

Formación profesional para personas con discapacidad cognitiva en España: del colegio al mundo laboral

Dra. Olga Lizasoain

Departamento de Ciencias de la Educación

Universidad de Navarra

El logro de la normalización no se puede agotar en la propuesta educativa que nuestro sistema escolar actualmente posibilita. Así, la transición a la vida adulta constituye un proceso que permite que cada persona se desarrolle con el máximo de autonomía posible en los diversos entornos propios de la vida adulta pero es especialmente costoso, y a veces inalcanzable, para las personas con discapacidad. El papel de la educación es fundamental para su consecución y para ello se requiere una adecuada planificación.

Todo esto plantea la exigencia de que ya durante la escolarización se inicien acciones educativas dirigidas a posibilitar el mayor grado de autonomía de los alumnos; muy especialmente, en los últimos tramos de la escolarización obligatoria se han de tener previstas medidas educativas tendentes a facilitar este proceso de transición. Por otro lado, es en la etapa de la educación secundaria donde se produce uno de los mayores desencuentros entre la enseñanza del profesorado y las necesidades y características del alumnado y por tanto aumentan, enormemente, las diferencias entre los sujetos con necesidades educativas especiales y el resto del alumnado.

Mi objetivo en esta presentación es en primer lugar, revisar aquellas medidas con que cuenta el sistema educativo español para hacer frente a la diversidad en concreto, las medidas más específicas de la educación secundaria que posibilitan una adecuada atención a la diversidad y propician el mejor proceso de transición a la vida adulta y laboral. Así, y en segundo lugar haré referencia a las modalidades de inserción laboral previstas para las personas con discapacidad intelectual.

A. Modalidades de escolarización para alumnos con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad intelectual

En los últimos años se han producido cambios muy importantes en el tratamiento social y educativo de los alumnos con necesidades educativas especiales. En épocas pasadas se les proporcionaba un tipo de educación diferente a la ordinaria; concretamente, el alumno era escolarizado en centros específicos para recibir tratamiento. En la actualidad se ha producido un cambio significativo en la práctica educativa que requiere mayor organización, flexibilización y preparación por parte del sistema educativo para poder incluir en los centros ordinarios a todos los alumnos. Gracias a los principios de normalización e inclusión educativa que se recogen en diferentes leyes, decretos y resoluciones, se impulsa la escolarización de alumnos con discapacidad intelectual en centros ordinarios.

Hay que tener en cuenta que las perspectivas educativas para este alumnado son muy diversas y están condicionadas, en gran medida, por el grado de discapacidad y por las deficiencias asociadas que manifieste cada alumno. En este sentido, es esencial la

capacidad de la escuela para ajustarse a las necesidades de este colectivo, y del compromiso de la sociedad en su conjunto, para la inserción laboral y social de estos ciudadanos.

Como bien sabemos, la legislación educativa establece dos grandes modalidades de escolarización: centro ordinario y centro de educación especial, vinculadas al nivel de adaptación del currículo en función del grado y del tipo de ayuda que necesite cada alumno. Así, la escolarización del alumnado con discapacidad intelectual sólo se realizará en centros específicos de educación especial cuando por su grado de discapacidad, sus necesidades educativas no puedan ser atendidas en el marco de las medidas de atención a la diversidad de los centros ordinarios y por lo tanto no sea posible su inclusión. (L.O.E., Ley Orgánica de Educación 2/2006, de 3 de mayo. B.O.E. N°106, 4 de mayo 2006 art. 74).

La escolarización en centros ordinarios para los alumnos con discapacidad intelectual combina la asistencia al aula ordinaria con la disposición de apoyos fuera del aula, siendo tres las modalidades básicas que se siguen:

