



UNIVERSIDAD AUSTRAL  
FACULTAD DE CIENCIAS BIOMEDICAS  
LICENCIATURA EN PSICOLOGIA

## **Trabajo de Integración Final**

**“Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual  
¿Empelo Protegido o Empleo con Apoyo”**

01/02/2019

Directora: María Adela Bertella

Coordinadora: Lucía Alba-Ferrara

Alumna: Sofía Lieutier

## INDICIE

1. RESUMEN .....	2
2. INTRODUCCIÓN.....	3
2.1 Modelos Teóricos de Discapacidad.....	6
2.2.1 Modelo de la Prescendencia .....	6
2.1.3 Modelo Médico-Hegemónico.....	7
2.1.4 Modelo Social.....	7
2.2. Respuesta de los distintos Modelos de Discapacidad.....	8
2.3 Convención Internacional sobre de los Derechos de las Personas con Discapacidad .....	8
2.4 Definición de Discapacidad Intelectual.....	9
2.5 Paradigma de Apoyos.....	11
2.6 Planificación Centrada en la Persona .....	13
2.7 Calidad de Vida.....	14
2.8 Transición a la Vida Adulta.....	15
2.9 Inclusión Laboral.....	16
2.9.1 Empleo Protegido .....	17
2.9.2 Modelos de Empleo con Apoyo .....	18
3. OBJETIVOS E HIPÓTESIS .....	21
3.1 Objetivos.....	21
3.2 Hipótesis.....	21
4. METODOLOGÍA .....	22
5. DESARROLLO .....	23
6. SINTESIS Y CONCLUSIONES .....	39
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	45

## **1. RESUMEN**

El presente trabajo propone la realización de un análisis comparativo de estudios sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Para ello se realizó una búsqueda en bases de datos académicas utilizando las palabras de: “inclusión laboral” “personas con discapacidad intelectual” “programas de empleo con apoyo”, “empleo protegido”. Se encontraron diversos estudios que sostienen la importancia y conveniencia de la modalidad de empleo protegido, así como otros que consideran al empleo con apoyo como aquella más beneficiaria y conveniente para la población con discapacidad intelectual. Se concluye que el modelo de empleo con apoyo es aquella que persigue el fin de una sociedad inclusiva. Sin embargo, dado el desafío de su implementación, se enfatiza en la función de los centros de empleo protegido en brindar oportunidades laborales a las personas con discapacidad intelectual y en la necesidad de transformarlos en centros de formación para el empleo. Estos centros deben seguir una metodología inclusiva y cumplir la función de puentes hacia la inclusión de la persona con discapacidad intelectual en el mercado laboral ordinario.

*Palabras Clave: “Inclusión laboral”, “Personas con discapacidad intelectual”.*

## 2. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de integración final tiene como objetivo investigar sobre la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad intelectual. Dicho objetivo surge frente a la relevancia que se presenta en la actualidad sobre el cumplimiento y goce de los derechos humanos de todas las personas.

Uno de los derechos fundamentales de los seres humanos es el derecho al trabajo, hoy vulnerado dentro de la población de personas con discapacidad intelectual por la falta de oportunidades y de apoyos en la comunidad (De Urríes Vega, 2003). La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) establece que el desempleo de personas con discapacidad alcanza hasta un 80% en algunos países y que predomina el prejuicio de que esta población no está capacitada para trabajar (De Jesús, Girón y García, 2014).

El desempleo causa un gran impacto negativo sobre las personas con discapacidad intelectual ya que el trabajo tiene funciones psicosociales. Estas funciones son la de dotar de sentido, proporcionar status y prestigio social, influenciar en la identidad personal, proporcionar oportunidades para la interacción social y el desarrollo de habilidades y destrezas, brindar la oportunidad para transmitir creencias y expectativas sociales, así como una función económica que permite la subsistencia y una vida independiente (Salanoa, Prieto y Péiro, 1993).

A su vez, para las personas con discapacidad intelectual, participar en un ámbito laboral es un principio fundamental para el logro de su inclusión social. El trabajo es un medio tanto para el logro del desarrollo y perfeccionamiento personal como para el de la incorporación plena en la sociedad de personas con discapacidad intelectual (Mendía, Shocrón y Shocrón, 2015).

El Anuario Estadístico Nacional (2016) establece que el 8.23% (15.457 personas) de las personas de la población argentina con Certificado Único de Discapacidad (CUD) son personas con discapacidad intelectual, evidenciando la necesidad de estudiar la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Este porcentaje hace referencia a personas con discapacidad intelectual únicamente, por lo que se pueden identificar otros grupos de personas (19.444 personas) con un diagnóstico comórbido de discapacidad intelectual y otro tipo de discapacidad. Es decir que, la discapacidad intelectual puede presentarse con otros tipos de discapacidad como: discapacidad mental (28,23%),

discapacidad motora (18,01%), discapacidad visceral (0,50%), discapacidad auditiva y discapacidad visual (Anuario Estadístico Nacional, 2016). No se encuentran casos de discapacidad intelectual comórbida con discapacidad auditiva o visual únicamente. La comorbilidad de discapacidad intelectual y auditiva o visual se presenta junto a otros tipos de discapacidad como puede ser discapacidad visual, motora e intelectual (0,22%) o discapacidad auditiva, mental e intelectual (0,14%). En la Tabla 1 se presentan comorbilidades de distintos tipos de discapacidad en personas con Certificado Único de Discapacidad. A su vez, se deduce otro grupo de personas con discapacidad intelectual que no poseen un Certificado Único de Discapacidad.

*Tabla 1.*

*Porcentajes de personas con comorbilidad de discapacidad intelectual y otro tipo de discapacidad certificadas con CUD.*

<b>Tipo de Discapacidad</b>	<b>Cantidad de Personas</b>	<b>%</b>
Mental Intelectual	10.744	28,23%
Motora Intelectual	6.856	18,01%
Motora Mental Intelectual	678	1,78%
Motora Visceral	310	0,81%
Intelectual		
Visceral Intelectual	190	0,50%
Motora Mental Visceral	166	0,44%
Intelectual		
Mental Visceral Intelectual	93	0,24%
Motora Visual Intelectual	83	0,22%
Mental Visual Intelectual	64	0,17%
Mental Auditiva	54	0,14%
Intelectual		
Motora Auditiva	47	0,12%
Intelectual		
Motora Mental Visual	35	0,09%
Intelectual		
Motora Visual Visceral	24	0,06%
Intelectual		

Motora Mental Auditiva Intelectual	23	0,06%
Auditiva Visual Intelectual	20	0,05%
Visual Visceral Intelectual	16	0,04%
Motora Auditiva Visual Intelectual	11	0,03%
Motora Auditiva Visceral Intelectual	10	0,03%
Mental Auditiva Visual Intelectual	7	0,02%
Auditiva Visceral Intelectual	5	0,01%
Mental Auditiva Visceral Intelectual	4	0,01%
Auditiva Visual Visceral Intelectual	3	0,01%
Mental Visual Visceral Intelectual	1	0,00%
<b>Totales</b>	<b>19.444</b>	<b>100,0%</b>

Estas estadísticas plantean el desafío de lograr la inclusión laboral de al menos 34.901 personas con discapacidad intelectual. En la República Argentina no hay estadísticas que permitan dar a conocer el porcentaje de personas con este tipo de discapacidad que estén incluidas laboralmente. Sin embargo, el Anuario Estadístico Argentino (2016) establece que solamente el 13,49% de las personas con algún tipo de discapacidad trabaja. De este porcentaje, el 64,85% lo hace de obrero o empleado, el 1,33% tiene personal a cargo, el 29,97% trabaja por cuenta propia y el 3,85% restante tiene un trabajo familiar.

Al hablar de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, es necesario también desarrollar los conceptos de calidad de vida, transición a la vida adulta y planificación centrada en la persona. Existe una relación interdependiente entre la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual con una mejora en su calidad de vida (De Jesús, Girón y García, 2014). En la transición a la vida adulta se incluye la necesidad de tener un empleo, así como también la elección del tipo de empleo

en función de las características fundamentales de cada persona, fruto de su propio trabajo de autoconocimiento. Se enfatiza en la relevancia que tiene la planificación centrada en la persona en el logro de una inclusión laboral mediante la cual se tienen en cuenta las características e intereses de la persona a incluir (De Jesús et al., 2014).

A continuación, se desarrolla la evolución histórica de la concepción de discapacidad que da lugar a diferentes modelos teóricos. Los cuales repercuten en las respuestas e intervenciones hacia la discapacidad. Luego, se expone la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que da un giro en el concepto de discapacidad, al igual que la Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo, que también desarrolla un modelo multidimensional de intervención y provisión de apoyos. Este paradigma de apoyo se relaciona con el concepto de planificación centrada en la persona, la calidad de vida y la transición a la vida adulta. A su vez, se detallan los diferentes modos de lograr una inclusión socio-laboral de personas con discapacidad intelectual.

## **2.1 Modelos Teóricos de Discapacidad**

En la actualidad coexisten tres modelos teóricos que definen y abordan la discapacidad. Estos modelos son: el modelo de la prescindencia, el modelo médico hegemónico y el modelo social complementado por el modelo de la diversidad funcional.

### ***2.1.1 Modelo de la Prescindencia***

El modelo de la prescindencia tiene sus orígenes en la Antigüedad. Considera que las causas de la discapacidad son religiosas (como una amenaza de los dioses, consecuencia de un pecado cometido por los padres o del pecado original). Se establece que las personas con discapacidad no tienen nada que aportar a la sociedad, tratándose de una carga para la misma (Palacios, 2008). Motivo por el cual, prescinde de las personas con discapacidad mediante prácticas eugenésicas o la marginación. Cada una de estas formas de prescindir de las personas con discapacidad constituyen distintos submodelos. El submodelo eugenésico elimina a las personas con discapacidad debido a que no contribuyen a la perfección de la raza humana. En la Antigüedad Clásica se cometen homicidios e infanticidios. Actualmente este submodelo se refleja en las prácticas de aborto por motivo de discapacidad del feto, en los países que está legalizado (Palacios, 2008). El submodelo de la marginación nace en la Edad Media, donde las personas con discapacidad son excluidas de la sociedad y forman parte del grupo de los pobres y marginados. Las

personas con discapacidad son objetos de asistencia y caridad. Estas prácticas de asistencialismo continúan vigentes en la actualidad (Palacios, 2008).

### ***2.1.2 Modelo Médico-hegemónico***

El modelo médico-hegemónico tiene sus orígenes en la Modernidad. Considera que las causas de la discapacidad son médicas, no religiosas. La discapacidad consta de la existencia de rasgos deficientes de la persona que hay que rehabilitar para normalizar al sujeto que los padece. Se considera que las personas con discapacidad pueden participar y aportar a la sociedad siempre y cuando sean normalizadas (Palacios, 2008). Por este enunciado se lo denomina como el “ideal social de la goma de borrar”, ya que busca borrar las diferencias de las personas y que todas sean “normales”. Para ser normalizadas las personas deben ser rehabilitadas. La rehabilitación se centra en las limitaciones y deficiencias de la persona con discapacidad para intervenir en ellas mediante un proceso de normalización que facilita la adquisición de destrezas y habilidades para la integración del individuo en la sociedad. Las personas con discapacidad son objetos médicos de tratamiento, convirtiéndose en seres dependientes. Este modelo se refleja en las prácticas de la educación especial y separada, los talleres protegidos y la restricción de la capacidad jurídica (Palacios, 2008).

