos en el proceso de selección junto con la gente que salga en el sondeo.
- **P: En cuanto a la hora de incorporar a una persona con discapacidad al mercado laboral, ¿Cómo es el proceso? ¿Contactan ustedes con las empresas o viceversa?**
- R: Pueden haber dos vías: o bien que nosotros contactemos con la empresa o bien que la empresa contacte con nosotros. En el caso de empleo con apoyo, nosotros los preparadores laborales buscamos, o bien algún técnico nos deriva laguna oferta de empleo donde el trabajo es muy sencillo, rutinario, no pide formación elevada y podemos ver la posibilidad de incorporar una persona a través de esta metodología, porque implica la presencia física del preparador laboral durante los primeros días, las primeras horas, los primeros meses, con el trabajador en el puesto y esto muchas veces, hace un poco difícil que la

metodología se pueda hacer efectiva en todas los puestos, dependiendo también de lo que pida el empresario. Si piden perfiles cualificados muy altos pues tampoco tenemos usuarios con esos perfiles.

- **P: ¿Siguen algún criterio a la hora de contactar con las empresas?**
- R: No, aquí cada preparador laboral o cada técnico tiene su forma de trabajar diferentes. Nosotros normalmente pues, por los medios de comunicación pública, pues como el periódico, redes que tengamos, que estemos asociados o vinculados a alguna o a varias entidades que también difundan ofertas de empleo, porque nosotros mismos a través de nuestra bases de datos o porque vemos que hay una empresa que va a abrir no s ponemos en contacto con ellos. O bien porque tenemos un amigo, un conocido que nos comenta sobre esa empresa, las lineras son diferentes.
- **P: ¿Cuál es el perfil que más suelen solicitar las empresas?**
- R: En lo que es la parte de empleo con apoyo, el perfil que más suelen pedir, suelen ser puestos de limpieza, peón de limpieza, reponedor, algún puesto de auxiliar administrativo. Cuando hablamos de limpieza estamos hablando también de tanto de oficinas y despachos, como de centros comerciales o de vehículos o restauración, algún peón de jardinería también, en algún caso. Acompañante escolar es otro que también ha salido, pero estamos más limitados a eso.
- **P: ¿Debería de abrirse más el abanico de ofertas?**
- R: Debería de abrirse más si los usuarios tuvieran una formación que realmente adquieran fuera una formación preparatoria, que los prepare para el empleo. El problema es que el sistema educativo actual no permite que las persona con discapacidad intelectual salgan medianamente formadas o preparadas para realizar determinados puestos de trabajo, con lo cual, cuando llegan a estas entidades, nosotros nos vemos con que tenemos que entrenar con una persona la guagua, tenemos que entrenar con una persona la hora, tenemos que preparar una serie de actividades para que pueda desenvolverse dentro del área laboral, o dentro del trabajo o después de llegar al trabajo. Muchos de ellos carecen de formación básica como el carnet de manipulador de alimentos, riesgos laborales,

habilidades básicas o competencias para un puesto determinado, entonces muchas veces nos dificulta tener una persona medianamente preparada para un puesto porque no hay una entidad pública o una entidad educativa que realmente vele porque estos chicos salgan preparados, con determinados programas dependiendo de la demanda que haya, o sea, que hay mucha gente que hace una formación que nada tiene que ver con la demanda que hay en la calle. Entonces claro, si esos chicos hacen la formación que hacen simplemente para estar ocupados, nosotros nos es mucho más complicado buscar perfiles para cubrir esos puestos, porque el empresario y la realidad piden una cosa, y el chico está preparado y formado para otra.

