Cuadernos de la Cátedra.
Número 1

Supracapacidades y diversidad funcional. Nuevas perspectivas para el empleo

Autoría: María José García Cantero

Ilustración: Elena C. G. 15 años. Diversidad funcional física y sensorial.

R&I

research.uoc.edu

Universitat Oberta de Catalunya

randstad fundación.

La autora

María José García Cantero

Es Graduada en Educación Social y Máster en Dificultades de Aprendizaje y Trastornos del Desarrollo por la Universitat Oberta de Catalunya.

Adicta a la vida y librepensadora. Fascinada por la evolución biológica de las especies que habitamos esta esfera, terrestre y rocosa, cubierta en gran parte por agua; madre y hogar de una diversidad de la que tenemos que sentirnos orgullosos. Diversidad, ejemplo de capacidades diferentes, potencialidades múltiples y entidades únicas.

Índice

Presentación 4
Introducción 7
Consideraciones previas 8
Supracapacidades y mundo natural 9
Objetivos e hipótesis 12
Objetivos 12
Hipótesis y preguntas 12
Metodología 14
Empleo y diversidad funcional: pensar los conceptos 16
Diversidad funcional 16
Definir las supracapacidades 18
Situación de las personas con diversidad funcional en el mercado laboral 19
Diversidad funcional auditiva y visual 22
Supracapacidades en la diversidad funcional visual y auditiva 24
Competencias laborales 24
Ejemplos de empleos potenciales 24
Diversidad funcional por limitaciones de movilidad 28
Supracapacidades en la diversidad funcional por limitaciones de movilidad 30
Competencias laborales 30
Ejemplos de empleos potenciales 30
Diversidad funcional cognitiva 32
Síndrome de Down 32
Supracapacidades en las personas con Síndrome de Down 35
Competencias laborales 35
Ejemplos de empleos potenciales 35
Trastorno del Espectro Autista (TEA) 37
Supracapacidades en las personas con Trastorno del Espectro Autista 40
Competencias laborales 40
Ejemplos de empleos potenciales 41
Supracapacidad en la diversidad funcional en salud mental 44
Competencias laborales 44
Ejemplos de empleos potenciales 44
Conclusiones 45
Referencias bibliográficas 48

Presentación

Esta investigación se ha desarrollado en el marco de la Cátedra Fundación Randstad-UOC sobre Discapacidad, Empleo e Innovación Social a lo largo del año 2019. La cátedra nace con el objetivo de promover la formación, la investigación y el desarrollo de actividades de transferencia y acción social para favorecer la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el campo laboral. La idea de discapacidad ha formado parte de la historia misma de la humanidad a pesar de que la dirección tomada sobre las formas de nombrar y tratar a la diferencia no siempre han sido las deseadas. En la actualidad se trata de una temática con una relevancia crucial que tiene como trasfondo, entre otros, el marco de los derechos humanos así como distintas disciplinas vinculadas con el campo biomédico y las ciencias sociales. Es a partir de estas cuestiones que la Cátedra sobre Discapacidad, Empleo e Innovación Social va a sostener su actividad.

La Cátedra tiene la finalidad de formar, investigar y transferir conocimientos vinculados a los campos de la discapacidad y el empleo. El trabajo desarrollado permite contribuir a facilitar el acceso de las personas con discapacidad al mundo laboral, y de esta forma contribuir a la mejora de la calidad de sus vidas. Tenemos como prioridad trabajar para conseguir un mundo más justo y con un mayor número de oportunidades para las personas con discapacidad. Los ejes en los que vertebramos nuestra actividad son:

- Personas con discapacidad (sujetos de las acciones de acompañamiento laboral)
- Profesionales vinculados a la discapacidad (orientadores, personal de recursos humanos, etc.)
- Empresas
- Sociedad en general

Entendemos que una de las formas de transformar la realidad es trabajar en proyectos concretos que permitan, a través de parcelas de acción determinadas, modificar algunas de las formas de concebir y tratar a las personas con discapacidad. Si entendemos el empleo como la actividad que nos permite ganarnos la vida y disponer de cierta autonomía económica como sujetos activos, la orientación de las tres áreas de la Cátedra (investigación, formación y transferencia) toma la dirección que permite facilitar el acceso de las personas con discapacidad a un trabajo digno. Desde esta perspectiva compartimos la visión que plantea el trabajo, también, como una de las formas posibles de emancipar al sujeto y de liberarlo de ciertas formas de dependencia vinculada al subsidio, al paternalismo y a la beneficencia. El trabajo remunerado de forma justa es una de las formas posibles que permiten el ejercicio de una vida independiente.

Una forma de trabajar para que estas cuestiones se conviertan en una realidad palpable es a través del apoyo, la promoción y la realización de investigaciones. Investigar sobre las prácticas que promueven formas válidas de acceso al mundo laboral con resultados exitosos, sigue siendo poco habitual. Para llevar a cabo las investigaciones entendemos que debemos partir y basarnos en algunos principios que se vinculen con la ética, con la idea de transformación social, que se pueda vincular con la realidad, que sea una investigación emancipadora de las personas con discapacidad, y que permita que las propias personas con discapacidad participen, de distintas maneras y formatos en el

proceso investigador. Queremos promover la idea que a través de la investigación es posible la transformación e innovación en las prácticas de incorporación laboral de las personas con discapacidad. La investigación en el campo del empleo y la discapacidad no es una opción, sino que es una forma sólida de desarrollar el propio trabajo de orientación y acompañamiento socio-laboral por parte de las organizaciones y profesionales que trabajan en este sector.

Anna Delclós (Directora técnica de la Cátedra y Responsable de Proyectos de Fundación Randstad en Cataluña)

Jordi Planella (Director académico de la Cátedra y Catedrático de Pedagogía Social en la UOC)

"El cerebro se adapta, y es una adaptación preciosa. Este órgano, el más desconocido y complejo del ser humano, capaz de encerrar tras de sí universos de conocimiento, de adaptarse y modificar su conducta para sobrevivir, impulsa la vida humana y proporciona herramientas para superar todas las dificultades planteables".

Guillermina López-Bendito

Investigadora

Laboratory of Cellular & Molecular Mechanisms of Brain Wiring. CSIC

Introducción

Desde la Cátedra Fundación Randstad-UOC sobre Discapacidad, Empleo e Innovación hemos apostado por los estudios vinculados con en el empleo y las personas con discapacidad. Siguiendo la estela de dicha apuesta hemos querido explorar los límites, las tendencias, las nuevas preocupaciones o las posibilidades de ofrecer otros caminos a las personas con diversidad funcional en el contexto laboral. Así es como surgió, ya al inicio de la creación del proyecto, la idea de pensar la diversidad funcional desde otra perspectiva, a modo de ejercicio investigativo, que ofreciera la posibilidad de darle la vuelta a determinadas visiones y situaciones.

El estudio que presentamos no se trata únicamente de los resultados de una investigación si no que junto a ella se ha trabajado desde la dinámica de la prospectiva, analizando como pueden ser determinados puestos de trabajo en un futuro. Igualmente se ha explorado hasta donde se puede tensionar la cuerda de la ocupación vinculada con la diversidad funcional, las posibilidades de romper determinadas barreras y de cruzarlas (físicas, mentales, culturales, empresariales, etc.) y posibilitar así nuevas oportunidades socio-laborales para las personas con diversidad funcional.

De la idea inicial de la que partimos (analizar, por ejemplo, a las personas con asperger en puestos laborales vinculados a la producción de software) emprendimos un largo viaje que nos ha permitido transitar por distintos territorios y colectivos: personas con sordera, personas con ceguera, personas con diversidad funcional intelectual, personas con Síndrome de Down, personas con diversidad funcional física, con enfermedad mental etc.

Partiendo de un trabajo de profundización alrededor del término “supracapacidades”, hemos aplicado dicha concepción a las distintas diversidades, y a partir de ello se han categorizado conjuntos de competencias laborales, así como posibles empleos que se corresponden con dichas competencias (siempre genéricas). Con el estudio se ofrecen nuevas perspectivas, así cómo nuevas posibilidades de incidir en la contratación de personas con diversidad funcional en múltiples sectores empresariales.

En el estudio que presentamos no se trata únicamente de ofrecer los resultados de una investigación profunda y detallada, si no más bien de una primera exploración a partir de una lectura distinta a la clásica mirada sobre la discapacidad y el empleo. Ello toma un enfoque particular al hacerlo desde la óptica de lo que hemos convenido en denominar “supracapacidades”. Fundamentalmente se trata de algo que, ubicado en un contexto óptimo, puede hacer que la visión más negativa de la discapacidad, se diluya y pase a un plano distinto. No se trata de que la “discapacidad” (el déficit anatómico-corporal, por ejemplo) pase a un segundo plano si no más bien que se sitúe justamente en el centro de la actividad laboral. En cierta forma sucede un proceso de reinvención, de resignificación de la discapacidad, que interpretada desde un punto de vista operativo, ahora se ha convertido en la potencia de la persona para trabajar en un contexto concreto y justamente a partir de ella.

Consideraciones previas

Todas las personas somos seres únicos; podríamos decir que todos y cada uno de los más de 7500 millones de habitantes de la tierra, somos diversos. Algunos, como en las sociedades occidentales, compartimos derechos (o deberíamos hacerlo) a la educación, al trabajo, a recibir un trato digno, a ser valorados, a que nuestras ideas sean valoradas, a la libertad individual, etc.; y, también, algunas características comunes a nuestro grupo de iguales próximo (cultura, lengua, rasgos físicos, valores socialmente arraigados, etc.). Y en nuestra asombrosa y admirable diversidad, además exhibimos habilidades distintas y plurales. Nos equivocamos si pensamos que el mundo no está lleno de talento diverso.

Ilustración: Lucas L. M. 12 años. Diversidad funcional física

Precisamente ese talento diverso, justifica el presente estudio, porque la diversidad también puede ser sinónimo de competitividad empresarial. De esta manera adentrarnos en el colectivo de personas con diversidad funcional, analizar sus habilidades y competencias laborales, para demostrar la existencia de **supracapacidades** que justificarían su idoneidad para determinados perfiles o puestos de trabajo, es el objetivo del presente informe, en el que realizaremos un recorrido por diferentes grupos que presentan , de entrada, con algunas dificultades (sensorial, cognitiva, física y mental) y que nos demuestran que en el *arte de vivir*, otras cualidades compensan lo que muchos tienden a llamar, injustamente “discapacidades”. Y es que, en un mundo diseñado para *los normales*, la diversidad funcional puede ser interpretada como una obra maestra de cómo vivir ingeniosamente.

Supracapacidades y mundo natural

Si hace 66 millones de años un asteroide no hubiera acabado con la vida de los Dinosaurios, probablemente la tierra estaría poblada de humanoides verdes, inteligentes y sociales, que en la mente de Dale Russell, destacado geólogo y paleontólogo estadounidense, regurgitarían alimento en la boca de sus crías, en lugar de amamantarlas. Pero el universo fue generoso con la especie humana, y permitió una vez extinguidos los troodóntidos, el ascenso de los mamíferos, y entre ellos, los antecesores de los humanos. Así, los protoprimates, hasta entonces insignificantes bichejos que vivían agazapados, aprovecharon su momento de gloria, y tomaron el relevo a los ágiles, rápidos y voraces "dientes hirientes" en la conquista del planeta. Millones de años de evolución después, estamos aquí, dominando al resto de las especies vivas.

Según los paleontólogos nuestra anatomía apareció, por primera vez, hace 200.000 años en el continente africano, se distinguía por un cerebro del tamaño del actual y especialmente, por la hipertrofia de los lóbulos frontales, donde residen las altas funciones mentales que nos distinguen del resto de animales. ¿Cómo llegamos entonces a "ser inteligentes"? La respuesta está en el ADN que conforma nuestros genes, que al igual que el resto de los organismos vivos, está sujeto a las "normas" de la mutación aleatoria. Mutación que de vez en cuando afecta a un rasgo importante para la supervivencia o para la evolución, como por ejemplo, el color verde del insecto hoja o del Gecko de Madagascar. Así, a pesar de que podríamos pensar que los seres humanos evolucionamos y "nos volvimos inteligentes" gracias a la misma fortuna que millones de años antes había enviado un pedrusco a la tierra, la ciencia no dice exactamente eso. Si tenemos en cuenta, que la característica típica de las mutaciones es la aleatoriedad, ésta no es una propiedad con la que se distinga "la selección natural". Desde esta misma perspectiva, sabemos que la selección natural actúa sobre esa aleatoriedad justamente de manera nada aleatoria, siendo mucho más probable que lleguen a ser comunes las variantes genéticas que favorecen la supervivencia y la reproducción que las que no lo hacen.