- Grupo ordinario a tiempo completo: en esta de modalidad, los alumnos están integrados en el aula ordinaria. Aquéllos que participan de esta modalidad, siguen el currículo ordinario pero con posibles ayudas técnicas de acceso al currículo o con la aplicación de diferentes medidas de adaptación curricular o de refuerzo educativo. Reciben apoyo individualizado por parte del tutor o de algún otro profesor del centro asesorados por el equipo de atención psicopedagógica. Este apoyo puede darse en momentos puntuales fuera del aula ordinaria.
- Grupo ordinario con apoyos fuera del grupo ordinario: en esta modalidad los alumnos están integrados en el aula ordinaria y reciben atención individual, o en pequeños grupos, por parte del profesorado de pedagogía terapéutica durante algunos periodos de la jornada laboral, en el aula de apoyo. El grado de integración varía en función de las necesidades que presenta el alumno, de su competencia personal y de los medios materiales de los que precise. Normalmente, los alumnos que están dentro de esta modalidad requieren de una adaptación curricular significativa.
- Aula de educación especial en centro ordinario: en esta modalidad los alumnos son atendidos en un aula de educación especial, ya que sus necesidades y grado de desfase curricular requieren de un currículo adaptado significativamente de lo que les corresponde por su edad.

Junto a estas modalidades hay una cuarta, de aplicación mucho menos frecuente que las tres citadas, que consiste en la combinación de centro ordinario y centro de educación especial, donde se alterna la escolarización entre un colegio ordinario y uno específico.

A.	B.	C.	D.
Grupo ordinario a tiempo completo	Grupo ordinario con apoyos fuera del grupo ordinario	Aula de educación especial	Combinación: centro ordinario-centro de educación especial

Tabla 1. Modalidades de escolarización en centros ordinarios para alumnos con discapacidad intelectual.

Así, y en la línea de lo que acabamos de exponer, la inclusión de alumnos con discapacidad intelectual en centros ordinarios ha desencadenado un cambio en su escolarización; los alumnos con discapacidad intelectual psíquica ligera o incluso moderada acuden a centros ordinarios en un gran porcentaje, mientras que aquellos con discapacidad más grave acceden a los centros de educación especial.

Centrándonos en la etapa secundaria obligatoria (ESO) y en concreto, al referirnos a los alumnos con discapacidad intelectual, hay que afirmar que las dificultades para la integración escolar de este colectivo son mucho mayores que las encontradas en la etapa primaria debido a factores tales como: mayor complejidad de los aprendizajes, mayor número de profesores, aumento de las diferencias psicológicas entre los alumnos con y sin discapacidad, etc. Por esto es frecuente que al finalizar la etapa primaria estos alumnos con discapacidad, aún habiendo estado integrados en el aula ordinaria pasen a un centro de educación especial. Si bien, y tal como ha quedado reflejado en la Tabla 1, hay una modalidad de escolarización en centros ordinarios para alumnos con discapacidad intelectual que es “el aula de educación especial”. Precisamente, a esta modalidad, concretamente a las Unidades de Currículo Especial (U.C.E.s), se dedican las páginas que siguen a continuación.

La U.C.E, es una modalidad organizativa flexible creada para facilitar la escolarización del alumnado que presenta necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad psíquica en centros ordinarios de secundaria obligatoria. En concreto, son aulas donde se atiende a un grupo reducido de alumnos (de tres a siete alumnos), a lo largo de cuatro o cinco años, durante el tiempo que permanezcan en la E.S.O.

Tiene como objetivo proveer estructuras que desarrollen la atención intensiva en enseñanza básica, la participación en actividades generales del centro y la integración en algunas áreas o materias en su grupo de referencia (grupo ordinario). Por ello, la U.C.E. garantiza los principios de normalización e inclusión educativa que recoge la L.O.E. ya que los alumnos a pesar de estar escolarizados en un aula específica, siguen permaneciendo en un centro ordinario junto con el resto de sus compañeros.

El alumnado destinatario es, por tanto, aquel que presenta necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad psíquica con déficit intelectual ligero o medio, y con un grado de autonomía y de habilidades adaptativas que le permita su inclusión y convivencia en un centro ordinario; además, debe haber estado escolarizado en centros ordinarios durante la etapa de educación primaria y haber adquirido algunos de los objetivos propios de dicha etapa.

Los alumnos que acceden a la U.C.E. son atendidos principalmente por un Maestro Especialista en Pedagogía Terapéutica (P.T.), que además realiza las funciones de tutoría, y también por profesores de distintas áreas que imparten materias en los grupos ordinarios. De esta forma, las partes del programa que requieran más atención y adaptación, se llevan a cabo por parte del P.T. y el resto las desempeñarán el profesorado de las distintas materias. El programa de los alumnos es diseñado por el P.T. con la colaboración del orientador, y la elaboración de las adaptaciones curriculares para la participación en las actividades donde los alumnos van a estar integrados, las organiza el departamento de orientación junto con los profesores de área.