- **P: ¿Entonces, se debería de fomentar más la formación?**
- R: Debería de haber una coherencia entre lo que es la demanda de la calle y hacia dónde va esa demanda, con las acciones formativas que se generan desde educación para los programas de garantía social para este tipo de colectivo. Eso en formación reglada, en formación no reglada ni digamos...ahí tenemos que hacer una serie de adaptaciones curriculares para que la formación que está en la calle sea accesible a todo el mundo, cosa que tampoco se hace.
- **P: ¿Que empresas contratan más servicios, las empresas públicas o privadas?**
- R: Las empresas privadas, las públicas no dan ejemplo, desgraciadamente no dan ejemplo. Son las más que tendrían que dar ejemplo, las más que tendrían que cumplir porque hay un cumplimiento del 5% y no lo hacen, acceden a las medidas alternativas, no creen en el proyecto o programa. Nosotros tenemos que hacer una valoración porque las mismas empresas o entidades que pertenecen al Cabildo no dan el ejemplo que deberían.
- **P: Con respecto al sistema de cuotas, ¿Qué tipo de beneficios reciben las empresas que contratan en su plantilla a personas con discapacidad?**
- R: Reciben dos tipos de ayuda básicamente, una es cuantitativa, económica en este caso a través del tipo de contrato que se le realiza a la persona, si es de un año (fomento del empleo) o indefinido y después las reducciones a la seguridad social. Y en el caso de que la persona necesite una adaptación del puesto de

trabajo por una silla de rueda, un eleva pie determinado, un teclado con algún tipo de adaptación, el ratón o cualquier otra, pues también puede pedir otra ayuda económica diferente a la de la contratación

- **P: A la hora de seleccionar un usuario para enviarlo a una entrevista de trabajo, ¿siguen algún criterio, es un criterio que sigue la entidad o propio del técnico?**

- R: Siempre vamos a meter primero los datos que nos pide el empresario, es decir, qué características tiene que tener ese usuario: la edad, el sexo, formación determinada...y luego intentamos de alguna manera meter alguna otra persona, que aún no cumplido del todo el perfil podemos “vendérsela” al empresario porque sabemos o conocemos como trabaja esa persona, que aptitudes tiene, que capacitaciones tiene para ese puesto, si sabiendo que dándole un poco más de entrenamiento sabemos que podemos llegar a conseguir determinados objetivos con el... o sea, que intentamos de alguna manera, no solamente limitarnos a lo que nos salga en el sondeo, sino a abrir más campos.

Básicamente, el 90% depende de lo que te pida la empresa y estamos dejando de margen un 10% o quizás a lo mejor un poquito más, un 80-20%, ¿vale?, donde nosotros de laguna manera podemos meter otro tipo de perfil vamos.

- **P: Con respecto a su opinión personal. ¿Cree que se debería de cambiar algo de esta entidad?**

- R: Muchas cosas, en general. Hay cosas que se están haciendo bien, bastante bien y considero que eso hay que mantener, hay cosas que creo que tenemos que valorar si realmente estamos haciendo las cosas bien, sino lo estamos haciendo bien. Creo que pasa también por ampliar un poco le número de personas, de recursos humanos que necesita el departamento, tanto la zona metropolitana como en el sur y a medida que el norte también lo necesite. Hemos crecido en el sentido de que tenemos mucho más trabajo pero no tenemos más recursos, con lo cual nos tenemos que dar cuenta que nuestro trabajo, nuestra calidad de trabajar y nuestro índice de rol va a hacer mayor y eso hay que tenerlo en cuenta porque no trabajamos con sillas y con mesas, trabajamos con personas.

- **P: Bajo su criterio, ¿Está funcionando correctamente la política de la discapacidad en el mercado laboral?**

- R: Yo creo que no, yo creo que las entidades públicas se están salvando de la quema desde hace muchísimos años, lo que quiero decir es, en este caso el cabildo que tiene una cantidad de empresas que pertenecen o están asociadas a la misma entidad no son precisamente la que más ejemplo están dando, creo que deberíamos de contar o nosotros deberíamos de ser una herramienta clave dentro de las incorporaciones que se hacen dentro de la corporación del cabildo y muchas veces nos damos cuenta que son otras entidades, otras personas que no tienen nada que ver con esta vinculación las que nos solicitan a nosotros persona con discapacidad y encima les pagamos, es algo que no tiene sentido. Yo creo que se podría reinvertir ese dinero o ahorrárselo el Cabildo, para que una parte de ese dinero se destine para que haya más personal o para que las acciones sean distintas o para que tenga un centro mucho más grande, u otro tipo de acciones y sobraría dinero porque nosotros podríamos gestionar las incorporaciones de esas personas al cabildo propio o a otras empresas pertenecientes al Cabildo. En este caso, considero que las empresas públicas se están salvando de la quemada desde hace ya muchos años, aquí también el que hizo la ley hizo la trampa. Las medias alternativas están ahí, si una empresa no quiere contratar personas con discapacidad no las contrata, pero contrata servicios, desgraciadamente es así. Yo creo que se deberían de hacer muchísimas más cosas.