En este punto, y en la eterna discusión sobre la "batalla genética" por la supervivencia, porqué no preguntarnos si nosotros los humanos, al igual que otros animales, (como por ejemplo el mimético insecto hoja) también nos "adaptamos" para evadirnos de los depredadores como éstos o quizás para subsistir en un mundo que cada día nos exige más. Si nos fijamos, con cierto detalle, nos daremos cuenta que la naturaleza nos regala adaptaciones impresionantes: la ecolocación de los murciélagos, que les permite navegar y encontrar comida en la oscuridad; los fascinantes cambios en la composición sanguínea del cachalote, que posibilita el almacenamiento en sus células de cantidades de oxígeno inmensas (como ninguna otra criatura puede hacerlo) para descender a las profundidades oceánicas; la habilidad de respirar fuera del agua de los *dipnoi* o peces pulmonados, para atravesar de un charco a otro..., y un largo etcétera, en el que los biólogos tienen la palabra. Y la palabra de biólogo nos habla de la "eficacia biológica", y nos dice que no necesariamente el individuo más apto es el más fuerte, o el más rápido, o el que oye mejor, sino el que se "adapta" mejor.

Adaptaciones

Son las características o rasgos que han pasado por la selección natural y que ayuda a las generaciones que lo portan a acomodarse a las nuevas condiciones en las que viven, y a que puedan sobrevivir y reproducirse de una mejor manera.

Ilustración: María I. D. 13 años. Diversidad funcional cognitiva (TEA)

Y si hablamos de “adaptaciones” tengo que hacer referencia a las personas con diversidad funcional, y sin generalizar ni caer en estereotipos, me veo en la obligación moral de adjetivarlos como “expertos” en dichas adaptaciones (si no es a corto plazo, sí a largo plazo), como intentaré demostrar en las siguientes páginas. De esta manera, sea por la razón que sea: por predisposición genética (supervivencia), por voluntad de superación, etc., cada vez, y con más fuerza, surgen nuevos estudios, que ponen de manifiesto, la resiliencia de las personas con diversidad funcional (Fergus y Zimmerman, 2005; Infante, 2005; Kotliarenco, 2000; Ong, Bergeman, Bisconti y Wallace, 2006), así como, su habilidad para aprender y beneficiarse de experiencias, especialmente negativas. Estudios, que a diferencia de los que hasta ahora se han realizado, centrados principalmente en los aspectos negativos y las carencias de las personas con diversidad funcional (Gillham y Seligman, 1999; Seligman y Csikszentmihalyi, 2000) nos demuestran que, al igual que el insecto hoja, el Gecko de Madagascar, el murciélago, el cachalote, o los peces pulmonados, la especie humana también es ejemplo de adaptaciones impresionantes. Con ello hago referencia a la prodigiosa memoria de las personas con Trastorno del Espectro Autista (en adelante, TEA), a la delicada percepción háptica de las personas con ceguera,

a la agudeza visual y la habilidad para interpretar el lenguaje corporal de las personas con sordera, al talento creativo de las personas con síndrome de Down....Y es que, como buenos vecinos de planeta, nosotros, los diversos, también tenemos nuestras **supracapacidades**.

Ilustración: Elena C. G. 15 años. Diversidad funcional física y sensorial

Objetivos e hipótesis

Objetivos

Hemos organizado los objetivos del estudio a partir de uno de general y de otros de específicos que se derivan de este primero, y que de forma precisa nos han permitido acotar el trabajo de investigación.

Objetivo General:

- **OG:** analizar el concepto "supracapacidades", ponerlo en relación con distintas tipologías de diversidad funcional y proponer posibles empleos vinculados a ellas.

Los **objetivos específicos** del estudio son:

- **OE1:** Analizar conceptualmente el término "supracapacidades".
- **OE2:** Realizar una cartografía de las distintas diversidades funcionales vinculadas a las supracapacidades.
- **OE3:** Sistematizar, en relación a cada diversidad funcional, las competencias (a nivel de supracacidades) que pueden vinculársele.
- **OE4:** Mostrar de forma ordenada, las relaciones entre supracapacidad, competencias específicas y perfiles laborales.

Hipótesis y preguntas

Para el desarrollo de esta investigación nos hemos planteado una hipótesis, acompañada de algunas preguntas que han guiado el proceso investigativo.

La hipótesis con la que hemos trabajado ha sido la siguiente:

"Plantear la perspectiva de las supracapacidades en las personas con diversidad funcional permite pensar y ofrecer espacios laborales donde la diversidad funcional no se convierte en una limitación si no en una oportunidad laboral".

Y las preguntas que han acompañado este proceso han sido las siguientes:

- **P1:** ¿Qué entendemos por "supracapacidades" y qué límites exploratorios puede tener dicho concepto?

- **P2:** ¿Es posible transformar algunas de las perspectivas de la incorporación al mundo laboral de las personas con diversidad funcional desde la lógica de las supracapacidades?

- **P3:** ¿Podemos vincular las supracapacidades a colectivos específicos?

- **P4:** ¿Existen empleos específicos en los cuáles las personas con diversidad funcional –desde la lógica de las supracapacidades– pueden desarrollar con profundidad su potencial?

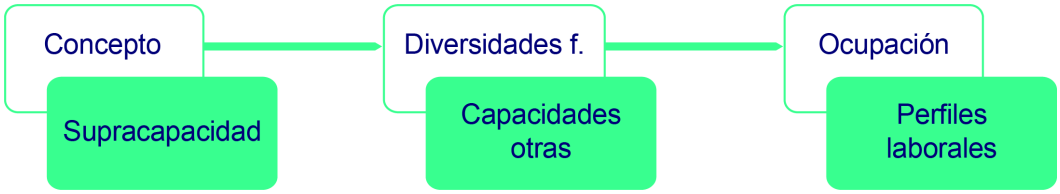
Metodología

La metodología, en un estudio como el que presentamos, es un apartado relevante. A través del método (que etimológicamente podemos definir como "el camino seguido") el investigador muestra la estructura, las entrañas, el taller y los elementos que ha puesto en juego para realizar el trabajo que, finalmente como informe final, nos presenta. Para conseguir los objetivos descritos en este estudio exploratorio sobre las "supracapacidades" de las personas con diversidad funcional, he seguido etapas metodológicas distintas, y ello ha requerido la combinación de diferentes elementos y perspectivas.

Metodológicamente, este estudio se ha basado en la búsqueda, revisión y análisis documental con la finalidad de llevar a cabo una primera exploración terminológica del concepto central de nuestra investigación. En palabras de Jaime Andréu, "se puede definir el análisis documental como la operación, o conjunto de operaciones, tendentes a representar el contenido de un documento bajo una forma diferente de la suya original a fin de facilitar su consulta o localización en un estudio ulterior" (p. 9). Igualmente, través de un primer ejercicio exploratorio se ha pretendido conocer las teorías neurocientíficas que estudian las potencialidades físicas, psíquicas, emocionales y sensoriales de las personas con diversidad funcional y que debían convertirse en un elemento clave del estudio. Ello se ha completado con la búsqueda y análisis documental (estudios nacionales e internacionales) en relación a la inclusión laboral del colectivo y de forma específica en relación a sus habilidades diferenciales. Y finalmente, se han realizado búsquedas documentales de experiencias de empresas cuya plantilla, contractualmente y en un porcentaje relevante, está compuesta por personas con diversidad funcional.

Es así que el trabajo realizado se ha focalizado en el análisis:

- terminológico-conceptual de las "supracapacidades"
- de las características generales de cada diversidad funcional
- de experiencias laboral de incorporación de personas con diversidad funcional.



Ello nos ha permitido partir de conceptos, modelos teóricos y experiencias, y la combinación de estos elementos junto a técnicas proyectivas, nos ha permitido enmarcar supracapacidades, con competencias y perfiles profesionales posibles.

A nivel procedimental se ha seguido el siguiente recorrido de acciones:

- Acotar las palabras clave en diferentes idiomas. **Castellano**: habilidad, discapacidad. **Inglés**: ability, disability. **Francés**: compétence, personnes handicapées –uso frecuente–, handicapées).

- Definir la estrategia de búsqueda.

- Se han consultado las tipologías de fuentes de información siguientes: Catálogos de bibliotecas; Buscadores y directorios temáticos; Directorio de entidades; Guías de búsqueda; Bases de datos

- Definir las etapas de la búsqueda. En primer lugar se ha hecho una búsqueda genérica en diferentes lenguas (castellano, inglés y francés). En segundo lugar, se ha acotado el ámbito de búsqueda a España, Estados Unidos, Francia y Japón.

- Clasificación de la información.

- Análisis de la documentación.

El trabajo de fuentes secundarias se ha contrastado a partir de elementos experienciales de la propia autora, así como a través del ejercicio de la prospección en las formas futuras de empleabilidad.

Empleo y diversidad funcional: pensar los conceptos

"La discapacidad no debería ser un obstáculo para el éxito. Yo mismo he sufrido una neuropatía motora durante la práctica totalidad de mi vida adulta, y no por ello he dejado de desarrollar una destacada carrera profesional como astrofísico y de tener una feliz vida familiar".

Stephen W Hawking
Astrofísico
Diversidad funcional Física

Diversidad funcional

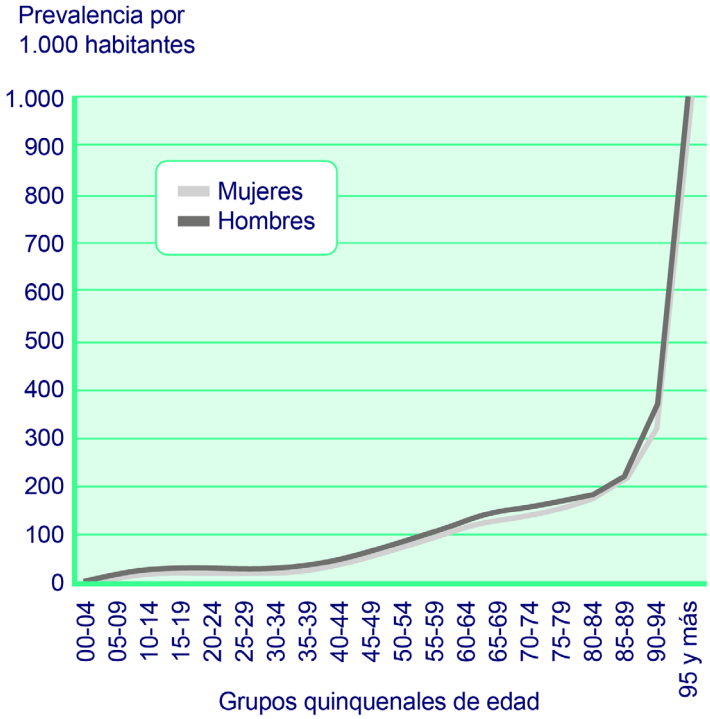
Según datos del Informe mundial sobre discapacidad de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011) en el mundo viven más de 1.000 millones de personas con algún tipo de diversidad funcional, personas que conforman una de las mayores y más desventajosas minorías sociales. Desafortunadamente, no todos los modelos de sociedad tienen la misma capacidad integradora.

Pero más allá de los datos puramente estadísticos, la historia de la diversidad funcional nos habla de discriminación, de una característica personal entendida como "una desgracia", "una deficiencia"…. Así, decididos a cambiar la concepción de "disminuido", "incapacitado", "retrasado",...y tantos otros conceptos que se han sucedido durante años, y que sólo denotan carencia, desdicha e infelicidad "La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad" (aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas, el 13 de diciembre de 2006, y jurídicamente vinculante), definió, en 2006, la discapacidad como:

Discapacidad

Concepto en evolución que resulta de la interacción entre las personas con alguna discapacidad y las barreras que evitan su participación plena, en igualdad de condiciones y efectiva en la sociedad.

Tabla 1. Prevalencia de las situaciones de discapacidad administrativamente reconocida (grado igual o superior al 33%), por sexo y grupos quincenales de edad. España, 2017



Fuente: *Base de datos estatal de personas con discapacidad*. Actualizada a 1 de enero de 2017.