### ***2.1.3 Modelo Social***

El modelo social surge a finales de los años 60 y principios de los 70 del siglo pasado en Estados Unidos e Inglaterra. Considera que las causas de la discapacidad no son individuales, sino sociales, dada la incapacidad de la sociedad de tener en cuenta y satisfacer las necesidades de este colectivo. No se niega el aspecto individual, sino que se coloca a la discapacidad dentro del contexto (Muyor Rodríguez, 2011). Se valora la diversidad humana y se considera que las personas con discapacidad pueden contribuir a la sociedad. Se reconocen los derechos humanos de las personas con discapacidad, su autonomía y capacidades (Céspedes, 2005). Desde este enfoque, la persona con discapacidad es una persona autónoma, no objeto de caridad o de tratamiento rehabilitador. Se tienen en cuenta sus opiniones, decisiones y necesidades. Esto se relaciona con el lema “Nada de nosotros, sin nosotros” del “movimiento de vida independiente” que contribuye al surgimiento de este modelo (Arnau Ripollés, 2002). Este modelo se refleja en las intervenciones psicosociales que buscan la inclusión social, en ámbitos escolares y laborales.

Como complemento del modelo social surge el modelo de la diversidad funcional, que busca erradicar la discriminación hacia las personas con discapacidad. Este enfoque realiza un giro epistemológico sustituyendo el término discapacidad por el de diversidad funcional, el cual no tiene un impacto negativo en la construcción de la persona que presenta una diversidad funcional. Se reclaman políticas que garanticen el goce de derechos humanos de las personas con discapacidad, especialmente el de autonomía y participación (Muyor Rodríguez, 2011).

## **2.2 Respuestas de los distintos Modelo Teóricos hacia la Discapacidad**

Los modelos teóricos son conjuntos coherentes de teorías, actitudes y acciones que determinan una respuesta tanto institucional como social hacia la discapacidad (Muyor Rodríguez, 2011). De los modelos mencionados se distinguen diferentes respuestas individuales y sociales en función del marco al que se adhiere. Desde el modelo de la prescindencia las personas con discapacidad son excluidas de la sociedad (submodelo eugenésico) o segregadas y agrupadas en función de sus características compartidas (submodelo de la marginación). Mediante el modelo médico se practica la integración a la sociedad, pero como un grupo diferenciado con necesidad de ser normalizados. Por último, el modelo social plantea la inclusión como el logro de una sociedad inclusiva que valore la diversidad humana y en la que cada persona pueda desplegar su potencial gracias al apoyo y ayuda de la misma sociedad (Copidis y Grupos Artículo 24, 2017).

## **2.3 Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) es un tratado internacional de derechos humanos que tiene el propósito de “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por parte de todas las personas con discapacidad, así como también, de promover el respeto de su dignidad inherente” (Art 1, párrafo 1).

Fue aprobada como ley en Argentina en el año 2008, mediante la ley 26.378. Tiene carácter de ley suprema debido a que el poder legislativo de nuestro país funciona con una solución monista. De modo que, al ser rectificadora esta ley internacional, se le otorga jerarquía constitucional, incorporándose a la lista de tratados de derechos humanos mediante la ley 27.044 en el año 2014 (Abramovich y Courtis, 2015). Tal es así que Argentina como Estado Parte de la presente convención tiene la obligación de garantizar

el goce y ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, en igual de condiciones con los demás.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) adopta el Modelo Social de la Discapacidad y establece que:

“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igual de condiciones con las demás” (artículo 1, párrafo 2°).

Entre los principios de la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad (2006) se encuentran el de la participación e inclusión plena en la sociedad, el del respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y condición humanas, el de la igualdad de oportunidades y el de la accesibilidad. Estos principios orientan el establecimiento, goce y ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad.

#### **2.4 Definición de Discapacidad Intelectual**

La Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo, en su novena edición (Luckasson et al, 1992) realiza este cambio radical de concebir a la discapacidad intelectual dentro del contexto. En su décima edición, la Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (Luckasson et al., 2002, citado en Verdugo Alonso, 2012) la define como “discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa tal como se ha manifestado en habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años” (p. 6).

La Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo, antes era denominada Asociación Americana de Retraso Mental, cambiando su nombre en su onceava edición (Schalock et al., 2010), dadas las falencias de este término. La limitación principal del uso de la terminología de retraso mental es que se centra en la patología reduciendo a la persona a ésta última. El carácter estigmatizador del término afecta el futuro de la persona al considerarla inferior por encontrarse debajo de lo normal (Fierro, 1984, citado en De Jesus et al., 2014). Se fomenta el uso del término de discapacidad intelectual que subraya en primer lugar a la persona. Permitiendo concebir a la persona

con discapacidad intelectual como un ser con características particulares y abierta al desarrollo, que posee una condición evolucionable y que requiere de atención para el logro del despliegue de todo su potencial (Cedaño, Pizón y García, 2006). En función de lo anterior, la Organización Mundial de la Salud utiliza el término de discapacidad intelectual en su Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (Mendía et al., 2015).

Por su lado, el Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales V (Asociación Psiquiátrica Americana, 2014) ubica a la discapacidad intelectual dentro de los trastornos del desarrollo y establece que tiene un comienzo durante el período de desarrollo y que abarca limitaciones tanto en el funcionamiento intelectual como en el comportamiento adaptativo. Para su diagnóstico establece tres criterios, basándose en la evaluación clínica y pruebas estandarizadas de funciones intelectuales y adaptativas (Asociación Psiquiátrica Americana, 2014):

- A. Evidencia de deficiencias de las funciones intelectuales comprobadas a partir de la evaluación y valoración clínica, como también de la aplicación de pruebas validadas de inteligencia y neuropsicológicas. Estas deficiencias se relacionan con la capacidad de razonamiento, comprensión verbal y resolución de problemas, como también con el pensamiento abstracto, la memoria de trabajo, el juicio y el aprendizaje tanto académico como el adquirido mediante la experiencia. Se infiere discapacidad intelectual a partir de puntuaciones de dos desviaciones estándar o más por debajo de la media poblacional.
- B. Existencia de deficiencias del comportamiento adaptativo que conllevan una falla del cumplimiento de la conducta esperada en función del desarrollo y del ámbito sociocultural respecto a la autonomía personal y responsabilidad social. Este funcionamiento adaptativo se relaciona con el razonamiento adaptativo en tres dominios: conceptual, social y práctico. El dominio conceptual hace referencia al aspecto académico y las habilidades intelectuales necesarias, como son la memoria, el lenguaje, la lectoescritura, el razonamiento matemático y la adquisición de conocimientos prácticos, el juicio y la resolución de problemas. El dominio social se relaciona con las habilidades sociales como la empatía, la comunicación interpersonal, el juicio social y la conciencia de los pensamientos, sentimientos y experiencias de los demás, entre otras. Por último, el dominio práctico hace referencia a la capacidad de aprendizaje y autogestión en las

distintas situaciones de la vida cotidiana. Establece que, frente a la ausencia de un apoyo continuo, estas dificultades adaptativas afectan el funcionamiento de la persona en una o más actividades de la vida cotidiana.

C. Comienzo de las anteriores deficiencias en el período de desarrollo.

Además, el Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales V (Asociación Psiquiátrica Americana, 2014) establece diversos niveles de gravedad de discapacidad intelectual. Estos son: leve, moderado, grave y profundo. La gravedad de la discapacidad se define según el funcionamiento adaptativo, ya que es éste el que determina el nivel de apoyos requerido. Con el fin de estandarizar dicha evaluación presenta una escala de gravedad de discapacidad intelectual, en la que se describen las principales características dentro de los tres dominios del funcionamiento adaptativo de cada uno de los niveles de gravedad.

Por último, se enfatiza en la necesidad de usar etiquetas diagnósticas, usando como base el Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales V, en situaciones específicas de ayuda a las personas, como son la actividad investigadora, la actividad diagnóstica interdisciplinar o en la determinación de los apoyos (Verdugo Alonso, 2012). Es necesario tener en cuenta que se puede derivar en el problema del “etiquetaje”, en el cual se encasilla a la persona bajo un cuadro sintomático centrado en los déficits y no en las capacidades de ella. De esta manera, al asignar a una persona un diagnóstico se influye en su autoestima, como también es posible que se pierda de vista el objetivo principal de todo sistema de clasificación: comprender a la discapacidad y conocer la mejor manera de intervenir (Navas, Verdugo y Gómez, 2008).

## **2.5 Paradigma de Apoyos**

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) establece que para garantizar el goce pleno de los derechos y libertades fundamentales a las personas con discapacidad son necesarios los ajustes razonables y el diseño universal. Los ajustes razonables son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas a una situación en particular. El diseño universal se trata del diseño de productos, entornos, programas y servicios que pueden ser utilizados por toda la diversidad de personas, sin necesidad de adaptación alguna. Este último no excluye la provisión de ayudas técnicas para grupos de personas con discapacidad cuando la situación así lo requiere.

Así mismo, en su novena edición, la Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (Luckasson et al.,1992) establece un nuevo modelo teórico multidimensional, que posteriormente desarrolla y profundiza en sus próximas ediciones (Luckasson et al., 2002 y Schalock et al., 2010). Tiene el objetivo de eliminar el reduccionismo que genera el uso de técnicas de evaluación de Coeficiente Intelectual únicamente para el diagnóstico. Al igual que la Asociación Psiquiátrica Americana (2013), realiza un giro importante en el proceso de evaluación, abocada ahora a obtener información sobre las necesidades de cada persona individual para así proveer los apoyos necesarios y apropiados (Verdugo Alonso, 2012). Los define como “recursos y estrategias cuyo propósito es promover el desarrollo, la educación, los intereses y el bienestar personal y que mejoran el funcionamiento individual” (Luckasson et al., 2002, p.179). Se enfatiza en la importancia del juicio clínico basado en un análisis competente, riguroso y respaldado por datos obtenidos de la observación, así como en el uso de instrumentos psicométricos validados y alineados con los desarrollos teóricos actuales (Navas et al., 2007).

El sistema de clasificación y diagnóstico multidimensional propuesto por la Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo consta de 5 dimensiones que abarcan diferentes aspectos de la persona y el ambiente. Las dimensiones son (Verdugo, 2012):

1) Habilidades intelectuales: el funcionamiento intelectual se explica mediante un factor general de la inteligencia que refiere al razonamiento, planificación, solución de problemas, pensamiento abstracto, comprensión de ideas complejas y del entorno, aprendizaje con rapidez y de las experiencias. El criterio para diagnosticar discapacidad intelectual es de dos desviaciones típicas por debajo de la media del coeficiente intelectual de la persona.

2) Conducta adaptativa (conceptual, social y práctica): refiere a las habilidades aprendidas, conceptuales, sociales y prácticas que permiten a la persona funcionar de forma adecuada y adaptativa en su vida diaria. El criterio para el diagnóstico de una discapacidad intelectual es el de dos desviaciones típicas por debajo de la media.

3) Participación, interacciones y roles sociales: se analizan las oportunidades y las barreras que se le presentan al individuo para participar en la sociedad. Se evalúa el rol

social que desempeña la persona -si es adecuado a su edad- sus interacciones con los demás y su grado de involucración con el ambiente.

4) Salud (salud física y mental, etiología): se consideran los aspectos patológicos y los que no lo son del bienestar psicológico, emocional y físico de la persona.

5) Contexto: se aborda desde una perspectiva ecológica, mediante la cual se tienen en cuenta: el microsistema –espacio social inmediato-, el mesosistema –espacio social en el que se encuentra inmerso y afecta al microsistema- y el macrosistema –la cultura y sociedad-. Los tres niveles repercuten en el bienestar de la persona.

Estas dimensiones deben ser evaluadas para planificar el tipo e intensidad de los apoyos que necesita una persona con discapacidad intelectual específica y así lograr un mejor funcionamiento individual (Shalock, 2009). Los apoyos, según su intensidad, pueden ser: intermitentes (en un momento episódico determinado), limitados (durante un tiempo determinado), extensos (sin limitación temporal en ambientes y entornos determinados) o generalizados (estables y de elevada intensidad) (Mendía et al., 2015).

Considerando la provisión de apoyos dentro del entorno laboral, es fundamental que sea lo más natural posible gracias a la utilización de apoyos naturales, es decir de aquellos que se encuentran disponibles en el entorno como son familiares, amigos y personas significativas. Además, cabe destacar la figura del preparador laboral que garantiza el éxito de los apoyos en el medio de trabajo, como también las tecnologías y estrategias de apoyo y la participación activa y liderazgo del cliente a incluir (De Urríes Vega, 2003).