En lo que respecta al currículo, los alumnos que pertenecen a la U.C.E. no cursan propiamente la E.S.O. debido al desfase curricular con respecto a su grupo de referencia. Por tanto, el programa tendrá en cuenta los objetivos, contenidos y competencias básicas del currículo de la etapa de educación primaria, así como algunos objetivos generales de la educación secundaria obligatoria, debidamente adaptados a sus capacidades. El proyecto curricular de la U.C.E. incluye la concreción del currículo organizado en distintos ámbitos, y no en áreas de conocimiento, ya que lo que se pretende es dar a los alumnos contenidos con un enfoque global y funcional, más cercanos a su vida cotidiana. Estos ámbitos son los siguientes: el ámbito de la comunicación, cuyo propósito es desarrollar capacidades comunicativas, gestuales, orales y escritas; el ámbito socio-natural, trata de desarrollar en los alumnos la autonomía y la socialización; el ámbito lógico-matemático, orientado a conseguir que el alumno adquiera habilidades de evaluación y resolución de conflictos en situaciones en las que se desenvuelve; el ámbito psicomotor, tiene como objetivo mejorar todo lo relacionado con la motricidad, en concreto la expresión corporal y las destrezas dinámicas; el ámbito artístico-tecnológico, tiene como propósito desarrollar las capacidades artísticas y manipulativas del alumno.

En cada edad se priorizan contenidos diferentes, en el periodo de los 12-14 años se hace especial hincapié en los contenidos de tipo instrumental, y en el periodo de los 14-16 años se introducen contenidos y actividades de taller de tal manera que se favorezca la posible incorporación a un Programa de Cualificación Profesional Inicial Especial (P.C.P.I.E.), a los que me referiré más adelante.

Cada alumno de la U.C.E. tiene asignado un grupo de referencia con el que compartirá la mayor parte de las áreas de integración, procurando garantizar la máxima participación en las actividades generales de centro (actividades extraescolares, excursiones, convivencias, etc.).

En cuanto a la metodología que se emplea en la U.C.E., la gran heterogeneidad de alumnado que la compone hace necesario el empleo de estrategias diferentes para cada alumno. Se pone especial énfasis en la secuenciación de los aprendizajes, es decir, en los pasos que hay que seguir para realizar una determinada tarea, y se les plantean actividades que sean capaces de resolver y que tengan cierta utilidad. Los métodos, estrategias y procedimientos que se utilizan son básicamente los siguientes: proyectos, ya sea para preparar una obra de teatro, pintar un cuadro, etc.; centros de interés, dirigiendo el proceso de enseñanza-aprendizaje hacia aspectos de la vida cotidiana del alumno, necesarios para que adquieran cierta autonomía (por ejemplo, “las compras” que implican temas relacionados con el uso del dinero, derechos del consumidor, el ahorro, etc.); talleres de cocina, de cerámica, de textil, de papel, etc.

En cuanto al proceso de evaluación, cada alumno sigue su propio proceso de aprendizaje según lo establecido en su documento de Adaptación Curricular Individual (A.C.I.). En este documento el profesorado se plantea una serie de objetivos adaptados a las necesidades y capacidades de cada alumno. En la U.C.E. no se plantea el objetivo de la titulación, ya que cada alumno sigue su propio proceso de aprendizaje. Obtienen una calificación que refleja el grado de progreso experimentado respecto a los objetivos que se habían planteado para cada uno a comienzo de curso. Los criterios de calificación son consensuados por el claustro. Una vez finalizado el periodo de escolarización en la U.C.E.,

los alumnos reciben un certificado acreditativo de escolarización en la Enseñanza Básica con Currículo Específico, pero no obtienen el título de la E.S.O. Después, estos alumnos deben plantearse una formación profesional adecuada a sus intereses, motivaciones y capacidades que facilite su incorporación a la vida activa. Una de estas opciones son los Programa de Cualificación Profesional Inicial Especial (P.C.P.I.E.s) de los que hablaré a continuación.