3) Entrevista realizada a Teresa Peña, psicóloga y coordinadora del área de Integración Social de Sinpromi.

- **P: ¿Qué es Sinpromi?**

- R: Sinpromi es una sociedad pública del Cabildo de Tenerife, que se creó en el año 93 con el objetivo de promover la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

- **P: ¿Cuál es tu labor en Sinpromi?**

- R: Yo coordino, llevo lo que es el área de Integración Laboral.

- **P: ¿Cuántos años llevas trabajando para las personas con discapacidad?**
- R: Desde que nací, en serio. A ver llevo contratada desde el año...va a hacer ahora 29 años. Pero bueno, como en mi familia mi tía tenía una discapacidad intelectual, pues desde chiquitita, desde muy chiquitita ayudaba a mi madre y a todas las persona de la asociación a recaudar fondos y a cobrar las cuotas porque antiguamente íbamos casa por casa recaudando las cuotas para los “subnormales” que decíamos en aquella época.
- **P: ¿Con cuantas personas cuenta Sinpromi en la bolsa de empleo?**
- R: La bolsa de empleo cuanta aproximadamente con cinco mil personas.
- **P: ¿Cuáles son las discapacidades que más demandan sus servicios?**
- R: Pues la gente con discapacidad física y sensorial, físicas quizás con un muy buen grado de autonomía. Persona que a lo mejor han tenido algún tipo de accidente laboral y demás, y tienen una discapacidad sobrevenida o que han tenido una enfermedad. Pero la característica común a este grupo que más nos demanda es que todos son personas con autonomía personal, es decir, que pueden optar a bastantes puestos de trabajo, bueno todos pueden optar a puestos de trabajo lo que pasa es que estos, al tener la capacidad de tener autonomía pues lo tienen “más fácil”.
- **P: ¿Cómo llegan los usuarios hasta aquí?**
- R: Normalmente vienen derivados de servicios sociales, vienen derivados del Príncipe Felipe, del centro base o vienen de otras asociaciones o bien vienen por el boca-boca, porque se han enterado que un amigo está aquí y que tal, que les ayudamos y así es como vienen.
- **P: ¿Cómo pueden llegar ellos a otra entidad? ¿Los destinan ustedes desde aquí?**
- R: Sí, nosotros les informamos de recursos que hay en temas de discapacidad pero en temas de empleo fundamentalmente. Porque claro ellos vienen aquí demandando empleo pero ellos son muchos, nosotros no tenemos capacidad para atenderlos a todos, pero bueno unas de nuestras laborales entre otras muchas

para con ellos, es informarles de otros recursos. Entonces sí, a través de aquí van a otras entidades.

- **P: ¿Cuántas entidades hay que trabajan por y para las personas con discapacidad?**

- R: El número exacto no lo sé, hay muchas, muchas. Es que hay centros ocupacionales, asociaciones, entidades...el número exacto ahora mismo no lo sé.

- **P: ¿Y la entidad que cuenta con más usuarios?**

- R: Hombre, la dirección general de Servicios Sociales o Bienestar Social porque son los que tienen las competencias, entre otras cosas en valoración de discapacidades. Lo que pasa es que ellos son, la entidad tiene en su cometido lo que es el tema de la calificación de discapacidad, aunque también tienen otros tipos de ayudas, de proyectos y demás.