## **2.6 Planificación centrada en la persona**

La individualización es el valor fundamental en la prestación de apoyos a la persona con discapacidad. Esta individualización está provista por una planificación centrada en la persona (López Fraguas, Marín González y de la Parte Herrero, 2012).

La planificación centrada en la persona es una metodología que tiene como objetivo primordial que las personas con discapacidad formulen sus propios planes y metas para alcanzar una vida humana plena. La persona es el centro y está rodeada de apoyos naturales y profesionales (profesionales de la salud y educación) elegidos por ella. Junto a este círculo de apoyos la persona formula sus propios planes y

metas a futuro, así como las estrategias, medios y acciones para su cumplimiento (López Fraguas et al., 2012).

De este modo, se determina un cambio en la forma de planificar los apoyos a las personas con discapacidad. Reemplazando una planificación individual clásica, en la que son los profesionales y personas de su ámbito social inmediato los que deciden sobre la vida de la persona en cuestión, por una planificación en donde es la persona la que tiene las riendas de su vida, mediada por el grupo de familiares, personas significativas y profesionales (López Fraguas et al., 2012). Se realiza un giro en cuanto a la concepción de la persona como usuario de servicios al rol de cliente, cuyas aportaciones, indicaciones, aspiraciones y demandas son el eje del proceso y pieza fundamental (De Urríes Vega, 2003).

En este cambio subyace el derecho a la autodeterminación, el cual garantiza la posibilidad de construir y tutelar un proyecto vital que responde a su individualidad e identidad. En los casos de discapacidades más severas, el control puede ser ejercido mediado por otros apoyos (naturales y profesionales) que, gracias a su interés y compromiso legítimos, acompañan a la persona con discapacidad en el diseño de su proyecto vital. Esto último no se aleja de la realidad de cada uno de los seres humanos ya que nadie se autodetermina en solitario, sino que lo hace contando con las personas significativas de su entorno (López Fraguas et al., 2012).

Llevando esta estrategia al mundo del trabajo, se establece como objetivo final que la persona con discapacidad se encuentre en una situación de poder acceder a un empleo a partir de sus elecciones que parten de sus necesidades, deseos e intereses. De este modo, aumenta su capacidad de autodeterminación (De Urríes Vega, 2003). Además, se comienza a tener en cuenta la opinión, pensamientos, intereses, preferencias y sentimientos de la persona a ser incluida, lo que contribuye a un mayor éxito y satisfacción en la inclusión laboral (De Jesus et al., 2014). Es aquí, donde la figura del preparador laboral adquiere una gran relevancia ya que va a ser quién se ha de ocupar de diseñar estrategias de actuación que respondan a la necesidades, intereses y expectativas del trabajador y su familia (Griffin, Hammis, Geary y Sullivan, 2008).

## **2.7 Calidad de Vida**

Desde el Modelo de Calidad de Vida de Schalock y Verdugo (2002) se establece que la calidad de vida no se trata de un estado vital singular, sino que es un fenómeno multidimensional influido por factores ambientales y personales, como de la interacción entre estos. Se trata de un constructo multidimensional conformado por 8 dimensiones: desarrollo personal, autodeterminación, relaciones interpersonales, inclusión social, derechos, bienestar material, bienestar emocional y bienestar físico. Estas 8 dimensiones se encuentran agrupadas en 3 factores: independencia, participación social y bienestar. Desarrollo personal y autodeterminación se encuentran dentro del factor independencia. Las dimensiones relaciones interpersonales, inclusión social y derechos hacen al factor participación. Por último, dentro del factor bienestar, que hace a la calidad de vida de las personas, se encuentra el bienestar físico, emocional y material. Para cada una de las dimensiones se establecen indicadores que posibilitan la medición de la calidad de vida de una persona (Van Loon, 2013).

De modo que, en cierta medida, la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual depende de las oportunidades sociales y laborales que la sociedad le da para desarrollar sus capacidades, fomentar su autodeterminación como sus sentimientos de logro, autovalía y respeto por la diversidad (Shalock, 2010). Al reducir el desajuste entre la persona con discapacidad intelectual y su entorno, se obtiene un mejor funcionamiento que mejora los resultados personales y desemboca en una mejor calidad de vida (Shalock, 2010).

A pesar de que en el presente modelo no se jerarquizan las dimensiones en función de su importancia, se considera que la dimensión de la autodeterminación posee un nivel jerárquico diferente desde el cual la persona define sus condiciones de vida (López Fraguas et al., 2012).

El desarrollo profesional y laboral de forma óptima se correlaciona con un desarrollo integral de la persona, permitiéndole a las personas con discapacidad intelectual tener una vida independiente y una mejor calidad de vida (Molla y Fernández, 2018). Por ello evaluar la calidad de vida de las personas y contribuir a su mejora continua es fundamental para conocer la efectividad de las diferentes modalidades de empleo. Es necesaria la transición del cuidado al apoyo facilitada por una planificación centrada en la persona (López Fraguas et al., 2012), jugando un papel fundamental la dinamización de los

recursos de la comunidad gracias a una perspectiva más ecológica (De Urríes Vega, 2003). El énfasis en la calidad de vida de las personas con discapacidad es uno de los principios fundamentales de la metodología de empleo con apoyo (Mank, 1998, citado en Jordán De Urríes Vega, 2003 y Molla y Fernández, 2018).

## **2.8 Transición a la Vida Adulta**

La provisión de apoyos individualizados dentro de una planificación centrada en la persona tendiente a la mejora de la calidad de vida es fundamental en la transición a la vida adulta de toda persona con discapacidad (Fullana Noell, Pallisera, Martín Pazos, Ferrer Comalada, y Puyaltó Rovira, 2015). Ya que, al igual que toda persona, las personas con discapacidad intelectual deben conciliar las tensiones existentes en esta transición entre la dependencia e independencia que llevan al ingreso del mundo adulto (De Urríes Vega, 2003).

La transición a la vida adulta es un proceso multidimensional que incluye el inicio de la vida laboral, la participación social en la comunidad y la emancipación de la familia. Las personas con discapacidad intelectual presentan dificultades en esta transición, debido a la falta de formación y a la no continuación de sus estudios una vez finalizada la escolaridad –en caso de haber accedido a esta- (Fullana Noell et al., 2015). Se manifiestan déficits en la coordinación entre servicios escolares y post-escolares, como la escasa participación de las propias personas con discapacidad en la definición de los objetivos de su plan individual (Shagren y Plotner, 2012). De modo que la posibilidad de acceder a un empleo, facilita significativamente el desarrollo de esta transición en la vida de las personas con discapacidad intelectual.

## **2.9 Inclusión Laboral**

La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual es un componente esencial para la transición a la vida adulta, permitiendo una mejora en su calidad de vida gracias a una planificación centrada en cada persona y la provisión de apoyos y ajustes razonables individualizados (Van Loon, 2013).

Cobra gran importancia ya que se trata de una cuestión de derechos. El artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) establece el derecho al trabajo y empleo. A partir del cual, “los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a tener un trabajo, en igual

de condiciones con los demás, que sea libremente elegido o aceptado, en un entorno accesible e inclusivo y que le permita ganarse la vida” (Art 27).

En síntesis, la inclusión laboral debe darse como un proceso con un objetivo finalista, el cual es el empleo integrado en empresas normalizadas. Esto significa que las personas con discapacidad intelectual tienen el derecho a tener un trabajo igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que las personas sin discapacidad. El ideal que se persigue es que las personas con discapacidad puedan acceder a un empleo de forma autónoma, fruto de su propio esfuerzo y potencial, y bajo las mismas condiciones que el resto de los trabajadores, con tasas de desempleo similares y los mismos beneficios económicos, sociales y personales (De Urriés Vega, 2003).

La inclusión laboral a lo largo de la historia ha evolucionado desde medidas administrativas de carácter asistencial como son los subsidios o la demanda de limitación de capacidad, a un momento intermedio con la creación del empleo protegido para ser superado por la innovación del Empleo con Apoyo (Calderón Milán y Calderón Milán, 2012). Es así que en el sistema legal argentino se pueden encontrar medidas administrativas como la ley 24.147 (1992) acerca de la habilitación, registro, funcionamiento y supervisión del régimen especial de jubilaciones y pensiones. Esta última fue derogada por la ley 26.816 (2012), aún vigente, que establece la modalidad de empleo protegido, y a su vez difiere de lo establecido por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) que Argentina ratifica en 2008, sobre la cual se sustenta el empleo con apoyo. Sin embargo, esta evolución no es lineal, sino que, al igual que los paradigmas, las tres modalidades de intervención se encuentran co-presentes en nuestra sociedad. Es decir que en la actualidad existen medidas de pensiones y restricciones de la capacidad jurídica de la persona con discapacidad, asignándole un tutor. Al mismo tiempo, existen centros de empleo protegido en los que las personas con discapacidad pueden trabajar y lograr cierto grado de autonomía, mientras que surgen iniciativas de empleo con apoyo desde diferentes asociaciones civiles en donde se prioriza el interés de las personas con discapacidad, su autonomía y autodeterminación.

El logro de la inclusión laboral tiene diferentes matices en relación al tipo de discapacidad con la que se trabaja. Dado que en el presente trabajo se aborda la discapacidad intelectual, es necesario tener en cuenta que se requieren cambios y

adaptaciones más profundas en comparación con discapacidades motrices o sensoriales (Gálvez et al., 2009) debido a las dificultades que las personas con discapacidad intelectual presentan para decodificar, comprender y responder al complejo mundo de relaciones sociales y personales del trabajo (De Jesus et al., 2014).

En el presente trabajo se analizan las distintas maneras de insertar en el ámbito laboral a personas con discapacidad intelectual. Estas se describen a continuación y son: empleos protegidos y modelo de empleo con apoyo.

### ***2.9.1 Empleos Protegidos***

Los empleos protegidos son aquellos que se realizan bajo un régimen institucional en espacios físicos segregados del medio laboral habitual (Casado, 2004). El planteamiento básico que subyace esta modalidad de empleo es que las personas con discapacidad no están capacitadas para ingresar al mercado laboral ordinario. De modo que se hace necesaria la creación de espacios específicos de empleo para este colectivo (Calderón Milán y Calderón Milán, 2012).

En relación al empleo protegido, la Ley Nacional 26.816 (2012) crea el Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad. Este se implementa mediante tres modalidades de empleo (Mendía et al., 2015):

1. Taller Protegido Especial para el Empleo: tiene el objetivo de “brindar a sus miembros un trabajo especial que les permita adquirir y mantener las competencias para el ejercicio de un empleo de acuerdo a las demandas de los mercados laborales locales y sus posibilidades funcionales” (Art 3). Se realizan tareas de producción de bienes y/o servicios, para su posterior comercialización con el objetivo de realizar un entrenamiento de las personas con discapacidad para el empleo (Art 10, ap 1°). A su vez, se provee una formación permanente y actualizada en función de los requerimientos del mercado laboral y se brinda un apoyo a los trabajadores en su búsqueda de empleo (Art 11). El trabajo recibe una asignación estímulo no remunerativa equivalente al 40% del salario mínimo vital y móvil vigente. Entre empleado y empleador no se establece un contrato de trabajo debido a que se lo considera como un “Régimen de Trabajo Especial”.
2. Taller Protegido de Producción: se trata de un taller que desarrolla actividades productivas, comerciales o de servicio para el mercado, brindando un empleo remunerado y adaptaciones laborales y sociales a sus trabajadores (Art 4). El 80%

de los trabajadores deben tener una discapacidad, en caso en que el taller conste de menos de 10 trabajadores el porcentaje de personas con discapacidad debe ser del 70% (Art 14, ap 1). La vinculación entre trabajadores y organismo responsable del Taller Protegido de Producción consta de un contrato laboral por un plazo de tiempo indeterminado o determinado si así lo requiere la tarea (artículo 14, ap 2). De modo que los trabajadores reciben una asignación estímulo equivalente al 50% del sueldo básico mensual del personal de maestranza y servicio (Art 26, in g).