Para Javier Romañach y Manuel Lobato, el término Diversidad Funcional (no reconocido oficialmente por los organismos que gestionan asuntos vinculados con la discapacidad) plantea que

> *"las mujeres y hombres con diversidad funcional somos diferentes, desde el punto de vista médico o físico, de la mayor parte de la población. Al tener características diferentes, y dadas las condiciones de entorno generadas por la sociedad, nos vemos obligados a realizar las mismas tareas o funciones de una manera diferente, a veces a través de terceras personas [...] misma función, manera diversa [...]. Este término considera la diferencia del individuo y la falta de respeto de las mayorías".*
>
> *Romañach y Lobato (2005:3)*

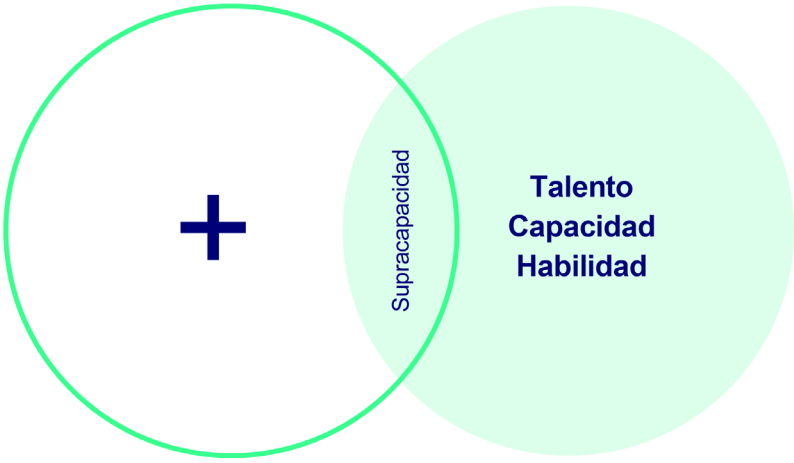
Así, a partir de la definición de la ONU del término discapacidad y de la resemantización del mismo, abordaremos la diversidad funcional en este informe. Es decir, entendiendo que ésta no deriva de las deficiencias personales, sino de las consecuencias sociales que se le atribuyen; como señala La Convención sobre los derechos de las personas con

discapacidad (2006) y la Declaración Universal de Derechos Humanos y de las posibilidades que las personas funcionen de forma distinta en cada situación vital.

Definir las supracapacidades

En el contexto del presente informe es necesario adentrarnos en una revisión de orden lingüística del término que nos ocupa. El concepto **supracapacidad** deriva etimológicamente del prefijo **supra** "sobre" y de la palabra "capacidad" del latín *capacĭtas, -ātis.*, para referirse a la cualidad de capaz. Así si por capaz (adj.) entendemos a una persona apta, con talento o cualidades para algo, el prefijo (**supra**) intensifica su significado con la clara intencionalidad de mostrar una habilidad excepcional, o por encima de lo que comúnmente se tiende a considerar estándar, o normal.

Las **supracapacidades** no son propiedad de los superhombres de Marvel, son cualidades diferenciales observables en el colectivo de personas con diversidad funcional, con base teórica científica, que deberían suscitar el interés social y, especialmente, empresarial, facilitando la inclusión laboral del colectivo de personas con diversidad funcional, en provecho del propio empresario y de la persona contratada, que ganarían respectivamente. Así, el primero, un talento excepcional para determinado tipo de competencias (que detallaremos a lo largo de este informe), y el segundo, un puesto de trabajo, y con él la posibilidad del reconocimiento social y el crecimiento personal, además del sustento económico.



Situación de las personas con diversidad funcional en el mercado laboral

"La discapacidad es natural. Debemos dejar de creer que las discapacidades hacen que una persona deje de hacer algo. Tener una discapacidad no me para de hacer cualquier cosa."

Benjamin Snow
Actor y escritor
Diversidad Funcional Física. Parálisis Cerebral

"1.193.500 personas con discapacidad de 16 a 64 años, son inactivos, es decir, se encuentran fuera del mercado laboral".

OED (2018)

En 2011, la Encuesta Europea de Población Activa (LFS, 2011) incluyó un módulo especial sobre el empleo de las personas con diversidad funcional, con el objetivo de proporcionar información sobre la situación de este colectivo en el mercado laboral. Los resultados fueron alarmantes, la tasa de actividad de las personas con diversidad funcional era del 35,2%, es decir, poco más de un tercio del colectivo estaba activo en términos laborales, estableciéndose una diferencia con el resto de población (78% de tasa de actividad) de 42,8 puntos porcentuales. Nueve años después, esta diferencia porcentual apenas ha bajado unas décimas.

Por otro lado, la misma encuesta nos muestra una tasa de desempleo que supera el 32% entre los 16 y los 44 años, y el 28,6 % entre los 45 y los 65 años. Además, a las dificultades de acceso, se suman la importante brecha salarial y la discriminación contractual, con cerca del 75% de contratos temporales y a tiempo parcial.

Otros estudios, como el realizado por la Fundación ONCE (2007) donde se entrevistaron a más de 1.500 empresarios arrojaron otros datos inquietantes:

- No existe una percepción única del "colectivo de personas con diversidad funcional", al contrario, se categoriza al colectivo dependiendo del tipo de discapacidad y de la severidad de la misma.

- En general, se percibe de manera más positiva las personas con diversidad funcional física, que aquellas con diversidad funcional cognitiva o psíquica.

- Y por último, existe una idea compartida y generalizada de que las personas con diversidad funcional no pueden ocupar cualquier puesto de trabajo, especialmente:

- Aquellos con responsabilidad;
- Los que requieran una intensa actividad física i/o
- Los que trabajan de cara al público.

En este sentido, encuestas y trabajos recientes asociarían la diversidad funcional con el desempeño de puestos de menor cualificación. Con estos datos, y entendiendo el trabajo, además de como proveedor de rentas como factor de socialización y como vínculo de integración, destacamos que:

- Nos pone en contacto con las reglas de la vida en común.
- Nos proporciona la gratificante sensación personal de utilidad social (que se ha extendido desde el S.XIII acercando la idea de trabajo a la de ley natural).
- Constituye un punto de reencuentro y de cooperación con otros que no sean familia y/o pareja.
- Podríamos asegurar, que quien no tienen trabajo se queda sin una de las vías más claras para poder construir vínculos con su entorno y con la sociedad.

Sin duda, el empleo de las personas con diversidad funcional es uno de los grandes retos para garantizar la igualdad de oportunidades.

Tabla 2. Tasa de actividad de la población con diversidad funcional

		Tasa (%)	Media = 100	Ratio PCD/PSD
Sexo	Hombres	35,2	100,0	0,42
	Mujeres	35,2	100,0	0,49
Edad	16 a 24	28,1	80,0	0,76
	25 a 44	50,3	142,9	0,56
	45 a 64	30,2	86,0	0,39
	Sin estudios	7,1	20,1	0,13
	Primaria	21,7	61,8	0,33
	Secundaria	38,6	109,8	0,53
	Superiores	53,9	153,3	0,60
Área poblacional	Densamente poblada	37,9	107,9	0,48
	Densidad intermedia	33,9	96,5	0,43
	Dispersa	31,3	89,0	0,41
Tipo de discapacidad	Física y otras	41,9	119,2	-
	Intelectual	32,3	91,8	-
	Mental	27,7	78,8	-
	Visual	48,1	136,7	-
	Auditiva	61.3	174,3	
	No consta	18,5	52,7	-

		Tasa (%)	Media = 100	Ratio PCD/PSD
Grado de discapacidad	33% a 44%	57.9	164,6	-
	45% a 64%	44,9	127,8	-
	65% a 74%	19,9	56,6	-
	75% y más	11.5	32,7	
	No consta	18,5	52,7	-
Pensiones contributivas	Sin prestación	64,8	184,3	0,81
	Personas con alguna pensión contributiva	20,1	57,1	0,37
	Personas con pensión únicamente no contributiva	55,3	157,2	0,65
Pensiones de Invalidez	Sin prestación	64,8	184,3	0,81
	Personas con prestación derivada de incapacidad	19,0	54,1	0,23
	Personas con prestación no derivada de incapacidad	28,6	81,4	0,55
TOTAL		35,2	100	0,45

Fuente: INE, 2017. *El empleo de las personas con discapacidad*.

Diversidad funcional sensorial

"Lo único peor a no tener vista es no tener visión."

Helen Adams Keller
Escritora y activista política
Diversidad Funcional Sensorial. Sordoceguera

Diversidad funcional auditiva y visual

"Sabes? es gracioso, pero nunca pensé en ser ciego como una desventaja, y nunca pensé en ser negro como una desventaja."

Steve Wonder
Cantante
Diversidad funcional sensorial. Ceguera

Sólo hace falta escuchar los primeros acordes de "*I've got a Woman*" (1957) de Ray Charles, para darse cuenta que sin su prodigiosa voz, ni el jazz, ni cualquier otra música, hubieran sido los mismo, y no únicamente por su talento vocal, sino por su increíble "oído" para la música. No es ninguna novedad, lo hemos leído en infinidad de noticias, que las personas con ceguera perciben mejor los sonidos, y además sacan mucho más partido al sentido del tacto que los videntes (no olvidemos su facilidad para leer en braille o para reconocer objetos al tocarlos). Lo mismo se podría decir de su sentido del olfato y del gusto ¿Quiere esto decir que cuando falla la visión, el cerebro se "adapta" para sacarle partido a otros sentidos? La naturaleza nos ofrece, de nuevo, otro ejemplo para ilustrar la respuesta, con los Astyanax Mexicanos, o peces sin ojos de las cuevas; estos animales que viven en la oscuridad perdieron sus ojos porque no los necesitaban para alimentarse y huir de los depredadores, en compensación a un mesancéfalo más pequeño (parte del cerebro que procesa la visión), poseen millones de células gustativas que les permiten localizar la comida mucho más fácilmente que otros peces.

Pero, si no queremos establecer paralelismos con nuestros vecinos acuáticos, un equipo de investigación de la Universidad de Maryland, liderado por Patrick Kanold, profesor y biólogo, utilizó roedores adultos, para estudiar esta posibilidad (Kanold, Butts, 2000); así en la primera fase del experimento, les privaron temporalmente del sentido de la vista; los resultados fueron increíbles, tiempo después de vivir a oscuras, se había potenciado su sentido del oído. Es más, si hasta ahora se podía pensar que la capacidad cerebral para compensar la falta de un sentido con el desarrollo de otro, sólo ocurría en las primeras etapas de la vida, este mismo equipo demostró que no era así, asegurando que, aunque no con la misma efectividad, la posibilidad de reorganización sensorial no se pierde con los

años (recordemos que el experimento se lleva a cabo con ratones en edad adulta). Hey-Kyoung Lee, compañera de estudio de Kanold, y profesora y experta en procesamiento visual de la Universidad Johns Hopkins, afirma que: “Nuestros resultados apuntan a que la carencia de visión permite escuchar los sonidos más tenues y también discriminar mejor los tonos” (2014).

En la misma línea, “**no disponer, o perder un sentido potencia los demás**”, pero ampliando el campo de estudio a la diversidad funcional auditiva, se sitúa Guillermina López-Bendito, investigadora principal del Instituto de Neurociencias de Alicante y responsable del Laboratory of Cellular & Molecular Mechanisms of Brain Wiring (Laboratorio del mecanismo celular y molecular de las conexiones cerebrales).

Así, y respecto a la adaptación cerebral que posibilita “la compensación” de las funciones sensoriales, ante la falta de un sentido, Guillermina López-Bendito afirma que: “este axioma, que se lleva viendo desde hace más de 40 años, tiene una base cerebral y científica (...) en los ciegos, la corteza auditiva y la somato-sensorial son más grandes (...) en los **individuos sordos** la región del cerebro dedicada a procesar información auditiva se ‘recicla’ para procesar información proveniente de otros sentidos.(..)

Ilustración: Edurne B. O. 12 años. Diversidad funcional física y cognitiva

Ello permite a los individuos “afectados” desarrollar **otras habilidades sensoriales** por encima de lo normal’. Como por ejemplo, la agudeza visual en las personas con sordera congénita (no en vano, organizan su mundo lingüístico y enunciativo en el plano visual); la memoria de las personas ciegas (muy por encima del promedio de un vidente ya que diariamente utilizan estrategias de memoria secuencial) o el sentido del tacto, como confirman también diversos estudios, realizados con resonancia magnética funcional fMRI demostrando que el córtex auditorio primario en personas sordas profundas se dedica al sentido del tacto y de la visión (Karns, Scott, Dow, Neville, Stevens, 2014).