Para promover las opciones de que los alumnos con discapacidad intelectual puedan acceder a un empleo ordinario y para conseguir la inclusión social en el mundo adulto, se establecen los Programas de Cualificación Profesional Inicial Especial (P.C.P.I.E.s). Una vez finalizada la escolarización obligatoria, los alumnos con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad intelectual que durante la enseñanza básica han estado escolarizados en centros ordinarios, generalmente en U.C.E.s o con adaptaciones curriculares individuales significativas en el aula ordinaria, acceden a los P.C.P.I.E.s que se imparten en centros ordinarios.

Estos programas están destinados a aquellas personas mayores de dieciséis y menores de veintinueve años, cumplidos antes del 31 de diciembre del año del inicio del programa, que no hayan obtenido el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria. Así, los P.C.P.I.E.s están dirigidos a jóvenes con necesidades educativas especiales, que requieren determinados apoyos y atenciones educativas derivados de su discapacidad, con un nivel de autonomía personal y social que permita tener expectativas razonables de acceso a determinados puestos de trabajo.

Estos programas se componen de unos módulos básicos y de otros profesionales:

- Módulos básicos: los contenidos de estos módulos están relacionados con las materias de Educación Primaria y E.S.O. con contenidos apropiados a las necesidades específicas de cada alumno. El número de horas asignadas a la semana es de quince. Se desarrollan en diferentes ámbitos que son: comunicación, social, científico-tecnológico, orientación laboral y para el empleo, y uno o dos módulos de libre configuración a elegir entre: tutoría grupal, español como segunda lengua, actividad física y deporte, refuerzo del uso de las tecnologías de la información y comunicación, y refuerzo de la educación para la salud.
- Módulos profesionales: los contenidos de estos módulos son los contemplados en las cualificaciones profesionales de nivel 1 y tienen como objetivo capacitar a los alumnos en el ejercicio de una actividad profesional. El número de horas asignadas a la semana es también de quince. Los módulos profesionales incluyen prácticas en empresa de carácter voluntario durante el último curso del programa y con una duración de entre 150 y 200 horas.

Los módulos profesionales son impartidos por el Profesorado Técnico de Formación Profesional, y los módulos básicos por el Maestro Especialista en Pedagogía Terapéutica.

En lo que respecta a la organización, el número de alumnos es de un mínimo de cinco y un máximo de diez. Tienen una duración de tres cursos académicos, que se pueden ampliar a cuatro para el alumnado menor de veintinueve años: dos años para los módulos básicos y un año para los módulos profesionales. Los alumnos que superan el programa obtienen una certificación académica.

Las salidas profesionales para el alumnado que cursa un P.C.P.I.E. dependen, en gran medida, del grado de discapacidad intelectual que presente el alumno, de las capacidades y habilidades que ha desarrollado, así como de los aspectos sociolabores. Estos alumnos pueden encontrar un puesto de trabajo en un Centro Especial de Empleo, en otras modalidades de empleo protegido o un empleo ordinario, tal y como se explica seguidamente.

B) Modalidades de inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual

El trabajo para las personas con DI puede convertirse en un sueño alcanzable que contribuye a desarrollar sus capacidades. En la actualidad, a pesar de que la discapacidad intelectual esté menos presente en las empresas que otras discapacidades físicas o sensoriales, cada vez va teniendo más presencia y son más las empresas que cuentan con estas personas. Las razones del por qué las empresas contratan cada vez más a personas con discapacidad intelectual son debidas a la importancia de contribuir al desarrollo democrático y social y a un mejor futuro de calidad para todos y, especialmente, tal y como señalan las investigaciones, a que la mayor parte de las empresas que lo hacen experimentan un enriquecimiento y un desarrollo institucional reconocido. Muchas de las personas que tienen algún tipo de discapacidad, pueden sin ningún tipo de problema desempeñar cualquier actividad laboral, siempre y cuando se les adecue tanto la labor como el espacio físico.

Por su parte, la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual tiene una serie de beneficios para la empresa contratante de entre los cuales se destacan los siguientes: la mejora generalizada de los trabajadores y su desarrollo social, la disolución de prejuicios por el descubrimiento de las capacidades de la persona con DI, junto con el aprendizaje y la formación mutua. La síntesis de esto se encuentra en todo lo que la persona con discapacidad puede enseñar a sus compañeros de trabajo, porque este colectivo contagia la ilusión por el trabajo y saben disfrutar de ello, dando siempre lo mejor de sí mismos, ayudando con esto a crear un ambiente de trabajo tranquilo y positivo.