3. Grupos Laborales Protegidos: son secciones de empresas públicas o privadas constituidas por trabajadores con discapacidad (Art 5). Grupos a los cuales las empresas deben ofrecer ayudas técnicas y acciones de capacitación necesarios para el logro de una integración efectiva de la persona con discapacidad a su puesto de trabajo (Art 16).

### ***2.9.2 Modelo de Empleo con Apoyo***

El modelo de Empleo con Apoyo se trata de una modalidad de empleo dirigida a personas con discapacidad intelectual que se caracteriza por la provisión de los apoyos materiales y profesionales necesarios, de forma puntual o permanente, que le permita acceder y desenvolverse de manera óptima en el ámbito laboral de la sociedad (Egido Gálvez y Cerrillo Martín, 2009). Sus características principales son la integración entendida como la oportunidad de trabajar y participar en todas las actividades disponibles junto a iguales sin discapacidad, teniendo los mismos salarios y beneficios, así como también apoyos flexibles, a lo largo de la vida y la formación debida dentro del puesto de trabajo. A su vez, persiguen el fin de potenciar la capacidad de elección de las personas con discapacidad, como el principio del *rechazo cero*, es decir que la gravedad de la discapacidad no es criterio de selección o exclusión (Verdugo y Jenaro, 1993).

Incluye diferentes fases, siendo la primera la preparación para la incorporación al mercado laboral. Una vez formada y capacitada la persona, se inicia la búsqueda de trabajo activa y personalizada, así como el asesoramiento y estimulación a las empresas. Se analiza la compatibilidad entre el posible candidato y el puesto de trabajo, para seleccionarlo. El siguiente paso consta de un proceso de adaptación y entrenamiento de la persona con discapacidad intelectual en el puesto de trabajo. Por último, se garantiza un seguimiento junto a una evaluación preventiva de las necesidades tanto del trabajador como de la empresa. Esto permite la detección precoz de situaciones conflictivas para

aplicar medidas adecuadas de resolución (Asociación Española de Empleo con Apoyo, citado en Egido Gálvez y Cerrillo Martín, 2009).

Es necesario resaltar que este proceso tiene algunos puntos críticos que son fundamentales de abordar. En relación al cliente, se debe determinar si comprende las implicaciones de trabajar, así como del tipo de trabajo que desea y el ajuste de éste a sus capacidades, para que su elección sea personal y libre. Luego, otro aspecto clave del proceso es el emparejamiento de las características y capacidades de la persona con los aspectos y demandas del puesto a ocupar. Por último, se debe hacer énfasis en la determinación de la necesidad de apoyos y en qué situaciones o contextos éstos son necesarios (De Urríes Vega, 2003).

### **3. OBJETIVOS E HIPOTESIS**

#### ***3.1 Objetivos***

El presente trabajo tiene como objetivo general la realización de una revisión de estudios realizados sobre las modalidades de inclusión laboral y de programas de inclusión laboral desarrollados con personas con discapacidad intelectual.

Los objetivos específicos del presente trabajo son:

1. Identificar estudios y programas de inclusión laboral que hayan sido implementados en personas con discapacidad intelectual.
2. Describir las características de cada uno de los programas de inclusión laboral en personas con discapacidad intelectual seleccionados y los hallazgos de los estudios.
3. Analizar y comparar las diferencias y similitudes de los diferentes resultados de los estudios e implementación de programas de inclusión laboral en personas con discapacidad intelectual descriptos.

#### ***3.4 Hipótesis***

Desde el presente trabajo, se adhiere al modelo social de la discapacidad, reconociendo la importancia de la provisión de apoyos para el logro de la inclusión laboral, y a los principios de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006). De modo que se establecen como hipótesis:

- Siguiendo el Modelo Social, la forma más eficiente y efectiva para el logro de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual es el modelo de empleo con apoyo.
- La efectividad del modelo de empleo con apoyo está dada por el hecho de proporcionar apoyos y ajustes razonables personalizados para cada persona única e irreplicable logrando el desarrollo y desenvolvimiento de la persona con discapacidad en un entorno laboral ordinario.

#### **4. METODOLOGÍA**

El presente trabajo propone comparar investigaciones sobre la temática y la aplicación de programas de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual a través de un diseño bibliográfico, el cual tiene como finalidad “analizar, sistematizar o reinterpretar datos ya recogidos” (Carreño Huerta, 1975).

Considerando los diferentes tipos de diseño bibliográficos señalados por Carreño Huerta (1975) se realiza un trabajo de tipo comparativo, en tanto que se enfrentan distintos estudios y programas de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, puntualizando las coincidencias y discrepancias respecto a los enfoques, métodos, instrumentos y resultados de los mismos.

Se recaba información de diferentes bases de datos online (EBSCO, ScIELO, ProQuest, PubMed, REDALIC), teniendo en cuenta como criterio de selección la pertinencia a la temática y a los objetivos de investigación, como así también el valor científico. Utilizando las palabras de: “programa de inclusión laboral”, “personas con discapacidad intelectual”, “programas de empleo con apoyo”, “empleos protegidos”.

Se utilizan documentos tanto de fuentes primarias como secundarias. Las primarias, bibliográficas y empíricas, proporcionan datos de primera mano y constituyen el objetivo de la investigación bibliográfica (Hernández Sampieri, Baptista Lucio y Fernández Collado, 1991). Las fuentes secundarias son definidas por los mismos autores como aquellas que habiendo procesado la información de primera mano contienen compilaciones o resúmenes referentes a un área de conocimiento particular.

Para la recopilación y almacenamiento de información se utiliza como instrumento la técnica del fichaje. Preferentemente se realizan fichas textuales, las cuales, como indica Tenorio Bahena (1998) contienen afirmaciones textuales transcriptas de un párrafo que contenga una idea importante la cual resulte de interés para el tema abordado, como así también fichas personales o de comentario, es decir, aquellas que contienen ideas personales que se quieren preservar de posibles olvidos. La clasificación de estas fichas se lleva a cabo considerando el tema como criterio.

En un segundo momento se procede a analizar la información recolectada, sobre todo comparando las características de las distintas modalidades de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Para ello se diseña una tabla en la que se especifica el autor, año, país, modalidad de empleo y conclusiones.

Por último, se elaboran conclusiones respecto a la comparación realizada.

## 5. DESARROLLO

Siguiendo el objetivo del presente trabajo, conocer tanto las características como la eficacia de las modalidades de inclusión laboral empleo protegido y empleo con apoyo, se revisa la bibliografía referente a estudios de la situación e implementación de diferentes programas. Se encuentran diversos estudios que sostienen la importancia y conveniencia de la modalidad de empleo protegido, así como otros que consideran al empleo con apoyo como aquella más beneficiaria y conveniente para la población con discapacidad intelectual. Estas investigaciones demuestran sus hipótesis mediante estudios exploratorios y comparativos sobre la situación y la eficacia de cada una de las modalidades antes mencionadas.

De Jesús, Girón y García (2009) estudian la relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve del área metropolitana de Caracas, Venezuela. Para ello, evalúan la calidad de vida laboral de 132 personas con discapacidad intelectual leve que se encuentran bajo la modalidad de empleo protegido y de 50 personas que están incluidas en el mercado laboral ordinario gracias a la metodología de empleo con apoyo. Según la opinión de los encuestados, los hallazgos se relacionan con niveles promedios de calidad de vida altos tanto para los trabajadores en centros protegidos como para los que se encuentran bajo la modalidad de empleo con apoyo. De todos modos, los resultados no permiten demostrar una relación significativa entre modalidad de empleo y calidad de vida laboral. Un gran número de trabajadores reflejan un nivel de calidad de vida laboral medio, enfatizando en la necesidad de continuar perfeccionando los programas de inclusión laboral. Como limitación del estudio, los autores remarcan que la medición de la calidad de vida laboral se basa en la percepción y expectativas de las personas con discapacidad intelectual leve, las cuales pueden ser bajas debido a la educación y formación recibidas, entre otros factores. Las falencias en la educación y formación recibidas también se relacionan con el hallazgo de que las personas con discapacidad de edades avanzadas presentan mayores dificultades en el proceso de inserción socio-laboral.

En relación a la modalidad de empleo protegido, Rodríguez Álvarez (2012) muestra la efectividad de esta modalidad en la época de crisis económica que sufrió España desde el último trimestre de 2007 hasta el último de 2011. Analiza los registros de contrato del Servicio Público de Empleo y encuentra mejores resultados con respecto a la contratación de personas con discapacidad que con la de personas sin discapacidad. Sus hallazgos son

un aumento de contratos de personas con discapacidad en ese período de tiempo, que tiene de trasfondo un aumento de los contratos en los centros de empleo protegido. El número de contrataciones a personas con discapacidad aumenta en un 12.2%, siendo el 55.8% correspondiente a empleos protegidos. Por su lado, los contratos celebrados por personas con discapacidad en empresas ordinarias se reducen en un 27.3%. La autora relaciona este aumento de contratos en centros de empleo protegido con la rectificación de la ley 27/2009, mediante la cual se establece un aumento en la subvención del empleo protegido y la posibilidad a las empresas de tomar medidas alternativas en vez de incluir a personas con discapacidad en su nómina laboral. Una posible alternativa es el enclave laboral, es decir contrataciones parciales a empresas externas que tengan personas con discapacidad entre sus trabajadores para que realicen algunas acciones dentro de la empresa (Molla y Fernández, 2018). De la mano del incremento de contratos laborales bajo la modalidad de empleo protegido, se establece el de los empleos temporales, debido a que en los centros de empleo protegido los contratos son delimitados en un plazo de tiempo específico, con el objetivo de fomentar la transición al mercado laboral ordinario. Sin embargo, no se obtienen evidencias de que los centros estén cumpliendo esta función, dado el aumento en el volumen de contratación, fruto del trasvase de trabajadores con discapacidad de las empresas a los centros protegidos. Estos últimos tienen una función de refugio para las personas con discapacidad en tiempos de crisis económicas. De modo que, a pesar de una situación de crisis económica donde los trabajos de todas las personas se ven afectados, los centros de empleo protegido brindan a las personas con discapacidad la posibilidad de trabajar, como también se ven beneficiadas indirectamente las empresas, al no tener la obligación de incluir personas con discapacidad y poder contratar servicios terciarizados por grupos laborales de personas con discapacidad.

Otro estudio que aporta evidencia empírica sobre las características del empleo protegido, es el de Calderón Milán y Calderón Milán (2012). Sostienen que esta forma de empleo facilita la incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral ordinario, constituyéndose como un puente y no como un punto de destino. Para demostrarlo realizan un análisis de las relaciones laborales de las personas con discapacidad, utilizando los datos brindados por la muestra continua de vidas laborales de la seguridad social de España en su versión 2009. Sus hallazgos son que el 64% de las personas con discapacidad transitan de un centro especial para el empleo hacia una empresa ordinaria. Sin embargo, no todas las personas realizan esta transición con éxito, el 11.6% retorna a la modalidad de empleo protegido, constituyéndose como un destino

final para este porcentaje de la población. Los autores relacionan este fracaso en el paso al mercado laboral ordinario con la mayoría de edad, el mayor grado de minusvalía, mayor antigüedad y experiencia en un centro especial para el empleo, así como con una mayor especialización y menor gama de ramas de actividad. En relación a la empresa, las variables que garantizan el ingreso de la persona con discapacidad a un ámbito laboral ordinario son el menor tamaño de la empresa, los contratos indefinidos que otorgan estabilidad en el empleo y las jornadas laborales acotadas. Establecen la necesidad de brindar una formación continua a aquel porcentaje de la población de personas con discapacidad con bajo nivel de cualificación. Esta última podría ser dada por los centros de empleo protegido como colaboradores en la formación, seguimiento y acompañamiento de los trabajadores con discapacidad en su incorporación en las empresas ordinarias.