Supracapacidades en la diversidad funcional visual y auditiva

		Visual	Auditiva
Sentido auditivo	El sentido del oído es el que capta las vibraciones del aire traduciéndolas en sonidos con significado.	Agudeza auditiva	
Sentido de la vista	El sentido de la vista es el que nos permite percibir la forma, posición, tamaño, color y distancia de las personas y objetos que nos rodean.		Agudeza visual (especialmente en personas con sordera congénita)
Sentido somato-sensorial	El sistema somato-sensorial está formado por centros de recepción y proceso del organismo, cuya función es producir modalidades de estímulo tales como: el tacto, la temperatura, la propiocepción (posición del cuerpo) y la nociocepción (dolor).	Agudeza somatosensorial	Agudeza somatosensorial
Sentido gustativo	El gusto es el sentido que nos permite identificar los sabores en los alimentos.	Mejor sentido del gusto	Mejor sentido del gusto
Sentido del olfato	El sentido del olfato es el encargado de captar los olores que nos rodean, convertirlos en impulsos nerviosos y transmitirlos al cerebro para que los interprete.	Mejor sentido del olfato	Mejor sentido del olfato

Competencias laborales

Competencias laborales específicas en la diversidad funcional visual	Competencias laborales específicas en la diversidad funcional auditiva	Competencias laborales transversales en la diversidad funcional sensorial
• Buena memoria. • Capacidad de orientación. • Capacidad de discriminación de sonidos.	• Capacidad para trabajar en ambientes ruidosos. • Mayor concentración. • Habilidad para interpretar el lenguaje corporal. • Atención al detalle.	• Mayor compromiso con la empresa. • Mayor productividad. • Menor absentismo laboral. • Mejoría general en el clima laboral • Mejor imagen corporativa de la empresa.

Ejemplos de empleos potenciales

Ejemplos de empleos potenciales compatibles con las supracapacidades de las personas con diversidad funcional visual:

- **Automoción o cualquier ámbito laboral relacionado con la Ingeniería de la percepción háptica.** La háptica se conoce como la ciencia del tacto o el estudio de las sensaciones asociadas a sentidos primarios en el ser humano. Así, ofrecer la máxima sensación de calidad al tacto, se convierte en factor fundamental para muchas empresas, por ejemplo, las de automoción.

- **Sumiller y Catador de vinos.** Aunque muchas personas los confundan, son dos perfiles profesionales diferentes, en los que podría encajar una persona con un sentido gustativo y del olfato exquisito. Por una parte, el sumiller es la persona encargada de realizar la selección de vinos a ofrecer, comprar las botellas, conservarlas correctamente y asesorar al cliente final en su elección. Y el catador de vinos es el encargado de catar diferentes tipos de vinos para encontrar en ellos sus matices, sensaciones, olores, etc., para poder juzgar, tras la cata, las características del vino y su calidad. Igualmente muchos otros productos requieren de perfiles profesionales similares al de catador de vino, por ejemplo: aceite, quesos, etc.

- **Afinador de pianos.** La afinación del piano consiste en modificar la tensión de las cuerdas de manera tal que vibren en la frecuencia adecuada. Y es ante la pérdida de esta tensión por causas de temperatura, humedad y desgaste de los componentes del piano, que requiere de su periódica afinación. Para muchos, el afinador de pianos es un ser dotado de un don especial, una rara habilidad natural que le permite realizar una actividad que la inmensa mayoría de personas no pueden llevar a cabo. Lo que hace el afinador es oír batidas, o sea dos frecuencias lo suficientemente cercanas entre sí que se contraponen una a la otra produciendo oscilaciones o batidas de una frecuencia audible e identificable, por lo que, este profesional tiene que interpretar, procesar y ajustar esas oscilaciones. Esta técnica es superior y mucho más precisa que afinar por notas musicales, y necesariamente debe ser utilizada para obtener una afinación de calidad.

- **Músicos.** Un músico es una persona que se dedica a la composición, interpretación y/o edición de la música. Los músicos con diversidad funcional visual han destacado notablemente en todo el mundo a lo largo de la historia, ya que, tanto si se trata de intérpretes como de compositores, transmiten sentimientos, si cabe más profundos, que las personas con visión. El mismo Louis Braille fue alumno y profesor de música en el Instituto Nacional para Jóvenes con diversidad funcional visual de París.

- **Profesores de Braille.** El sistema braille es el que utilizan las personas con diversidad funcional visual para poder escribir y leer textos, libros y documentos. Se trata de un sistema de lectura y escritura táctil. Su inventor fue Luis Braille (1809-1852) francés nacido el 4 de enero de 1809. Braille se quedó ciego a los tres años.

- **Informáticos especializados en accesibilidad.** La informática, también llamada computación, es una ciencia que administra métodos, técnicas y procesos con el fin de almacenar, procesar y transmitir información y datos en formato digital. La accesibilidad de los equipos informáticos puede ser crítica para determinados usuarios, como las personas con diversidad funcional, por eso, hacer accesible estos equipos, sistemas, o aplicaciones, requiere de profesionales que entiendan sus limitaciones.

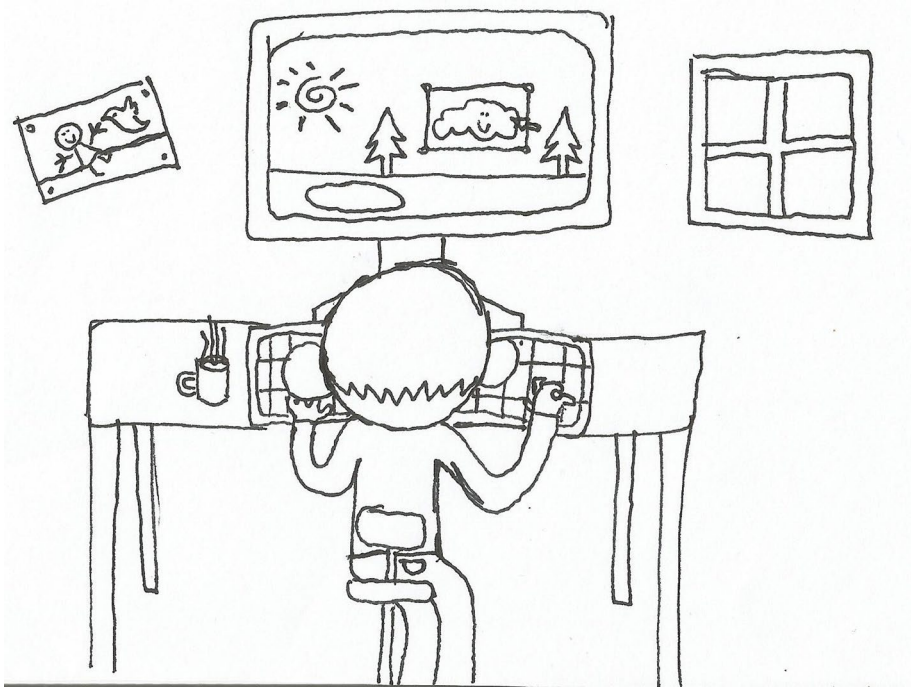


Ilustración: Lucas L. M. 12 años. Diversidad funcional física

Ejemplos de empleos potenciales compatibles con las supracapacidades de personas con diversidad funcional auditiva:

- **Grabador de datos.** Los grabadores introducen datos codificados, estadísticos, financieros y otros datos numéricos en equipos electrónicos, bases de datos, hojas de cálculo u otro tipo de sistemas mediante el uso de teclados, ratones, escáneres, programas de reconocimiento de voz u otras herramientas de entrada de datos.

- **Automoción. o cualquier ámbito laboral relacionado con la Ingeniería de la percepción háptica.** La háptica se conoce como la ciencia del tacto o el estudio de las sensaciones asociadas a sentidos primarios en el ser humano. Así, ofrecer la máxima sensación de calidad al tacto, se convierte en factor fundamental para muchas empresas, por ejemplo, las de automoción.

- **Sumiller y Catador de vinos.** Aunque pueda confundirse, son dos perfiles profesionales diferentes, en los que podría encajar una persona con un sentido gustativo y del olfato exquisito. De un lado, el sumiller es la persona encargada de realizar la selección de vinos a ofrecer, comprar las botellas, conservarlas correctamente y asesorar al cliente final en su elección. Por su parte, el catador de vinos, es el encargado de catar diferentes tipos de vinos para encontrar en ellos sus matices, sensaciones, olores, etc., para poder juzgar, tras la cata, las características del vino y su calidad. Igualmente muchos otros productos requieren de perfiles profesionales similares al de catador de vino, por ejemplo: aceite, quesos, etc.

- **Profesores del lenguaje de signos.** Dar clases de lenguaje de signos.

- **Informáticos especializados en accesibilidad.** La informática, también llamada computación, es una ciencia que administra métodos, técnicas y procesos con el fin de almacenar, procesar y transmitir información y datos en formato digital. La accesibilidad de los equipos informáticos puede ser crítica para determinados usuarios, como las personas con diversidad funcional, por eso, hacer accesible estos equipos, sistemas, o aplicaciones, requiere de profesionales que entiendan sus limitaciones.

Diversidad funcional por limitaciones de movilidad

"La discapacidad no es una lucha valiente o coraje en frente de la adversidad. La discapacidad es un arte. Es una forma ingeniosa de vivir."

Neil Marcus
Poeta, humorista, escritor, actor y aventurero
Diversidad funcional por limitación de movilidad: parálisis cerebral

Existen más de 24.000 especies de mariposas, que excepto en la Antártida, sobreviven adaptándose a los diferentes climas de todos los países del mundo. La metamorfosis de este holometábolo es espectacular: de los diferentes huevos, con forma y colores propios a cada especie, nacen las orugas, de las orugas las crisálidas, y de éstas, finalmente, un lepidóptero en estado perfecto.

Metamorfosis significa cambio, evolución, o transformación de una cosa que se convierte en otra. "No la reconocerás cuando salga" le dice Anna a su hijo en una escena cargada de ternura del cortometraje *El Circo de las Mariposas (2009),* de Joshua Weigel, mientras señala un bote con una oruga en su interior; una metáfora de las tantas que sobrevuelan esta película, para hacer referencia a cómo es posible cambiar: "lo que creemos que somos o lo que nos han hecho creer que somos". Nick Vujicic, orador motivacional, gran conferenciante, director de Life Without Limits (Organización para personas con diversidad funcional física), diagnosticado con el síndrome de tetra Amelia (nació sin extremidades) y protagonista de este cortometraje, dice al respecto de la adaptación y del cambio, especialmente en situaciones de diversidad funcional física sobrevenida: "el miedo es la mayor de las discapacidades", y muy probablemente, aunque existan pocos estudios empíricos que sostengan esta afirmación, tenga razón. Pero el miedo, como otras emociones humanas, es un estado generalmente transitorio que favorece la adaptación a la nueva situación, es un impulsor del propio cambio. La variable incontrolable es el miedo de los demás, especialmente si son ajenos a las circunstancias del otro. Un *otro* como Christy Brown, escritor y poeta irlandés diagnosticado de parálisis cerebral y discapacidad intelectual, a la edad de 7 años, que aprendió a leer y a escribir, hasta convertir su autobiografía en una exitosa novela llevada a la gran pantalla "Mi pie izquierdo"; un *otro* como Aaron Fotheringham, uno de los mejores skaters del mundo, que realiza sus piruetas en silla de ruedas; un *otro* como Stephen William Hawking, físico teórico, astrofísico, cosmólogo y eminencia en el campo de la divulgación científica, diagnosticado de ELA a los 21 años; un *otro*, como Frida Kahlo, pintora diagnosticada de poliomielitis, referente del feminismo....y muchos más "*otros*", celebridades o no en su campo, con una supracapacidad no genética pero si evolutiva (adaptativa), no relacionada con su inteligencia, creatividad o habilidad, (cualidades que por otro lado poseen) , sino con su resiliencia: la supracapacidad del **afán de superación** y de la **motivación**, que los hace únicos.

Al respecto, estudios como el Activa Mutua (2016) nos demuestran que la variable diversidad funcional no incrementa el absentismo laboral en las empresas, al contrario: se registran **menos bajas laborales por contingencias profesionales; y la ratio por bajas derivadas de enfermedad común, es similar, al de personas sin diversidad funcional**. Si a este dato, le añadimos, la alta motivación laboral (ONCE, 2007), podríamos concluir que las restricciones en movilidad, no necesariamente implican carecer de capacidades que permitan desarrollar un puesto de trabajo con eficacia.

Si bien, los empleos en los que podrían ubicarse las personas con diversidad funcional física no deben exigir sobreesfuerzos (por ejemplo, levantar peso); su limitación psicomotora no afecta su nivel cognitivo, de hecho muchos de ellos cuentan con una formación académica de primer nivel, pudiendo postularse para puestos de máxima responsabilidad. Estudios realizados, como el de la Fundación Universia *Universidad y discapacidad (*2018) concluyen que el 55,9% de los estudiantes con diversidad funcional, pueden categorizarse como diversidad funcional física; además en dichas investigaciones también se define el perfil promedio del estudiante universitario con diversidad funcional, siendo éste, el de un varón (51% frente al 49% de mujeres), que cursa estudios de grado, principalmente en la rama de Ciencias jurídicas y sociales (54,5%). Cabe destacar también, que las personas con limitaciones motrices, principalmente en las extremidades inferiores (monoplejia o paraplejia), generalmente son muy comunicativas y realizan con eficacia las tareas encomendadas.