En nuestro país coexisten diferentes tipos de centros protegidos y modalidades para la inserción laboral de las personas con discapacidad. Completada la etapa educativa, y básicamente para aquellos alumnos que a lo largo de su escolarización han presentado n.e.e. permanentes asociadas a discapacidad psíquica, se contemplan una serie de modalidades de empleo que presento a continuación:

En España, en el año 1982, se aprueba la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, más conocida como LISMI. Fruto de esta ley, y de la posterior legislación que la desarrolló, se definen las diferentes modalidades de acceso al empleo con el propósito de integrar laboralmente a las personas con discapacidad, facilitándoles el acceso al mundo del trabajo.

En la actualidad son dos las modalidades principales de empleo a las que pueden acceder las personas con discapacidad intelectual: el empleo protegido y el empleo normalizado. El empleo protegido se realiza, básicamente, en los centros especiales de empleo y los centros ocupacionales. Dentro del empleo normalizado, llevado a cabo en las empresas ordinarias, se encuentra el empleo con apoyo.

Estas dos modalidades tienen la misma finalidad, que es integrar laboralmente a este grupo de personas, pero cada modalidad pretende ofrecer cobertura a unas características determinadas que han sido detectadas entre el conjunto de las personas con discapacidad que demandan un empleo. Dichas modalidades de empleo son complementarias entre sí y tienen como objetivo incrementar las posibilidades laborales de las personas con discapacidad mediante la articulación de mecanismos específicos, los cuales no son excluyentes.

Para fomentar el empleo de estas personas se establece, desde hace ya varios años, una medida de discriminación positiva que obliga a las empresas a contar con trabajadores con discapacidad en su plantilla. Así, queda establecida la reserva del 2% de los puestos de trabajo en empresas con más de 50 trabajadores, para personas con discapacidad. En la actualidad este porcentaje de reserva ha subido a un 5% en la administración pública.

Pese a estas cifras hay que aclarar que todavía son pocas las empresas que las respetan y que, por otro lado, la mayoría de las personas que se benefician de este porcentaje no tienen, en general, discapacidades severas, por lo que las personas con discapacidad intelectual salen desfavorecidas.

Por otro lado, junto con el empleo reservado, el empleo protegido ha demostrado ser una vía hacia la normalización social, a través del aporte de una actividad retributiva a personas con discapacidad. La generación de empleo protegido para personas con discapacidad intelectual ha tenido su principal desarrollo bajo la fórmula de los centros especiales de empleo.

Los centros especiales de empleo se perfilan como una forma de inserción laboral que proporciona a los trabajadores una nómina y seguridad social. Se caracterizan por lo tanto en que en ellos se realiza un trabajo productivo, con participación regular en operaciones de mercado y la garantía de un empleo remunerado con prestación de servicios que favorecen el ajuste personal y social. Desde 2006 estos centros no solo están destinados a personas con discapacidad sino también a otros colectivos en grave riesgo de exclusión social como inmigrantes, ex toxicómanos y ex presidiarios.

Los centros especiales de empleo son empresas creadas con cualquiera de las personalidades jurídicas permitidas por la legislación española y que, por diferentes características relacionadas con su plantilla, han obtenido de la administración la calificación de “Centro Especial de Empleo”. La plantilla de estos centros está compuesta, en todo o en parte, por trabajadores discapacitados con especiales dificultades de inserción socio-laboral.

Este tipo de empleo tiene como desventaja que puede resultar segregador, ya que mantiene a las personas con discapacidad separadas del resto de la comunidad, y cuando se dan casos en los que hay trabajadores sin discapacidad suele presentarse poca integración entre los grupos.

El valor de estos centros especiales de empleo está en ofrecer experiencia laboral a las personas con discapacidad, así como formación y capacitación profesional. Esto, junto con el aprendizaje, el desarrollo y la adquisición de habilidades y hábitos laborales, garantiza un buen nivel de adaptación en la empresa, así como la posibilidad de ser

flexibles y adaptables a cambios en el trabajo, lo cual es necesario para funcionar en un ambiente de trabajo ordinario.