En un estudio cualitativo sobre discapacidad intelectual y trabajo protegido (Molla y Fernández, 2018), se analizan entrevistas realizadas a 117 empleadores con discapacidad intelectual de centros de empleo protegido. Los hallazgos demuestran que las personas con discapacidad intelectual ingresan al mercado laboral sin conocer sus intereses, preferencias y potencialidades, de modo que tampoco eligen sus empleos en función de éstos últimos. Por el contrario, la elección del trabajo a realizar por una persona con discapacidad se realiza en función de los contratos de los centros de empleo protegido o debido a determinados intereses familiares. Además de no tener el protagonismo en la toma de decisiones con respecto a su futuro, tampoco poseen la posibilidad de acceder a estudios postobligatorios reglados o una formación permanente. Debido a estos impedimentos, los centros de empleo protegido restringen y limitan la posibilidad de socializar de las personas con discapacidad intelectual. De modo que los puestos de trabajo analizados tienen una calidad laboral mejorable, mediante planes de formación y orientación, para lo cual el modelo de empleo con apoyo puede ser una gran alternativa. Además, los autores establecen la necesidad de que estos procesos de orientación tengan sus inicios en la escolarización mediante la figura de un orientador que le brinde apoyos necesarios durante el desarrollo vital de la persona con discapacidad intelectual para que pueda desarrollarse profesionalmente de forma independiente y con calidad de vida, así como teniendo una participación activa dentro de la sociedad.

Con respecto a la formación adecuada y orientación eficaz inherente para el logro de una inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual (Gasset, 2005), Edigo Gálvez, Cerillo Martín y Camina Durantes (2009) evalúan un programa de formación

para la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual desarrollado dentro del ámbito universitario. El programa de formación tiene una duración de dos años y su diseño se basa en el análisis de los perfiles profesionales demandados por el mercado laboral, así como de los perfiles, capacidades e intereses de los estudiantes. Mediante el entrecruzamiento de estas dos fuentes de información, obtienen las necesidades formativas del alumnado, las cuales se plantean como ejes orientativos del armado del programa. Simultáneamente a la aplicación del programa, los alumnos tienen espacios de tutorías que brinda una orientación individualizada y provisión de apoyos, así como también los alumnos participan en actividades recreativas dentro y fuera del ámbito universitario. Al evaluar el programa a través de cuestionarios y entrevistas a los alumnos del programa, profesores, familiares y estudiantes de la universidad, se observa una valoración positiva del programa en cuanto a las posibilidades de contribuir al desarrollo de competencias y habilidades laborales. Por otro lado, en relación a los demás alumnos de la universidad se resalta un cambio de percepción y actitud hacia las personas con discapacidad intelectual, dando lugar a una mayor apertura y predisposición, así como al descubrimiento de las capacidades en contribuir a la sociedad de esta población. Los autores concluyen estableciendo la importancia de desarrollar programas específicos de formación para el empleo con apoyo, y la conveniencia de que estos se dicten en ámbitos universitarios con el fin de contribuir a un cambio de mentalidad hacia la discapacidad intelectual.

Los autores Castro Belmonte y Vilà Suñé (2014) coinciden con la importancia de brindar una orientación y formación a las personas con discapacidad intelectual en la transición a la vida adulta. Sin embargo, disciernen en que se realice en un lugar segregado, al que únicamente asistan personas con discapacidad intelectual, o dentro del puesto de trabajo. Introducen el concepto de Planes de Transición al Trabajo, los cuales deben ser ofrecidos por las administraciones públicas y ser dirigidos a población en riesgo, ya sea con o sin discapacidad. Estos programas brindan una formación en habilidades personales fomentando la madurez del joven, como una orientación profesional y académica que ha de permitir a la persona incluirse laboralmente. Concluyen que esta modalidad representa una alternativa eficaz para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Esta afirmación se basa en que el programa utiliza una metodología inclusiva, de modo que es flexible adaptándose a las necesidades del alumnado, utiliza estrategias como el trabajo en grupo y colaborativo, se aceptan las diferencias y realizan prácticas en empresas. Esto último permite aumentar el sentimiento

de autoeficacia de los alumnos, así como cambiar la percepción de las personas con discapacidad intelectual y derribar prejuicios existentes en la sociedad. Otro aspecto de toda metodología inclusiva es que el sistema de evaluación es continuo, global y participativo, es decir que el alumno se autoevalúa siendo protagonista de su proceso de aprendizaje.

En contraposición a los autores antes mencionados, Becerra Traver, Montanero Fernández, Lucero Fustes y González (2008) sostienen que un entrenamiento en el propio puesto de trabajo ofrece mayores probabilidades de éxito en comparación con un entrenamiento previo a la integración de la persona en el ámbito laboral. Realizan un estudio observacional de dos prácticas con apoyo de la asociación AFEDIBA en un puesto de Técnico en Gestión Administrativa de dos trabajadores con discapacidad intelectual leve. Para el armado del programa de empleo con apoyo consideran las tareas y habilidades requeridas para el puesto de trabajo, así como las necesidades de apoyo de la persona con discapacidad intelectual. Al recolectar este bagaje de información, empiezan un entrenamiento de preparación cognitiva de forma simultánea al comienzo del desenvolvimiento de los trabajadores con discapacidad en sus tareas laborales. Este entrenamiento comprende unas 15 sesiones de 45 minutos y se basa en el aprendizaje autorregulado, mediante el cual se le presenta una situación al trabajador, quien debe describir la situación y enunciar la manera de proceder como empleado de la institución. Luego de efectuarlo, con ayuda del supervisor, analizan los resultados obtenidos y la estrategia implementada. Esto último, permite que el trabajador con discapacidad intelectual aprehenda nuevas habilidades, pudiendo aplicarlas a otras situaciones, y lo transforma en un participante activo de su propio proceso de aprendizaje. En cuanto a la provisión de apoyos, se diseñan en función de las necesidades de los trabajadores quienes son entrenados en su utilización durante el entrenamiento de preparación cognitiva. Algunos apoyos pueden ser una tabla en la que la persona puede registrar las demandas laborales que se le hacen, un gráfico que aporta el orden jerárquico de los archivos, el organigrama del personal que especifica el área de trabajo y el teléfono de cada uno, así como también disponer de un mapa para ubicar al personal. A su vez, los trabajadores son acompañados por los preparadores laborales en los primeros 9 días laborales, quienes los orientan y proporcionan las ayudas necesarias para un adecuado ejercicio en el puesto de trabajo. Luego, los preparadores laborales visitan a los trabajadores de forma más intermitente, al principio o al final de la jornada laboral, con el objetivo de orientar la planificación de las actividades del día o valorar el desempeño del trabajador de forma

autorregulada. Mediante los registros de observación en tres momentos de la implementación del programa, al inicio, durante y al final, se observa una evolución positiva en la realización de las tareas, así como una progresiva y exitosa adaptación al puesto de trabajo, gracias a la provisión de apoyos de forma autorregulada. Esta última permite un mayor grado de autonomía, autocontrol y autodeterminación de los trabajadores con discapacidad intelectual.

Becerra Traver, Montanero Fernández y Lucero Fustes (2012), seleccionaron 18 programas de orientación y apoyo laboral de España con el fin de evaluar los modelos de entrenamiento y formación que utilizaba. Encuentran que el perfil predominante de los programas analizados es el del modelo colocación-formación-mantenimiento, el cual combina acciones de formación y apoyo de forma previa y durante el proceso de inclusión laboral, así como dentro y fuera del puesto de trabajo. De modo que la formación no solamente se brinda previamente a la inserción de la persona con discapacidad intelectual al empleo, como el modelo *train and place*, sino también dentro del mismo, como lo hace el modelo *place and train*. Por último, los autores plantean que la modalidad de empleo con apoyo corre con la desventaja de ser más costosa, difícil de implementar y relativamente joven en el mundo laboral (Becerra Traver et al., 2012). De modo que una mejoría importante es la planificación de recursos materiales y humanos de apoyo natural. Concluyen enfatizando en la conveniencia de asesorar e instruir a los compañeros de trabajo de la persona con discapacidad intelectual para que realicen funciones de apoyo natural, permitiendo así la retirada progresiva del preparador laboral.

Los autores anteriores (Becerra Traver et al., 2017), con el fin de contribuir a la sistematización de los apoyos naturales, analizan las características de las interacciones verbales y el apoyo natural de los compañeros de trabajo de jóvenes practicantes con discapacidad intelectual dentro de una empresa en tareas de exigencia cognitiva, como son ensobrar y fotocopiar. Realizan una evaluación tanto antes como después de un proceso de asesoramiento y capacitación a los compañeros de trabajo realizados por el preparador laboral de los jóvenes practicantes, para luego comparar y analizar dichas evaluaciones. El asesoramiento a los compañeros de trabajo consta de dos sesiones de 30 minutos. En la primera analizan conjuntamente un registro audiovisual del apoyo que los compañeros de trabajo han brindado a la persona con discapacidad intelectual previamente, teniendo en cuenta las dificultades que han presentado los jóvenes practicantes, las habilidades necesarias para ejecutar las tareas demandas a estos jóvenes y el apoyo que suministra el compañero de trabajo, así como el grado de participación

que ha tenido la persona con discapacidad intelectual en el momento de entrenamiento. Luego se establecen posibles estrategias alternativas y el preparador laboral sugiere algunos cambios tendientes a una mayor autonomía y autorregulación de la tarea por parte del trabajador con discapacidad intelectual. En la segunda entrevista, se ponen en juego los conocimientos y habilidades aprendidas en la sesión anterior mediante una simulación de una situación de provisión de apoyo a la persona con discapacidad intelectual. Los resultados muestran que, a partir del proceso de asesoramiento, los compañeros de trabajo reflejan una mayor cantidad de ayudas verbales, que facilitan la autonomía de la persona con discapacidad, y de apoyos de autorregulación, así como una mayor participación del trabajador con discapacidad, desembocando en una mejoría de la calidad de los productos obtenidos y del proceso llevado a cabo para obtenerlos.

En relación a los resultados positivos de incluir laboralmente a una persona con discapacidad intelectual mediante la metodología de empleo con apoyo, cabe mencionar la investigación de Esteban y De Urríes Vega (2006). Estos autores estudian la implementación de un proyecto de empleo con apoyo, uno dirigido a personas con discapacidad intelectual y otro a personas con enfermedad mental crónica, de titularidad pública, dependiente de la Consejería de Familia y Asuntos sociales de la ciudad de Madrid, España. A los fines del presente trabajo, se toman los resultados obtenidos del programa de empleo con apoyo dirigido a personas con discapacidad intelectual. El programa en cuestión comienza con una fase de acogida en la que se realiza el acercamiento y presentación entre los futuros trabajadores y el equipo de profesionales, así como también se informa sobre los objetivos y características del programa de inserción laboral. Una vez que las personas con discapacidad conocen la metodología y asumen el compromiso de cumplimiento, los profesionales realizan un perfil de empleabilidad, obteniendo información sobre los aspectos y habilidades laborales de cada persona. Esta información permite elaborar un programa individual de intervención, caracterizado por la provisión de ajustes y apoyos para derribar aquellos factores obstaculizadores, tanto externos como internos, del proceso de inclusión laboral. Luego se comienza con el proceso de búsqueda de empleo individualizada, así como también se difunde el proyecto para captar el interés de las empresas en participar. Al obtener información sobre las posibilidades de puestos laborales, se entrecruza esta información con los perfiles de empleabilidad de los posibles candidatos, obteniendo un ajuste adecuado entre las demandas del empleo y las potencialidades del trabajador. A continuación, se avanza con el proceso de inserción laboral, mediante el cual el trabajador

recibe un apoyo integral y extenso gracias a la intervención del preparador laboral tanto con el propio trabajador, como con su familia y la empresa. Una vez alcanzados los niveles óptimos de desempeño e inclusión laboral, se acuerda con el trabajador la retirada progresiva del profesional y se comunica ésta a la empresa, haciendo énfasis en la posibilidad de contactar y acudir a él en caso de requerir su intervención. Por último, el proyecto se divulga en jornadas y congresos al igual que en medios de comunicación, con el objetivo de sensibilizar a la sociedad y dar a conocer la metodología. Al evaluar la implementación del proyecto, los autores observan altos niveles de motivación por parte de las personas con discapacidad intelectual, de la mano de un fuerte deseo de tener un rol a desempeñar dentro de la sociedad. A su vez, se detectan dificultades en cuanto al vínculo del trabajador con el preparador laboral, donde se exceden los límites de una relación profesional, debido a la gran cantidad de tiempo compartido.