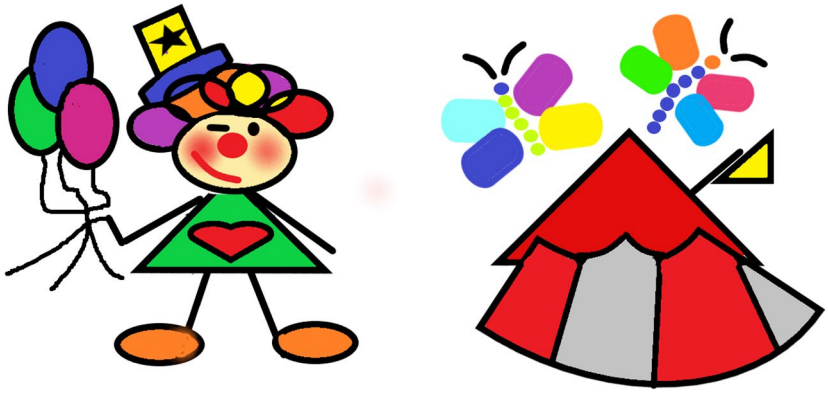


Ilustración: Elena C. G. 15 años. Diversidad funcional física y sensorial

Supracapacidades en la diversidad funcional por limitaciones de movilidad

		Supracapacidades en las personas con limitaciones en la movilidad
Habilidades Comunicativas	Podríamos definir el concepto de Habilidades, o Competencias Comunicativas, como el conjunto de procesos lingüísticos que se desarrollan durante la vida, con el fin de participar con eficiencia y destreza, en todas las esferas de la comunicación.	Buenas habilidades comunicativas
Responsabilidad	Responsabilidad es el cumplimiento de las obligaciones, o el cuidado al tomar decisiones o realizar algo. Suele ser considerada como uno de los principios humanos más significativos.	Mayor responsabilidad
Superación	Es la capacidad que nos permite caminar hacia la excelencia.	Afán de superación
Motivación	La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados; es el impulso que nos mueve a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación.	Más motivación

Competencias laborales

Competencias laborales específicas en la diversidad funcional física por movilidad reducida (especialmente de extremidades)	**Competencias laborales transversales en la diversidad funcional física por movilidad reducida** (especialmente de extremidades)
• Habilidades comunicativas. • Alto grado de responsabilidad. • Afán de superación. • Altos índices de motivación laboral.	• Mayor compromiso con la empresa. • Mayor productividad. • Menor absentismo laboral. • Su testimonio genera credibilidad. • Mejoría general en el clima laboral • Mejor imagen corporativa de la empresa.

Ejemplos de empleos potenciales

Ejemplos de empleos potenciales compatibles con las supracapacidades de personas con diversidad funcional física por movilidad reducida:

- **Teleoperador/a.** Los operadores de venta telefónica son un puesto muy demandado para la implementación de campañas de telemarketing. Son profesionales que atienden al cliente vía telefónica o a través de internet, resolviendo además sus dudas o incidencias. Las características de la oferta pueden encajar con el perfil profesional de la persona con diversidad funcional por movilidad reducida, no sólo porque entra en juego su “don de gentes”, sus supracapacidades en habilidades comunicativas (escucha activa, lenguaje verbal, persuasión, respeto, capacidad negociadora y credibilidad); sino también porque las características generales de un puesto así,

producen beneficios mutuos tanto al empresario como al trabajador (ahorro de costes/barreras arquitectónicas).

- **Administrativo/a o técnico contable (dependiendo de la formación académica).** El personal administrativo de una empresa realiza numerosas tareas: emisión y recepción de facturas, albaranes, pedidos, gestión de nóminas, contabilidad, etc. Por su parte, los Técnicos contables juegan un papel importante en éstas, ya que están a cargo de mantener, hacer el balance y actualizar los libros contables, por lo tanto, tienen el deber de registrar todas las actividades financieras de la corporación. Las supracapacidades de este colectivo (motivación, dotes comunicativas, grado de responsabilidad y compromiso, etc.) podrían encajar con las características del ambos puestos de trabajo.

- **Gestor/a de cobros.** La morosidad se acentúa con las crisis económicas, lo que propicia e incrementa la demanda de estos profesionales cuya función principal es garantizar el cobro de impagos. Las habilidades sociales de los trabajadores con diversidad funcional física les convierten en unos negociadores muy eficaces para este tipo de tareas, donde la asertividad y la comprensión son esenciales.

- **Recepcionista.** El personal de recepción se encarga principalmente de la atención y derivación de las llamadas, de la atención y derivación de las visitas, y a dar soporte administrativo a algún departamento de la empresa, entre sus principales funciones. Así, al igual que el personal administrativo, las personas con diversidad funcional por movilidad reducida podrían encajar perfectamente en un perfil laboral como el descrito.

Ilustración: Iraitz L. M. 12 años. Trastorno Neurobiológico

Diversidad funcional cognitiva

"La discapacidad limita al ser humano abriéndole un nuevo universo de posibilidades".

Ítalo Violo
Escritor y pintor
Diversidad funcional por limitación de movilidad: cuadriplejia

Síndrome de Down

"Llevo siete años en el SASVI[1]. Hasta llegar donde estoy, durante el proceso que he vivido han pasado muchas cosas. Nada tiene que ver la persona que soy ahora con la que era diez años atrás (...). Del SASVI he aprendido a administrarme el dinero, a llegar a fin de mes, a poder arreglar el piso a mi gusto y a hacer reformas. Pero también me ha permitido hacer otras cosas, me ha permitido vivir la vida con más tranquilidad al tener un trabajo y al tener unos amigos con los que compartir mis horas libres (...) La mirada de los demás nos hace sentir distintos, pero yo tengo ideas propias. Me enfado, me enamoro y me divierto igual que vosotros".

Francesc Urgell
Grupo de autogestores de la Fundación Maresme[2]
Diversidad funcional cognitiva

A finales de los 90, poco más del 5% de la población diagnosticada de Síndrome de Down trabajaba en nuestro país; durante esos años, concretamente en 1999, Pablo Pineda se convertía en el primer europeo con síndrome de Down en acabar una carrera universitaria. En los años posteriores, entre otros, encontramos a: Sujeet Desarai, músico con Síndrome de Down que toca el violín, el piano y el saxofón, y que daba sus primeros conciertos profesionales; Ángela Bachiller, se postulaba como la primera política española en ocupar un cargo de concejala (2012); y Fernanda Honorato se hacía con un puesto de reportera en la televisión pública brasileña (2014)... Éstos, y más nombres engrosan una lista de personas con síndrome de down que han salido a la luz pública, no sólo para romper estereotipos o para reivindicar los derechos que les corresponden, sino también para

1 **SASVI**. Servicio de vida independiente de la Fundación Maresme (Barcelona)
2 **Fundación el Maresme.** Entidad de iniciativa social, privada, sin ánimo de lucro, que impulsa y promueve la inclusión social y la mejora de calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual.

demostrarnos, que como prácticamente todos los seres vivos, y sin desdeñar las características comunes que compartimos con "los de nuestra especie", cada uno de nosotros posee esa peculiar dosis de unicidad que nos define; y sin duda, la unicidad tanto de Pablo Pineda, como de Sujeet Desarai, como de muchos otros... es incuestionable y admirable.

En todo caso, como el objetivo del presente estudio, no es mostrar lo que nos hace únicos individualmente, sino lo que colectivamente compartimos, mostraré seguidamente algunos datos que ponen en relevancia algunas de las habilidades del colectivo de las personas diagnosticadas con Síndrome de Down (que probablemente, de forma habitual, hayamos pasado por alto), y que suponen un potencial a considerar en el ámbito laboral: sus **supracapacidades**.

Antes, cabe puntualizar algunas informaciones que "la sabiduría popular" ha tergiversado, en referencia a las personas con Síndrome de Down. La primera es que la trisomía no es un fenómeno genético exclusivamente humano, en otros animales también se da la circunstancia de un cromosoma extra; lo humano, es la triplicidad justo en el cromosoma 21, que desemboca en el diagnóstico de Síndrome de Down. Y la segunda, es que si bien es cierto que la mayoría de personas con diagnóstico comparten unos rasgos físicos característicos comunes, no lo es, que el grado de afectación en el desarrollo cognitivo sea considerable; de hecho, los datos demuestran que una gran parte del colectivo (cerca del 85%) presenta un coeficiente intelectual de entre 50-65 CI, lo que supone una dificultad cognitiva de grado leve-moderada, que afecta principalmente al desarrollo del pensamiento abstracto, manteniendo prácticamente intacta su capacidad lógica. Sin duda, el crecimiento, el desarrollo biológico y la calidad de los apoyos que puedan recibir durante la infancia las personas del colectivo determinarán su competencia cognitiva, que, por lo tanto, no puede considerarse un valor absoluto e inalterable.

Teniendo en cuenta los datos señalados respecto a las competencias cognitivas, así como la importancia de una atención temprana durante el desarrollo, podríamos afirmar que una gran mayoría de personas con Síndrome de Down no sólo está preparada para incorporarse al mundo laboral, previa orientación y formación en algunas habilidades concretas, sino que ser metódico y tener constancia que les caracteriza (cuando adquieren una determinada rutina la interiorizan por completo, reduciendo en porcentajes elevados el margen de error) los convierte en candidatos idóneos para algunos puestos de trabajo.

Apunta Enrique Herrera, director de recursos humanos de una importante cadena de supermercados uruguaya, que: "Estamos un poco cansados del abordaje tradicional que se le da a la inclusión como si uno estuviera dándole una mano a alguien, en cuanto a lo laboral; nosotros estamos en realidad contratando a una persona con un talento particular como cualquier otro. Estos chicos nos han demostrado que tienen el talento de la integración" (Herrera, 2018).

Y es que además de ser trabajadores metódicos y constantes, lo que provoca la satisfacción de los empresarios, según algunas encuestas, como la de la Fundación Síndrome de Down Madrid *(Encuesta de Satisfacción 2018-2019*), las personas con Síndrome de Down tienen la **supracapacidad** de la integración, es decir, su incorporación a grupos de trabajo (en la plantilla de la empresa) potencia el espíritu de equipo, el sentido de responsabilidad con respecto a los compañeros y refuerza el sentimiento de pertenencia (además de contribuir a mejorar la imagen corporativa de la empresa). Se trata de una

supracapacidad relacionada con una de sus mayores fortalezas: “las relaciones con los otros, y lo que provocan en éstos”. De hecho, y como muestra de la empatía “social” que generan, encontramos en el mundo del espectáculo el éxito en taquilla de *Campeones, una* película de Javier Fesser (2018), que durante su primer fin de semana en sala, recaudó casi dos millones de euros, más de 300.000 espectadores (27,4% de cuota de mercado) superando a algunas superproducciones como, *Ready Player One*, de Steven Spielberg (2018).

Finalmente, cabe destacar que en la actualidad diversas empresas de diseño, en búsqueda de creaciones innovadoras y diferentes para sus productos y servicios (como, La Casa de Carlota) están incorporando a sus equipos, personal del colectivo de diversidad funcional cognitiva (Síndrome de Down y TEA), con la intención de aunar talentos diferentes pero complementarios, que concurran en beneficio de productos y diseños únicos (Batalla, J. Ma. 2018). Probablemente tendríamos que plantearnos si el “pensar de forma diferente” o tener una visión diferente del mundo o de la vida, no constituye otro potencial empresarial, especialmente en el sector del marketing y la publicidad.

Ilustración: Lucas L. M. 12 años. Diversidad funcional física

Supracapacidades en las personas con Síndrome de Down

		Supracapacidades en las personas con Síndrome de Down
Afectividad	Entendida como muestras de cariño que un ser humano brinda a las personas que quiere, y a las que le rodean y forman parte de su entorno.	Grandes dosis de afectividad
Habilidades sociales	Son conductas aprendidas que nos permiten relacionarnos de forma sana con el resto de personas	Habilidad para relacionarse con los otros
Disciplina y esfuerzo	Capacidad de las personas para poner en práctica una serie de principios. Actitud del que se esfuerza para conseguir algo.	Disciplina y capacidad de esfuerzo
Confianza en las personas	En sociología y psicología social, la confianza es la creencia en que una persona o grupo será capaz y deseará actuar de manera adecuada en una determinada situación y pensamientos. La confianza es una hipótesis sobre la conducta futura del otro.	Confianza en los demás, especialmente en las personas de su entorno
Honestidad	Es la cualidad de ser honesto. Como tal, hace referencia a un conjunto de atributos personales, como la decencia, el pudor, la dignidad, la sinceridad, la justicia, la rectitud y la honradez en la forma de ser y de actuar.	Honestidad en el trato

Competencias laborales

Competencias laborales específicas en la diversidad funcional cognitiva. Síndrome de Down	Competencias laborales transversales en la diversidad funcional cognitiva. Síndrome de Down
• Metódicos: Cuando adquieren una rutina la interiorizan por completo. Capacidad para realizar tareas repetitivas. • Disciplinados en el trabajo y afectuosos. • Constancia. • Habilidad para las relaciones con los demás.	• Mayor compromiso con la empresa. • Mayor productividad. • Menor absentismo laboral. • Mejoría general en el clima laboral (empatía espíritu de equipo, responsabilidad, e identificación con el grupo). • Mejor imagen corporativa de la empresa.