Los centros de empleo protegido son instalaciones donde las personas con discapacidad asisten diariamente y tienen la oportunidad de realizar trabajos subcontratados y mecánicos, y en algunos casos, dependiendo del funcionamiento del centro de empleo, la remuneración económica que reciben es comparable a la de los trabajadores sin discapacidad. El empleo que generan los centros especiales de empleo, en principio, reúne las mismas características que el empleo ordinario, sólo que en aquellos se necesitan una serie de apoyos para facilitar la integración laboral de los trabajadores con discapacidad.

Dentro del empleo protegido, quiero destacar una nueva medida de fomento del empleo para las personas con discapacidad: los enclaves laborales. Estos podrían considerarse fórmulas de integración ya que utilizan recursos del empleo abierto y del empleo protegido, con el objetivo de ofrecer puestos de trabajo para el colectivo de personas con discapacidad.

Se define como enclave laboral “el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo, para la realización de obras y servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella, y para cuya realización, un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora”. El enclave laboral es por tanto, un modelo a caballo entre el centro especial de empleo (empleo protegido) y la integración en empresas ordinarias.

La aparición de los enclaves laborales se ha producido, en gran medida, como una respuesta a la falta de eficacia que las medidas tradicionales han tenido en la creación de empleo de personas con discapacidad; en efecto, la realidad ha puesto de manifiesto que en los últimos veinte años los sistemas de empleo diseñados se han mostrado poco eficaces para hacer efectivo el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria, y menos aún para determinados colectivos de las mismas, como son las personas con discapacidad intelectual.

Los centros especiales de empleo a los que me he referido, surgen como desdoblamiento de los centros ocupacionales con la finalidad de proporcionar una actividad laboral a los trabajadores más eficientes. Así, la finalidad de los centros ocupacionales es asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a aquellos trabajadores con discapacidad cuya capacidad residual no alcanza el porcentaje establecido para su integración en una empresa o en un centro especial de empleo.

El centro ocupacional tiene por objetivo la habilitación profesional de las personas con mayor grado de discapacidad, tratando de preparar a sus usuarios de forma gradual y mediante una pedagogía aplicada para desempeñar una actividad laboral, aunque ésta no se lleve a cabo en una empresa productiva. Los requisitos que tiene que cumplir una persona con discapacidad intelectual para poder ser admitido en los centros ocupacionales, son los siguientes:

- a. Estar en edad laboral (de los 16 años a los 64).

b. Ser valorado y calificado como minusválido por los equipos multiprofesionales del centro base.

c. Ser una persona con discapacidad intelectual que no pueda integrarse en una empresa o en un centro especial de empleo, dada su acusada minusvalía.

Los centros ocupacionales prestan un doble servicio: por un lado los talleres profesionales, donde se desarrollan un conjunto de actividades manuales, artesanales o artísticas; y por otro lado, las unidades formativas, donde se valora y orienta sobre las capacidades que los trabajadores con discapacidad poseen.

La actividad de los centros ocupacionales no puede ser considerada como empleo, al prevalecer los criterios terapéuticos por encima de los de productividad y rentabilidad económica. Además la productividad es limitada, aproximadamente la cuarta parte de la jornada se dedica a otras actividades no laborales.

Paso ya a tratar otra modalidad de empleo conocida como empleo abierto o empleo ordinario. En este tipo de ámbito laboral, las personas con discapacidad tras la adaptación de los puestos de trabajo o la eliminación de barreras arquitectónicas si fuese necesario, prestan su servicio en empresas ordinarias mediante la realización de un trabajo productivo y su integración en plantillas de trabajadores que, con carácter general, no padecen ningún tipo de minusvalía.

Las empresas que contratan a personas con discapacidad suelen recibir bonificaciones o subvenciones de la administración pública para incentivar la incorporación de este tipo de trabajadores al empleo abierto u ordinario. Los objetivos de este tipo de empresas son el proporcionar a los trabajadores con discapacidad una formación de calidad, un acercamiento al entorno de trabajo y una experiencia laboral, con el propósito de combatir barreras respecto a determinados colectivos de trabajadores, y en especial a lo que a igualdad de oportunidades se refiere.