Otro proyecto de inclusión laboral, de titularidad pública como el anterior, es el Proyecto Urbanita que consiste en la generación de puestos de trabajo dentro de la estructura organizacional municipal de Valdemoro, España (Gómez-Jarabo García et al., 2008). En estos puestos de trabajo, las personas con discapacidad intelectual tienen la función de registrar en un cuaderno de campo los deterioros y alteraciones de la infraestructura de los servicios municipales durante sus recorridos por la ciudad. A su vez, pueden trabajar en el Proyecto Urbanita de Accesibilidad, en donde los trabajadores se encargan de la detección de barreras arquitectónicas contribuyendo a la mejora de la accesibilidad del municipio. El programa inicia con la valoración y selección de los futuros trabajadores con discapacidad intelectual, para capacitarlos en las características de las tareas y las habilidades necesarias. Una vez entrenados, los trabajadores inician el ejercicio de sus tareas tutelados por un profesional, quien se va retirando progresivamente del campo hasta que el trabajador se desempeñe en sus funciones de forma autónoma con supervisión general.

Gómez-Jarabo García et al. (2008) analizan el impacto en las capacidades cognitivas de un grupo de personas con discapacidad intelectual leve o moderada pertenecientes al proyecto antes mencionado. Realizan un estudio longitudinal de comparación intrapersonal mediante la aplicación de una batería de test y pruebas neuropsicológicas con un lapso de tiempo de 14 meses entre ambas mediciones. Durante este período de tiempo, los trabajadores pertenecientes al Proyecto Urbanita, además de ejercer sus funciones, reciben una formación en habilidades sociales y laborales como también ejercicios de estimulación cognitiva. Los resultados reflejan una mejora significativa en

las habilidades de orientación espacial, en la comprensión de mensajes transmitidos de forma pictórica y verbal, en la formación de conceptos e ideas abstractas, como también en el coeficiente intelectual de este grupo de trabajadores con discapacidad intelectual. Los autores concluyen que la contratación de personas con discapacidad intelectual se relaciona con la adquisición de nuevas habilidades de este colectivo, como también ofrece un espacio de socialización aumentando los niveles de motivación de las personas con discapacidad intelectual.

Con respecto a la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, Verdugo Alonso et al. (2013) evalúan la calidad de vida 1065 personas con discapacidad, 55% de las cuales poseen discapacidad intelectual, usuarios del programa de empleo con apoyo de Caja Madrid del año 2005 al 2007. A los intereses del presente trabajo, se mencionan los resultados relacionados a la muestra de personas con discapacidad intelectual. En función en la Escala de Calidad de Vida de Schalok y Keith (1993), los trabajadores que participan en el programa de empleo con apoyo en cuestión reflejan una mejora en su calidad de vida de modo global. La parte de la muestra con discapacidad intelectual obtiene puntuaciones altas en la dimensión competencia y productividad, mientras que reflejan niveles intermedios en satisfacción y autodeterminación y niveles más bajos en pertenencia social e integración a la comunidad. De modo que los trabajadores con discapacidad intelectual se perciben más competentes y productivos, al formar parte del programa de empleo con apoyo, así como presentan niveles intermedios de satisfacción. A su vez, se perciben con menos autodeterminación, independencia y participación dentro de la sociedad en comparación con las personas sin discapacidad. Además, en la población de personas con discapacidad intelectual analizadas, son los factores ambientales, más que los personales, los que influyen en la calidad de vida de estas personas, como son los hogares o las adaptaciones necesarias en el puesto de trabajo, especialmente en las dimensiones de productividad y autodeterminación. Enfatizan en la necesidad de trabajar en pos de la pertenencia social e integración en la comunidad, gracias al asesoramiento a las personas con discapacidad intelectual sobre habilidades sociales y toma de decisiones, como también en estrategias de afrontamiento de situaciones usuales en los entornos ordinarios. Es así que la persona con discapacidad intelectual asume una mayor autodeterminación dentro de la sociedad y no en medios aislados y distintos al de las personas sin discapacidad, como es en el empleo protegido.

Griffin, Rosenberg, Cheyney y Greenberg (1996) hallan una relación significativa entre modalidad de empleo, empleo protegido o con apoyo, y el autoestima y satisfacción

laboral mediante la aplicación de los cuestionarios Coopersmith Sel-Esteem y el Vocational Program Evaluation Profile. En cuanto al autoestima, puntúan más altos aquellos empleados con discapacidad intelectual dentro de la modalidad de empleo con apoyo. Los autores relacionan esto último con el hecho de que los usuarios tienen la posibilidad de realizar diversas actividades, en oposición a la monotonía característica del empleo protegido. A su vez, estiman que la alta autoestima en trabajadores incluidos mediante el empleo con apoyo se debe a que, al ser en entornos ordinarios, tienen la posibilidad de socializar con personas sin discapacidad, en contraposición a los miembros de centros protegidos que únicamente se relacionan con personas con discapacidad. Lo mismo encuentran en relación a la satisfacción laboral, aquellas personas con discapacidad intelectual que se encuentran dentro de un programa de empleo con apoyo están más satisfechas con sus trabajos que aquellas que trabajan en centros protegidos. Los autores infieren que esta mayor satisfacción laboral se debe a los mejores pagos y condiciones laborales que ofrecen las empresas ordinarias.

Un último aspecto importante de la modalidad de empleo con apoyo es su efectividad en la transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual. Wehman, Chan, Ditchman y Kang (2014) lo demuestran mediante un diseño de estudio de control de caso de los resultados de empleo entre jóvenes con discapacidades intelectuales y del desarrollo (23.298 jóvenes entre 16 y 25 años) atendidos por el Sistema de Rehabilitación Vocacional Pública. El conjunto de datos lo obtienen de los Informes de casos de la Administración de Servicios de Rehabilitación del año 2009, que proporciona una gran cantidad de información sobre todos los consumidores atendidos en las agencias estatales de Rehabilitación Vocacional (información demográfica y tipo de discapacidad), el servicio que reciben y los resultados de su implementación. Sus hallazgos establecen que individuos con discapacidad intelectual significativa, así como con autismo, tienen una mayor propensión a recibir servicios de empleo con apoyo. Determinan aproximadamente un 20% de diferencia en las tasas de empleo entre los que forman parte de una modalidad de empleo con apoyo y los que no lo hacen. A su vez, sugieren que el estado educativo puede tener un impacto en las probabilidades de ser usuario de un programa de empleo con apoyo. Los consejeros del Servicio de Rehabilitación Vocacional analizado consideran que aquellos sin títulos de secundaria no están suficientemente motivados para inscribirse en un programa de empleo con apoyo, como también puede ser que haya una falta de planificación de la transición u oportunidades para la autodeterminación en las escuelas. Por otro lado, las personas con discapacidad que completaron la educación

postsecundaria tienen menos probabilidades de formar parte de un programa de empleo con apoyo, ya que estas instituciones suelen facilitar la inserción laboral de esta población. De todas formas, es posible que los consejeros de la rehabilitación vocacional analizada se niegan a invertir ya limitados fondos de servicio en los casos que poseen los estudios secundarios completos o una formación profesional. Para finalizar, los resultados también muestran que la modalidad de empleo con apoyo ha sido un importante servicio vocacional para personas con discapacidad severa.

En la siguiente Tabla 2 se detallan las conclusiones a las que llegan los diferentes estudios y que sirven a las conclusiones del presente trabajo. Es fundamental aclarar que la bibliografía relevada da cuenta de 4 estudios de la modalidad de empleo protegido. Mientras que de programas de empleo con apoyo se analizan 10 estudios. Esto último, además de resaltar la necesidad de continuar investigando sobre la primer modalidad, limita el análisis comparativo que se realiza en el presente estudio. A pesar de ello, se analizan los datos recabados pudiendo articular conclusiones que dan una respuesta fundamentada al interrogante acerca de la efectividad de ambas modalidades de empleo.

*Tabla 2*

*Conclusiones de todos los estudios analizados*

<b>Autores</b>	<b>Año</b>	<b>País</b>	<b>Modalidad de Empleo</b>	<b>Conclusiones</b>
De Jesús, Girón y García	2009	Venezuela	Empleo Protegido	Existen niveles promedios de calidad de vida laboral altos, según la percepción de las personas con discapacidad intelectual, tanto para los trabajadores en centros protegidos como para los que se encuentran bajo la modalidad de empleo con apoyo.

Rodríguez Álvarez	2012	España	Empleo Protegido	Los centros de empleo protegido brindan a las personas con discapacidad la posibilidad de trabajar, como también se ven beneficiadas indirectamente las empresas, al no tener la obligación de incluir personas con discapacidad y poder contratar servicios terciarizados por grupos laborales de personas con discapacidad. No se obtiene evidencia de que éstos cumplan con la función de transición al mercado laboral ordinario.
Calderón Milán y Calderón Milán	2012	España	Empleo Protegido	Los centros de empleo protegido constituyen, en el 64% de los casos, un puente hacia el mercado laboral ordinario como colaboradores en la formación, seguimiento y acompañamiento de los trabajadores con discapacidad.
Molla y Fernández.	2018	España	Empleo Protegido	Las personas con discapacidad intelectual ingresan al mercado laboral sin conocer sus intereses, preferencias y potencialidades, de modo que tampoco eligen sus empleos en función de éstos últimos. Además, no poseen la posibilidad de a una formación permanente. A su vez, el empleo

				<p>protegido restringe la posibilidad de socialización de esta población. De modo que los puestos de empleo protegido analizados tienen un grado de calidad mejorable mediante la formación y orientación, a través de la figura de un orientador desde los momentos de escolarización.</p>
<p>Edigo Gálvez, Cerillo Martín y Camina Durantes</p>	2009	España	Empleo con Apoyo	<p>Establece la importancia de desarrollar programas específicos de formación para el empleo con apoyo, y la conveniencia de que estos se dicten en ámbitos universitarios.</p>
<p>Castro Belmonte y Vilà Suñé</p>	2014	España	Empleo con Apoyo	<p>Se proponen los Planes de Transición al Trabajo como instancia formadora y orientadora de la persona con discapacidad intelectual para insertarse en el mundo laboral. Éstos siguen una metodología inclusiva.</p>

Becerra Traver, Montanero Fernández, Lucero Fustes, y González.	2008	España	Empleo con Apoyo	Se establece la importancia de que la formación sea dentro del puesto de trabajo, y de la provisión de apoyos de forma autorregulada, que permite un mayor grado de autonomía, autocontrol y autodeterminación.
Becerra Traver, Montanero Fernández, y Lucero Fustes.	2012	España	Empleo con Apoyo	El perfil predominante de los programas analizados es el del modelo colocación-formación-mantenimiento. Resaltan la conveniencia de asesorar e instruir a los compañeros de trabajo de la persona con discapacidad intelectual para que realice funciones de apoyo natural.
Becerra Traver, Montanero Fernández, y Lucero Fustes.	2017	España	Empleo con Apoyo	Luego de un proceso de asesoramiento, los compañeros de trabajo reflejan una mayor cantidad de ayudas verbales que facilitan la autonomía de la persona con discapacidad y apoyos de autorregulación, así como una mayor participación del trabajador, desembocando en una mejoría de la calidad de los productos obtenidos y del proceso llevado a cabo para obtenerlos.