- **P: Sinpromi cuenta con un área de Integración Laboral, ¿podría contar cual es la finalidad de este área y como se trabaja en ella?**

- R: A ver, en el área de integración laboral nos dedicamos a promover el empleo para las personas con discapacidad, a ayudar a las personas con discapacidad a conseguir un empleo. Entonces, ¿Cómo lo hacemos? Nosotros tenemos como dos grandes grupos, por decirlo así: personas con discapacidad físicas y sensoriales que como dije antes, son personas con un grado alto de autonomía y demás y que nosotros de laguna manera lo que hacemos es orientarlos hacia el empleo y los ayudamos a conseguir un puesto de trabajo. Les damos toda la información que podemos y demás, y luego tenemos otro grupo de personas que necesitan de una intermediación especial, que son las personas con discapacidad intelectual. Con ellos ponemos en práctica lo que es la metodología de empleo con apoyo (ECA), que es una metodología que consiste en el acompañamiento y entrenamiento en el lugar de trabajo de personas con discapacidad intelectual, contando con el preparador laboral que es quién lleva a cabo esa tarea, y que acompañan al chico durante todo el proceso de entrevistas, de inserción y demás, que luego se retiran poco a poco para ir sustituyendo lo que es al intervención por los apoyos naturales. En eso consiste el empleo con apoyo, y luego con el

otro grupo lo que nosotros hacemos es una labor de ayuda y de orientación e información para poder conseguir empleo. Es mucha la gente y nosotros estamos continuamente en empresas, buscando empleo y demás pero cierto es que es mucha la gente que tenemos.

- **P: ¿Cómo contactan ustedes con las empresas?**

- R: Directamente. A través de llamadas de teléfono O ellos vienen a nosotros.

- **P: ¿Y ellos entonces, como conocen a Sinpromi?**

- R: Pues porque llevamos muchos años aquí, entonces también por el boca-boca, por recursos, por la publicidad que nosotros hacemos.

- **P: ¿Cuál es el perfil que más suelen demandar las empresas?**

- R: Pues el de una persona con discapacidad, que pueda hacer todo lo que piden y útil. Y además discapacidades que no se noten, esa es la realidad. Ese es el perfil vamos, pero sobre todo una persona que pueda llevar a cabo todas las labores del puesto de trabajo que se requieran.

- **P: ¿Suelen pedir personas con experiencia o con formación?**

- R: Sí, igual que en cualquier otro proceso de selección. Te lo pueden pedir o no, dependiendo del puesto y de lo que el empresario necesite.

- **P: ¿Qué tipo de ayudas reciben las empresas por la contratación de personal con discapacidad?**

- R: Bueno, pues las empresas reciben o tienen llevando a cabo un contrato específico para personas con discapacidad, bueno hay dos tipos de contratos: uno indefinido y otro temporal, pero específico para personas con discapacidad y la característica de estos contratos es que las empresas tienen bonificaciones a la seguridad social que depende de: si contratan un hombre o a una mujer, la edad y el grado de discapacidad. Entre más edad y mayor grado de discapacidad mayor descuento a la seguridad social. Luego también pueden recibir ayudas para la adaptación de puestos de trabajo y luego también deducciones fiscales. Ese es en términos generales las ayudas y beneficios que se reciben por la contratación de personas con discapacidad.