Una manera de incluir a las personas con discapacidad dentro de los ambientes laborales normalizados es a través de los programas de empleo con apoyo, dirigidos no sólo a ubicar a estas personas en dichos ambientes, sino también a asegurar su adecuada adaptación o su inserción a estos ambientes normalizados.

La modalidad de empleo con apoyo consiste en proporcionar a las personas con discapacidad un conjunto de servicios y acciones, fundamentalmente individualizadas, para que puedan acceder, mantenerse y promocionarse en empresas ordinarias con el apoyo de profesionales. El empleo con apoyo facilita la incorporación al mercado laboral competitivo de personas con discapacidad, y en nuestro país cuenta ya con una cierta tradición.

El empleo con apoyo nace en los años ochenta en los Estados Unidos con autores como Paul Wehman, Frank Rusch y David Mank que demostraron que muchas de las personas rechazadas por los centros especiales de trabajo y consideradas no aptas para una ocupación competitiva, podían desempeñar un trabajo si se les daba el apoyo que cada una de ellas necesitaba.

Resulta evidente que el papel del preparador es básico en el desarrollo del empleo con apoyo, tratándose de una figura esencial desde el inicio del planteamiento de los programas hasta su finalización. El asesoramiento laboral y la orientación personal y profesional a la persona con discapacidad y, en su caso, a su familia y al entorno laboral que acoge al trabajador son, indudablemente, factores clave para el éxito de esta modalidad de empleo. De hecho, la revisión de buenas prácticas en empleo con apoyo pone de manifiesto que es necesario que se proporcione a la persona con discapacidad una formación previa muy ajustada a los requisitos del perfil laboral y un apoyo individualizado a lo largo de todo el proceso, lo que supone un trabajo muy específico del orientador profesional.

Comparando el empleo con apoyo con los centros especiales de empleo se puede afirmar que la normalización es muy superior en el primero, pese a que en etapas iniciales el trabajador con discapacidad debe ir apoyado por un preparador laboral.

Una de las estrategias más eficaces para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el entorno de trabajo son los apoyos naturales. Entendemos por apoyo natural todas las ayudas que recibe la persona con discapacidad intelectual en su trabajo y que incluyen desde la colaboración que reciben de sus compañeros hasta la utilización de los recursos formativos existentes en la empresa. Se ha confirmado con claridad que la utilización de los apoyos naturales mejora la inclusión laboral de las personas con discapacidad, que consiguen así un trabajo más estable.

Tras una revisión de las últimas referencias bibliográficas y de experiencias más relevantes sobre el empleo con apoyo y la progresiva incorporación de éste al mundo laboral del empleo normalizado, encuentro aquí de interés, y antes de finalizar, enumerar los pasos más importantes por los que los jóvenes con discapacidad intelectual deben de pasar a la hora de incorporarse a una empresa ordinaria.

1º paso: Identificación de las empresas

2º paso: Estudio del puesto de trabajo y toma de contacto

3º paso: Toma de decisiones y entrevista con la familia

4º paso: Incorporación del preparador laboral a la empresa

5º paso: Incorporación del trabajador a la empresa

6º paso: Aprendizaje de las tareas

7º paso: Retirada del apoyo

8º paso: Seguimiento

9º paso: Formación permanente

Pienso que todos los pasos y fases por las que cada uno de los jóvenes con discapacidad va pasando en su incorporación al mundo laboral, deberían ser analizados con mayor rigor y profundidad, y comenzar a tenerse en cuenta de manera sistemática para

facilitar este proceso, proporcionando la ayuda necesaria en todo momento y lograr así una efectiva inclusión laboral con unos altos niveles de satisfacción.

Espero, con esta presentación, haber puesto un granito más de arena para colaborar en la superación de barreras, tanto en las organizaciones como en las personas, con el fin de que las personas con discapacidad intelectual pueden llegar a ser vistos trabajadores tan válidos o más como aquellos sin discapacidad apoyándoles al máximo en su proceso de inserción laboral.

Bibliografía

Alemanya, C. (2009). Integración e inclusión: dos caminos diferenciados en el entorno educativo. *Revista académica semestral*, 2(1).

Alonso, P. (2011). U.C.E. (Unidad de Currículo Especial). *Revista Arista Digital*, 5, 339-405.