Esteban y Jordán de Urríes	2006	España	Empleo con Apoyo	Observan altos niveles de motivación de las personas con discapacidad intelectual y dificultades en el vínculo del trabajador con el preparador laboral.
Gómez-Jarabo García, Olavarrieta Bernardino, De Cabo Astorga, Besteiro López, Cervinsky y López Sánchez.	2008	España	Empleo con Apoyo	Establecen que la contratación de personas con discapacidad intelectual se relaciona con la adquisición de nuevas habilidades, gracias a un entrenamiento dentro del puesto de trabajo.
Verdugo Alonso, Benito Iglesias, Orgaz Baz, De Urríes Vega, Martín Ingelmo, y Santamaría Domínguez.	2013	España	Empleo con Apoyo	Las personas con discapacidad intelectual pertenecientes a un programa de empleo con apoyo, reflejan una mejora en su calidad de vida, se perciben más productivos y competentes, aunque menos independientes que las personas sin discapacidad. De ahí la importancia de trabajar con la pertenencia social de esta población, más aún cuando los factores influyentes en su calidad de vida son factores ambientales.
Griffin, Rosenberg,	1996	Estados Unidos	Empleo con Apoyo	Las personas con discapacidad intelectual que trabajan dentro de

Cheyney y Greenberg.				un programa de empleo con apoyo tienen una mayor autoestima como una mayor satisfacción laboral que aquellas que trabajan en empleos protegidos.
Wehman, Chan, Ditchman, & Kang.	2014	Estados Unidos	Empleo con apoyo	La modalidad de empleo con apoyo es efectiva en la transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual, incluso en las discapacidades más severas. El nivel educativo influye en la probabilidad de formar parte de un programa de empleo con apoyo.

## **6. SINTESIS Y CONCLUSIONES**

Los últimos y actualizados desarrollos teóricos sobre la discapacidad plantean el cambio desafiante de considerar a la discapacidad como una cuestión social, en donde son las falencias de la sociedad las que obstruyen el desarrollo del potencial de una persona, causándole así una discapacidad. El Modelo Social de la Discapacidad, con un sustento legal en la Convención Internacional sobre las Personas con discapacidad (2006), promulga dicha evolución hacia una sociedad inclusiva en donde las personas con discapacidad puedan participar de manera autónoma. A su vez, esta nueva concepción se vislumbra en el cambio de conceptualización, dejando de denominarse a una persona con una diversidad intelectual como persona con un retraso mental, sino que como con discapacidad intelectual, haciendo énfasis así en la persona con sus capacidades y potencialidades en interacción con su entorno. Al cambiar la concepción de discapacidad, también tanto la Asociación Americana de las Discapacidades del Desarrollo e Intelectuales (Luckasson et al., 1992) como el Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales de la Asociación Psiquiátrica Americana (2014), plantean la necesidad de considerar al ambiente de la persona con discapacidad intelectual en su diagnóstico. Por último, al evolucionar en su conceptualización y diagnóstico, también se concibe una nueva forma de responder a la discapacidad intelectual, la cual es la provisión de apoyos necesarios y ajustes razonables.

En cuanto a las dos modalidades de inclusión laboral analizadas, el modelo de empleo con apoyo es aquella que persigue el fin de una sociedad inclusiva y pone el énfasis del tratamiento en el ambiente y no únicamente en la persona con discapacidad. Como lo reflejan Becerra Traver et al. (2008) y Becerra Traver et al. (2012 y 2017), quienes establecen la necesidad de proveer de apoyos tanto materiales como humanos de forma autorregulada, es decir que no se trata de un aprendizaje unidireccional sino que requiere del intercambio y supervisión entre preparador laboral o compañeros de trabajo con el trabajador con discapacidad intelectual, como de éste con el mismo, para que se logre la aprehensión de una labor y de nuevas habilidades. Sin embargo, el entrenamiento no solamente debe estar dirigido a los trabajadores con discapacidad intelectual, sino que muestran la efectividad de brindar un asesoramiento y capacitación a los compañeros de trabajo. A modo de que éstos constituyan apoyos naturales para los trabajadores con discapacidad intelectual y la inclusión laboral sea cada vez un fenómeno más naturalizado.

A su vez, la modalidad de empleo con apoyo cumple con los principios de autonomía y participación social que sostiene la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006). Los estudios analizados muestran que las personas con discapacidad intelectual incluidas laboralmente mediante la modalidad de empleo con apoyo, reflejan mayores grados de motivación (Esteban y De Urríes, 2006), adquieren nuevas habilidades (Gómez-Jarabo García et al., 2008), se perciben más productivos y competentes (Verdugo Alonso et al., 2013), y tienen unos mayores niveles de autoestima como de satisfacción laboral (Griffin et al., 1996). Los programas de empleo con apoyo analizados (el Programa de Empleo con Apoyo de la Consejería de Familia y Asuntos Sociales de Madrid, el Proyecto Urbanita y el Proyecto Urbanita de Accesibilidad y el Programa de Empleo con Apoyo Caja Madrid) cumplen con el principio de individualización de la planificación centrada en la persona ya que desarrollan perfiles de empleabilidad de cada uno de los trabajadores con el fin de proveerles apoyos personalizados en función de sus características personales y familiares. Por último, la modalidad de empleo con apoyo es efectiva en la transición a la vida adulta (Wehman, et al., 2014), brindando la posibilidad de elegir y autodeterminarse a los jóvenes con discapacidad intelectual, gracias a la formación y orientación.

La bibliografía (Becerra Traver et al., 2012) recomienda que esta formación sea dentro del entorno laboral, dándole a la persona un mayor grado de autonomía, autocontrol y autodeterminación, y no en un lugar segregado del ámbito laboral, como es en el empleo protegido o en los programas de formación para el empleo que suelen ser dictados en espacios universitarios y dirigidos a personas con discapacidad intelectual únicamente (Egido Gálvez, et al., 2009).

Como establecen Molla y Fernández (2018) en la modalidad de empleo protegido las personas con discapacidad intelectual ingresan al mercado laboral sin conocer sus intereses, preferencias y potencialidades, de modo que tampoco eligen sus empleos en función de éstos últimos, terminando en centro de empleo protegido. A su vez, esta modalidad de empleo restringe la posibilidad de socialización de esta población, al integrar a las personas con discapacidad intelectual como un grupo diferenciado en un medio laboral no ordinario. Esta modalidad de empleo, no responden a los principios de dignidad y autonomía, no discriminación, participación e inclusión e igualdad de oportunidades de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006). Ya que todas las personas con discapacidad tienen el derecho a trabajar de forma autónoma dentro de un entorno laboral ordinario, con otras personas sin

discapacidad, y en igual de condiciones que el resto de la diversidad humana (Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006).

Sin embargo, la modalidad de empleo con apoyo corre con la desventaja de ser más costosa, difícil de implementar y relativamente joven en el mundo laboral (Becerra Traver et al., 2012). Los cambios no se producen de manera repentina, sin embargo, los desarrollos realizados en el área de discapacidad son siempre ascendentes y con metas cada vez más ambiciosas (Verdugo y De Urríes, 2007). Es así que los centros de empleo protegido resultan ser un gran avance en materia laboral para las personas con discapacidad intelectual. Estos, especialmente en épocas de crisis económicas, permiten a la persona con discapacidad obtener y mantener un empleo, como también colaboran con las empresas brindando la alternativa de contratar un servicio de un grupo laboral de personas con discapacidad intelectual en lugar incluirlas en su nómina de empleados (Rodríguez Álvarez, 2012). Algunos autores (De Lorenzo, 2004, Calderón Milán y Calderón Milán, 2012 y Griffin et al., 1996) plantean la posible evolución hacia el logro de la inclusión laboral de personas con discapacidad propiamente dicha y acceso a un empleo con apoyo, transformando los centros de empleos protegidos en centros de orientación y formación que funcionan como puentes a la inserción de esta población en el mercado laboral ordinario. A partir de los datos recabados (Edigo Gálvez y cols., 2009 y Castro Belmonte & Vilà Suñé, 2014), cabe agregar que estos programas de orientación y formación para el empleo deben seguir una metodología inclusiva, es decir estar dirigidos a toda la diversidad humana y ser dictados en entornos ordinarios, como pueden ser universidades, en pos de contribuir al logro de la inclusión social y de respetar los principios de autonomía e igualdad de condiciones de toda la diversidad humana. Esta alternativa permite a las personas con discapacidad intelectual un mayor autoconocimiento de sus intereses, preferencias y potencial, como de habilidades sociales y laborales, a fin de estar más instruidos para ingresar a un empleo ordinario mediante un programa de formación para el empleo.

En relación a la calidad de vida en cuanto a ambas modalidades de empleo, De Jesús et al. (2009) reflejan que los niveles de calidad de vida laboral son altos en ambos casos. Este hallazgo, se puede interpretar como resultado de una falta de oportunidades de formación, orientación, autodeterminación y elección de la persona con discapacidad intelectual en edades tempranas o de forma previa al momento de ingresar al mundo laboral. Se puede inferir una correlación de esta falencia social en edades tempranas con el resultado del presente estudio que manifiesta que las personas con discapacidad de

edades avanzadas presentan mayores dificultades en el proceso de inserción socio-laboral. De modo que, a pesar de que el empleo no sea en un entorno ordinario, con otras personas sin discapacidad, en igual de oportunidades ni congruente con sus intereses y preferencias, esta población refleja una percepción de una calidad de vida laboral alta. Sin embargo, el empleo con apoyo tiene un impacto positivo en la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, especialmente en el sentimiento de competencia y productividad, aunque, por otro lado, esta población refleja niveles bajos en cuanto a la autodeterminación y pertenencia social (Verdugo Alonso et al., 2012). A su vez, este último hallazgo, se puede relacionar con una falta de inclusión y sentimiento de pertenencia social en edades tempranas que desembocan en la necesidad de trabajar en los factores ambientales para lograr una inclusión laboral y social de la persona con discapacidad intelectual.

Continuando con las consecuencias de las barreras ambientales en los estadios tempranos del desarrollo de las personas con discapacidad intelectual, un gran avance en materia de su inclusión social es la educación inclusiva. Ya que en las escuelas las personas con discapacidad intelectual se encuentran con las primeras experiencias de fracaso e incongruencia que pueden ser propulsoras de su exclusión social y laboral (Castro Belmonte y Vilà Suñé, 2014). La posibilidad de acceder a la educación temprana aumenta las probabilidades de emplearse mediante la modalidad de empleo con apoyo (Wehman et al., 2014).

Además de apoyos educativos, es necesario también conjugar apoyos económicos y sociales con las necesidades derivadas de la actividad económica de las empresas del mercado laboral (Castro Belmonte y Vilà Suñé, 2014). De modo que la inclusión laboral es una cuestión multidimensional que se plantea como un desafío para diferentes actores sociales, como son las escuelas, las empresas, las asociaciones civiles y fundamentalmente el Estado. Cabe destacar, que todos los programas de empleo con apoyo analizados en este trabajo, y que mostraron ser efectivos, son de titularidad pública. Es necesario sensibilizar a las autoridades acerca de los impactos positivos de la modalidad de empleo con apoyo, promover el fortalecimiento del apoyo a las familias (Domínguez Lara y Quintana Peña, 2017), concientizar en la importancia de una educación inclusiva, fomentar las nuevas concepciones de la discapacidad, con el fin de promover políticas públicas que apunten a la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad intelectual mediante la modalidad de empleo con apoyo. A su vez, es necesario concientizar también a las mismas personas con discapacidad y a sus familias

acerca del modelo de empleo con apoyo y su efectividad. Esto último los habilita para que puedan exigir a las administraciones públicas el cumplimiento de su derecho a trabajar, en condiciones de igualdad al resto de la población humana, y bajo una modalidad de apoyo (Verdugo y De Urríes, 2007).