- **P: ¿Qué empresas contratan más servicios, las públicas o las privadas?**
- R: Las privadas.
- **P: ¿Y por qué sucede eso?**
- R: Esa es la pregunta del millón, ¿porque será en casa de herrero cuchara de palo? No lo sé, es decir, es difícil contestar a esa pregunta porque nosotros somos una entidad pública, que deberíamos tener fuerza en lo público pero en fin, es muy difícil contestar a esa pregunta Cristi.
- **P: ¿Se sigue un protocolo para llamar a determinadas empresas?**
- R: Sí, bueno nosotros tenemos una manera de ir a las empresas. Presentarnos, decir a lo que nos dedicamos, dar información sobre lo que son las ayudas, luego cada uno lo hace también como...pero siempre va todo enfocado a lo mismo: tratar de convencer al empresario, tratar de lograr lo que nosotros necesitamos del empresario que es que, contrate a una persona con discapacidad
- **P: ¿A la hora de seleccionar a los usuarios para enviar a una entrevista de trabajo, siguen algún criterio?**
- El criterio fundamentalmente es que nosotros primeros vemos si el puesto de trabajo es para un chico con discapacidad intelectual. SI es un puesto de trabajo que puede ser para un chico con discapacidad intelectual, intentamos en la medida que se pueda contratar a un chico con discapacidad intelectual, independientemente de la búsqueda que también hace la preparadora laboral, Susi en este caso, esta siempre buscando puestos de trabajo, pero independientemente de eso nosotros eso es lo que primero que vemos cuando nos vienen un trabajo. Luego en función de lo que la empresa, vamos a suponer que es un puesto de trabajo de auxiliar administrativo, que es lo general hoy en día. Difícilmente pueden ser ocupados por personas con discapacidad intelectual porque tiene un alto nivel de demanda. Pues conforme a lo que la empresa nos pide, nosotros vamos a la base de datos y vemos la persona que más se puede adecuar al puesto de trabajo. Entre todas las variables que observamos que son: la formación, la experiencia, la actitud, también está la discapacidad. Se supone que la discapacidad no puede ser incompatible con el puesto de trabajo, es decir, un puesto de trabajo donde es auxiliar administrativo, atención al público o atender al teléfono, nosotros no enviamos a una persona sorda. Yo personalmente tengo el reto de tratar de llevar a cabo, de entrar por el camino de

las adaptaciones, es decir, que el puesto de trabajo además de que las persona se ajusten a lo que son las características del puesto de trabajo, el reto es que la empresa tenga capacidad y se ajuste un poco a lo que son las características de las personas porque entre otras cosas, para eso reciben una subvención. Lo que pasa es que la realidad es un poco distinta y en fin, hay discapacidades que... Si una empresa me dice: mándame a una persona de auxiliar de administrativo que pueda atender al público, no sé que no se cuento y tal. Yo digo, bueno vale, ¿te puedo mandar a una persona sorda a al que tu le pones un aparato especial y esa persona puede hacer su puesto de trabajo? Y entonces me dice: si tienes un montón más que nos necesitan eso, ¿para que vienes con rollos? Entonces ahí hay una especie de cosas que el sistema también está diseñado de tal manera que está discriminando a personas con grandes discapacidades. Es así.

- **P: ¿En cuanto a la integración laboral, destacaría algo importante o por el contrario está funcionando correctamente la política de la discapacidad en el mercado laboral?**

- R: No, yo creo que hay muchísimas cosas que cambiar. Muchas, precisamente esto. Nosotros creamos un sistema, donde tenemos una política, donde sigue habiendo discriminación para personas con grandes discapacidades. Las ayudas no contemplan, o sea, existen subvenciones o privatizaciones para todo el mundo y claro, todo el mundo se va a lo productivo, entonces ahí hay algo que no. Realmente hay políticas, pero cual es realmente el reflejo de eso en la sociedad o qué consecuencias tiene eso, por ejemplo en la contratación de personas en sillas de rueda. Pues no es nada fácil y precisamente por eso, entre otras muchas cosas. El sistema está un poquito, desde mi punto de vista “pervertidillo” porque además los empresarios ya conocen de discapacidad y ya ven como es. Entonces ellos mismos dicen: “si, dame una persona con discapacidad pero yo quiero de secretario o secretaria o de atención al público a una chica alta, de metro setenta, mona, simpática, agradable y con una discapacidad así, como que no ve por un ojo y ya está, pero ya está.” Y el caso es que eso se puede hacer realidad y eso se puede dar.

Y de los centros especiales de empleo ya no digamos nada... Los centros especiales de empleo tampoco están haciendo una labor para la inserción de personas que realmente tienen problemas para insertarse en el trabajo, por lo mismo. Porque son empresas que lo que necesitan por encima de todo, es que

tienen que ser productivas y para ser productivo, parece que se requiere de una mano de obra polivalente y es lo que están pidiendo, es decir, no están proyectados hacia la labor social, su labor es puramente mercantilista y económica, es decir: “soy una empresa y yo primero quiero producir y para producir, yo no puedo coger y meter a trabajar a chicos que sean lentos, yo necesito a chicos que sean rápidos.” Y todavía las ayudas son mayores.