Alonso, C., Barrientos, M., Bernal, J., Cifuentes, M.C., Carbó, R., Cuellar, C. et al. (2008). *Educación desde la discapacidad. Experiencias de escuela*. Barcelona: Graó.

Ayensa, S., Eslava, E. e Iriarte, G. (2011). *Unidades de Currículo Especial en Navarra. Valoración, análisis y propuestas de mejora*. Equipo de Psíquicos del CREENA.

Bellver, F. (2007). Impulso de la AESE al empleo con apoyo. *El camino hacia la inserción social. Actas IV Simposio Internacional de Empleo con apoyo*, pp. 85-100, Valencia 7, 8 y 9 de Marzo de 2007. Salamanca: INICO.

Castaño, R. (2010). El Currículum y la Atención a la Diversidad en las etapas de la Educación Básica, Primaria y Secundaria Obligatoria, en el marco de la Ley Orgánica de Educación. *Hekademos Revista Educativa Digital*, 3(8), 5-26.

De Lorenzo, R. y Cabra, M.A. (2007). El empleo de las personas con discapacidad. En Cayo y de Lorenzo: *Tratado sobre discapacidad*. Madrid: Aranzari y Thomson, 1135-1208.

De Miguel, S. (2010). *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Madrid: Ediciones pirámide.

Egido, I. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo: un reto para la orientación. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 20(2), 135-146.

Fernández, I. (2008). El paradigma de los apoyos para la ayuda a la discapacidad. *Línea abierta*, 18,1.

Flores, N. (2010). Riesgos psicosociales y fomento del "engagement" en trabajadores con discapacidad intelectual. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, 32-39.

García, M., García, D., Biencinto, C. y Asensio, I. (2010). Medidas eficaces en atención a la diversidad cultural desde una perspectiva inclusiva. *Revista de Educación*, 358.

Giné, N., Martí, E., Mentado, T. y Prats, M. (2009). Nuevos retos para el profesorado de secundaria obligatoria: formación permanente para la atención a la diversidad en las aulas. *Revista internacional de educación*, 2(3), 67-68.

Hernández, R., Cerrillo, R. e Izuzquiza, D. (2009). La inclusión de discapacitados intelectuales en el mundo laboral: análisis cualitativo. Estudio de un caso. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 3 (2), 27-46.

Izuzquiza, D. y Herrán, A. (2010). *Discapacidad intelectual en la empresa. Las claves del éxito*. Madrid: Ediciones Pirámide.

Jordán de Urríes, B. (2006). Empleo con Apoyo para personas con discapacidad intelectual y para personas con enfermedad mental: comparación metodológica en dos proyectos piloto. *Siglo Cero*, 37(218), 63-78.

Laloma-García, M. (2007). *Empleo protegido en España: Análisis de la normativa legal y logros alcanzados*. Madrid: Ediciones Cinca.

Martina-Pérez, S. (2008). Inserción laboral de jóvenes con discapacidad: Análisis de las prácticas laborales. *Pedagogía social: Revista interuniversitaria*, 99-111.

Mas, A. (2009). El trabajo con soporte: un modelo que facilita la incorporación de personas con discapacidad intelectual en empresas ordinarias. *Educación social: Revista de intervención socioeducativa*, 103-112.

Molina, J. e Illán, N. (2008). *Educar para la diversidad en la escuela actual. Una experiencia práctica de integración curricular*. Sevilla: Eduforma.

Moliner, O., Sales, M^a.A., Fernández, R., Moliner, L. y Roig, R. (2010). Las medidas específicas de atención a la diversidad en la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) desde las percepciones de los agentes implicados. *Revista de Educación*, 358.

Serna-Revert, J.V. (2007). El empleo con apoyo desde el empresariado. En Martínez, Jordán de Urríes, Cerdá. y Gonzálbez (Eds). *El camino hacia la inserción social: VI Simposio Internacional de empleo con Apoyo* (Colección Actas 4/2007, pp. 55-56). Valencia: INICO

Schalock, R. y Verdugo, M. (2007). El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual. *Siglo Cero*, 38 (4), 21-36.

Simons, J.A. (2008). Transición de la escuela a la vida adulta. *Revista Síndrome de Down*, 25 (1), 165-178.