Ejemplos de empleos potenciales

Ejemplos de empleos potenciales compatibles con las supracapacidades de las personas con Síndrome de Down:

- **Auxiliar de Oficina.** Los auxiliares de oficina se encargan principalmente de gestionar el correo diario, repartir la valija interna, acudir a organismos públicos y realizar diferentes tareas administrativas. Se requiere una formación mínima en lenguaje y cálculo.

- **Ordenanza.** Se encarga principalmente de: abrir y cerrar instalaciones, control de acceso y atención de los usuarios, control de correspondencia, recados oficiales,

comunicar las posibles incidencias (instalaciones, material, etc.) y diversas tareas relacionadas con la reprografía.

- **Auxiliar de Comercio / Reponedor.** Los auxiliares de comercio o reponedores, gestionan el género de las estanterías de los comercios, lo que suele ser una tarea rápida de interiorizar. También pueden prestar apoyo a las tareas de venta, o contribuir al mantenimiento del establecimiento.

- **Auxiliar de almacén / mozo.** El asistente de almacén principalmente: recibe, revisa y organiza los materiales o equipos de la empresa, constituyéndose en una pieza clave para tener actualizado el inventario.

- **Auxiliar de cocina / Pinche.** Ayudar a los cocineros con los menús (pelar y limpiar hortalizas, verduras, etc.), mezclar alimentos, preparar platos para servir o elaborar recetas simples (salsas, aliños, etc.), suelen ser las principales funciones de un auxiliar de cocina. Así, bajo la supervisión del cocinero o chef, estos profesionales ayudan en la cocina, en tareas mayoritariamente rutinarias y básicas.

- **Operario de limpieza.** Se encargan de la limpieza y el mantenimiento de inmuebles. El trabajo no requiere formación y sus funciones son rutinarias, repetitivas y sencillas.

- **Jardinero, mantenimiento de espacios naturales.** Las principales tareas de un jardinero son: plantar (árboles, setos, flores, etc.), verificar el estado de las plantas, preparar el suelo, podar y recortar árboles, manejar los sistemas de irrigación, ordenar las áreas del jardín (limpiar hojas, malas hierbas, etc.), construir estructuras dentro del espacio natural (caminos, senderos, etc.), y en general, mantener en buen estado tanto el espacio, como las instalaciones y herramientas. Estas tareas no sólo encajan con el perfil laboral de las personas con Síndrome de Down, sino que además, la interacción con el medio ambiente resulta muy positiva para su desarrollo personal y bienestar emocional.

- **Personal de Vestuario / Auxiliar de Sastrería o Vestuarista.** La importancia del vestuario en cualquier arte escénica (teatro, danza, cine, deporte artístico o música) es incuestionable. En la actualidad tanto diseñadores de vestuario, como sastres, necesitan el apoyo de los *Vestuaristas* para asistirles y darles soporte en tareas básicas, como: mantenimiento, orden y custodia de las prendas, limpieza, o apoyo para la confección, entre otras. La presión y el nerviosismo que suele acompañar a un acontecimiento artístico puede ser, en parte, amainada, por el carácter y la presencia de las personas con Síndrome de Down en las plantillas.

Ilustración: Elena C. G. 15 años. Diversidad funcional física y sensorial

Trastorno del Espectro Autista (TEA)

"Siempre me he considerado como especialista en manejo de ganado, profesora universitaria primero, el autismo es secundario".

Temple Grandin
Zoóloga, etóloga, diseñadora de mataderos y profesora de la Universidad Estatal de Colorado (Boulder)
Trastorno neurobiológico del desarrollo. TEA

La Resolución 67/82 aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, sobre la *Atención de las necesidades socioeconómicas de las personas, las familias y las sociedades afectadas por Trastornos del Espectro del Autismo, trastornos del desarrollo y discapacidades conexas (2012)*, alienta a los Estados miembros a reunir información adecuada, datos estadísticos y de investigación desglosados, acerca de este tipo de trastornos, ya que, actualmente se dispone de muy pocos datos oficiales específicos, en ámbitos tan determinantes como la educación o el empleo. Lo que se sabe, y diversos estudios ponen de manifiesto con claridad, es que las personas con TEA constituyen, junto con las personas con problemas de salud mental, probablemente los colectivos con mayores dificultades de integración social y laboral dentro del amplio campo de la diversidad funcional (Dudley, Nicholas, Zwicker, 2015). De esta forma, y a pesar del deseo manifiesto –de mujeres y hombres cualificados y con TEA– de encontrar un empleo (más del 55%), la organización Autismo Europa (2014) sitúa entre el 76% y el 90% el porcentaje de personas adultas desempleadas o que no desarrollan ninguna actividad productiva o laboral. En este sentido, Staci Carr (2014) realizó un estudio en el que exploraba la percepción de 230 jóvenes y adultos con TEA sobre su calidad de vida y los factores que contribuían a satisfacerla, los resultados de la investigación fueron contundentes: disponer de un empleo, participar y comunicarse socialmente, y disfrutar de autonomía personal,

abanderaban los deseos de la mayoría de los entrevistados. A pesar de los deseos mayoritarios, el panorama actual resulta desmotivador: personas en edad laboral, con conocimientos, cualificaciones y competencias para ocupar diferentes puestos de trabajo, con grandes dificultades para acceder a un empleo ordinario y desarrollar una carrera profesional (Belinchón, Hernández y Sotillo, 2008), que se ven obligadas a ubicarse en centros de día, centros ocupacionales y/o talleres protegidos (McClannahan, MacDuff y Krantz, 2002), para tener alguna posibilidad; con la dificultad añadida que cuando acceden a este tipo de recursos, la transición o el camino hacia el mercado laboral ordinario es realmente arduo y lleno de obstáculos.

Desde Autismo España, se reivindica esta situación, y aseguran que según sus informes muchas personas con TEA tienen múltiples capacidades y competencias laborales, y están capacitadas para desempeñar un trabajo de calidad, eficiente y competitivo (Autismo España, 2004), no obstante, no podemos obviar que algunas de las demandas sociales y comunicativas que conllevan los procesos de selección de personal, especialmente las entrevistas de trabajo, en interacción con algunas de las características nucleares de las personas con TEA pueden generar barreras y obstáculos significativos (Scott, Falkmer, Girdler y Falkmer, 2015; Hagner y Cooney, 2005); a pesar de ello, estas barreras podrían superarse, con los apoyos adecuados (Booth, 2016), o con alternativas innovadoras, como la de la empresa alemana de software SAP, que emplea a personas con TEA, ofreciendo en un primer contacto a los candidatos, la oportunidad de construir robots Lego en lugar de mantener una entrevista formal.

Entre las habilidades de las personas con TEA, figuran algunas de muy valoradas por los empresarios: la preferencia por las rutinas, las buenas competencias en tareas mecánicas y repetitivas que requieren un alto nivel de concentración, la memoria, y la perfección en los detalles, etc. Estas habilidades, que podrían considerarse ventajas competitivas frente a otros trabajadores, conforman las **supracapacidades** del colectivo de personas con TEA. A las que hay que añadir, el sentido de la responsabilidad, la voluntariedad, la motivación, el interés por aprender, la puntualidad y la eficiencia, según palabras de los propios empresarios.

Por otro lado, y respecto a las preferencias laborales de las personas con TEA, diversas encuestas, ponen de relieve la preferencia de los hombres por trabajos relacionados con las nuevas tecnologías, o con la logística; y las mujeres, en cambio, prefieren los trabajos administrativos. Un ejemplo, lo encontramos en empresas como la danesa Specialisterne, o la norteamericana Auticon (con 150 de sus 200 empleados diagnosticados con TEA), ambas corporaciones referentes a nivel mundial en contratación de personas de este colectivo, con un planteamiento “socialmente innovador”, aprovechan las características de las personas con TEA, sus supracapacidades, especialmente su memoria eidética y su nivel de concentración, como una ventaja competitiva, especialmente en las pruebas de software y en el tratamiento de datos y documentos. En palabras de Viola Sommer, responsable de Auticon en Reino Unido: “Rasgos cognitivos, como el reconocimiento de patrones, la capacidad de procesar grandes cantidades de datos, una atención especial al detalle (...) son más frecuentes en las personas con autismo y son unos rasgos que buscan las compañías de tecnologías de la información (...) Es difícil de entender cómo Auticon es de las pocas empresas que está haciendo este tipo de trabajo. ¿Por qué no se está utilizando más el increíble talento de estas personas?” (Sommer, 2018).

La supracapacidad de la memoria, y de forma más concreta, de la memoria eidética de las personas con TEA, no tiene una explicación científica sencilla. De hecho, la ciencia no ha llegado a determinar exactamente el porqué se da especialmente en las personas de este colectivo, pero a pesar de ello, la hipótesis más extendida es que como el cerebro no desarrolla todo su potencial racional, en compensación, se desarrollan otras funciones cognitivas superiores, como en este caso, una memoria prodigiosa. Por otro lado, no debemos confundir la memoria eidética con la memoria fotográfica (una variante de la primera), ya que si bien, el potencial de muchas personas con autismo, como el famoso Kim Peek (quien inspiró la película *Rain Main*, 1988) es la capacidad memorística visual; otras, son capaces de recodar perfectamente los sonidos, imitarlos y combinarlos posteriormente. Igualmente existe la capacidad eidética en el lenguaje, es decir, en la capacidad para recodar discursos, libros enteros, o listas infinitas de palabras. Por lo que, muy probablemente los empleos de bibliotecario, catalogadores, o profesores de historia, entre otros empleos en los que se necesita buena memoria, podrían cuadrar con el perfil de las personas con TEA.

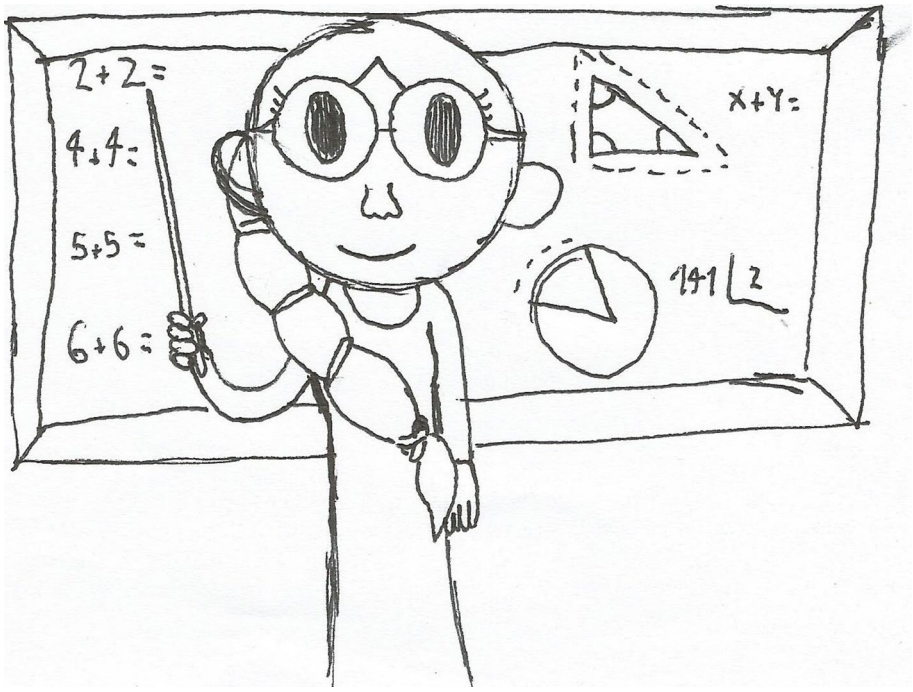


Ilustración: Lucas L. M. 12 años. Diversidad funcional física

Supracapacidades en las personas con Trastorno del Espectro Autista

		Supracapacidades en las personas con Trastorno del Espectro Autista
Memoria eidética	Es el nombre científico que en psicología se le da a la comúnmente llamada memoria fotográfica. Aquellas personas que nacen con esta cualidad tienen la capacidad de recordar cualquier aspecto de lo que hayan visto, leído o escuchado.	Recordar cualquier aspecto que se haya visto, leído o escuchado (memoria fotográfica)
Concentración y atención	Proceso psíquico que se realiza por medio del razonamiento; consiste en centrar voluntariamente toda la atención sobre un objetivo, objeto o actividad que se esté realizando o pensando en realizar, dejando de lado toda la serie de hechos u otros objetos que puedan ser capaces de interferir en su consecución o en su atención. La concentración es vital para el estudio y el trabajo.	Alto nivel de concentración y atención
Responsabilidad	Es el cumplimiento de las obligaciones, o el cuidado al tomar decisiones o realizar algo.	Responsabilidad
Motivación	Estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados; el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación.	Gran motivación
Perfección	Calidad de lo que es perfecto. Lo perfecto, por su parte, es lo que no tiene errores, defectos o falencias.	Perfección y atención al detalle

Competencias laborales

Competencias laborales específicas en la diversidad funcional cognitiva. Trastorno del Espectro Autista (TEA)	**Competencias laborales transversales en la diversidad cognitiva. Trastorno del Espectro Autista (TEA)**
• Buenas competencias en tareas mecánicas y repetitivas. • Facilidad para el reconocimiento de patrones. • Atención especial al detalle, minimizando fallos o errores. • Alto nivel de concentración. • Capacidad para procesar grandes cantidades de datos.	• Interés por aprender. • Puntualidad. • Eficiencia. • Personas claras y directas.