A modo de síntesis, se presentan a continuación las conclusiones del presente trabajo, fruto del análisis de diferentes estudios de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, y que responden al interrogante acerca de la modalidad de empleo que resulta más adecuada para el logro de la inclusión:

- El modelo de empleo con apoyo es la modalidad que persigue el fin de una sociedad inclusiva dado que pone el énfasis del tratamiento en el ambiente y no únicamente en la persona con discapacidad. Así mismo cumple con los principios de autonomía y participación social que sostiene la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006).
- El modelo de empleo con apoyo realiza una planificación individualizada centrada en cada trabajador con discapacidad y cumple una función primordial en la transición a la vida adulta.
- Este modelo promueve que la formación brindada a las personas con DI se realice dentro del entorno laboral, y no en un lugar segregado del ámbito laboral, como es en el empleo protegido o en los programas de formación para el empleo que suelen ser dictados en espacios diferentes como por ejemplo universidades. También se ha comprobado que la formación realizada dentro del mismo lugar de trabajo favorece el desarrollo de un mayor grado de autonomía, autocontrol y autodeterminación de la persona,
- Sin embargo, dada la complejidad de su implementación, se enfatiza en la función de los centros de empleo protegido como espacios de transición de una modalidad a otra (de empleo protegido a empleo con apoyo). El empleo protegido puede ofrecer oportunidades laborales a las personas con discapacidad intelectual, en lugar de excluirlas, y pueden alentar a las empresas en relación a la inclusión de personas con discapacidad, ofreciendo la posibilidad de contratar sus servicios . A su vez, es muy importante destacar que los centros de empleo protegido pueden ser transformados en centros de formación para el empleo, cumpliendo la función de puentes hacia la inclusión en el mercado laboral ordinario de la persona con discapacidad intelectual.

- La inclusión laboral se trata realmente de un desafío multidimensional requiriendo así recursos educativos, económicos y sociales que se conjuguen con las necesidades derivadas de la actividad económica de las empresas del mercado laboral. De modo que es una cuestión que requiere del compromiso de diferentes actores sociales, como son las escuelas, las empresas, las asociaciones civiles y fundamentalmente el Estado.

Se plantean como posibles líneas de investigación la realización de estudios acerca de la situación de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Argentina, con el fin de conocer el camino conductor a una inclusión laboral propiamente dicha alineada con lo promulgado por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006). Estas investigaciones deben perseguir los objetivos de conocer con mayor profundidad los diferentes tipos de discapacidad y sus necesidades de apoyo, detectar los recursos profesionales disponibles y profundizar en el desarrollo de la metodología de empleo con apoyo (Verdugo y De Urríes, 2007). Además, estas futuras líneas de investigación deben orientarse a la evaluación de los programas de empleo con apoyo ya implementados en el país, a modo de demostrar si éstos siguen los principios y estándares de calidad de la metodología de empleo con apoyo (Verdugo y De Urríes, 2007).

Por último, se determinan como limitaciones del presente estudio, el hecho de que se ha recolectado información de estudios en diferentes países donde la efectividad de la aplicación de los programas puede verse influida por variables socioculturales. Como también, cabe mencionar que la bibliografía relevada dio a conocer 4 estudios de empleo protegido, mientras que de la modalidad de empleo con apoyo se analizan 10 investigaciones.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramovich, V., & Courtis, C. (1997). Hacia la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales. Estándares internacionales y criterios de aplicación ante los tribunales locales. *La aplicación de los tratados internacionales sobre derechos humanos por los tribunales locales*, 2.
- Arnau Ripollés, M. S. (2002). Una construcción social de la discapacidad: el movimiento de vida independiente.
- Asociación Psiquiátrica Americana. (2014). *Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales (DSM-V®)*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Médica Panamericana.
- Becerra Traver, M. T. B., Fernández, M. M., Lucero Fustes, M., & Fonseca, E. G. (2008). Evaluación de un programa de apoyo laboral para trabajadores con discapacidad intelectual en tareas con elevada exigencia cognitiva. Siglo Cero: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual, 39(226), 5-17.
- Becerra Traver, M. T., Montanero Fernández, M., & Lucero Fustes, M. (2017). Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual. Modelos y estrategias de intervención.
- BecerraTraver, M. T., Fustes, M. L., & Fernández, M. M. (2017). ¿Cómo ayudan los compañeros de trabajo a los empleados con discapacidad intelectual? Una experiencia de coaching laboral en empleo con apoyo//How do employees help co-workers with intellectual disabilities? A work coaching experience in supported employme. REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 28(1), 51-71.
- Calderón Milán, M. J., & Calderón Milán, B. (2012). Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, (75).
- Carreño Huerta, F. (1975). *La investigación bibliográfica (Breve guía para la confección de trabajos escritos)* (No. 04; Z5814. U7, C3.).
- Casado, D. (2004). Conocimiento y gestión del empleo de las personas con discapacidad. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (50), 47-72.

- Castro Belmonte, M., & Vilà Suñé, M. (2014). Los planes de transición al trabajo: una opción formativa inclusiva para personas con discapacidad= The transition to working life plans. An inclusive training way for people with disabilities.
- Cedeño, F., Pinzón, C., & García, N. (2006). Orientaciones pedagógicas para la atención educativa a estudiantes con discapacidad cognitiva. Encontrado el, 23.
- Céspedes, G., M., (2005). La nueva cultura de la discapacidad y los modelos de rehabilitación. *Revista Aquichan*, Vol 5 (1), 108-113.
- Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ley 26.378) (21 de Mayo de 2008). *Apruébase la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, aprobados mediante resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 13 de diciembre de 2006*, 2008, 09, Junio.
- Copidis y Grupo Artículo 24. (2017). *Educación Inclusiva y de Calidad: Un derecho para todos*. Recuperado de:[http://www.grupoart24.org/downloads/publicaciones/manual\\_educacion\\_inclusiva.pdf](http://www.grupoart24.org/downloads/publicaciones/manual_educacion_inclusiva.pdf)
- De Jesús, A., Girón, I., & García, G. (2014). Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve.
- De Lorenzo, R. (2004). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 50, 73-89.
- De Urriés Vega, B. J. (2003). Empleo con apoyo, empleo integrado. Madrid: Instituto Universitario de Integración en la comunidad. Universidad de Salamanca.
- Domínguez Lara, S., & Quintana Peña, A. (2017). Calidad de vida en personas adultas con discapacidad intelectual según actividad realizada. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 6(1), 1-16.
- Egido Gálvez, I., Cerrillo Martín, R., & Camina Durantes, A. (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).

- Esteban, B. y Jordán de Urríes, F. B. (2006). Empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual y para personas con enfermedad mental. Comparación metodológica de dos proyectos pilotos. *Siglo Cero*, 37(2), pp. 63-78.
- Fullana Noell, J., Pallisera, M., Martín Pazos, R., Ferrer Comalada, C., & Puyaltó Rovira, C. (2015). La transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual: evaluación de un programa de formación para la mejora de las competencias personales= Transition to adulthood of young people with intellectual disability: Evaluation of a Transition to Adulthood Programme to improve personal competencies. *Revista de Investigación en Educación*, 2015, vol. 13, núm. 1, pp. 53-68.
- Gasset, D. I. (2005). El Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación apuesta por la inclusión de los jóvenes con discapacidad intelectual en la Facultad de Formación del Profesorado y Educación de la UAM: un programa de formación para la inserción laboral. *Tendencias pedagógicas*, (10), 49-60.
- Griffin, D. K., Rosenberg, H., Cheyney, W., & Greenberg, B. (1996). A comparison of self-esteem and job satisfaction of adults with mild mental retardation in sheltered workshops and supported employment. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 142-150.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1998). Metodología de la investigación. *México: Editorial Mc Graw Hill*, 15-40.
- López Fraguas, M., Marín González, A. I., & de la Parte Herrero, J. M. (2012). La planificación centrada en la persona, una metodología coherente con el respeto al derecho de autodeterminación.
- Luckasson, R., Borthwick-Duffy, S., Buntix, W.H.E. Coulter, D.L., Craig, E.M., Reeve, A. et al. (2002). Mental retardation. Definition, classification and systems of supports. American Association on Intellectual and Developmental Disabilities. 444 North Capitol Street NW Suite 846, Washington, DC 20001.
- Luckasson, R., Coulter, D.L., Polloway, E.A., Reiss, S., Schalock, R.L., Snell, M.E., Spitalnik, D.M. y Stark, J.A. (1992). Mental retardation. Definition, classification and systems of supports. American Association on Intellectual and

Developmental Disabilities. 444 North Capitol Street NW Suite 846,  
Washington, DC 20001.

Mendía, M., Shocrón, M. L., Shocrón, V., (2015). *La Empresa y la inclusión de Personas con Discapacidad Intelectual*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina: Edicon.

Molla, C. L., & Fernández, H. G. (2018). Estudio cualitativo sobre discapacidad intelectual y trabajo protegido. La orientación como herramienta para mejorar la calidad de vida/Qualitative study of intellectual disability and sheltered work. Vocational guidance as a tool to improve quality of life. REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 28(3), 82-98.

Palacios, A., (2008). *El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid, España: Ediciones Cinca.

Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad (ley 26816) (noviembre 28 de 2012). *Créase el Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad, 2012, 7, enero*.

Rodríguez, J. M. (2011). La (con) ciencia del Trabajo Social en la discapacidad: hacia un modelo de intervención social basado en derechos. Documentos de Trabajo Social: Revista de trabajo y acción social, (49), 9-33.

Salanova, M., Prieto, F., & Peiró, J. M. (1993). El significado del trabajo: Una revisión de la literatura. *Los jóvenes ante el primer empleo: el significado del trabajo y su medida*, 21-40.

Schalock, R., L., (2009). La nueva definición de discapacidad intelectual, apoyos individuales y resultados personales. *Revista Españolas sobre Discapacidad Intelectual*, Vol 40 (1), 22-39.

Schalock, R. L., Borthwick-Duffy, S. A., Bradley, V. J., Buntinx, W. H., Coulter, D. L., Craig, E. M., ... & Shogren, K. A. (2010). Intellectual disability: Definition, classification, and systems of supports. American Association on Intellectual and Developmental Disabilities. 444 North Capitol Street NW Suite 846, Washington, DC 20001.

- Schalock, R. L. & Verdugo, M.A. (2002). *Handbook on quality of life for human service practitioners*. Washington, DC: American Association on Mental Retardation.
- Shogren, K.A. y Plotner, A.J. (2012). Transition Planning for Students with intellectual disability, autism, or other disabilities: Data from the National longitudinal Transition Study-2. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 50 (1), 16-30.
- Servicio Nacional de Rehabilitación del Ministerio de Salud de Argentina. (2016). Anuario Estadístico Nacional. Recuperado de <https://www.snr.gob.ar/wp-content/uploads/2017/08/Anuario-2016-FINALRE.pdf>.
- Talleres protegidos de producción (ley 24147) (septiembre 29 de 1992). Habilidad, registro, funcionamiento, financiamiento y supervisión. Régimen laboral especial. Régimen especial de jubilaciones y pensiones, 1992, 21, octubre.
- Tenorio Bahena, J. (1998). *Técnicas de investigación documental* (No. 001.42 T312t). México, MX: McGraw-Hill Interamericana.
- Van Loon, J. (2013). Un sistema de apoyos centrado en la persona. Mejoras en la calidad de vida a través de los apoyos.
- Verdugo Alonso, M. Á. (2012). Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la Asociación Americana sobre Retraso Mental de 2002.
- Verdugo Alonso, M. Á., Benito Iglesias, M., Orgaz Baz, B., De Urríes Vega, F., Martín Ingelmo, R., & Santamaría Domínguez, M. (2012). Influencia de un programa de empleo con apoyo en la calidad de vida percibida de sus usuarios.
- Verdugo, M. A., y Jenaro, C. (1993). Una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 29(1), 23-31.
- Verdugo, M. Á., & de Urríes, F. D. B. J. (2007). El futuro del empleo con apoyo. ¿Hacia dónde nos dirigimos? Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria= Revista de servicios sociales, (41), 145-152.

Wehman, P., Chan, F., Ditchman, N., & Kang, H. J. (2014). Effect of supported employment on vocational rehabilitation outcomes of transition-age youth with intellectual and developmental disabilities: A case control study. *Intellectual and developmental disabilities*, 52(4), 296-310.