Ejemplos de empleos potenciales

Ejemplos de empleos potenciales compatibles con las supracapacidades de las personas con Trastorno del Espectro Autista:

- **Bibliotecario.** Es el profesional responsable del catálogo de libros, además controla la disponibilidad de espacios, tiempos y materiales, revisando su ordenación de manera periódica.

- **Catalogador.** El catalogador es el individuo responsable de los procesos de descripción, el análisis documental, la clasificación y el control del material en las empresas. Los catalogadores son la base de muchos servicios dentro de una empresa, ya que son quienes organizan la información de manera que sea fácilmente accesible.

- **Grabador de datos.** Se encargan de llevar un registro de las actividades llevadas a cabo por los empleados y los distintos departamentos de una empresa u organización. Estos profesionales recopilan, organizan, manejan y actualizan datos e información, introduciéndolos en bases de datos y otros sistemas informáticos.

- **Expertos en software.** Que incluye tareas como: proceso de datos, pruebas de software, monitorización de datos y documentos, y programación. Así, las personas con TEA, dadas sus características y rasgos cognitivos, son grandes especialistas en el reconocimiento de patrones, y en procesar grandes cantidades de datos, que junto a su exquisita atención al detalle, los convierte en candidatos idóneos especialmente en empresas tecnológicas.

Diversidad funcional: salud mental

"Siempre he creído en los números. En las ecuaciones y la lógica que llevan a la razón. Pero, después de una vida de búsqueda me digo, ¿Qué es la lógica? ¿Quién decide la razón".

John Forbes Nash
Matemático. Premio Nobel 1994.
Salud Mental: Esquizofrenia

"Adam Smith dijo que para obtener el mejor resultado cada miembro del grupo debe hacer lo mejor para uno mismo. Incompleto, porque para conseguir el mejor resultado cada miembro del grupo tiene que hacer lo mejor para uno mismo y para el grupo" dice Russell Crowe, interpretando a John Nash, en una brillante escena de *Una Mente Maravillosa* (Ron Howard, 2001). En esa película él mismo junto con tres amigos y–mientras toman una copa en un bar con las notas de fondo de *A Kaleidoscope of Mathematics* de James Horner– discuten la mejor estrategia para conquistar a una bella joven rubia que acaba de entrar en el establecimiento con cuatro amigas. Así, y según el equilibrio de Nash, la teoría del padre de la economía moderna, que sostiene que la ambición individual sirve al bien común (Adarm Smith, 1762), sólo contribuiría a que cada amigo obstaculizara el intento de conquista del otro, es decir, que el egoísmo generalizado perjudicara a todos los pretendientes. Afirmación que defiende y verifica, *la Teoría de Juegos* (Nash, Neumann, y Morgenstern, 1952): el interés individual, el egoísmo y la racionalidad a la hora de tomar decisiones, conducen a los seres humanos a una situación no óptima; y que tantas aplicaciones posteriores ha tenido en campos como la biología, la sociología o la filosofía, entre otros.

Individualidad + Egoísmo + Racionalidad = Situación no óptima

Situaciones no óptimas contra las que luchan a diario las personas diagnosticadas con algún tipo de trastorno mental; víctimas de falsos mitos y estereotipos que es necesario refutar: el primero, y quizás de los más estigmatizantes que son personas violentas, agresivas y peligrosas, cuando realmente representan un ínfimo porcentaje (en comparación con aquellos que no padecen ninguna patología) aquellos enfermos mentales que han podido cometer algún acto violento; el segundo, que son erráticas e imprevisibles; y por último, que quien sufre un trastorno mental (por ejemplo de tipo psicótico como John Forbes Nash), padece sus consecuencias, las 24 horas del día, los 365 días del año. Al respecto dice el psicólogo especialista en enfermedades mentales, Juan Fernández Blanco, que socialmente se mantiene la falsa creencia que los síntomas de cualquier enfermedad mental, son un rasgo que define a las personas que los padecen, y consecuentemente un estado permanente que limita sus posibilidades de vivir y trabajar con normalidad; cuando, la realidad, es que todo y que algunas personas necesitan algún tipo de apoyo para incorporarse al mundo laboral, la mayoría no lo necesita, pudiendo exponerse a las relaciones sociales y a la integración laboral en iguales condiciones que

los demás (Fernández, 2019). Puede que vaya siendo hora, que se haga justicia histórica, y que la historia de las personas con enfermedad mental, deje de estar confinada al terreno de lo absurdo, de la vergüenza, y del miedo a la burla o al rechazo social.

El estigma social sólo conduce a estas personas a la soledad, y por lo tanto, a reducir sus posibilidades de una vida social normalizada. Y sinceramente, y con datos contrastados, se puede tener un diagnóstico y conseguir un premio Nobel en matemáticas, como John Forbes Nash (esquizofrenia) (1928-2015), ser un excelente compositor como Gustav Mahler (trastorno bipolar) (1860-1911), o uno de los mejores bailarines de la historia, como Vaslav Nijinsky (esquizofrenia) (1869-1950).

En este punto, es necesario resaltar las potencialidades de las personas que conforman este colectivo, en su globalidad, en relación a las facultades que los hacen candidatos idóneos para ocupar algunos puestos de trabajo. Ello nos conduce a hablar de "pensamiento divergente", que no es sino aquel que, en los procesos de toma de decisiones, resolución de problemas, o creación, utiliza la mente de una forma creativa y alternativa. Podríamos decir que disruptiva, alejada de lo puramente racional y explorando las diversas posibilidades desde múltiples perspectivas, rompiendo esquemas, desafiando postulados cartesianos o cuestionando evidencias. Y es que existe una relación clara entre las enfermedades mentales y el desarrollo del pensamiento divergente (del pensamiento creativo). La investigación más extensa sobre esta relación fue publicada en el año 2012 por investigadores del *Instituto Karolinska de Suecia*, quienes analizaron hasta 40 años de datos en registros de 1.2 millones de personas (Kyaga et al., 2012). Los resultados mostraron que las familias con una historia de depresión bipolar y esquizofrenia tuvieron mayores probabilidades de producir artistas y científicos –los escritores, por ejemplo, tuvieron una mayor probabilidad de ser diagnosticados con esquizofrenia, depresión, ansiedad y abuso de drogas, y un 50% más de probabilidades de suicidarse. Anteriormente (2010) y en el mismo instituto, se demostró ciertas similitudes entre que el cerebro de las personas creativas y las personas con esquizofrenia, en concreto, en ambas se observaba una menor cantidad de genes receptores de dopamina (D2), lo cual podría ocasionar un menor grado de filtrado de señales y por lo tanto un mayor flujo de información. Una evidencia de que la teoría de la creatividad (Wagensberg, 1948), está ligada a un mayor acceso a la mente inconsciente.

Así que si la supracapacidad de las personas diagnosticadas con alguna enfermedad mental –especialmente aquellas con rasgos psicóticos– es el "pensamiento divergente", que podría tener su aplicación práctica en numerosos perfiles laborales implica que las nuevas disyuntivas no pueden solucionarse con esquemas del pasado. Serán necesarias nuevas soluciones, que puede que todavía ni existan,... así, como una mente creativa, sin límites y sin condicionantes. Todo ello podría constituirse como el potencial ideal para explorar las diferentes alternativas.

Supracapacidad en la diversidad funcional en salud mental

Supracapacidad en la diversidad funcional en salud mental
• Pensamiento divergente (o pensamiento creativo): uso de la mente de una forma creativa, alternativa, podríamos decir que disruptiva, alejada de lo puramente racional.

Competencias laborales

Competencias laborales específicas en la Diversidad Funcional en Salud Mental
• Creatividad: sin límites y sin condicionantes. • Mejor acceso a la mente inconsciente.

Ejemplos de empleos potenciales

Ejemplos de empleos potenciales compatibles con las supracapacidades de las personas con diversidad funcional en Salud Mental:

- **Ilustrador.** Es un artista gráfico que se especializa en la mejora de la comunicación escrita, a través de representaciones visuales (creaciones) que suelen corresponderse con el contenido o con parte del mismo.

- **Diseñador (gráfico, de interiores, moda, productos o servicios, etc.).** Es el profesional que ejerce la profesión del diseño, en una gran área empresarial (construcción, automoción, moda, publicidad, etc.)

- **Artista (pintor, escultor, caricaturista, escritos, músico, etc.).** Persona que ejercita las artes y produce obras artísticas, es decir, expresión de sensaciones, emociones e ideas a través de recursos plásticos, lingüísticos o sonoros.

- **Maquillador.** Persona que tiene como profesión encargarse de aplicar maquillaje sobre la cara u otras partes del cuerpo a personas que desarrollan su profesión ante el público.

- **Diseñador y desarrollador web, de aplicaciones, de software, de videojuegos, etc.** Crean o modifican aplicaciones informáticas, webs, software general, o programas de utilidad especializada; analizando las necesidades del usuario y desarrollando soluciones creativas.

Conclusiones

El mundo está lleno de talento diverso. Desafortunadamente, en el ámbito laboral estamos a años luz de considerar este talento diverso como sinónimo de competitividad empresarial. A pesar de ello cada día más empresas apuestan decididamente por incorporar este talento a su organización. Sabemos que el camino todavía es largo y los datos actuales no son alentadores. En el contexto del mercado español, una de cada cuatro personas con diversidad funcional que podría trabajar, está en paro (INE, 2019).

En el camino hacia la normalización social y laboral, y a pesar de las dificultades existentes, tener en cuenta y difundir las potencialidades del colectivo de las personas con diversidad funcional constituye una obligación moral para muchos de nosotros que nos sentimos comprometidos con la lucha por la inclusión. De esta manera, con el objetivo cumplido de indagar en ese talento diverso para perfilar y definir las habilidades colectivas que caracterizan a determinados grupos de personas con diversidad funcional, hemos creído necesario conceptualizar esas "capacidades compartidas" y que hemos llamado **supracapacidades**.

Las hemos definido como:

> Las habilidades o capacidades, por encima de lo que comúnmente se tiende a considerar "normal"; es decir, las "habilidades especiales" que manifiestan determinados colectivos de personas con diversidad funcional derivadas de su necesaria adaptación a un mundo que, competencial y funcionalmente, no está diseñado para ellas. Por lo tanto, un mundo que no considera ni sus necesidades, ni su voluntad.

Y en el estudio de esas "habilidades especiales" hemos podido comprobar como entre las supracapacidades de los diferentes colectivos destaca:

- **Primero**, la agudeza visual y somatosensorial, y el sentido del gusto y del olfato de las personas con diversidad funcional auditiva y visual.

- **Segundo**, las habilidades comunicativas, el afán de superación y la motivación de las personas con diversidad funcional por movilidad reducida, así como el testimonio de credibilidad que generan.

- **Tercero**, la afectividad, la honestidad, la confianza en las personas, la disciplina y el esfuerzo, y la facilidad para realizar tareas repetitivas de las personas con Síndrome de Down.

- **Cuarto**, la memoria eidética y el alto nivel de concentración de las personas con Trastorno del Espectro Autista.

- **Finalmente**, el ingenioso talento y pensamiento divergente de las personas con diagnóstico en salud mental.

Supracapacidades que convierten a estas personas en candidatos idóneos para empleos, como, por ejemplo: grabadores de datos o catadores (personas con diversidad funcional sensorial); Auxiliar de comercio, almacén u oficina (personas con Síndrome de Down); expertos en software, o bibliotecarios (personas con Trastorno del Espectro Autista); tele-operadores (diversidad funcional por movilidad reducida); y creativos publicitarios o de diseño (personas con diagnóstico en salud mental).

Diversas empresas tecnológicas, como Specialisterne y la exitosa Auticon, una de las pocas con prácticamente la totalidad de sus empleados con Trastorno del Espectro Autista, ya han comprobado la habilidad para la detección de las discrepancias de datos y el poder de concentración de las personas con Síndrome de Asperger (TEAT). La empresa española, la Casa de Carlota, por su parte, un estudio de diseño que apuesta por la creatividad y el talento diverso, tiene en sus filas, con un éxito empresarial verificable, personas del colectivo de diversidad funcional cognitiva y en salud mental. Igualmente, cabe destacar, cómo importantes empresas de retail, como la galardonada Carrefour (Premio Reina Letizia de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, 2019); Auchan; o Brico Depôt, aumentan sus esfuerzos por aumentar la cuota de contratación de personas con diversidad funcional, con el claro objetivo de contribuir a su integración laboral, y poner su granito de arena en el camino hacia la normalización de su situación social.

Y en ese camino hacia la normalización, no podemos obviar que por encima de las potenciales competencias profesionales que puedan demostrar las personas con diversidad funcional, están ellos mismos: la persona, sus deseos y su vocación. Así, la actitud hacia determinado puesto de trabajo determina en gran medida su éxito profesional, complementado o no, por la supracapacidad de la que es poseedor.

> *"La única discapacidad en la vida es una mala actitud".*
>
> *Scott Hamilton (1965-actualidad)*

Después de un estudio como este, con carácter exploratorio y siendo de los primeros realizado en nuestro país focalizándose en el término "supracapacidades", no podemos hablar estrictamente de "conclusiones". En este apartado apostamos por cerrar y situar determinados aspectos, pero dejamos otros (algunos de ellos especialmente críticos) para ser estudiados de nuevo con una perspectiva temporal.

En la recta final de este estudio cabe matizar dos aspectos que podrían generar conclusiones erróneas tras la lectura de estas páginas:

- El **primero** hace referencia a las personas extraordinarias y a las supracapacidades
- El **segundo**, a la voluntad, a los anhelos, y a los deseos de las personas con diversidad funcional a lo largo de su vida.

De esta manera, en primer lugar, y como hemos visto a través de numerosos ejemplos a lo largo de esta investigación, las personas "extraordinarias" no solo existen, sino que nos han regalado y nos regalan día a día, su talento y su ejemplo, en superación, en lucha, en desarrollo de potencialidades. Nos muestran como muchas de nuestras limitaciones son más mentales que reales. Se entiende por personas extraordinarias aquellas con capacidades o habilidades "individuales" extraordinarias, capaces de destacar por méritos propios sobre los demás. Así, Stephen Hawkings, Pablo Pineda, John Forbes Nash, Aaron Fotheringham, o el mismo Ludwing van Beethoven, entre tantos, son claros ejemplos de personas extraordinarias. Pero lo que les hace extraordinarios, si bien puede tener relación con alguna de sus supracapacidades, es su actitud proactiva, su capacidad de trabajo y su fuerza mental para centrarse y conseguir sus metas. Por lo que, podríamos asegurar, que prácticamente todos nosotros, independientemente de nuestras características, con esfuerzo y tesón, podemos hacer cosas extraordinarias. Ser extraordinario se convierte en una opción vital, que podemos escoger.

Ser extraordinario es una opción

Por contra, las supracapacidades no se escogen, son características (innatas o adquiridas) representativas de determinados colectivos, que en su lucha por la adaptación a las circunstancias sociales que les envuelven, han desarrollado, en compensación a otras capacidades ante las que presentan ciertas dificultades. Ni la actitud, ni la voluntad personal pueden condicionar nuestra biología, o al menos, no lo suficiente como para modificarla. Así los normotípicos no podemos tener la memoria eidética de los TEA, ni el delicado sentido del oído de las personas con diversidad funcional visual, ni el pensamiento divergente de las personas diagnosticadas con alguna enfermedad mental, por mucho esfuerzo o actitud que derrochemos en conseguirlo. Atesorar supracapacidades no es una opción para los "normales".

Supracapacidad = personas con diversidad funcional

En segundo lugar, y respecto a los deseos de las personas con diversidad funcional, cabe puntualizar que en este informe se han ofrecido ejemplos de empleos potenciales relacionados con las supracapacidades de diferentes colectivos de personas con diversidad funcional. Pero es necesario remarcar que por encima de cualquier potencialidad, o competencia laboral debe estar la persona, sus características individuales, y su voluntad. Las supracapacidades genéricas no limitan las potencialidades individuales, las complementan. Por lo tanto, con la actitud y las adaptaciones adecuadas (si se precisa), cualquier persona, con diversidad funcional o no, puede hacer prácticamente todo lo que se proponga. De esta manera, una persona con Síndrome de Down puede ser profesor de baile, una persona sorda puede ser músico, o una persona con Asperger dependiente en un gran supermercado; si esa es su vocación, y lo desea.

"La libertad en la vida social debe dar a todo hombre la posibilidad efectiva no sólo de cubrir las necesidades de su existencia, sino la posibilidad de manifestar sus energías creadoras y de realizar su vocación".

Nikolái Berdiáyev (1874-1948)

Referencias bibliográficas

Activa Mutua (2016) Absentismo de las personas con discapacidad en las empresas. Departamento de Estudios e Investigación Social. Área de Accesibilidad Tecnológica: Accesibilidad y tecnología. Activa Mutua, mutua colaboradora con la Seguridad Social nº 003. <http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/index/assoc/varis031/1.dir/varis0311.pdf>

Andreu, J. (2000) Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada. *Fundación Centro de Estudios Andaluces*, 10 (2), 1-34.

Araque, J. Escobar, B. (2019) Estudio de competencias en función de los perfiles profesionales desarrollados por trabajadores con discapacidad intelectual. Fundación Iberoamericana Down21. Canal Down21.org. <https://www.down21.org/empleo/97-personas-con-discapacidad-intelectual-y-el-empleo/453-tipos-de-trabajos-a-los-que-pueden-acceder-las-personas-con-discapacidad-intelectual.html>

Autismo España (2004). *Guía de empleo con apoyo para personas con autismo*. Madrid: Confederación Autismo España.

Autismo Europa (2014). Autism and work. Together we can. AE Autism Europe aisbl. [*Informe online*]. <http://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2014/03/Report-on-autism-and-employment_EN.pdf>

Batalla, J. Ma (2018). *Dirige tu empresa como un Down.* Barcelona: Comanegra.

Belinchón, M., Hernández, J. M., y Sotillo, M. (2008). *Personas con Síndrome de Asperger. Funcionamiento, detección y necesidades.* España: Centro de Psicología Aplicada de la Universidad Autónoma de Madrid.

Booth, J. (2016). *Autism Equality in the Workplace: Removing Barriers and Challenging Discrimination.* England: Jessica Kingsley Publishers.

Carr, S. (2014). *Quality of life in emerging adults with autism spectrum disorder*. Estados Unidos: Virginia Commonwealth University.

Dudley, C., Nicholas, D. B., y Zwicker, J. (2015). What do we know about improving employment outcomes for individuals with Autism Spectrum Disorder?. *SPP Research Paper*, 8, 1-36.

Fergus, S. y Zimmerman, M. (2005). Adolescent resilience: A framework for understanding healthy development in the face of risk. *Annual Review of Public Health*, 26 (1), 399-419.

Fundación FOESSA (2013) Encuesta sobre integración social y necesidades sociales: nota metodológica y cuestionarios. [*informe*]. <https://www.foessa2014.es/informe/uploaded/descargas/10_Cuestionario.pdf>

Fundación Universia (2018) *IV Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad*. Universidad y discapacidad[*Informe*

online]. Recuperado el 18 de septiembre de 2019, de: <http://www.infocoponline.es/pdf/DISCAPACIDAD-UNIVERSIDAD.pdf>

Gillham, JE.; Seligman MEP.(1999) Footsteps on the road to a positive psychology. *Behavior Research and Therapy*, 37,163-173.

Hagner, D., y Cooney, B. (2005). I do that for everybody: Supervising employees with autism. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 20(2), 91-97.

Herrera, E. (2018) Ta-ta tendrá 111 personas con Síndrome de Down en su fuerza laboral [*entrevista*] LaRed21 (*13 de julio, 2018*). <http://www.lr21.com.uy/empresariales/1374275-tata-inclusion-personas-discapacidad-empleados-sindrome-down>

IMSERSO (2016) BEPD: Base de datos Estatal de Personas con Discapacidad. Secretaría de Estado y Asuntos Sociales. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. <https://ceapat.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/bdepcd_2016.pdf>

INE. Instituto Nacional de Estadística (2008) Encuesta de Discapacidad, Autonomía y situaciones de dependencia. Notas de prensa. INE-2008 pp. 1-10. <https://www.ine.es/prensa/np524.pdf>

INE. Instituto Nacional de Estadística (2019) Encuesta de condiciones de vida. Año 2018. Notas de prensa. INE-2019 pp. 1-10. <https://www.ine.es/prensa/ecv_2018.pdf>

Infante, F. (2005). La resiliencia como proceso: una revisión de la literatura reciente. En A. Melillo y E. Suárez (Comps.). *Resiliencia. Descubriendo las propias fortalezas*. Argentina: Paidós.

Informe Mundial sobre la discapacidad (2011). Organización Mundial de la Salud. Banco Mundial. Catalogación por la Biblioteca de la OMS: ISBN9789240688230 (PDF). <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/70672/WHO_NMH_VIP_11.03_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kanold P., Butts D. (2000) The applicability of spike time dependent plasticity to development. *Frontiers in Synaptic Neurocience. 2 (30) 262-268.*

Karns, C., Scott, G., Dow, M., Neville, H., Setevens, C. (2014) Enhanced peripheral visual processing in congenitally deaf humans is supported by multiple brain regions, including primary auditory cortex. *Frontiers in Human Neuroscience*, 8 (177) 1-9.

Kotliarenco, M.A. (2000). *Actualizaciones en Resiliencia.* Argentina: Ediciones UNLA.

Kyaga, S., Landén, M., Boman, M., Hultman, C., Lichtenstein, P. (2012) Mental illness, suicide and creativity: 40-Year prospective total population study. *Journal of Psychiatric Research, 47 (1)*.

McClannahan, E., MacDuff, S., y Krantz, J. (2002).Behavior analysis and intervention for adults with autism. *Behavior Modification*, 26(1), 9-26.

Naciones Unidas (2012) Resolución 67/82 de Atención de las necesidades socioeconómicas de las personas, las familias y las sociedades afectadas por los trastornos del espectro autístico, los trastornos del desarrollo y las discapacidades conexas. Asamblea General de Naciones Unidas. <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=51e669394>

Observatorio Estatal de la Discapacidad (2018) Informe Olivenza, sobre la situación general de la discapacidad en España [Informe online]. <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/wp-content/uploads/2019/04/OED-INFORME-OLIVENZA-2018.pdf>

ODISMET. Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (2017) La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Informe 2 [Informe online] Fundación Once 137 (2), 3-137. <https://www.odismet.es/sites/default/files/import/reports_and_publications/25_2.pdf>

ONCE (2007). Perspectivas del mundo empresarial, respecto a la contratación de personas con discapacidad [Informe]. <http://www.redemdisc.es/descargas/Persp_empr_contr_pcd.pdf>

Ong, A.D., Bergeman, C.S., Bisconti, T.L. y Wallace, K.A. (2006). Psychological resilience, positive emotions, and successful adaptation to stress in later life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 730-749.

O.I.T. Organización Internacional del Trabajo. (2017). Fomentando la Diversidad y la inclusión de la Diversidad mediante ajustes en el lugar de trabajo. Una guía práctica. <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS_560782/lang--es/index.htm/>

Romañach, J.; Lobato, M. (2005). *Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano*. Madrid: Foro de Vida Independiente.

Russell, D., Séguin, R. (1982). Reconstruction of the small Cretaceous theropod Stenonychosaurus inequalis and a hypothetical dinosauroid. *Review Syllogeus*, 37, 1-43.

Scott, M., Falkmer, M., Girdler, S., y Falkmer, T. (2015). Viewpoints on factors for successful employment for adults with autism spectrum disorder. *PloS one*, 10 (10), 1-15

Seligman, M.E.P. y Csikszentmihalyi, M. (2000) Positive Psychology: An Introduction. *Review American Psychologist*, 55, 5-14.

Sommer, V (2018) Conoce a la empresa que contrata a personas con autismo. Auticon. [*Entrevista*] *Social Innovation. Red Bull*. <https://www.redbull.com/es-es/auticon-agencia-para-personas-con-autismo>

Weigel, J. (2009) El circo de las mariposas [*cortometraje*]. Estados Unidos: Joshua Weigel, Rebekah Weigel, Angie Alvarez.